



**POLITIE**



## Begroting en beheerplan

2021-2025

« waakzaam en dienstbaar »

# Inhoudsopgave

Kengetallen .....	4
1. Inleiding.....	5
2. Strategische agenda 5-4-3 .....	6
2.1 Het strategisch kompas voor de politie van overmorgen (5-4-3) .....	6
2.2 Verdieping strategisch kompas (5-4-3) .....	8
2.3 De vier hoofdpogaven (5-4-3).....	9
2.4 De toetsstenen (5-4-3).....	10
2.5 Realisatie strategische agenda 2021-2025.....	10
3. Meerjarige ontwikkeling .....	12
3.1 Inleiding .....	12
3.2 Hoofdpogaven .....	12
3.2.1 Veiligheidsagenda 2019-2022 .....	12
3.2.1.1 Ondernijning .....	13
3.2.1.2 Mensenhandel .....	13
3.2.1.3 Cybercrime .....	14
3.2.2 Uitvoeren kabinetsstandpunt evaluatie Politiewet 2012.....	15
3.2.3 Uitvoeren cao .....	15
3.2.4 Doorontwikkeling korps.....	16
3.2.4.1 Informatiefunctie van politie .....	16
3.2.4.2 Innovatie .....	17
3.2.4.3 Ontwikkelagenda Intelligence .....	17
3.2.4.4 Ontwikkelagenda GGP .....	18
3.2.4.5 Ontwikkelagenda Opsporing.....	20
3.2.4.6 Ontwikkelagenda Dienstverlening .....	22
3.2.4.7 Ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering .....	22
3.3 Bijzondere accenten .....	23
3.3.1 Politieacademie .....	23
3.3.2 Landelijke Meldkamer Samenwerking .....	24
3.3.3 Vernieuwend Registreren .....	26
3.3.4 Leiderschapsontwikkeling.....	26
3.3.5 Integrale aanpak op snijvlak zorg en straf .....	26
3.3.6 Grenzen en veiligheid .....	27
3.4 Doelstellingen 2021 .....	28
4. Inzet mensen en middelen in de operatie .....	32
4.1 Inleiding .....	32
4.2 Begrotingsmodel: middelen inzichtelijk gemaakt naar de eenheden .....	32
4.3 Bezetting per eenheid.....	35
4.4 Huisvesting per eenheid .....	38
4.4.1 Huisvestingsbeleid.....	38
4.5 Vervoer per eenheid .....	40
4.6 ICT per eenheid.....	42
4.6.1 IV-strategie en architectuur.....	43
5. Strategische beheerthema's en maatregelen .....	44
5.1 Generieke beheerthema's .....	44
5.1.1 Integriteitsbeleid.....	44
5.1.2 Diversiteit en inclusie .....	45
5.1.3 Vrijwilligersmanagement.....	46
5.1.4 Verzuim .....	46
5.1.5 Banenafpraak .....	47
5.1.6 Gewelddmiddelen en uitrusting.....	47

5.1.7	Risicomanagement .....	47
5.2	Specifieke beheerthema's .....	49
5.2.1	Korpscheftaken .....	49
5.2.2	Internationale Politiesamenwerking .....	49
<b>6.</b>	<b>Financiën .....</b>	<b>50</b>
6.1	Begroting in één oogopslag .....	50
6.2	Financiële randvoorwaarden .....	50
6.3	Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten .....	51
6.4	Toelichting op exploitatieresultaat en kengetallen .....	51
6.5	Toelichting op de balans .....	56
6.5.1	Activa .....	56
6.5.1.1	Vaste activa .....	56
6.5.1.2	Meerjarige investeringsbegroting .....	56
6.5.1.3	Vlottende activa .....	59
6.5.2	Passiva .....	59
6.5.2.1	Eigen vermogen .....	59
6.5.2.2	Voorzieningen .....	60
6.5.2.3	Langlopende schulden .....	60
6.5.2.4	Kortlopende schulden .....	60
6.6	Toelichting op kasstroomoverzicht .....	60
6.7	Toelichting financiering .....	61
Bijlage 1.	Formatieplan .....	62
Bijlage 2.	Model A: Balans .....	65
Bijlage 3.	Model B: Exploitatierkening .....	66
Bijlage 4.	Model C: Kasstroomoverzicht .....	67
Bijlage 5.	Model D – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2021-2025) .....	68
Bijlage 6.	Kapstokmodel .....	70
Bijlage 7.	Specificaties besteding bijdragen .....	73
Bijlage 8.	Politieacademie .....	74

## Kengetallen

Onderstaand is een beknopte weergave van de financiële informatie in de begroting en het beheerplan 2021-2025. Uit de overzichten is af te leiden dat er in alle begrotingsjaren sprake is van een sluitende financiële exploitatie en een stabiel eigen vermogen. Verdere duiding van de cijfers is te lezen in hoofdstuk 6.

### Balans, meerjarig

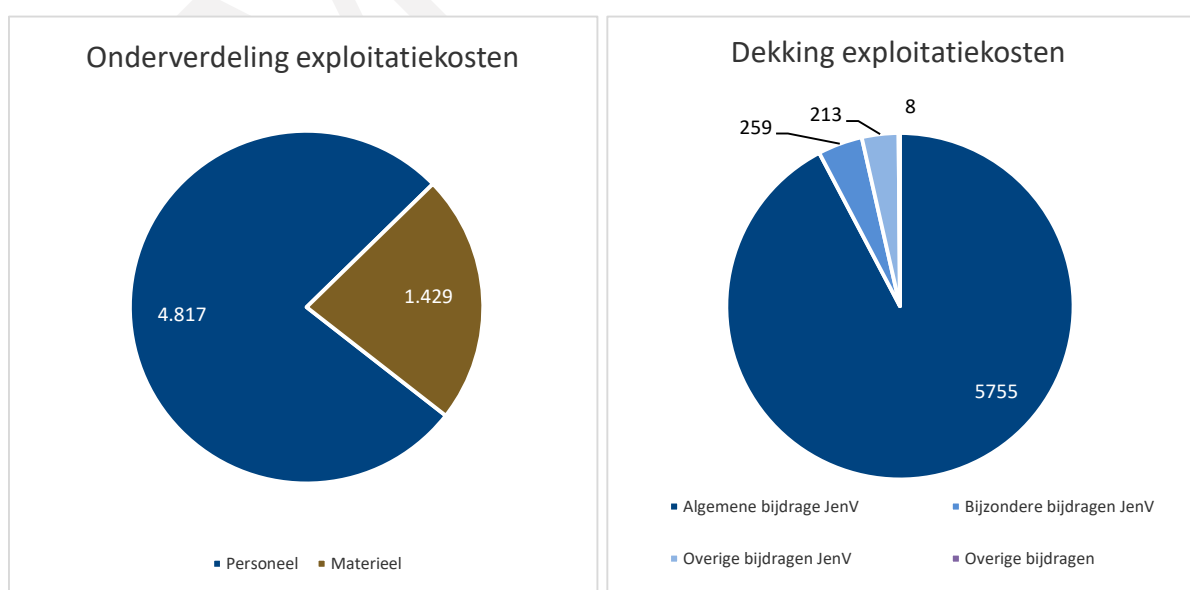
Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vaste Activa	2.447	2.332	2.568	2.567	2.684	2.756	2.767
Vlottende Activa	646	753	433	805	698	593	481
<b>Totaal Activa</b>	<b>3.093</b>	<b>3.085</b>	<b>3.001</b>	<b>3.371</b>	<b>3.382</b>	<b>3.349</b>	<b>3.248</b>
Eigen Vermogen	178	161	168	168	168	168	168
Voorzieningen	528	358	305	214	207	200	186
Langlopende Schulden	1.016	1.366	1.333	1.701	1.729	1.712	1.669
Kortlopende Schulden	1.371	1.199	1.195	1.287	1.279	1.268	1.225
<b>Totaal Passiva</b>	<b>3.093</b>	<b>3.085</b>	<b>3.001</b>	<b>3.371</b>	<b>3.382</b>	<b>3.349</b>	<b>3.248</b>

### Exploitatie, meerjarig

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Totaal bijdragen</b>	<b>6.037</b>	<b>6.246</b>	<b>6.236</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>
Totaal personele kosten	4.692	4.862	4.817	4.760	4.771	4.776	4.786
Totaal materiële kosten	1.340	1.384	1.429	1.434	1.430	1.429	1.427
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>6.033</b>	<b>6.246</b>	<b>6.245</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>
<b>Resultaat uit normale bedrijfsvoering</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	-	-	10	-	-	-	-
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Verdeling exploitatie

Exploitatie ( x € 1 miljoen)



# 1. Inleiding

De totstandkoming van een begroting en beheerplan is een zorgvuldig maar ook een lang proces. Al in 2019 zijn de eerste piketpalen geslagen die het mogelijk maken om inhoudelijke keuzes te maken en prioriteiten te verleggen die nu moeten neerslaan in de begroting en het beheerplan voor de jaren 2021 en verder.

Een beproefde cyclus die rust geeft en helpt om op hoofdlijnen te sturen. Maar ook een cyclus die in dit tijdperk waarin eigenlijk alles sneller moet en alles sneller gaat om een balans vraagt. Een balans tussen enerzijds nu al bepalen en kiezen en anderzijds ruimte voor flexibiliteit om in te spelen op nieuwe feiten, omstandigheden en ontwikkelingen die zich voordoen tussen nu en de jaren 2021- 2025.

Het startjaar van deze begroting en dit beheerplan is 2021, het laatste jaar van het huidige regeerakkoord. Een jaar dat in het teken staat van de afronding van de gemaakte afspraken. Hoe het jaar 2020 verloopt, is van invloed op de doelstellingen die we in deze begroting en dit beheerplan hebben opgenomen. Dit is altijd zo, maar dit jaar is dat extra. Op het moment van opstellen van deze begroting en dit beheerplan is de wereld in de ban van het Covid-19 virus. Er zijn meerdere maatregelen genomen en de term 'we gaan naar een 1,5 meter samenleving' valt regelmatig.

Er zijn dingen veranderd en structurele veranderingen zijn niet uitgesloten. Daar kunnen en gaan we niet op vooruit lopen. Op deze plek is het van belang om aan te geven dat de gebeurtenissen van het jaar 2020 van invloed zijn op onze doelstellingen en prioriteiten voor 2021-2025.

In de hoofdstukken 2 en 3 staan de voorgenomen ontwikkelingen van de politieorganisatie. Met de strategische agenda in hoofdstuk 2 en de uitwerking van deze strategie in ontwikkeldoelstellingen in hoofdstuk 3. Voor het jaar 2021 hebben de inhoudelijke portefeuilles voor de tweede keer hun ontwikkeldoelstellingen geformuleerd. De inzet van mensen en middelen is opgenomen in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 is er aandacht voor de beheerthema's die behoren bij onze 'going concern'. En tot slot in hoofdstuk 6 de financiële vertaling, inzichtelijk in meerdere tabellen en overzichten.

## 2. Strategische agenda 5-4-3

In een steeds veranderende wereld, blijft de politie, als grootste publieke werkgever en als speler in het veiligheidsdomein, steeds weer onderwerp van gesprek, in de politiek, in de media en ook intern. Altijd paraat, ook als zich nieuwe gebeurtenissen voordoen, denk aan grote burgerprotesten, de toenemende maatschappelijke polarisatie of de coronacrisis. Gebeurtenissen met een grote impact op de samenleving. De politie verwacht hierin een stabiliserende rol te kunnen spelen. De situatie is ongekend, en er ontstaan nieuwe maatschappelijke en veiligheidsuitdagingen. Situaties waarop de politie zich slechts ten dele heeft kunnen voorbereiden, maar waarin de politie wel voorop moet gaan, moet improviseren en de rust moet bewaren. De politie behoort tot de beroepsgroepen die de basis infrastructuur voor Nederland vormen en ons land in tijden van crisis hulp verleent en de orde handhaaft. De waardering voor prestaties van burgers en partners blijft onveranderd hoog. Echter deze paraatheid vergt zijn tol binnen de organisatie. Grote roosterdruk in de basisteams, overvraag op het gebied van instroom en opleidingen.

Vragen aan de politie, zoals bijvoorbeeld de aanvullende inzet op bewaken en beveiligen, de extra inzet op ondermijning en de uitbreiding voor vreemdelingen en migratie, maken dat we kritisch moeten kijken naar de verdeling van de beschikbare ontwikkelcapaciteit. Juist in een tijd waarin focus van belang is, biedt de strategische agenda aanknopingspunten voor verdere uitdieping en het gesprek met politiek en strategische samenwerkingspartners. Dit gesprek voert de politie onder andere bij de uitwerking van de belangrijke thema's ten behoeve van de aankomende kabinetverkiezingen en bij de vernieuwing van de veiligheidsagenda.

We onderkennen dat de druk op de politie de komende tijd onverminderd hoog zal zijn, vanuit de bestaande taken en vanuit nieuwe veiligheidsvraagstukken die ontstaan in een veranderende maatschappij. De politie heeft zich verdiept in strategische verkenningen van andere (partner-) organisaties, als start van een traject om meer zicht te krijgen op de wat langere termijn maatschappelijke ontwikkelingen, bijbehorende veiligheidsvraagstukken en de effecten die dit voor de politieorganisatie kan hebben. Dit traject zal in de komende jaren een nog sterker houvast bieden voor de keuzes in ontwikkeling van de politie.

De strategische agenda:

- omvat het strategisch kompas, waarin missie, kernwaarden en de 5 hoofdrichtingen in denken en handelen voor de politie van overmorgen zijn opgenomen;
- geeft de wijze weer waarop de politie daar met 4 hoofdoopgaven de komende jaren focus in aanbrengt;
- beschrijft de 3 toetsstenen die borgen dat de organisatie en de politiecollega's de opgaven verantwoord kunnen uitvoeren.



Figuur: 5-4-3 Strategische agenda politie

### 2.1 Het strategisch kompas voor de politie van overmorgen (5-4-3)

Het strategisch kompas geeft handelingsrichting en handelingsperspectief voor de 'politie van overmorgen' om haar missie binnen haar kernwaarden in de toekomst zo goed mogelijk uit te kunnen voeren. De 5 richtingen die het kompas geeft, worden vertaald in de hoofdoopgaven en de ontwikkelopgaven en geven daarmee richting aan de algehele beleidsvorming en dus aan deze begroting en dit beheerplan.

De volgende 5 richtingen worden door het kompas gegeven:

1. Verbondenheid web, wijk en wereld

Ontwikkelingen in wijken, op het web en in de wereld zijn nauw met elkaar verweven. Dit manifesteert zich in complexe problematieken zoals polarisatie, maatschappelijke spanningen en in nieuwe dynamieken voor in het criminaliteitsbeeld. Geregistreerde criminaliteit in het fysieke domein daalt, terwijl criminaliteit in het digitale domein lijkt toe te nemen, evenals ondermijnende criminaliteit. De snelheid waarmee de netwerkmaatschappij is opgekomen overtreft de adaptatiesnelheid van de maatschappelijke instituties, structuren en regels, die hun oorsprong kennen in de fysieke en territoriaal afgebakende wereld. De politie is zich bewust van de verbondenheid van web, wijk en wereld en stelt politiemensen in staat slim te kunnen schakelen tussen verschillende situaties, en te laten kiezen voor interventies – online en offline – die het beste werken.

2. Nieuwe coalities

De politie kan het niet alleen en haar toegevoegde waarde verschilt per situatie. De politie weet dat het aangaan van de juiste veiligheidscoalities van groot belang is om effectief te zijn en dat zij gebruik zal moeten maken van kennis en vaardigheden van andere partijen. Daarom legt zij continu nieuwe verbindingen en zoekt slimme manieren om samen te werken in netwerken met uiteenlopende partners, van burgers in wijken en steden tot bedrijven en internationale experts.

3. Technologie en intelligence

In de steeds verder digitaliserende samenleving speelt de politie een actieve rol. De politie staat in de voorlinde van digitale innovatie en maakt op een slimme en verantwoorde manier gebruik van data en nieuwe technologie. Data intelligence is daarmee een kernactiviteit van het politiewerk.

4. Actief transparant

De politie staat midden in de samenleving en voert actief de dialoog met de omgeving. Ze is transparant in haar dienstverlening en open en eerlijk over de gemaakte keuzes en dilemma's. De politie zoekt hierbij actief naar leermomenten en reflecties op haar handelen. Waar mogelijk deelt de politie actief data en informatie met partners en publiek.

5. Flexibel en Wendbaar

In een continu veranderende omgeving stelt de politie zich wendbaar op. Capaciteit en kennis worden ingezet op de momenten en de locaties waar dat nodig is. Politie mensen kunnen hierdoor optimaal gebruik maken van hun kwaliteiten en hun talenten verder ontwikkelen. De politie is zich ervan bewust dat als het de steeds complexere problemen en vormen van criminaliteit wil kunnen aanpakken, er een wendbare en flexibele organisatie nodig is, die gericht is op de verbinding met wijk, web en wereld.

**Missie**  
'Onveranderd is de politie  
'**waakzaam en dienstbaar**'  
aan de waarden van de  
rechtsstaat'.  
Deze missie vervult de politie  
door afhankelijk van de situatie  
gevraagd en ongevraagd  
te beschermen,  
te begrenzen of  
te bekrachtigen.'

**Kernwaarden**  
**Moedig**  
**Betrouwbaar**  
**Verbindend**  
**Integer**

Strategische kompas

**De politie van overmorgen ...**



1. is verbonden met **wijk, web en wereld**
2. werkt samen in **nieuwe veiligheidscoalities**, met publieke en private partners, vanuit ieders grootste toegevoegde waarde
3. werkt met **state of the art intelligence en technologie**
4. is **actief transparant** over wat ze doet en wat niet
5. is een **wendbare** organisatie met wendbare medewerkers, die hun talent en vaardigheden blijven ontwikkelen

## 2.2 Verdieping strategisch kompas (5-4-3)

In 2019 en het begin van 2020 heeft de politie een verdere uitwerking gedaan van het strategisch kompas. Samen met ketenpartners is gekeken welke thema's van belang zijn voor de meerjarige ontwikkeling van de politie in 2021 tot 2025 in de vorm van een omgevingsanalyse. Deze thema's zijn van groot belang voor behoud, flexibilisering en versterking van de organisatie en haar functioneren. De belangrijkste thema's die de politie, Openbaar Ministerie, Regioburgemeesters en het Ministerie van Justitie en Veiligheid hebben onderkend voor de versterking van de veiligheidsketen voor morgen (t/m 2026) en overmorgen (t/m 2030) zijn in deze omgevingsanalyse opgenomen. Deze thema's zijn niet vertaald naar activiteiten en benodigde middelen, en zijn dus geen onderdeel van de begroting, maar geven een beeld van de meerjarige ontwikkeling.

Om de kwaliteit van het werk blijvend te kunnen versterken én adequaat op de snel veranderende maatschappelijke opgaven in te kunnen inspelen, heeft de politie ruimte nodig om versneld te kunnen transformeren naar een eigentijdse organisatie die flexibel kan acteren als de omstandigheden daar om vragen. Een politie die slagvaardig is en blijft. Een stabiel meerjarig perspectief zou daaraan bijdragen. Ook versterking van de partners van de politie (met name zorg en jeugd aan de voorkant en in de keten bij het OM voor de opvolging) kan ruimte creëren voor de primaire en nieuwe taken van de politie en de borging van de opvolging van het politiewerk.

Schoksgewijze veranderingen van het politiebudget, zowel in negatieve als in positieve zin, moeten zoveel mogelijk worden voorkomen. In het verleden was draaien aan de instroom één van de weinige mogelijkheden om de kosten te beheersen om een daling van het budget op te vangen en daarvan ondervindt de politie momenteel de bijbehorende problemen. Daarom is het cruciaal om te kunnen opereren vanuit een blijvend stabiel beleid en bijbehorende meerjarige financiële zekerheid.

De belangrijkste behoeften voor de politie van morgen en overmorgen:

- a. De verankering van de politie in de wijk te behouden en op het web te versterken.
- b. Aandacht voor een digitaal vaardige politie die blijvend innovatief is.
- c. Bestendinging van de aanpak van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit.

Om deze ambities te realiseren is het volgende van belang:

- d. Aandacht voor zorg, jeugd en ketenpartners.
- e. Te zorgen voor blijvend stabiel beleid en blijvende meerjarige financiële zekerheid.

### **A. De verankering van de politie in de wijk te behouden en op het web te versterken**

De kracht van de politie is haar lokale kennis, contact en invloed. De politie is verankerd in de wijk en heeft fijnmazige kennis van de verhoudingen in (probleem)wijken. Daardoor kan zij snel optreden waar dat nodig is, maar ook gemakkelijk contact leggen en problemen signaleren. De lokale verankering staat echter onder druk. Daarbij komt dat de samenleving van nu niet de samenleving van vijf jaar geleden of tien jaar vooruit is. De scheiding tussen het fysieke en digitale domein zal steeds verder vervagen.

Juist in die veranderende samenleving is het van groot belang om een politie te hebben en te houden die nabij is en nauw verbonden is met de wijk en zijn bewoners. Jeugd en scholen vragen daarbij extra aandacht om te voorkomen dat kleine boefjes uitgroeien tot grote criminelen. Digitale wijkagenten dragen bij aan een blijvende nabijheid en verbondenheid met de wijk in de gedigitaliseerde samenleving. Voor het vertrouwen in de politie en de rechtstaat is het van belang dat zaken met een aanwijsbare opsporingsindicatie ook daadwerkelijk opvolging kunnen krijgen.

### **B. Aandacht voor een digitaal vaardige politie die blijvend innovatief is**

De digitalisering van de samenleving gaat door en wordt ook steeds ingrijpender. De scheidslijnen tussen onze fysieke en virtuele werelden vervagen. De politie van de toekomst moet vergelijkbaar effectief kunnen zijn in beide domeinen. Dat vergt dat digitalisering en het gebruik van technologie een meer integraal onderdeel worden van de manier van werken van de politie. De specialistische digitale kennis van nu is de basiskennis van de toekomst. Data gedreven werken, als verdere invulling van het al langer bestaande informatiegestuurd werken, vraagt om een politieorganisatie waar data-science integraler deel uitmaakt van het beschikbare arsenaal aan kennis en middelen voor de uitoefening van de politietaken.

### **C. Bestendinging van de aanpak van georganiseerde en ondermijnende criminaliteit**

Georganiseerde en ondermijnende criminaliteit ondergraaft de samenleving en de Nederlandse rechtstaat. Dit vraagt om een brede, internationale en kennisintensieve aanpak en versterking van de politie. Dit sluit aan bij de extra investeringen van het kabinet in ondermijning, zoals opgenomen in paragraaf 3.2.1.1. Criminele netwerken worden opgespoord, criminele verdienmodellen worden afgepakt en criminelen die zich onaantastbaar wanen, krijgen de straf die



past. De politie kan de bedrijfsmodellen voor het verhandelen van drugs en het plegen van financieel-economische fraude verstoren en ondermijnende criminaliteit consequent en effectief aanpakken door intensief samen te werken met banken, financiële instellingen en bijzondere opsporingsdiensten. Door illegale markten met digitale en internationale netwerken in beeld te hebben. Door een stevige informatiepositie te hebben. Door in mobiele internationale teams samen te werken met operationele partners zoals de FBI in de Verenigde Staten en op het gebied van drugsbestrijding in Colombia. Hiermee verstoort de politie het businessmodel van de echte crimineel en wordt een duidelijk signaal afgegeven dat misdaad niet loont en altijd wordt bestreden.

#### D. Aandacht voor zorg, jeugd en ketenpartners

Voor de gezagen en de politie geldt dat bovengenoemde punten onder A, B en C deel moeten uitmaken van een breder pakket van ontwikkelingen in de zorg, de jeugd, de wijkaanpak en de ketenpartners van de politie, in het bijzonder het Openbaar Ministerie en de Rechtspraak. Daarbij wordt nadrukkelijk ingezet op verdergaande en versnelde digitalisering van de strafrechtketen. Ontwikkelen van en aandacht voor preventie (zorg, jeugd, wijkaanpak) helpt om de voedingsbodem voor criminaliteit aan te pakken en de druk op de politie te verlagen. Verbeteren van de samenhang in de keten zorgt ervoor dat opvolging in de keten is gewaarborgd, en dat investeringen in de politie ook echt renderen.

#### E. Te zorgen voor blijvend stabiel beleid en blijvende meerjarige financiële zekerheid

Voor de gezagen en de politie geldt dat bovengenoemde ontwikkelingen in de transformatie van de politie van vandaag naar de politie van morgen en overmorgen uitsluitend kunnen plaatsvinden vanuit een blijvend stabiel meerjarig perspectief en een daarbij behorende blijvende meerjarige financiële zekerheid. Bezuinigingen en keuzes rond het afbouwen van opleidingscapaciteit hebben grote en langdurige gevolgen voor de organisatie. De ervaring leert dat opbouw niet zo snel geregeld is.

De politie werkt in de frontlinie van de samenleving, waarbij incidenten soms grote gevolgen kunnen hebben. Daarvoor is professionele ruimte noodzakelijk die hand in hand gaat met zorgvuldige reflectie op het politievak. Vergaande protocollering aan de hand van incidenten draagt echter niet bij aan stabiel beleid voor de politie.

### 2.3 De vier hoofdpogaven (5-4-3)

De politie maakt periodiek met diverse gezagen, strategische partners en andere stakeholders afspraken over de ontwikkeling van haar organisatie en de gewenste prestaties. Ten aanzien van de ontwikkeling die de politie wil en moet doormaken, is de belangrijkste focus in deze ontwikkeling samengevat in de 4 hoofdpogaven. De politie geeft invulling aan het strategisch kompas, door de realisatie van de doelen die zijn opgenomen in de hoofdpogaven.

1. Realisatie van de ontwikkelopgaven opgenomen in de Veiligheidsagenda 2019-2022
2. Invulling geven aan de aanbevelingen uit de Evaluatie Politiewet 2012 (Commissie Kijken)
3. Uitvoeren van de cao 2018-2020 inclusief de bijlage 'samen werken aan een betere politieorganisatie'
4. De doorontwikkeling van het korps, zoals opgenomen in de ontwikkelagenda's en ontwikkelprogramma's

## De 4 hoofdpogaven

#### 1. Veiligheidsagenda

- Ondernijning,
- Mensenhandel
- Cybercrime en online kindermisbruik
- Executie



#### 3. Uitvoeren cao 2018-2020 en bijlage 'samen werken aan een betere politieorganisatie'

- Uitvoeren reguliere cao-afspraken
- Afspraken CAO, verdeeld over GGP, opsporing, bedrijfsvoering en capaciteitsmanagement



#### 2. Uitvoeren aanbevelingen evaluatie Politiewet (Kijken)

- Invulling geven aan concept 'lokaal maatwerk'
- Invulling geven aan eigenstandige positie politie in veiligheidsbestel

#### 4. Doorontwikkeling korps

- Uitvoeren Ontwikkelagenda GGP
- Uitvoeren Ontwikkelagenda Opsporing
- Uitvoeren Ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering
- Ontwikkeling agenda Dienstverlening
- Ontwikkeling agenda Intelligence

In hoofdstuk 3 zijn de 4 hoofdpogaven verder uitgediept.

## 2.4 De toetsstenen (5-4-3)

De wijze waarop de politie invulling geeft aan de strategische koers, via de hoofdpogaven, wordt getoetst aan de volgende drie toetsstenen zodat de doorontwikkeling van de organisatie verantwoord kan worden uitgevoerd:

1. Oog voor de menselijke maat;
2. Met zorg voor elkaar;
3. Bouwend aan onze realisatiekracht.

### Toetsteen 1 – Oog voor de menselijke maat

- De schaalvergroting in operatie en nabijheid van de bedrijfsvoering was noodzakelijk;
- De uitdaging is om in die grotere organisatie de menselijke maat terug te brengen: 'klein binnen groot organiseren';
- Het doel is dat politiemensen hun werk kunnen doen in herkenbare overzichtelijke clusters waarin ze verbonden blijven met hun collega's en hun werkgebied in een organisatie die hen, als dienstverlener en werkgever, in taal en in handelen, erkent en herkent in hun professionele en persoonlijke behoeften.

### Toetssteen 2 – Met zorg voor elkaar

- We bouwen aan een veilige werkomgeving als vertrouwde uitvalsbasis en eerste sociale vangnet;
- Dit is dagelijks zichtbaar in persoonlijk leiderschap met oprechte aandacht voor belevenissen, ideeën en dat wat hun politiemensen bezighoudt en het creëren van randvoorwaarden voor teamontwikkeling en teamonderhoud.

### Toetssteen 3 – Bouwend aan onze realisatiekracht

- De vraag naar politiezorg is in principe oneindig, onze capaciteit niet. Simpelweg zeggen 'pak je verantwoordelijkheid en doe wat we beloofd hebben' heeft geen zin;
- We zeggen niet graag 'nee' tegen burgers en bestuurders maar zullen dat waar nodig toch gezaghebbend moeten doen;
- We moeten daarom leren om collega's die deze spanning voelen te helpen bij het maken en uitleggen van onze keuzes en zo betrouwbaar te blijven.

## 2.5 Realisatie strategische agenda 2021-2025

De politie wil in staat zijn om goed werk te leveren en klaar te zijn voor de veiligheidsvraagstukken van (over)morgen, binnen elk werkveld. Waarbij er geen vast eindpunt is, maar we steeds adaptief moeten kunnen zijn op ontwikkelingen in de dan actuele veiligheidsvraagstukken.

Het Kabinet draagt daaraan bij door stevige investeringen in de politie met extra politiemensen en versterking van een aantal belangrijke thema's, zoals ondermijning, zeden en mensenhandel. De politie en haar (gezags)partners vinden dat de verankering in de wijk behouden moet blijven. Dit is noodzakelijk om een voor iedereen herkenbare, vertrouwde en gezaghebbende politie te zijn plus een politie voor iedereen.

In 'Politie van (over)morgen', de ontwikkelagenda's van verschillende werkvelden en door de gezagen, wordt opgeroepen tot meer specialistische instroom en meer hoger opgeleiden, en tegelijk om een forse investering op actuele thema's van de huidige operationele capaciteit.

Dit in een tijd waarin de politie zich gesteld ziet voor een vraagstuk op inzetbaarheid en voldoende operationele capaciteit. De politie is een zwaar beroep en er zijn mogelijkheden om als medewerker minder te werken, anders te werken of eerder te stoppen (mede door de invoering van de RVU). Daarbovenop verwacht de politie de komende jaren een flinke uitstroom en daarmee is de realiteit dat een groot aantal basisteams, die de basis vormen van het politiewerk, onderbezet zijn of de komende jaren enige tijd onderbezet raken. Daarom kijkt de politie - vanwege de uitstroombprognose en door wat de technologische ontwikkelingen inmiddels mogelijk maken - steeds meer naar bijvoorbeeld digitalisering en/of het inzetten van technologische middelen voor het realiseren van prestaties en het leveren van 'veiligheid'.

In 2021 en verdere jaren zal een flinke inspanning geleverd worden om uitstroom, invoering van de RVU, transitie van het politieonderwijs en versterkte inzet op digitalisering tot een goede balans te brengen. Ook worden de basisteams extra geholpen door de inzet van ondersteunend personeel (1 fte per basisteam) en is de Executief Specifieke Inzet (ESI-aanstelling) nu mogelijk voor HBO-specialisten in Cyber, Digitaal, Financieel Economisch en MBO-specialisten in de Intelligence en Forensische Opsporing. Tot slot werkt de politie aan verbreding naar andere functiegroepen om

zodoende over een groter arbeidspotentieel te kunnen beschikken, de uitstroom vanuit de basisteams te beperken en de instroom te versnellen, juist ook op die taakgebieden die zo belangrijk worden gevonden. De kosten die deze investeringen met zich meebrengen draagt de politie zelf.

Ondanks het halen van de instroomafspraken realiseren we een onderbezetting op de operationele sterkte. De lagere personele kosten voor de operationele sterkte worden ingezet voor materiele kosten en kosten voor niet-operationeel personeel. Zoals in ons jaarverslag over 2019 aangegeven is in 2019 de operationele sterkte minder gestegen dan in de begroting 2019 was geprognoseerd en kwam ruim 450 fte onder de begroting uit. De reden is gelegen in een aantal factoren:

- Extra doorstroom van de operationele sterkte naar de niet-operationele sterkte, benodigd om de extra instroom van aspiranten en overige operationele medewerkers voor de regeerakkoorduitbreidingen te kunnen realiseren, opleiden en begeleiden.
- De zeer krappe arbeidsmarkt maakte dat de onvoorziene operationele uitstroom hoger was dan vooraf verwacht.
- Het relatief grote aantal medewerkers, dat verkleining van hun arbeidsduur heeft aangevraagd.
- Ook wordt ongeveer de helft van het begrotingsverschil verklaard, doordat de gerealiseerde eindsterkte 2018 lager is uitgekomen dan in de Begroting 2019 werd verwacht.

Naast sneller, meer en verhoogde kwaliteit van de instroom werkt de politie ook aan het versterken van het capaciteitsmanagement. Bestaande ICT-systemen worden vervangen door een nieuw systeem waarin het totale capaciteitsmanagementproces samenkomt. Het lukt steeds beter om de teamleiding, maar ook het lokaal gezag inzicht te geven in de inzetbaarheid voor teams, sectoren, eenheden en de politie als geheel. Dit zal de komende periode verder versterkt worden, waardoor er beter gekozen kan worden waarop medewerkers worden ingezet.

Het aanpakken van deze grote vraagstukken en het invullen van de gevraagde intensiveringen in politie is een stevige uitdaging die de politie met beide handen aanpakt.

## 3. Meerjarige ontwikkeling

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de meerjarige ontwikkelingen vanuit de hoofdpogaven voor de komende jaren uitgewerkt, waarbij vanuit de diverse portefeuilles een bijdrage wordt geleverd. Een groot gedeelte van de invulling wordt weergegeven door de zestien geactualiseerde doelstellingen. Deze worden per hoofdpogave behandeld en in 3.4 wordt tot slot een overzicht gegeven van die doelstellingen.

### 3.2 Hoofdpogaven

De vier hoofdpogaven zijn: veiligheidsagenda, uitvoeren evaluatie Politiewet 2012, uitvoeren cao en doorontwikkeling korps (zie ook hoofdstuk 2.2).

#### 3.2.1 Veiligheidsagenda 2019-2022

Volgend uit artikel 18 van de Politiewet 2012 stelt de minister, gehoord het College van procureurs-generaal, de regio-burgemeesters en de korpschef, ten minste eenmaal in de vier jaar de landelijke beleidsdoelstellingen vast ten aanzien van de taakuitvoering van de politie. Deze worden opgenomen in de veiligheidsagenda. De landelijke beleidsdoelstellingen die voor vier jaar (2019-2022) zijn vastgesteld, betreffen hier ambities ten aanzien van:

- ondermijning;
- mensenhandel;
- cybercriminaliteit inclusief online seksueel kindermisbruik;
- executie.

Dit zijn de onderwerpen die, los van lokale prioriteiten, altijd meegewogen worden door het gezag bij de lokale prioritering en afstemming over de inzet van de politie. Het gezag wil bijdragen aan de inzetproblematiek van de politie en heeft daartoe de veiligheidsagenda herijkt.

In gevolge het besluit over de herijking van de veiligheidsagenda blijven de beleidsdoelstellingen voor 2019 gehandhaafd in 2020. Afspraken over de doelstellingen voor 2021 worden in november 2020 gemaakt.

Naast de onderwerpen waar concrete beleidsdoelstellingen op zijn geformuleerd, is een aantal onderwerpen apart benoemd in de veiligheidsagenda. Het zijn onderwerpen waarover in andere kaders reeds afspraken staan en waar de politie een partner is in de aanpak. Voor deze onderwerpen wordt middels de veiligheidsagenda aandacht gevraagd, maar er worden geen aanvullende landelijke afspraken gemaakt. Het is aan het lokaal gezag om aan deze thematiek invulling te geven. Deze thema's zullen wel op landelijk niveau gevolgd worden. Het betreffen de volgende thema's: bestrijding terrorisme en extremisme, high impact crimes en mobiel banditisme, kindermishandeling en huiselijk geweld, personen met verward gedrag, lokaal en landelijk gezag (bewaken en beveiligen in het centrale domein en de migratietaak).

Naast bovengenoemde landelijke prioriteiten, kent de politie op lokaal niveau prioriteiten en ruimte om deze lokaal in te vullen. Lokale prioriteiten worden in onderling overleg tussen burgemeester, officier van Justitie en politiechef vastgesteld. Deze afspraken worden niet altijd in een vaststaand beleidsplan vertaald. Op regionaal niveau gebeurt dat wel. Daar worden de regionale prioriteiten beschreven in de meerjarenplannen. De plannen verschillen per regio. Rode draad in deze plannen is dat het lokaal gezag graag wil dat de politie dicht en zichtbaar bij de burger staat en dat de dienstverlening door de politie kwalitatief hoogwaardig is. Deze behoeften van het lokaal gezag zijn vertaald naar ontwikkelopgaven in de landelijke veiligheidsagenda en worden met deze begroting ondersteund.

### 3.2.1.1 Ondernijning

In de veiligheidsagenda staan op het thema ondernijning diverse afspraken die raken aan de samenwerking tussen opsporing, intelligence en GGP. Ook liggen kwalitatieve afspraken voor op de regio- of landsgrens overstijgende aanpak van criminaliteit, en een nieuwe wijze van rapporteren op kwalitatieve en kwantitatieve resultaten en maatschappelijk effecten van de aanpak. Totdat nieuwe indicatoren zijn ontwikkeld, wordt een kwantitatieve doelstelling gehanteerd in de vorm van “het aantal via strafrechtelijke weg aangepakte csv’s (criminele samenwerkingsverbanden)” en wordt de bijdrage van de politie aan integrale handhavingsacties gemonitord.

Een belangrijk onderdeel in de aanpak is het financieel onderzoek waarbij het streven is dat ieder voorgelegd signaal wordt voorzien van een financiële analyse waarin de financieel-economische aspecten en onderzoeksmogelijkheden van de zaak worden geïdentificeerd. In alle ondernijningzaken wordt financieel onderzoek ingezet, tenzij uit de financiële analyse evident naar voren komt dat dit geen meerwaarde heeft. De politie en haar partners werken aan de opmaak van een zogenoemde ‘afpakmonitor’ die inzicht geeft in de resultaten van het integraal afpakken.

Naast de afspraken in de veiligheidsagenda zijn op het thema ondernijning afspraken gemaakt in het Bestuurlijk keutenberaad (met name gericht op doorlooptijden) en in het kader van de invulling van het breed offensief tegen georganiseerde ondernijnde criminaliteit (BOTOC). Hiertoe werkt politie met partners aan het invulling geven van het MIT en de Kennis & Inzichtfunctie. Deze lijn wordt ondersteund door strategie op aanpak ondernijning van de politie. Vanaf 2022 is er in totaal 150 miljoen euro per jaar extra beschikbaar voor de intensivering van de aanpak van georganiseerde, ondernijnde criminaliteit. Van dit bedrag komt 87 miljoen euro beschikbaar via de Voorjaarsnota. De resterende middelen, 63 miljoen euro, zijn door middel van herschikking van de begroting van Justitie en Veiligheid gerealiseerd. In het kader van de oploop zal het beschikbare bedrag in 2021 141 miljoen euro bedragen. Dit geld wordt primair ingezet op twee onderdelen: het toekomstbestendig maken van het stelsel Bewaken en Beveiligen en de inrichting en werkzaamheden van het Multidisciplinair Interventieteam (MIT). Hiertoe komt er structureel 55 miljoen euro voor het stelsel Bewaken en Beveiligen en 93 miljoen euro voor het MIT. Toedeling naar de deelnemende partners is opgenomen in de brief van de minister van JenV aan de Tweede Kamer ‘Uitwerking breed offensief tegen georganiseerde ondernijnde criminaliteit’ (TK 29911 nr. 281 dd. 18 juni 2020).

In de Begroting en het beheerplan 2020-2024 werden, als gevolg van een toename van de zware, georganiseerde en ondernijnde criminaliteit en daarmee gepaard gaande extreem geweld, verbeteringen aangekondigd in de uitvoering van de taak Bewaken en Beveiligen. Concrete aanleiding was de liquidatie van de broer van kroongetuige Nabil B. Na de moord op advocaat Derk Wiersum in september 2019 nam de werkdruk binnen het domein Bewaken en Beveiligen extra toe en heeft de politie in samenwerking met haar veiligheidspartners (NCTV, OM en KMar) een aanvullend verbeterplan opgesteld.

Dit plan bevat maatregelen ter verbetering van de kwaliteit van maatregelen, adviezen, opbouw en uitwisseling van kennis en expertise, versterking van de intelligencefunctie, versterking van de uitvoering van beveiligingsmaatregelen, uitbreiding van cameratoezicht en de ontwikkeling van een gevarieerder instrumentarium om personen te beveiligen. Als onderdelen van dit maatregelenpakket worden in 2021 het concept persoonsbewaking en een landelijk geïntegreerd alarmeringssysteem ingevoerd. Al deze verbetermaatregelen zijn gericht op een (landelijke) uniforme kwaliteit en het vergroten van de flexibiliteit. Voor de genoemde maatregelen is binnen de beschikbaar gestelde kaders een uitbreiding van de personele capaciteit bij de politie nodig.

### 3.2.1.2 Mensenhandel

In de veiligheidsagenda is voor de politie de volgende beleidsdoelstelling afgesproken ten behoeve van de prioritering van mensenhandel: ‘Meer interventies met een grotere maatschappelijke impact, waarbij de interventies lokaal, bovenlokaal, nationaal en internationaal kunnen zijn’.

In de aanpak van mensenhandel ligt de nadruk van de politie deels op kwantitatieve doelstellingen, zoals het aanleveren van 220 OM-verdachten in 2021 en het verhogen van het aantal meldingen slachtoffers aan Comensha (landelijk coördinatiecentrum tegen mensenhandel). In gevolge het besluit over de herijking van de veiligheidsagenda blijft in 2020 de doelstelling op het aantal aan te leveren verdachten van mensenhandel op het niveau van 2019 staan (nl. 190 verdachten). Afspraken over de doelstelling voor 2021 worden in november 2020 gemaakt.

Voor het aanleveren van de cijfers aan Comensha wordt gewerkt aan het automatiseren hiervan om te bevorderen dat dit structureel wordt aangeleverd. Naast kwantitatieve doelstellingen zet de politie vooral ook in op kwalitatieve doelstellingen in de aanpak van mensenhandel. Zo worden er de komende jaren eerstelijns politiefunctionarissen opgeleid

in het herkennen van signalen mensenhandel. De bedoeling is dat eind 2021 alle eenheden hun eerstelijnsmedewerkers hiervoor hebben opgeleid. Er wordt ook geïnvesteerd in AVIM-rechercheurs door ze op te leiden tot gecertificeerd mensenhandelrechercheur. Een risico bij het realiseren van de doelstellingen is de inzetbare capaciteit. Door de motie AVIM/mensenhandel (CU / PvdA) kunnen er de komende jaren (ongeveer) 58 fte geworven worden ten behoeve van de aanpak van mensenhandel, waarmee dat risico wordt verkleind. Voor 2021 is vanuit deze motie € 6 miljoen beschikbaar oplopend tot structureel € 10 miljoen vanaf 2023.

Om de aanpak verder te versterken vindt er de komende jaren ook een doorontwikkeling plaats op digitaal gebied, zoals domeinoverstijgend informatiegestuurd werken (DIGW) tussen verschillende politiedomeinen en het onderzoeken van de mogelijkheid om gebruik te gaan maken van een webcrawler, waarmee intensief gezocht kan worden naar mogelijke uitbuitingssituaties via bijvoorbeeld seksadvertenties. Met deze digitale ontwikkelingen krijgt de politie een beter informatiebeeld, wat leidt tot meer signalen mensenhandel die verder kunnen worden onderzocht. Dit moet leiden tot het stoppen van uitbuiting van slachtoffers en tot het strafbaar kunnen stellen van daders.

De politie zet daarnaast in op het versterken van de internationale aanpak van mensenhandel. Dit zal niet alleen strafrechtelijk gebeuren, maar ook door bijvoorbeeld andere landen te helpen bij de aanpak van mensenhandel, door werving van politieliaisons met het taakgebied mensenhandel en informatie-uitwisseling ten aanzien van fenomenen en migratiestromen.

Vanuit de hier bovengenoemde motie worden 58 fte's geworven, die gaan bijdragen aan de aanpak van mensenhandel. Ongeveer twee derde van deze fte's wordt ingezet als tactisch rechercheur, die signalen kunnen uitlopen en onderzoeken kunnen doen. Eén derde van de fte's wordt ingezet voor specialistische functies, zoals digitaal en financieel specialisten. Er wordt zo veel mogelijk gestart met de werving van specialisten. De werving vindt gefaseerd plaats. In 2021 worden er ongeveer 35 fte's hiervan geworven.

### 3.2.1.3 Cybercrime

Er is een sterke toename van cybercrime en ook traditionele criminaliteit digitaliseert. Het politiewerk krijgt in alle werkprocessen steeds meer digitale aspecten en daardoor verandert het vak van alle politiemedewerkers. Digitale criminaliteit kenmerkt zich onder andere door grenzeloosheid, encryptie, anonimiteit en door een grote invloed van private partijen.

De aanpak van cybercrime vraagt daarmee een andere strategie, die in de afgelopen jaren is uitgewerkt en op dit moment in werking wordt gebracht. Het betreft de eenheidsoverstijgende aanpak van fenomenen en dadergroepen met andere publieke en private partners. Daarbij wordt naast opsporing ook ingezet op alternatieve en aanvullende interventies op het gebied van preventie en verstoring, in samenwerking met publieke en private partners. De inzet is een brede bestrijding met het maatschappelijk effect van onze aanpak als uitgangspunt.

Bij de aanpak richt de politie zich op de versterking, vernieuwing en innovatie ten aanzien van de aanpak van cybercrime. Vanaf 2019 is met de Regeerakkoordgelden gestart met een versterking van ruim 80 fte die in 2020 verder wordt aangevuld tot 145 fte. Hiermee zijn onder andere in elke eenheid cybercrime-teams ingericht en is de informatievoorziening versterkt om de fenomeenaanpak mogelijk te maken.



In 2020 wordt de werving afgerond en wordt de nieuwe werkwijze geborgd in de organisatie, waarmee deze in 2021 volledig in werking is. Ook wordt in 2020 de cybercrimestrategie geactualiseerd. Eventuele wijzigingen en aanvullingen op de huidige strategie die daaruit voortvloeien, worden in 2021 geïmplementeerd.

#### Online seksueel kindermisbruik

In de veiligheidsagenda is afgesproken dat de aanpak van online seksueel kindermisbruik zich richt op Misbruikers/vervaardigers (100), Keyplayers of facilitators binnen netwerken (15), en Bezitters/verspreiders (400). Meer dan voorgaande jaren wordt het zwaartepunt daarbij gelegd op zwaardere (en arbeidsintensieve) onderzoeken in de eerste twee categorieën. Voor de uitvoering is 150 fte beschikbaar.

### 3.2.2 Uitvoeren kabinetsstandpunt evaluatie Politiewet 2012

De afgelopen jaren heeft de politie invulling gegeven aan de kernboodschap van de commissie Evaluatie Politiewet 2012, namelijk (verder) *doorontwikkelen en verbeteren*<sup>1</sup>. Deze boodschap is in het kabinetsstandpunt in grote lijnen overgenomen. Vanuit dit perspectief is het zaak om de komende jaren de kwaliteit van de politie en het politiebesteding blijvend te versterken én adequaat op de snel veranderende maatschappelijke opgaven in te spelen. De politie heeft ruimte nodig om versneld te kunnen transformeren naar een eigentijdse organisatie die flexibel kan acteren als de omstandigheden daar om vragen. Een politie die slagvaardig is en blijft. Dit kan alleen op basis van een goede samenwerking met de partners in het veiligheidsdomein (publiek-privaat).

#### Ontwikkelingen in het politiebesteding en in het besturingsmodel politie

Het nationale politiebesteding stamt uit 2013, maar is nog steeds in ontwikkeling. In de eerste fase van de vorming van de nationale politie was de balans op de assen centraal-decentraal en uniformiteit-differentiatie doorgeslagen. Na de eerste periode van overwegende 'top down' besturing, die samenviel met de eerste fase van de reorganisatie van de politie, zijn vanaf 2015 stappen gezet naar een meer decentrale oriëntatie in de sturing met een heldere rolinvulling door de "hoofdrospelers" in het politiebesteding. Deze koerscorrectie heeft, ook volgens de commissie Evaluatie Politiewet 2012, bijgedragen aan een meer gedragen doorontwikkeling van de politie en het politiebesteding. Deze beweging wordt samen met de 'hoofdrospelers' in het politiebesteding doorgezet en bestendig. Dat betekent onder meer: meer ruimte voor politiechefs en teamchefs waardoor meer ruimte ontstaat voor 'lokaal maatwerk', zowel in de operatie als in de bedrijfsvoering. Deze beweging wordt in 2021 verder doorgezet.

#### Opgaven 2021 e.v.

- *Het organiseren van bedrijfsvoering 'nabij'*  
In de eenheden bestaat een grote behoefte aan meer zeggenschap over en meer 'menselijke maat' in de bedrijfsvoering. Dit wordt ondersteund door het programma Doorontwikkeling Begroting en Budgettering (DoBB) dat ook in 2021 verder wordt doorgezet. Inzet hierbij is het beter in positie brengen van de politiechefs en teamchefs in het overleg met het (lokaal) gezag over de inzet van mensen en middelen. Belangrijke onderdelen van deze doorontwikkeling zijn het aanpassen van de begroting en het beheerplan naar een meer beleidsrijk en informatief management- en sturingsinstrument, en het realiseren van meer zeggenschap op het terrein van de bedrijfsvoering voor politiechefs, teamchefs en sectorhoofden via de lijn van aanpassen van budgettering.
- *Een flexibeler politie*  
De politie wil beter kunnen inspelen op veiligheidsvraagstukken die voortkomen uit veranderingen in de samenleving. De politieorganisatie moet daarvoor meer wendbaar worden gemaakt. Dit gebeurt langs de lijn van flexibiliteit en maatwerk, o.a. rondom de thema's 'Verbinding bedrijfsvoering en operatie' en 'Meer professionele ruimte voor politieleiders'. Zie ook paragraaf 3.2.4.7. Ontwikkelagenda Bedrijfsvoering.
- *Meer 'realisatiekracht'*  
De politieorganisatie is groot en bij de sturing van het politiewerk zijn vele partijen betrokken, zowel nationaal, regionaal als lokaal. De afstand tussen de top en de werkvloer, tussen plan en uitvoering, is vaak groot. Het realiseren van goed opdrachtgever- en opdrachtnemerschap, in combinatie met de bijbehorende discipline om afspraken na te komen en verantwoording af te leggen richting samenleving, gezagen, politiek, e.a. is een belangrijke opgave voor de politie, waaraan op diverse niveaus (nationaal, regionaal, lokaal) vorm en inhoud wordt gegeven. Om de zeggenschap over de ter beschikking gestelde middelen op de diverse niveaus stapsgewijs te vergroten is in deze begroting en dit beheerplan als eerste stap inzicht verschaft in de aantallen in te zetten middelen van de eenheden (zie hoofdstuk 4).

### 3.2.3 Uitvoeren cao

Op 1 november 2018 hebben de minister, de korpschef en de voorzitters van de politievakorganisaties het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 ondertekend. Voor de uitvoering van dit akkoord zijn middelen beschikbaar gesteld. Gelet op hun meerjarig karakter ligt er ook voor 2021 e.v. een verplichting om uitvoering te geven aan enkele onderwerpen uit de huidige cao en hierover te verantwoorden. Hieronder vallen ook de gemaakte afspraken n.a.v. het pensioenakkoord over een vervroegde uittreedingsregeling. Naar verwachting wordt eind 2020 gestart met de onderhandelingen voor de nieuwe cao.

---

<sup>1</sup> Evaluatie Politiewet 2012 Doorontwikkelen en verbeteren van de commissie Evaluatiewet 2012, november 2017

## 3.2.4 Doorontwikkeling korps

De samenhang in de ontwikkelagenda's wordt binnen het korps op verschillende niveaus ondersteund, gestimuleerd, getoetst en bewaakt. Het gaat dan zowel om de inhoudelijke samenhang tussen de ontwikkelagenda's, als het beroep dat gedaan wordt op de mensen en middelen van het korps om de ontwikkelingen te realiseren. Daarbij wordt steeds beter de samenhang met het dagelijkse werk in de eenheden in kaart gebracht en afgewogen. Dit is een proces dat jaarlijks verder professionaliseert.

### 3.2.4.1 Informatiefunctie van politie

De politie komt in het najaar van 2020 tot een visie hoe zij positie in de informatiesamenleving gaat bepalen en keuzes gaat maken in een wereld die grenzeloos geworden is als het gaat om de beschikbaarheid en het gebruik van informatie. De snelheid waarmee de technologie zich ontwikkelt, stelt de samenleving en de politie voor de vraag of nieuwe toepassingen binnen bestaande juridische kaders passen en - om te beginnen - of zij vanuit ethische perspectief aanvaardbaar en wenselijk zijn. Een in 2020 nieuw in te richten portefeuille Ethiek & Privacy zal voor de politie een moreel kader ontwikkelen om beargumenteerde keuzes te kunnen maken hoe de politie zich vanuit haar rol in de rechtsstaat kan verhouden tot technologisch-maatschappelijke ontwikkelingen die het politiewerk in brede zin raken.

Naast bovengenoemde ontwikkeling focust de politie zich op de kansen die de inzet van sensoren in alle operationele processen biedt, waaronder de ontwikkelingen op het gebied van de connected society (smart cities) in samenwerking met de vijf grootste gemeenten en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG). Met deze samenwerking wordt beoogd een kader voor de technische, juridische, organisatorische en ethische aspecten te schetsen op basis waarvan een vertrouwensinfrastructuur kan worden opgeleverd. Hierbinnen kunnen leveranciers en gebruikers op veilige en controleerbare wijze sensordata met elkaar delen. Dit is een product van de gemeenten, waaraan de politie bijdraagt. De verwachting is dat met deze vertrouwensinfrastructuur ook ruimte komt voor nieuwe veiligheidsoplossingen, waarbij de traditionele monopolies van de politie ook door andere partijen kunnen worden vormgegeven. In 2020 wordt hiervoor een intentieverklaring ondertekend en wordt ook bepaald in welke proeftuinen, die gemeenten gaan opstarten, de politie wil participeren.

Ook de ontwikkeling en inzet van artificiële intelligentie (AI) in politieprocessen zijn belangrijke thema's. Dit heeft onder andere geleid tot de start van het Nationaal Politielab AI. Dit lab is een structureel meerjarig samenwerkingsverband van politie en Universiteiten in ICAI (Innovatie Centrum voor Artificiële Intelligentie) verband. Het politielab omvat in 2021 tien promovendi die AI concepten ontwikkelen voor concrete toepassingen binnen de politie. Daarbij wordt zorgvuldig afgewogen op welke processen AI een nuttige toepassing kan zijn en welke waarborgen noodzakelijk zijn op bijvoorbeeld technisch, juridisch en organisatorisch gebied. Ook is er aandacht voor de ethische en sociale aspecten van AI toepassingen.

Een voorbeeld is het onderzoek naar de verbetering van de keuzehulp voor internetoplichting. Verder zal in 2021 onderzoek worden gedaan naar de afhandeling van rechtshulpverzoeken met ondersteuning van AI en het gebruik van beeldherkenning in het kader van de aanpak van Kinderporno. Daarbij blijkt daadwerkelijke implementatie in de praktijk nog veel inspanning te kosten, vooral op het gebied van de bedrijfsvoering. Ook heeft de toepassing van AI personele consequenties die aandacht vragen, zoals de interactie en samenwerking van medewerkers met de AI toepassing.

In het belang van transparantie en vertrouwen van de maatschappij in AI toepassing door de politie, beweegt de toepassing zich binnen de kaders zoals die door de minister eind 2019 in een Kamerbrief zijn geschreven over de toepassing van AI. Proactieve en transparante communicatie vraagt naar verwachting ook in 2021 voortdurend aandacht en capaciteit. Om de maatschappelijke zorg rond de toepassing van AI door de politie weg te nemen. De politie is daarom recent toegetreden tot de Nationale coalitie AI.

#### **Ethiek en privacy**

Maatschappelijke, economische en vooral ook technologische ontwikkelingen vinden in snel tempo plaats en dragen bij aan een verdere digitalisering van de samenleving. Deze ontwikkelingen stelt de politie voor fundamentele vragen: doen we, gezien de veranderende omstandigheden, nog steeds het goede? Het is voor de politie van belang om tijdig ethische dilemma's te herkennen en hierover vragen te stellen om voor zichzelf een houvast te kunnen creëren in het maken van afwegingen. Het is belangrijk om voor ogen te houden dat uiteindelijk de waarden van de rechtsstaat - waaronder veiligheid, integriteit, rechtsgelijkheid en rechtvaardigheid - leidend moeten zijn in het politieoptreden. In die waarden voor de rechtsstaat zal de politie - als legitiem hoeder - uiteindelijk haar houvast moeten vinden bij de vraag wat nodig en wat geoorloofd is in haar optreden naar de samenleving. Die waarden van de rechtsstaat vormen het grotere morele kader waarbinnen de politie opereert.



Om die reden werkt de politie aan een moreel kader voor de politieorganisatie, dat in 2021 richting geeft aan het handelen van de politie. Een dergelijk kader helpt om de komende jaren uitvoering te geven aan de politietaak, binnen de context van maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de ethische vragen die daaruit voortvloeien. Daarbij hoort ook het ontwikkelen van instrumentarium (bijvoorbeeld begeleidingsethiek), dat geëigend is voor het stellen van de juiste ethische vragen en voor het voeren van een ethisch debat, binnen en buiten de politie, over die vragen om in 2021 tot antwoorden te komen.

Binnen de geschetste ontwikkelingen is privacy juist nu een cruciale waarde. Het naleven van privacywetgeving (zoals de AVG en de Wet politiegegevens) binnen de politieorganisatie zal proactief worden gestimuleerd. Een goede omgang van gegevens in het systeem, de structuur en de cultuur van de organisatie ("privacy is van iedereen") is hierbij het uitgangspunt. Hiermee wordt het vanzelfsprekend om bij nieuwe ontwikkelingen, werkprocessen applicaties na te denken over de privacy impact. Het stelt de organisatie ook in staat om verantwoording af te leggen over de wijze waarop wordt omgegaan met gegevens. Een ontwikkeling voor de komende jaren is de herziening van de Wet politiegegevens. De politie denkt mee om te komen tot een toekomstbestendige en effectieve wet.

### 3.2.4.2 Innovatie

De politieorganisatie staat voor de uitdaging om nu en in de toekomst waakzaam en dienstbaar te blijven aan een constant in verandering zijnde samenleving. Deze veranderingen kenmerken zich onder meer door haast onbegrensde technologische mogelijkheden, een digitale revolutie en nieuwe vormen van sociale interactie. De ontwikkeling van een professionele innovatiefunctie en strategische kennis- en innovatieagenda, stelt de politieorganisatie in staat om in verbinding te blijven met de veranderingen die plaatsvinden binnen de samenleving en daar op een creatieve en wendbare manier op in te spelen.

Hiermee is innovatie geen doel op zich, maar een middel waarmee een belangrijke bijdrage kan worden geleverd aan de realisatie van onze strategische doelstellingen. Verschillende innovatietrajecten binnen de organisatie hebben dit de afgelopen jaren reeds aangetoond. Ontwikkelingen in technologie en wetenschap moeten gevolgd en in de organisatie ingepast worden.

Voorwaardelijk voor het behalen van de innovatiedoelstellingen is het richten van de politie-innovatiestrategie. Dit doet de politie in 2021 door middel van een korpsbrede aanpak, waarbij verbinding tussen eenheden, portefeuilles, bedrijfsvoering en korpsleiding centraal staat.

In 2021 richten de politie zich op een aantal belangrijke thema's, waaronder:

- Wendbaarheid: de ambitie om een flexibele politie te worden die werkt met state-of-the-art technologie;
- Het faciliteren van innovatie door middel van een eenduidig innovatieproces, het ontzorgen van field labs en experimenten, en het sneller kunnen opschalen van innovaties die voor het hele korps van belang zijn.
- Sleuteltechnologieën: een stevige kennisbasis ontwikkelen op technologieën die voor de politieorganisatie in de nabije toekomst zowel mogelijkheden als bedreigingen zouden kunnen opleveren. Op basis van onderzoek is een aantal sleuteltechnologieën geselecteerd, waarop het korps zich de komende jaren voornamelijk zal richten. Denk aan o.a. Big Data en data analytics, artificiële intelligentie, quantum computing, sensoren en robotica en identificatietechnieken. Ook ontwikkelingen die ons raken in het politiewerk zoals 5G, cloudtechnologie en virtual reality, zullen worden beschouwd. Belangrijk is dat rondom technologie de politieorganisatie goed op orde is ('organizational readiness level'). Zo sluiten technologische mogelijkheden goed aan bij de operatie.
- Strategische kennis- en innovatieagenda: De aansluiting van innovatieactiviteiten bij de korpsbrede ambities en bij de juiste lokale, nationale en internationale innovatie-ecosystemen.

Samenwerking met politiekorpsen in andere landen en internationale organisaties is van groot belang. De politie werkt in het bijzonder samen met een aantal prioritaire innovatieve landen, waarvoor een strategisch landenbeleid is.

### 3.2.4.3 Ontwikkelagenda Intelligence

Het korps heeft de ambitie om in de komende jaren de kwaliteit van het intelligencewerk te verbeteren, zoals deze is opgetekend in de ontwikkelagenda Intelligence 2020 – 2025. Deze ontwikkelagenda zit in de besluitvormingsprocedure, en de planning is dat deze medio 2020 vastgesteld wordt. De visie op het intelligencewerk anno 2025 staat in de ontwikkelagenda Intelligence en is kort samengevat: In 2025 heeft de politie state-of-the-art-informatietechnologie en -

intelligence om veiligheidsproblemen efficiënt en effectief aan te pakken: zij heeft structureel een goede informatiepositie passend bij haar operationele opdrachten en zet deze effectief in.

Ontwikkelopgaven Intelligence 2020 – 2025		
Informatiepositie	IGP	Kennis & Innovatie
<p>Realiseer een goede informatiepositie op incidentele en structurele dreigingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eén actueel veiligheidsbeeld op veiligheidsthema's voor operationeel, tactisch en strategisch gebruik.</li> <li>- Multidisciplinaire samenwerking in het intelligencewerk binnen de politie en met veiligheidspartners vanuit heldere positionering.</li> </ul>	<p>Versterk het vermogen van de politieorganisatie om informatie-gestuurd te werken.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Personeelsbezetting die aansluit bij de eisen aan het intelligencewerk van nu en de toekomst.</li> <li>- IGP-training onderdeel van politieonderwijs en instructie.</li> <li>- Versnelde uitvoering van de BI-strategie 2020.</li> </ul>	<p>Vergroot het innovatievermogen en de kennis van de politie op intelligencewerk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Toepassing van state-of-the-art-informatietechnologie in het intelligencewerk.</li> <li>- Een organisatorische voorziening voor vakmanschap, kennis en innovatie van intelligencewerk van de politie.</li> </ul>

De uitvoering van de ontwikkelagenda Intelligence 2020 – 2025 gebeurt in samenhang met de ontwikkelagenda's van Gebiedsgebonden Politie, Opsporing en de visie van de portefeuille Dienstverlening.

De voornaamste risico's die van invloed zijn op het welslagen van wat de politie wil bereiken in het kader van de ontwikkelingen Intelligence zijn:

- Intelligence is een multidisciplinair proces en kent vele afhankelijkheden. Het neerzetten van een robuuste en flexibele informatievoorziening ter ondersteuning van dat proces vraagt meerdere jaren. Datzelfde geldt voor ontwikkeling van modellen, producten of het productie gereed maken van innovaties. Herprioritering heeft tot risico dat afgeweken wordt van de meerjarige ontwikkellijn op samenhang.
- Het absorptievermogen van de organisatie en de medewerkers die daarin werken.

#### 3.2.4.4 Ontwikkelagenda GGP

De politie staat middenin een samenleving die in rap tempo verandert. Als grootste publieke werkgever en als speler in het veiligheidsdomein, is de politie altijd paraat. Ook als zich nieuwe gebeurtenissen voordoen. Digitalisering, terrorisme, en de vluchtelingenproblematiek waren al onderwerpen die de afgelopen jaren impact hadden op de politie. Maar ook de huidige coronacrisis is van grote invloed op het optreden van de politie. De wijkagenten bijvoorbeeld, zijn aanwezig in de haarvaten van de samenleving, en zien als eerste of getroffen Kabinetsmaatregelen – zoals het houden van anderhalve meter afstand – goed worden nageleefd. En moeten burgers erop aanspreken wanneer dat niet gebeurt. De coronacrisis bewijst dat de rechtsstatelijkheid alleen gedijt als alle leden van de democratie de waarden van de rechtsstaat onderschrijven. De politie heeft daar een belangrijke rol in.



De kracht van de Nederlandse politie is haar lokale kennis, contact en invloed. Wijkagenten kennen de fijnmazige verhoudingen in (probleem)wijken. Zij kunnen snel optreden waar dat nodig is, maar leggen ook gemakkelijk contact met burgers. De agent in de wijk signaleert en kan spanningen voorkomen door zijn kleinschalig optreden. Juist in een samenleving die snel verandert en polariseert is het van cruciaal belang om een politie te hebben en te houden die nabij is en nauw verbonden is met de wijk.

Om de kwaliteit van het werk blijvend te kunnen versterken én adequaat op de snel veranderende maatschappelijke opgaven te kunnen inspelen, heeft de politie ruimte nodig om versneld te kunnen transformeren naar een eigentijdse organisatie die flexibel kan acteren als de omstandigheden daarom vragen. Een politie die slagvaardig is en blijft.

De politie is door de gebiedsgebondenheid 24/7 de handhaver bij uitstek. Dit vraagt om aanwezigheid, taakgerichtheid en passend optreden in de samenleving. Aan de hand van de ontwikkelagenda GGP wil de politie doorontwikkelen naar een probleemgerichte, informatie gestuurde en lokaal verankerde uitvoering van de gebiedsgebonden politiezorg. De portefeuille GGP richt zich op de modernisering van de GGP in de basisteams. Hiervoor is de ontwikkelagenda GGP opgesteld. De portefeuille GGP beschikt over een bijzondere bijdrage van ongeveer 9,9 miljoen per jaar, tot en met 2025.

De ontwikkelagenda GGP richt zich op vier externe opgaven:

- 1) werken in wijk en web (verder integreren van de digitale wereld in het werk);
- 2) omgaan met de wereld in de wijk (politiewerk in een veranderende en diverse samenleving);
- 3) samenspannen tegen ondermijning (aanpak binnen de basisteams);
- 4) versterken van wendbare nabijheid (eigentijdse aanwezigheid in de wijk).

Om dit te bewerkstelligen kent de ontwikkelagenda GGP vier interne opgaven:

- 1) team en teamleiding in positie;
- 2) 'klein binnen groot' organiseren;
- 3) beter samenspel ontwikkelen;
- 4) vernieuwend werken.

Nog steeds is de belangrijkste drijfveer achter de ontwikkeling van de GGP ervoor te zorgen dat de politie, in de lokale context en in nauwe samenwerking met haar ketenpartners, sterk verbonden blijft met de gemeenschap om het gebiedsgebonden politiewerk te verrichten. Zowel fysiek als digitaal. De maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de diverser wordende maatschappij vragen aanpassingen van de politie. Zeker in haar streven naar toegankelijkheid en nabijheid.

#### **Accent portefeuille GGP 2021: versterking digitale vakbekwaamheid**

Om de aansluiting te versterken bij de digitale ontwikkelingen in de samenleving, verschuift binnen de portefeuille GGP het accent voor 2021 naar het versterken van de digitale vakbekwaamheid van de medewerkers. Want de globalisering, migratiestromen en een explosieve toename van het wereldwijde internetgebruik maken dat 'ver van mijn bed' niet meer bestaat. Criminaliteit kent voortdurend nieuwe verschijningsvormen en heeft steeds vaker een digitaal aspect.

Daarnaast zal vanaf 2021 geïnvesteerd worden in het versterken van de aansluiting van medewerkers op de ontwikkelingen in wijk en wereld door de startbekwaamheid, vakbekwaamheid en handelingsbekwaamheid van medewerkers te versterken om met de aanpak van ondermijning om te kunnen gaan. Personeel met andere kennisvaardigheden en een hoger opleidingsniveau wordt aangetrokken om te werken aan handhaving en opsporing van cybercriminaliteit in een gedigitaliseerde politieorganisatie. Ook zal ingezet worden op het versterken van de wendbare nabijheid door te experimenteren met de wijze waarop surveillance in de toekomst kan worden vormgegeven. In 2019 constateerde de minister van JenV dat BVCM niet geschikt is voor het generiek beantwoorden van de vraag of een wijkagent 80% van de tijd in of voor de wijk activiteiten heeft verricht. Op verzoek van de minister van Justitie en Veiligheid is in 2020 een verkennend onderzoek gedaan naar de werking van de zogenoemde 80% norm in de praktijk. In het Inrichtingsplan Nationale Politie is geconcretiseerd dat wijkagenten 80% van hun tijd werkzaamheden in en voor de wijk dienen te verrichten. Het verkregen beeld zal in 2021 worden gebruikt om deze norm te toetsen.

#### **Integratie Online Jeugdtaak binnen Digitaal werken en de Digitale Wijkagent**

Ten aanzien van het verder integreren van de digitale wereld in het werk, heeft ook de 'Online Jeugdtaak' een raakvlak met de portefeuille GGP. Als voorbeeld hiervan kan de integratie van de online jeugdtaak binnen het Digitaal Werken en de Digitale Wijkagent genoemd worden. Hierbij gaat het onder andere om de samenhang (en wisselwerking) tussen de virtuele en fysieke wereld. In het traject 'Online/offline' wordt ingezet op het vergroten van de informatiepositie over – en het in verbinding staan met – kwetsbare personen, waaronder jongeren, die slachtoffer dan wel dader zijn van crimineel gedrag, dat zich afspeelt in de fluïde omgeving tussen de virtuele en fysieke wereld. Denk hierbij bijvoorbeeld aan sexting, grooming, marktplaatsoplichting, digitaal pesten of stalken, extremisme / radicalisering etc. De opbrengsten van deze zogenaamde broedplaatsen hebben een borging nodig in de doorwerking van Digitaal Werken en Digitale Wijkagent. Digitale wijkagenten dragen bij aan een blijvende nabijheid en verbondenheid met de wijk in de gedigitaliseerde samenleving.

### Aanhoudende capaciteitsproblematiek

De ontwikkeling van de GGP dient ook te worden gezien in het licht van de forse capaciteitsproblemen waarmee de GGP momenteel te maken heeft. De vraag naar politiezorg is in principe oneindig, maar onze capaciteit niet. Met name in de basisteams staat de inzetbaarheid onder druk waardoor in de afgelopen periode de roosters voor de 24/7 diensten niet altijd goed gevuld konden worden. Inmiddels zijn verschillende maatregelen getroffen om de instroom van nieuw personeel te versnellen en de inzetbaarheid en de inplanbaarheid van de politie te verhogen. Ook de voorgenomen ontwikkeling van de GGP door o.a. meer wendbare nabijheid, een beter samenspel en vernieuwend werken, zal naar verwachting bijdragen aan meer verantwoord kiezen en een beter optimum tussen de capaciteitsvraag van buiten en het capaciteitsaanbod van de politie.

#### 3.2.4.5 Ontwikkelagenda Opsporing

In de komende jaren wordt verder invulling gegeven op de drie hoofdlijnen van de ontwikkelagenda Opsporing: daadwerkelijk veranderen, vernieuwing in de opsporing en kwaliteitsverbetering van de opsporing. Dit laatste onderdeel behelst (a) het inbrengen van een vrijgestelde hulpofficier van justitie als kwaliteitsbewaker in de basisteams van de politie per 2025, (b) het continueren van de inspanningen op kwaliteitsverbetering door middel van implementatie van eenduidige kwaliteitseisen proces-verbaal, meten van herstelwerk, stimuleren van feedback, implementatie van het selectiviteitskader VVC en de kwaliteitsverbetering bij BOB-aanvragen, (c) het verhogen van de startbekwaamheid van medewerkers, (d) het versterken van de vakbekwaamheid van medewerkers, (e) het versterken van de ondersteunende ICT ten behoeve van de kwaliteit van de opsporing en (f) de doorontwikkeling van ZSM met de ketenpartners.

De ontwikkelagenda Opsporing wordt de komende jaren versterkt door invulling van de zogenoemde 'houtskoolschets' van de opsporing. Deze houtskoolschets beschrijft welk vakmanschap nodig is, welke organisatievorm daarbij hoort en welke randvoorwaarden van toepassing zijn om te komen tot de benodigde fundamentele aanpassing van de werkwijzen van de opsporing en de wijze van organiseren.

Een belangrijk onderdeel van de houtskoolschets is de inrichting van een werksysteem waarbinnen het dynamisch sturen binnen gelijkwaardige "driehoeken" wordt vormgegeven. Dit betekent in praktijk het samenbrengen van verschillende disciplines in de opsporing zoals tactiek, een specialisme en intelligence. Ook zijn driehoeken mogelijk met bijvoorbeeld de wijkagent vanuit de gedachte dat de expertise aanschuift die bijdraagt aan de aanpak van de casus of het fenomeen dat voorligt. Een belangrijk element hierbij is de snelle beschikbaarheid van fysieke en digitale sporen. Om dit te realiseren wordt daarom door de forensische en digitale opsporing met ketenpartners als het OM en het NFI de komende jaren ingezet op proeftuinen en nieuwe technologieën die de effectiviteit en efficiency verhogen in onderzoek en waarheidsvinding. Verder gaat de gedachte op samenwerking met burgers en publiek-private partners. De politie doet dit door het benutten van niet alleen de kennis uit de financiële sector, maar bijvoorbeeld ook de inzet van burgers bij vermissingen.

Het realisatieplan op de houtskoolschets van de opsporing heeft werking tot 2025 en richt zich qua interne bedrijfsvoering van de opsporing en de intelligence op een werkwijze waarin budget en benodigde expertise meer leidend worden dan sterkte. Ook gaat aandacht uit naar het leren en ontwikkelen binnen de opsporing. Het vakmanschap in de opsporing is sterk afhankelijk van een stevig fundament voor het opleiden tot start- en vakbekwaamheid in de opsporing. De traditionele vormen van onderwijs zijn daarbij echter niet afdoende. In navolging van de intelligenceacademie wordt daarom door collega's uit de operatie gewerkt aan alternatieve leervormen middels leerpleinen en opsporingsacademies in de politie-eenheden.



Een vervolgstap is de herziening van sturing op de opsporing omdat het huidige sturingsconcept op bovengeschetste ontwikkeling onvoldoende is aangesloten. Het projectmatig en fenomeengericht werken vraagt om een wijze van administreren die niet strookt met de wijze waarop de politie op dit moment de budgetsturing en administratie heeft ingericht. Dit meer passend organiseren gaat bijdragen aan het versterken van de noodzakelijke wendbaarheid van de organisatie waardoor de politie in staat blijft om ook "overmorgen" de criminaliteit aan te kunnen blijven pakken. Het grootste risico in dit verandertraject ligt ook bij de dominante aandacht op de vraagstukken van vandaag en onvoldoende gerichtheid op de opsporing van (over)morgen.

## Modernisering van Wetboek van Strafvordering

De modernisering en de implementatie van het Wetboek van Strafvordering is een grote meerjarige veranderopgave voor de politie. De modernisering loopt al sinds 2014. De veranderopgave bevindt zich anno 2020 in de onderzoeksfase. Doel is om op de datum van invoering van het nieuwe wetboek compliant te zijn aan het nieuwe Wetboek, strafvordering in bijzondere wetten en alle onderliggende regelgeving.

Dit betekent onder andere:

- Aanpassen van alle werkprocessen, inclusief bijbehorende verandertrajecten;
- Opleiden van alle nieuwe en zittende medewerkers met opsporingsbevoegdheden (47.000) qua nieuwe kennis en toepassingscomponenten;
- Aanpassen van relevante ICT systemen, noodzakelijke nieuwe IV oplossingen implementeren;
- Doorvoeren van overige consequenties voor de bedrijfsvoering zoals bijvoorbeeld op het facilitaire terrein.

De politie werkt bij de (voorbereiding van) de implementatie nauw samen met alle relevante ketenpartners uit de strafrechtketen.

In 2020 vindt, mede in afwachting van het advies van de commissie Implementatie nieuw Wetboek van Strafvordering, een nadere verkenning plaats van de implementatiestrategie, de impact op de operatie en bedrijfsvoering en een vertaling naar benodigde mensen en middelen ten behoeve van de implementatie. Dit proces zal zich naar verwachting herhalen na behandeling van het wetboek in de Tweede en Eerste Kamer.

### *Pilots Innovatiewet Strafvordering*

Anticiperend op implementatie van het nieuwe Wetboek worden naar verwachting vanaf 2022 wetteksten beproefd in een aantal pilots. Hiertoe ligt op dit moment het wetsvoorstel Innovatiewet Strafvordering voor bij de Raad van State. De pilots hebben vanaf de start een doorlooptijd van 2 jaar. De voorbereidingen voor de pilots zijn gestart in 2019.

Het gaat voor de politie om de volgende pilots:

- Uitoefenen van lichtere opsporingsbevoegdheden van de Officier van Justitie door de hulpofficier van justitie.
- Gebruik maken van opnamen van een verdachtenverhoor met behulp van audiovisuele registratie als vervanging van een volledig proces-verbaal.
- Toepassen van enkele nieuwe digitale opsporingsbevoegdheden te weten: de ontgrendeling van biometrisch beveiligde gegevensdragers, netwerkzoeking na inbeslagneming, onderzoek na inbeslagneming van een geautomatiseerd werk (bijv. een smartphone) van later binnenkomende berichten en het ontsleutelen van de biometrische beveiliging van inbeslaggenomen geautomatiseerd werk.

Meerjarenperspectief tussenresultaten veranderopgave:

- 2021-2022: nadere impactbepaling en uitwerken implementatieplan:
  - Verdieping impactanalyse TK versie organisatie-breed uitwerken
  - Behoeftestelling Politieacademie
  - Impactanalyse IV/ICT
  - Implementatiestrategieën totale leeropgave en IV
  - Overige impactanalyses, bijv. facilitaire voorzieningen
- 2022-2024: uitvoeren pilots (doorlooptijd 2 jaar)
- 2023-2024: ontwerpfase:
  - Uitwerken werkprocessen
  - Ontwikkelen opleidingsprogramma
  - Uitwerken business- en IV-epics
  - Evaluatie pilots en besluitvorming rondom generieke toepassing
- Na ontwerpfase: aanpassing informatievoorziening
- invoering gemoderniseerd Wetboek van strafvordering
  - Uitvoeren opleidingsprogramma
  - In gebruik nemen informatievoorziening.

### **Risico's**

De voorbereiding en invoering van het gemoderniseerde Wetboek kent in dit stadium de volgende risico's op hoofdlijnen:

- De implementatie is een majeure operatie van grote omvang. Additionele financiering is nodig om te kunnen waarborgen dat de implementatie tijdig en kwalitatief goed plaatsvindt en andere opgaven voor de politie door de implementatie van het wetboek niet verdrongen worden.
- Onvoldoende capaciteit en middelen voor de implementatie als gevolg van externe herprioritering in opgaven voor de politie.

- Wijzigingen in inhoud en planning van het wetgevingstraject: inhoudelijke wijzigingen kunnen leiden tot andere impact en wijzigingen in de veranderopgave. Verschuivingen in de planning kunnen leiden tot herprioritering van capaciteit en middelen en een langere implementatietijd.
- Afhankelijkheden van andere programma's/portefeuilles qua inhoud en planning zoals Vernieuwend Registreren.
- Absorptievermogen van de organisatie in combinatie met de te maken prestatieafspraken.

#### Executie

In het kader van executie heeft de politie, naast kwalitatieve doelen, een inspanningsverplichting op het positief afdoen van 40% van de aangeleverde dossiers. Dit betreft het aandeel van kansrijke dossiers waarbij een aanhouding heeft plaatsgevonden. Daarbij zijn doorlopend honderd dossiers bij de politie in behandeling waaraan actief wordt gewerkt.

#### **3.2.4.6 Ontwikkelagenda Dienstverlening**

Om te zorgen dat de politie van overmorgen aangesloten is bij de maatschappij, is een doorontwikkeling van onze dienstverlening noodzakelijk. Hierbij draait het om de transformatie van een primair op "dienstverlening" gerichte organisatie, naar een organisatie die het maatschappelijk rendement optimaliseert uit elk contact met de burger. Een organisatie die kantelt van burgerparticipatie in politieprocessen, naar politieparticipatie in burgerprocessen. Van burgercontact naar politiecontact.

Daarom zet de politie in op het verankeren van digitale nabijheid in de dienstverlening zonder het belang van fysieke nabijheid uit het oog te verliezen. Omnichannel als uitgangspunt. Hierbij maakt de politie gebruik van state-of-the-art technologie om zodoende de dienstverlening slimmer in te richten. Digitaal intelligent & fysiek excellent. Een voorbeeld hiervan is de ontwikkeling van chatbot WOUT.

De politie streeft naar uniforme dienstverlening als basis. Uitgangspunten zijn daarbij om beter aan te sluiten bij de behoeften en rechten van burgers. Maatwerk blijft van belang voor een betekenisvolle afhandeling en de positie van slachtoffers. Om te borgen dat de dienstverlening blijft ontwikkelen naar de behoefte van burgers, wordt structureel de tevredenheid van het contact met de politie gemonitord. Deze data vormt de input om de dienstverlening te optimaliseren.

#### **3.2.4.7 Ontwikkelprogramma Bedrijfsvoering**

De bedrijfsvoering zorgt ervoor dat in de komende jaren de politieorganisatie de juiste mensen op de juiste plek heeft, dat de politie verduurzaamt en snel en wendbaar georganiseerd is. Daarbij maakt de politie actief gebruik van de mogelijkheden die digitale ontwikkelingen bieden. De bedrijfsvoering zal in grotere nabijheid van de operatie opereren dan in de huidige situatie. Het beoogde effect hiervan is dat de politiemedewerkers meer tevreden zijn over de manier waarop de bedrijfsvoering hun werk ondersteunt. Het effect van de ontwikkelingen in de bedrijfsvoering wordt gemeten in de 'belevingsmonitor bedrijfsvoering'.

De bedrijfsvoering heeft naar aanleiding van de evaluatie van de Politiewet 2012 en de afspraken gemaakt in 'samen werken aan een betere politieorganisatie' in 2019 en 2020 de lijn ingezet om de dienstverlening te verbeteren en de zeggenschap voor de eenheden te vergroten. Hierdoor wordt de aansluiting tussen operatiën en bedrijfsvoering beter. Daarom is het eerste doel voor 2021:

- Verbeteren van de dienstverlening door het PDC (menselijke maat) door in 2021 servicepleinen in alle eenheden te realiseren, door het verbeteren van de dienstverlening op basis van de ingerichte feedback en door het aantal ondersteunende apps te vergroten. De niet-uniforme dienstverlening wordt 2021 in gang gezet. Dit gebeurt via het traject PDC Next level.

Het vervangingsvraagstuk op het gebied van personeel in verband met de grote uitstroom geeft de politie een uitdaging én een kans. Deze is verwoord in de tweede doelstelling voor de bedrijfsvoering:

- Aantrekken en behouden van een passende bemensing om de politietoekomen taak blijvend uitvoerbaar te houden, rekening houdend met het uitstroomvraagstuk, de impact van digitalisering en globalisering op het politiewerk en de bestaande bezetting, door het uitvoeren van de eerste fase van het in 2020 opgestelde personeelsplan voor de toekomst.

Tot slot geeft de politie invulling aan de eisen die in het Klimaatakkoord zijn gesteld. De politie verduurzaamt en stelt op dit terrein het volgende doel:

- De duurzaamheid van de politie vergroten in 2021, door de integrale visie op duurzaamheid te vertalen naar concrete acties, door uitvoering te geven aan de routekaart verduurzaming vastgoedportefeuille Politie en door uitvoering te geven aan de (in 2020 op te stellen) routekaart Verduurzaming vervoer.

## 3.3 Bijzondere accenten

### 3.3.1 Politieacademie

De Politieacademie (PA) is het onderwijzend en kwalificerend instituut van en voor de politie en draagt daarnaast als onderzoeks- en kennisinstituut bij aan het vakmanschap en het lerend vermogen van de politie. Vanuit haar taak als kennisinstituut verricht de Politieacademie onderzoek en verzamelt, veredelt, beheert en draagt politiekundige kennis over. De Politieacademie ontwikkelt en verzorgt politieopleidingen (kwalificerend politieonderwijs) en examineert studenten die de opleidingen hebben gevolgd. Het onderwijs moet tegemoetkomen aan de professionaliseringsbehoefte van de politie, innovatief zijn, voldoen aan hoogste gestelde kwaliteitsstandaarden en gerealiseerd worden binnen wettelijke en financiële kaders.

#### Onderwijsuitvoering

Voor de behoefte aan bestaand Basis Politie Onderwijs (BPO) geldt een door de korpsleiding vastgesteld meerjarig instroomarrangement 2019-2024. De uitvoering van het meerjarig instroomarrangement is mogelijk door de inzet van aanvullende gelden uit het Regeerakkoord 2018. Met de aanvullende gelden is de docentenformatie voor de uitvoering van het BPO uitgebreid, zodat de PA de komende jaren de verhoogde instroom van aspiranten kan verwerken. De meerjarige ontwikkeling van de BPO-docentformatie ligt vast in de richtformatie 2019 - 2024.

Voor het Vakspecialistische Politieonderwijs (VPO) zijn door de cao 2018 structureel extra middelen ter beschikking gesteld ter grootte van € 10,1 miljoen vanaf 2020 voor uitbreiding van de opleidingscapaciteit om in de korpsbehoefte aan VPO te voorzien en voor doorontwikkeling en modernisering van de VPO-opleidingen. Met de aanvullende cao-gelden is de VPO-docentenformatie in de diverse Politievakspecialismen uitgebreid. Ook de meerjarige ontwikkeling van de VPO-opleidingscapaciteit ligt vast in de richtformatie 2019 - 2024.

De korpsleiding heeft de ambitie om in 2020 te komen tot een eerste aanzet voor een meerjarige prognose van de korpsbehoefte aan VPO-opleidingen en tot een meerjarig VPO-opleidingsperspectief, vergelijkbaar met het meerjarig instroomarrangement voor het BPO. Zoals eerder in deze begroting en dit beheerplan gemeld is, zal de grote vervangingsvraag zich de komende jaren namelijk niet alleen meer uitsluitend afspelen in de basisteams, maar ook bij de specialismen. Hieruit zal een sterk groeiende vraag naar VPO-opleidingen voortkomen, die ook meerjarig mogelijk moet worden gemaakt door voldoende opleidingscapaciteit.

#### Onderwijsvernieuwing

De Politieacademie staat de komende jaren voor een reeks strategische opgaven om op korte en langere termijn te kunnen blijven voldoen aan de kwantitatieve en kwalitatieve opleidingsbehoeften van de politie. Het gaat naast onderwijsuitvoering om ingrijpende onderwijsvernieuwingen, naar vorm en inhoud, die nodig zijn om aan de veranderende opleidingsbehoeften van het korps te voldoen. Voorbeelden zijn de ontwikkeling van nieuwe opleidingen op basis van de nieuwe beroepsprofielen, de verdere flexibilisering en digitalisering van het Politieonderwijs en het bouwen aan toekomstbestendig opsporingsonderwijs. Deze veranderopgaven hebben niet alleen betrekking op het onderwijs zelf, maar ook op de ondersteunende specifieke onderwijsbedrijfsvoering.

Deze grote onderwijsvernieuwingen vragen om extra ontwikkelcapaciteit. De inhoudelijke basis van nieuwe opleidingen zijn de door de korpsleiding in 2019 vastgestelde zes beroepsprofielen Politie: Agent, Rechercheur, Wijkagent, Politie-specialist, Politieondersteuner en Politieleider. De PA werkt die meerjarig uit naar nieuw onderwijs, te beginnen met de eerste twee naar een volledig nieuwe (kortere) tweejarige basisopleiding die in 2021 start. Begin 2020 heeft het tripartiet overleg (ministerie, korpsleiding en directie Politieacademie) ingestemd met deze nieuwe tweejarige basisopleiding en de contouren ervan vastgesteld. De vernieuwing van het Basis Politie Onderwijs (BPO) is hiermee in een stroomversnelling geraakt. Hiervoor is sneller dan gepland een uitbreiding van de huisvesting noodzakelijk. Daarnaast zijn er ook andere IV-leermiddelen nodig. Deze nieuwe basisopleiding is essentieel voor de operationele inzetbaarheid en sterkte van het korps. Na de vernieuwing van de basisopleiding volgt de onderwijsvernieuwing op basis van de overige nieuwe beroepsprofielen Politie.

### Onderwijsvernieuwing; risico's

De financiële kaders voor het Politieonderwijs voorzien wel in de uitvoering van het BPO en VPO en het klein onderhoud van het bestaande politieonderwijs, maar niet in fundamentele vernieuwing ervan. Vanaf 2021 is aanvullende capaciteit nodig voor de realisatie daarvan. De meerjarig benodigde financiële middelen voor ingrijpende vernieuwing van het onderwijs en van de onderwijsbedrijfsvoering zijn in kaart gebracht. Naast een structureel budget is er vanaf 2020 ook meerjarig incidenteel meer geld nodig (frictiekosten). Deze incidentele kosten bedragen 9,6 miljoen in 2021 en zal het korps dat jaar dekken uit het eigen vermogen.

De meerjarig benodigde financiële middelen zijn randvoorwaardelijk voor de in gang gezette vernieuwing van het onderwijs en van de onderwijsbedrijfsvoering. Als daar geen middelen tegenover staan, kan dit ten koste gaan van de capaciteit voor onderwijsuitvoering, waardoor de PA minder opleidingen zal kunnen verzorgen.

### 3.3.2 Landelijke Meldkamer Samenwerking

#### Opdracht

Met de inwerkingtreding van de "Wijzigingswet meldkamers" in 2020 is de nieuwe inrichting van de meldkamers voor de hulpdiensten Ambulance, Brandweer, KMar en Politie formeel bekrachtigd. De politie (feitelijk de Landelijke Meldkamer Samenwerking) is verantwoordelijk voor de voorziening meldkamer. Zij dient zorg te dragen voor een netwerk dat bestaat uit maximaal tien operationeel en technisch met elkaar verbonden meldkamerlocaties waarop de hulpverleningsdisciplines hun meldkamerfuncties (gezamenlijk) kunnen uitoefenen. Het meldkamernetwerk is 24/7 100% bereik- en beschikbaar als lifeline voor burgers en hulpverleners.

Voor deze verantwoordelijkheid zijn in de meerjaren aanschrijving Politie 2021-2025 voor het meldkamerdomein ca. € 191,1 miljoen en voor GMS ca. € 1,8 miljoen (totaal € 192,9 miljoen) beschikbaar gesteld als bijzondere bijdrage vanuit JenV. Deze zijn herkenbaar als bijzondere bijdrage opgenomen in de begroting en het beheerplan politie. De Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) kent een externe multidisciplinaire besturing door de partijen die gebruik maken van de voorziening meldkamers. Het gezamenlijke beleids- en bestedingsplan meldkamers is daarvoor een belangrijk instrument. Het geeft inzicht in het beleid voor en beheer van de meldkamers en de besteding van de bijzondere bijdrage.

De geraamde bestedingen ten laste van de bijzondere bijdrage zijn voor de volgende bedragen in de begroting verwerkt (begrotingsjaar 2021).

Exploitatierkening LMS	Begroting
Bedragen x€t miljoen	2021
Exploitatiekosten	
Personeel	51
Rente	-
Opleiding en vorming	3
Huisvesting	14
Wervoer	1
Verbindingen en automatisering	99
Geweldmiddelen en uitrusting	0
Operationeel	0
Beheer	21
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>189</b>

#### Gezamenlijk beleids- en bestedingsplan

Het beleids- en bestedingsplan meldkamers is van de tien meldkamerlocaties, de vier disciplines en LMS. Het wordt gezamenlijk met deze partijen opgesteld, met een tijdelijk parallel aan het opstellen van de begroting en het beheerplan politie. Het hanteert vier ontwikkellijnen: Continuïteit, Bij de tijd, Nieuwe tijd en Entiteit.

Belangrijke opgaves bij Continuïteit zijn het realiseren van tien meldkamerlocaties aangesloten op de landelijke meldkamer IV en ICT infrastructuur, het inregelen van professioneel beheer passend bij de karakteristieken van het meldkamerdomein en het uitbouwen van continuïteits- en risicomanagement.

Beheer van het vernieuwde C2000 vormt hier een onderdeel van, op basis van de overdracht van beheerverantwoordelijkheid die gerealiseerd is in 2020. In 2021 zullen de meldkamerlocaties Drachten, Maastricht, Lelystad en Utrecht worden aangesloten op de landelijke meldkamer infrastructuur. Voor 'Bij de tijd' zijn de opgaven het vernieuwen van



de vitale (bestaande) meldkamerprocessen en -systemen (zoals 112, C2000 en GMS) en het versterken van de vakbekwaamheid van meldkamermedewerkers. In 2021 betreft dit het verder gaan met het verwerven van een nationaal meldkamer systeem en de voorbereidingen voor mobiel breedband (5G). Bij Nieuwe tijd is het doel vernieuwen van de werking van de meldkamer. Dit wordt bereikt door het experimenteren met en het implementeren van nieuwe werkmethode en middelen die de verbinding met burgers, hulpverleners en andere veiligheidspartijen versterken. De opgaven bij Entiteit richten zich op de werking en besturing van de ontwikkeling van meldkamers (en de organisatorische borging daarvan) door de tien meldkamerlocaties, de vier disciplines en LMS. Een aspect daarvan is de voorbereiding op de definitieve vormgeving van het organisatieonderdeel LMS binnen de politie.

## LMS

De Landelijke Meldkamer Samenwerking is binnen de politie sinds 2020 een eigenstandig herkenbaar organisatieonderdeel van het korps, gepositioneerd naast de elf operationele eenheden, het PDC en de PA. Voor het vormgeven van de integrale bedrijfsvoering meldkamers is een ontwikkelaanpak gekozen in de Bouwplaats die duurt tot uiterlijk 1 januari 2023. De Bouwplaats is een samenwerkingsverband van lokale beheerders van meldkamers, medewerkers van LMS/MDC en het Politiediensten Centrum met als doel op alle facetten van de bedrijfsvoering van meldkamers te



komen tot de juiste inhoud en werkwijze. Via de methode flexibel organiseren zal bepaald worden wat nodig is voor de borging van de taken van LMS in de inrichting van het korps. In 2021 zullen de eerste contouren hiervan zichtbaar zijn.

De leiding van LMS is belast met de opdracht om binnen de politie de ontwikkeling van het operationeel domein te bevorderen en in werking te brengen. Met het operationeel domein is bedoeld de sturing op actuele veiligheidsvraagstukken (dreiging of incident) en daarvoor noodzakelijke informatievoorziening. Dit betreft onder andere de verbetering van de gezamenlijke werking van de operationele centra van de politie.

## Risico's

De taak rond meldkamers bevat twee type risico's. Allereerst risico's samenhangend met de opdracht zelf. Dit betreft de continuïteit van het netwerk van tien meldkamers (feitelijk de oorspronkelijke aanleiding waarop het ontstaan van de LMS gebaseerd is). De maatregel is het invoeren van continuïteits- en risicomanagement dat gezamenlijk met de vier disciplines en tien meldkamerlocaties wordt vormgegeven. Dit is nader beschreven in het Beleids- en bestedingsplan meldkamers voor 2021.

Daarnaast zijn er risico's voor de politie in relatie tot haar beheer verantwoordelijkheid (financieel, rechtmatigheid). Een strakke planning & control cyclus gecombineerd met precisie in de financiële huishouding en met scherpe contractering zijn de maatregelen om deze risico's te mitigeren.

## Kansen

De taak rond meldkamers bevat kansen doordat in LMS de verantwoordelijkheid voor de voorziening meldkamer gecombineerd is met de verantwoordelijkheid voor het verbeteren van het operationeel domein. Daarmee is het operationele belang van de politie ten aanzien van meldkamers verbonden met de multidisciplinaire ontwikkeling. Dit biedt de mogelijkheid om het stelsel van meldkamers te veranderen in een stelsel van real time operationele centra waar permanent zicht is op de actuele veiligheidssituatie en waarbij de juiste interventie of interventies bepaald kunnen worden. In 2021 zal deze beleidslijn binnen de politie en met de veiligheidspartners worden uitgewerkt en worden vastgesteld, waarna implementatie volgt.

De samenwerking in het meldkamerdomein, geborgd door de in 2020 inwerking getreden Wijzigingswet meldkamers, met één besturing, één werking en één gezamenlijke begroting voor het beheer biedt ruimte voor deze professionele ontwikkelingen in de ontwikkellijn Nieuwe tijd.

### 3.3.3 Vernieuwend Registreren

Met het 'programma vernieuwend registreren' worden de bestaande registratieve systemen opnieuw ontworpen en vernieuwd, met als doel agenten en rechercheurs zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vastleggen en bevragen van gegevens op een eenduidige en gebruiksvriendelijke manier. Lagere instandhoudingskosten, meer flexibiliteit en toekomstvastheid zijn bijkomende resultaten van het programma.

Hierbij is gestart met het werkproces 'Afhandeling winkeldiefstal met aangehouden verdachte', omdat met de vernieuwing van dit werkproces een grote efficiëntie en effectiviteitsslag behaald kan worden. Dit proces wordt in de huidige vorm als zeer gebruiksonvriendelijk ervaren. Dit proces levert daarnaast met 35.000 aangehouden verdachten op jaarbasis de meeste dossiers aan het Openbaar Ministerie, waarvan de afhandeltijd substantieel wordt gereduceerd. Veel aspecten van het politiewerk komen in dit werkproces terug.

Het Bureau ICT toetsing (BIT) heeft hier eind 2019 een advies over gegeven. Naar aanleiding daarvan wordt in 2020 extern onderzocht op welke wijze de aanbevelingen zo goed mogelijk kunnen worden ingevoerd. Parallel daaraan wordt 2020 gebruikt om winkeldiefstal te realiseren, waarbij de landelijke implementatie hiervan doorloopt in de eerste helft van 2021. Met de uitkomsten van beide trajecten wordt besloten op welke wijze de planning en realisatie van het programma wordt ingevuld voor 2021 en verder. Hiertoe levert het programma in de eerste helft van 2021 een strategie/aanpak op.

### 3.3.4 Leiderschapsontwikkeling

De portefeuillehouder Leiderschapsontwikkeling binnen de korpsleiding geeft sturing aan ontwikkelingen op het gebied van leren en ontwikkelen van leidinggevendenden.

Leidinggevende zijn binnen de politie is een veeleisende baan. Intern en extern zijn de leidinggevendenden boegbeelden waar veel van wordt gevraagd. Hun handelen ligt snel onder een vergrootglas van externe partijen en kent een grote belangstelling vanuit de media. Daarnaast gaan de ontwikkelingen van kennis en vaardigheden die nodig zijn om staande te blijven in de huidige samenleving snel. Blijvend leren en ontwikkelen en een lerend en reflecterend klimaat scheppen is daarom essentieel om een eigentijdse politie te kunnen zijn.

Ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waardoor krapte aan goed opgeleide leidinggevende kan ontstaan, is een belangrijke aanleiding om te investeren in onze huidige en toekomstige leidinggevendenden. Het is een risico voor de continuïteit en kwaliteit van het politiewerk wanneer de politie nu en in de toekomst niet over voldoende vakbekwame leidinggevendenden kan beschikken. Zowel in kwantiteit als in kwaliteit. Daarom is de ontwikkeling van onze huidige en toekomstige leidinggevendenden van groot belang en vraagt dit aandacht en sturing op het hoogste niveau van de organisatie. In nauwe samenwerking met de Politieacademie en partners binnen en buiten de organisatie wordt persoonlijk en collectief leren en ontwikkelen gestimuleerd. De hernieuwde School voor Politieleiderschap heeft hierin een centrale rol en zorgt voor borging en stimulering van een samenhangend ontwikkelaanbod voor leidinggevendenden op alle niveaus.

De politie is binnen de portefeuille samenwerkingsverbanden aangegaan met de Universiteit Leiden (Leiden Leadership Centre) en met het onderzoeksprogramma 'Meer Kleur aan de Top' van de Vrije Universiteit Amsterdam. Door participatie in deze samenwerkingsverbanden ontstaat uitwisseling van wetenschappelijke en praktijkkennis tussen deelnemende organisaties en de universiteiten. Hiermee wordt leiderschapsontwikkeling binnen de organisatie gevoed.

### 3.3.5 Integrale aanpak op snijvlak zorg en straf

Bijdragen aan het vergroten van de effectiviteit van een sluitende multidisciplinaire en systeemgerichte aanpak bij acute en structurele onveilige situaties, alsmede bij het duurzaam voorkomen hiervan, waar zorg en straf aan de orde zijn, door het versterken van vakmanschap, integratie van werkprocessen en verbetering van de signaal- en adviesfunctie, waardoor onder andere partners ertoe worden aangezet om hun rol in deze aanpak in te vullen. Bijdragen aan een veilige en inclusieve samenleving respectievelijk het verminderen van de inzet van politie, door bij kwetsbare personen en daar waar nodig in te zetten op het voorkomen van (herhaald) dader-/slachtofferschap, d.m.v. interventies op het snijvlak van zorg en straf. Uitgangspunt daarbij is als strafrecht niet - als eerste - aan de orde is, goed overdragen aan (zorg)partners die kunnen werken aan duurzamer oplossingen.

Zowel in casuïstiek als in samenwerkingsverbanden richt de politie zich eerst op veiligheid van de persoon, de omgeving en de professional. Daarna wordt een (passende) bijdrage geleverd aan 'risicogestuurde zorg' en herstelgerichte zorg', die moeten leiden tot een duurzame oplossing. Dat doet de politie door op te treden en onderzoek te doen maar ook door te participeren in casusoverleg en door middel van vroegsignalering.

In samenwerkingsverbanden draagt de politie bij door richting partners te signaleren op fenomenen, trends en oorzaken van slachtoffer/daderschap en dit te adresseren en agenderen in netwerksamenwerkingen.

Er dient volop ingezet te worden op het tegenhouden van criminaliteit door jeugdigen, waaronder het voorkomen van criminele aanwas in het zware milieu. Er is een verkenning gedaan naar de factoren die invloed hebben op hoe jeugdigen betrokken raken bij (zwaar) georganiseerde criminaliteit, ondermijning en hiermee gepaard gaand extreem geweld. Deze input wordt gebruikt voor een brede aanpak Ondermijning; deze wordt half oktober met het Kabinet besproken. Wanneer het voorstel tot uitvoering komt, vraagt dit extra inzet.

Voorts is van belang voor deze doelstelling:

- Investerings in de IV-systemen.
- Medewerkers van politie, OM, Reclassering, Slachtofferhulp Nederland en Veilig Thuis worden gezamenlijk getraind. Van belang is dat alle partners hieraan deelnemen.

### 3.3.6 Grenzen en veiligheid

De Europese Commissie heeft het initiatief genomen om de bestaande informatiesystemen voor grensbeheer, migratie en veiligheid van de betrokken landen beter te koppelen en de werkprocessen te versterken. Binnen enkele jaren zal dit leiden tot één integraal Europees informatiesysteem voor 'slim' grensbeheer. Dat geeft de kans om o.a. beter zicht te krijgen op alle migratiestromen. De implementatie van een zevental Europese Verordeningen (t.a.v. de systeemcomponenten: SIS, VIS, EURODAC, ECRIS-TCN, EES, ETIAS en INTEROPERABILITY) leidt er toe dat de lidstaten deze informatiesystemen tijdig, juist en uniform gaan gebruiken. Nog niet alle verordeningen zijn vastgesteld. Deze verordeningen hebben ook consequenties voor de politie. Hiervoor is een programmateam ingesteld dat het proces van implementatie in gang zet en hierop stuurt.









De doelstelling die vanuit de politie voor 2021 hiervoor is geformuleerd, is als volgt: "Het voldoen aan de Europese verordeningen / het programma Grenzen & Veiligheid d.m.v.(de voorbereidingen voor) het implementeren binnen de politie(systemen) van de ontwikkelingen van het programma Grenzen en Veiligheid."











Concreet betekent dit dat de politie, naast deelname aan het departementale programma rond de implementatie ook intern in diverse werkgroepen actief is om de implementatie van deze Verordeningen te begeleiden. Dit is een traject van de komende jaren. Dit gebeurt o.a. door aanpassing van diverse systemen en voorbereidingen te treffen voor het informeren en opleiden van medewerkers. Vanuit Europa wordt er voorzien in subsidies om dit te realiseren. Daarnaast is er incidenteel geld beschikbaar om het SIS systeem aan te passen. Dit budget is echter niet toereikend. Dit kan effect hebben op de realisatie van de planning en de uitwerking in 2021. Daarnaast is de politie afhankelijk van externe factoren, zoals de vaststelling van de EU-verordeningen (deze zijn nog niet alle definitief) en de uitwerking daarvan in nationale wet- en regelgeving, de oplevering van de onderdelen van het Europese Informatiesysteem door EU-LISA, en de planning van de regievoerders en de implementerende ketenpartners. Maar ook met interne factoren - en capaciteitsplanning en besluitvormingsprocessen, de lopende doorontwikkeling van de generieke digitale infrastructuur van de politie, en de noodzakelijke ontwerp- en voorbereidingswerkzaamheden.






### 3.4 Doelstellingen 2021

In bovenliggend hoofdstuk is de ontwikkelbehoefte in de vier hoofdopgaves weergegeven. Voor het jaar 2021 heeft de politie, na een zorgvuldig selectieproces, wederom zestien doelstellingen geselecteerd die voor een groot deel invulling geven aan de opgaven. Deze worden in onderstaande tabel weergegeven. Uiteraard werkt de politie naast de realisatie van deze zestien doelstellingen nog aan andere ontwikkelingen uit de hoofdopgaven.

Onderstaande tabel geeft de doelstellingen van 2021 weer:

Eigenaar	Doelstelling	Bijdrage aan strategie
GGP	<p>Het versterken van de aansluiting van medewerkers op de ontwikkelingen in wijk en wereld, door de startbekwaamheid, vakbekwaamheid en handelingsbekwaamheid van medewerkers te versterken om onder andere met de aanpak van ondermijning om te kunnen gaan.</p> <p>Dit doen we door bijvoorbeeld te investeren in de kwaliteit en digitale vaardigheden van medewerkers en wijkagenten in de GGP. Op basis van een lopend onderzoek in 2020 zijn de behoeften van vier basisteams op dit thema geïnventariseerd en is tevens inzichtelijk gemaakt wat er al reeds beschikbaar is. In 2021 creëren we hierop voortbordurend een platform waar medewerkers - tijd- en locatie onafhankelijk - zichzelf kunnen bewaken.</p>	 
Zorg & Veiligheid	<p>Bijdragen aan het vergroten van de effectiviteit van een sluitende multidisciplinaire en systeemgerichte aanpak (met oog voor kwetsbaarheid van personen) bij acute en structurele onveilige situaties, alsmede bij het duurzaam voorkomen hiervan, waar zorg en straf aan de orde zijn, door het versterken van vakmanschap, integratie van werkprocessen en verbetering van de signaal- en adviesfunctie, waardoor onder andere partners ertoe worden aangezet om hun rol in deze aanpak in te vullen.</p> <p>Voorbeeld hiervan is de ontwikkelagenda Veiligheid Voorop een gezamenlijk initiatief van justitiepartners, politie en Veilig Thuis. De ontwikkelagenda kent negen concrete verbeteractiviteiten. Uitgangspunt van handelen is de visie Veiligheid Voorop. Deze visie laat zich samenvatten in het motto: Eerst samenwerken voor veiligheid, dan samenwerken voor risico-gestuurde en herstelgerichte zorg. Vanuit deze visie en aanpak verbetert de politie bijvoorbeeld haar aanpak van stalkingszaken.</p>	 
CCB	<p>Vergroting van de paraatheid als reactie op extreem geweld en ondermijning, door het invoeren van het inzetconcept voor persoonsbewaking kwaliteitsgroepen en inrichting van een landelijk geïntegreerd alarmeringssysteem.</p>	 
LMS (bijzondere portefeuille)	<p>Inbedding van LMS in de politieorganisatie, door in 2021 te werken aan borging van de continuïteit d.m.v. het realiseren van een netwerk van tien operationeel en technisch geschakelde meldkamers aangesloten op één landelijke meldkamer IV- en ICT-voorziening en met één beheer en door verbetering en vernieuwing van processen en systemen.</p>	 

Specialistische Opsporing	Meer (digitaal) forensische sporen zijn sneller beschikbaar waardoor de effectiviteit en de efficiency in onderzoek en waarheidsvinding vergroot wordt, door het starten met de implementatie van het in 2020 geschreven implementatieplan.	
Thematische Opsporing	Het benutten van kansen die samenwerking met burgers en publiek-private samenwerking biedt binnen de waarden van de rechtstaat, door publiek-private samenwerking met financiële instellingen en verzekeringsmaatschappijen als onderdeel van de domeinopdracht FINEC in de ontwikkelagenda opsporing. Een voorbeeld hiervan is het verder automatiseren van het vorderingsproces tussen opsporingsorganisaties en financiële instellingen.	
Ondermijning	Het in werking brengen van de strategie Ondermijning met het accent op het vergroten van de maatschappelijke weerbaarheid én het versterken van Kennis en Inzicht ten behoeve van lokale, nationale en internationale aanpak, door signaalfunctie, kennisdeling, weerbaarheid op basis van analyse bedreigingen en door uitbouw van de lab-omgeving voor het verder opbouwen van kennis en inzicht (koppeling met doelstelling thematische opsporing). Onder andere door de start van de op- en inrichting van het Multidisciplinair Interventieteam (MIT). Het strategisch kennis & inzicht centrum is een herkenbare faciliteit die vanuit politie met partners continue in staat is om veiligheidssituaties strategisch te monitoren, te presenteren en (voorspellend) te duiden. De beschikbare kennis, expertise en informatie geeft inzicht in de omvang, trends en ernst van de ondermijnende georganiseerde criminaliteit en kan worden gebruikt in het bepalen van beleid, de vormgeving van strategie en de toe te toe te passen interventies bij de aanpak van ondermijnende georganiseerde criminaliteit.	 
Vreemdelingen & Migratiecriminaliteit	Het voldoen aan de Europese verordeningen / het programma Grenzen & Veiligheid d.m.v. (de voorbereidingen voor) het implementeren binnen de politie(systemen) van de ontwikkelingen van het programma Grenzen en Veiligheid. Dit betekent in 2021 onder meer de koppeling van diverse politiestructuren aan (ver)nieuw(d)e Europese systemen, zoals het EES (het Entry- Exitsysteem) en het EU-VIS (het EU-visumsysteem).	 
Thematische Opsporing / cyber-crime	Aanpak van (inter)nationale fenomenen en dadergroepen op het gebied van cybercrime (conform de afspraken in de Veiligheidsagenda), door het borgen van de in 2020 nieuw ontwikkelde werkwijze in de staande organisatie. Deze werkwijze betreft de eenheid overstijgende aanpak van cybercriminele fenomenen, zoals bijvoorbeeld ransomware of DDoS aanvallen. Daarbij is naast opsporing ook sprake van alternatieve interventies zoals preventies en verstoring in samenwerking met publieke en private partners.	 
Intelligence	Het verbeteren van het intelligencewerk op de prioritaire veiligheidsthema's, door het realiseren en borgen van een generieke informatie verwerkende en informatieverstrekende voorziening die als ontsluitingsplatform dient voor allerlei data van binnen en buiten de politie en nieuwe vormen van data-analyse met inzet van analytical data service. Concreet betekent dit de verdere uitbouw van het politiedataplatform.	
Vernieuwend registreren (bijzondere portefeuille)	In 2020 wordt een extern onderzoek gedaan om de aanbevelingen uit het advies van Bureau ICT toetsing van eind 2019 zo goed mogelijk in te kunnen voeren. Tevens wordt in 2020 de vernieuwing van het werkproces 'Afhandeling winkeldiefstal	

	<p>met aangehouden verdachte' (een functionaliteit binnen de Basisvoorziening Handhaving - BVH) gerealiseerd. Met uitkomsten van beide trajecten wordt de planning en realisatie van de vervanging van de registratieve systemen (onder andere BVH en Amazone) ingevuld voor 2021 en verder. In 2020 is reeds de vervanging van het systeem OPS (het landelijke Opsporing Systeem voor de politie, marechaussee en de douane).</p>	
Bedrijfsvoering / PDC	<p>In lijn met het advies van de Commissie Evaluatie Politiewet 2012 en de cao-afspraken het verbeteren van dienstverlening PDC (menselijke maat, verbetering ondersteuning van de operatie) via PDC Next level, door het aantal beschikbare apps te vergroten, door servicepleinen in alle eenheden te realiseren en door het mechanisme in werking te brengen van verbeteren van de dienstverlening op basis van de ingerichte feedback.</p>	 
Bedrijfsvoering / HRM	<p>Aantrekken en behouden van een passende bemensing om de politietaak blijvend uitvoerbaar te houden, rekening houdend met het uitstroomvraagstuk, de impact van digitalisering en globalisering op het politiewerk en de bestaande bezetting, door het uitvoeren van de eerste fase van het in 2020 opgestelde personeelsplan voor de toekomst. Hierbij kun je denken aan het versterken van de organisatie door instroom van meer HBO geschoolden (o.a. door het vacant houden van MBO functies) en door meer specifieke aanstellingen, beter afgestemde opleidingstrajecten en daarmee ook het verkorten van de opleidingsperiode.</p>	
Bedrijfsvoering / FM	<p>De duurzaamheid van de politie vergroten in 2021, door de integrale visie op duurzaamheid vanuit het knooppunt duurzaamheid te vertalen naar concrete acties, door uitvoering te geven aan de routekaart verduurzaming vastgoedportefeuille Politie, door uitvoering te geven aan de (in 2020 op te stellen) routekaart Verduurzaming vervoer. Dit wordt vormgegeven in het verhogen van de duurzaamheidsambities van de lopende en de nog op te starten projecten in het huisvestingsprogramma waarin wordt ingespeeld op toekomstige wetgeving. Daarnaast zal in 2021 - na besluitvorming over de business case en door middel van een Europese aanbesteding- gestart worden met het versneld plaatsen van zonnepanelen op een aantal politiepanden en wordt in samenhang met de beschikbaarheid van voldoende oplaadpunten op politielocaties aan de hand van de resultaten uit de pilot in 2021 het aandeel elektrisch aangedreven voertuigen binnen het bestaande wagenpark vergroot.</p>	
PA / PDC	<p>Het transformeren van het Basis Politie Onderwijs, door in 2021 te starten met het nieuwe Basis Politie Onderwijs, waarbij de opleiding zal bestaan uit achtereenvolgens een schoolperiode van een jaar met de nadruk op (theoretische) vorming en een praktijkperiode van een jaar. De opleiding is gericht op de uitoefening van de generieke politietaak op het niveau MBO4.</p>	

Politie voor iedereen (aandachtgebied)

Werken aan Politie voor Iedereen met veilige, competente en effectieve teams, door sociale veiligheid en omgangsvormen in teams te prioriteren als resultaatgebied en een periodieke check-up te doen van het team, de diversiteit in het personeelsbestand te vergroten met inzet van streefcijfers en wervingsactiviteiten op lokaal niveau, en door de versterking van divers vakmanschap een vast onderdeel te maken van de vakmanschapontwikkeling en van de ondersteuning vanuit Politieprofessie aan de operatie. Voorbeeld hierin is de omslag in de werving en selectie; waarbij niet alleen zichtbare, culturele diversiteit een rol speelt, maar ook competenties zoals je kunnen inleven in andere leefstijlen en culturen, beheersing meerdere talen, over een netwerk beschikken binnen een bepaalde gemeenschap etc. ingebed worden.



### De politie van overmorgen ...

Strategische kompas



1. is verbonden met **wijk, web en wereld**
2. werkt samen in **nieuwe veiligheidscoalities**, met publieke en private partners, vanuit ieders grootste toegevoegde waarde
3. werkt met **state of the art intelligence en technologie**
4. is **actief transparant** over wat ze doet en wat niet
5. is een **wendbare** organisatie met wendbare medewerkers, die hun talent en vaardigheden blijven ontwikkelen

## 4. Inzet mensen en middelen in de operatie

### 4.1 Inleiding

In opvolging van de aanbevelingen van de commissie Evaluatie Politiewet 2012 (zie paragraaf 3.2.2) is met ingang van de begroting en het beheerplan 2019 ingezet op het meer beleidsrijk en informatief maken van de begroting. In dit hoofdstuk wordt inzicht verschaft in de inzet van mensen en middelen in en voor de operatie en de verdeling ervan over de eenheden.

Dit vormt een basis waarop politiechefs (en teamchefs) in de (lokale) driehoek het gezag kunnen adviseren en informeren over de operationele mogelijkheden van de inzet van de politie (inclusief de beschikbaarheid van mensen en middelen voor die gewenste inzet). Dat begint met inzicht op begrotingsniveau, maar gaat doorwerking vinden in beschikbaarheid van deze informatie naar alle relevante organisatieonderdelen. Deze beweging volgt een groeipad over meerdere jaren, noodzakelijk om stap voor stap de gegevens uit de onderliggende registraties om te vormen naar te presenteren informatie.



De aangeboden informatie valt uiteen in twee delen:

1. het aandeel van de begroting waarop eenheden en andere organisatieonderdelen meer of minder direct invloed of zeggenschap over hebben, de 'compartimentering';
2. de inzet van mensen en middelen in de eenheden en andere organisatieonderdelen in aantallen en (deels) geld, uitgewerkt in infographics.

Ten opzichte van de begroting en het beheerplan 2020-2024 is deze informatie verrijkt. De (financiële) compartimentering is uitgebreid met de post vervoer. De inhoud van de infographics is aangepast en aangevuld (m.n. vervoer en huisvesting) en beter uitgelijnd met de beschikbare informatie. Dit hoofdstuk weerspiegelt daarmee de groei die de politie maakt in het inzichtelijk maken van verschillende elementen van de bedrijfsvoering.

In verbinding met de infographics is ook de meer beleidsmatige toelichting op personeel, huisvesting, vervoer en ICT in dit hoofdstuk opgenomen. Hiermee staat alle relevante informatie op deze bedrijfsvoeringsaspecten bij elkaar.

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

In de begroting en het beheerplan 2020 werd een eerste inzicht gegeven in het beslag van de eenheden op een aantal posten van de begroting. In deze begroting en dit beheersplan is deze informatie uitgebreid. De begrotingspost vervoer is toegevoegd en naast de regionale- en landelijke eenheden worden nu ook het Politie Diensten Centrum (PDC), de Politieacademie (PA), en de korpsleiding/Korpsstaf in beeld gebracht. De geraamde bestedingen voor de beheeropdrachten inzake LMS en RST, zoals verwerkt in de totale begrotingscijfers, zijn buiten deze overzichten gehouden. In de komende begrotingen en beheerplannen wordt deze informatie nog verder uitgebreid met enkele begrotingsposten.

Het doel van de navolgende tabellen is om inzicht te geven in de (financiële) middelen waarover door de betreffende organisatieonderdelen keuzes worden gemaakt. Waar van toepassing is dit op lokaal en/of regionaal niveau. Dit betreft enerzijds posten waarover de onderdelen directe zeggenschap hebben (budgettering). Anderzijds betreft dit posten waarvoor het budget bij het PDC is belegd maar waarover in de gekozen ontwikkeling invloed en zeggenschap door de onderdelen versterkt wordt (compartimentering). Begrotingsposten waarbij zeggenschap door de (individuele) onderdelen niet wordt voorzien, vooral collectieve en concernposten (totaal circa € 0,9 mld.), blijven buiten deze overzichten, evenals het LMS en RST (totaal circa € 0,2 mld.) die apart worden gepresenteerd.



De middelen die hier in beeld zijn gebracht betreffen de vaste- en variabele personeelskosten, de operationele kosten en de door de eenheden te beïnvloeden beheerskosten. Zoals in de vorige begroting en het beheerplan is aangegeven, zijn daar dit jaar de kosten van vervoer aan toegevoegd. In de komende begrotingen en beheerplannen worden nog enkele posten toegevoegd, zoals opleidingen en ICT-werkplekken waarmee dit inzicht verder wordt vergroot. De specificatie en onderbouwing van de hierna in beeld gebrachte begrotingsposten zijn met bijlagen in hoofdstuk 6 uitgewerkt.

### Organisatie onderdelen

(bedragen x € 1 miljoen)

	Totaal RE	LE	PDC	KL+St.	PA	Totaal
<b>Personeel</b>	3.126,5	401,5	535,8	59,6	96,3	4.219,7
<b>Operatie</b>	207,7	26,2	27,4	2,3	3,0	266,6
<b>Vervoer</b>	130,4	47,6	23,3	0,3	3,7	205,4
<b>Beheer</b>	18,9	2,0	31,3	11,1	0,0	63,3
<b>Specifiek</b>	55,4	64,3	176,6	43,1	22,6	362,0
<b>Totaal</b>	<b>3.538,9</b>	<b>541,5</b>	<b>794,4</b>	<b>116,4</b>	<b>125,7</b>	<b>5.117,0</b>
<b>Sterkte (in FTE's)</b>	47.243	5.412	7.303	586	1.212	61.756
<b>Gem./fte (x € 1.000)</b>	74,9	100,1	108,8	198,7	103,7	82,9

### Regionale eenheden

(bedragen x € 1 miljoen)

	NN	ON	MN	NH	AM	DH	RD	ZWB	OB	LB	Totaal
<b>Personeel</b>	281,0	471,5	317,4	240,3	360,9	412,9	393,8	234,8	215,3	198,6	3.126,5
<b>Operatie</b>	19,7	30,3	21,5	15,8	24,0	26,8	26,2	16,1	14,8	12,6	207,7
<b>Vervoer</b>	13,3	21,6	13,8	10,2	12,7	15,3	14,9	11,1	9,1	8,4	130,4
<b>Beheer</b>	1,8	2,8	2,0	1,4	2,2	2,4	2,4	1,5	1,3	1,2	18,9
<b>Specifiek</b>	3,3	5,9	5,2	3,4	15,4	4,7	5,7	4,7	2,5	4,6	55,4
<b>Totaal</b>	<b>319,1</b>	<b>532,0</b>	<b>359,8</b>	<b>271,1</b>	<b>415,1</b>	<b>462,1</b>	<b>443,0</b>	<b>268,2</b>	<b>243,0</b>	<b>225,4</b>	<b>3.538,9</b>
<b>Sterkte (in FTE's)</b>	4.112	7.115	4.897	3.589	5.482	6.289	6.023	3.523	3.230	2.983	47.243
<b>Gem./fte (x € 1.000)</b>	77,6	74,8	73,5	75,5	75,7	73,5	73,6	76,1	75,2	75,6	74,9

Op basis van de begroting en het beheerplan is het budgettaire kader voor de regionale en landelijke eenheid totaal € 390 miljoen. Daarover hebben de eenheden dus directe zeggenschap. Grondslag voor de verdeling over de eenheden komt voort uit de jaarplannen 2019, met enkele aanpassingen in totaal volume (o.a. door de cao) en enkele specifieke aanvullingen. Dit betreft de volgende posten met de daarbij benoemde kosten:

- **Operatie:** kosten voor operationele inzet (overwerk en operationele toelagen), voor ingehuurd personeel en vrijwilligers, voor operationele bedrijfsmiddelen (verkeersmiddelen, opsporingsmiddelen, e.d.) en andere operationele kosten (arrestantenverzorging, tolken en vertalen, wegsleepregeling, dienstreizen, e.d.);
- **Beheer:** diverse beheersmatige kosten, zoals representatie, teambinding, bijzondere gebeurtenissen, vergaderkosten, e.d.;
- **Specifiek:** budget voor kosten die specifiek aan eenheden zijn toegekend vanwege een specifieke opdracht (zoals voor GGP en cybercrime), kosten met een eenheidseigen opbouw (m.n. arrestantenverzorging) of incidentele budgetten voor tijdelijke maatregelen (o.a. Buma gelden).

Nast de eenheidsbudgetten worden voor twee posten, personeel en vervoer, budgetten van het PDC gepresenteerd voor het beslag dat daarop door de eenheden wordt voorzien. Hierop wordt in de komende tijd invloed en zeggenschap door de eenheden versterkt. Inhoud en grondslag voor de toerekening zijn als volgt:

- **Personeel:** dit betreft de vaste loonsomkosten van de voor het begrotingsjaar berekende doelsterkte (operationele sterkte, aspiranten en niet-operationele sterkte). De grondslag hiervoor is de Strategische Personeelsplanning 2021, met een prognose van de bezetting in 2021 en de daarbij behorende kosten (zie verder paragraaf 4.3);

- **Vervoer:** dit betreft de totale kosten van alle vervoermiddelen, zowel op het land als op het water en in de lucht. De kostenverhoudingen voor de vervoermiddelen op het land vinden hun grondslag in de verhoudingen van het interne normeringsmodel (TCO - Total Cost of Ownership). Dit is ingesteld om tot een goede keuzeafweging door de eenheden c.a. te komen waarbij rekening wordt gehouden met context en bijzonderheden. Deze verdeling geeft een eerste beeld en moet als indicatief worden beschouwd. Er wordt nog gewerkt aan koppeling van de kosten van feitelijke beschikbare vervoermiddelen. De kosten van vaartuigen en luchtvloot zijn wel gebaseerd op specifieke ramingen (zie verder paragraaf 4.5).

De kosten uitgedrukt per fte (sterkte) geven verschillen te zien tussen de verschillende (regionale) eenheden en de andere onderdelen. Dit betreft in hoge mate verschillen in de gemiddelde personeelskosten, terug te voeren op afwijkingen als gevolg van verschillen in inrichting (formatie) en bezetting voortvloeiend uit het verleden. Daarnaast veroorzaken enkele specifieke budgetten, zoals voor arrestantentaken, verschillen tussen eenheden. Toename van inzicht over de verdeling vraagt de komende jaren nadere analyse en toelichting. Dit maakt deel uit van de verdere Doorontwikkeling van de Begroting en Budgettering.

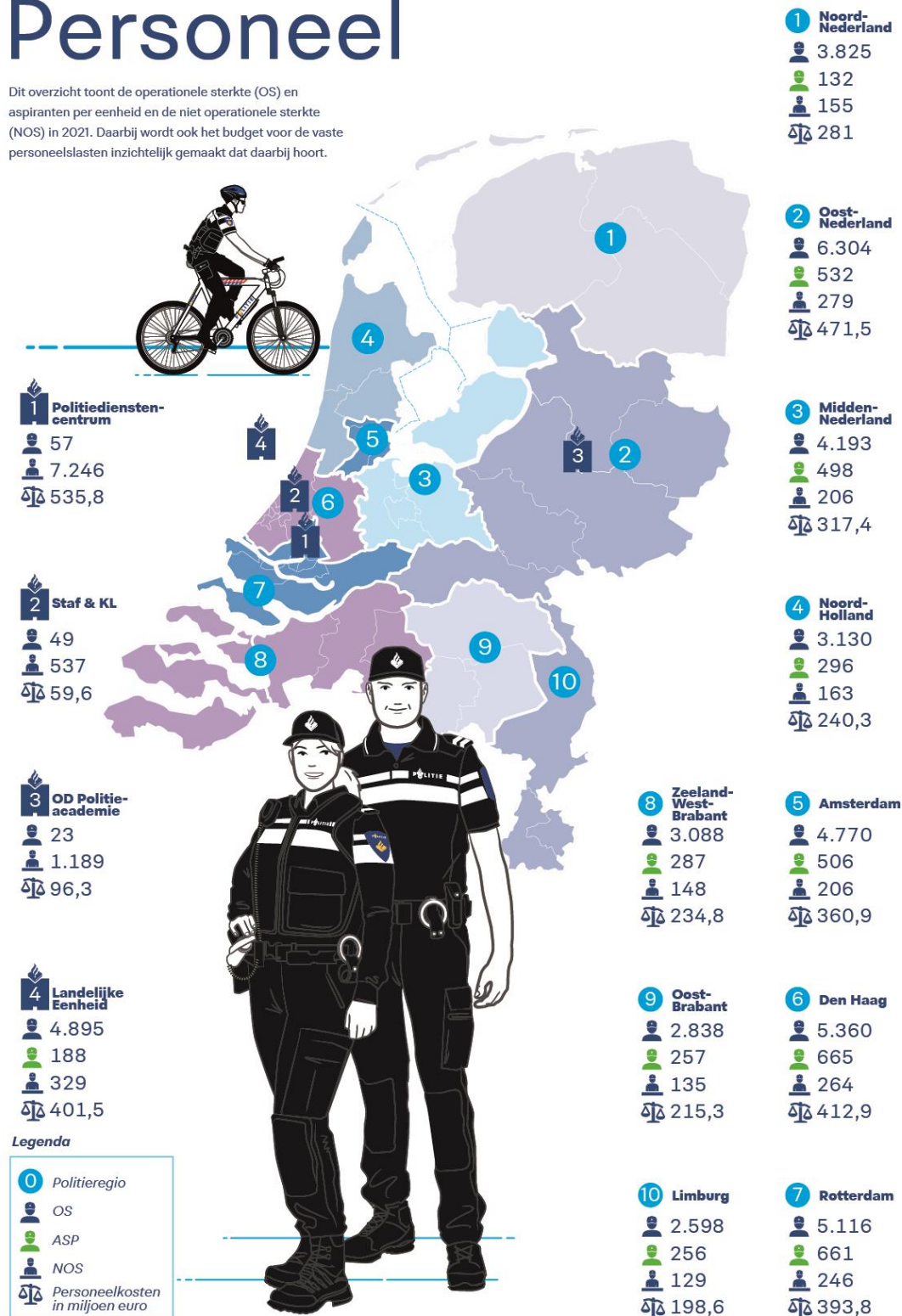
Naast dit inzicht in de verdeling van de financiële middelen volgt in de volgende paragrafen inzicht in de middelenverdeling op vier onderwerpen

### 4.3 Bezetting per eenheid

In de onderstaande infographic staan per onderdeel de Operationele sterkte (OS), de aspiranten (ASP), de niet operationele sterkte (NOS) en het geraamde bedrag voor de vaste personeelskosten (in miljoen euro).

# Personeel

Dit overzicht toont de operationele sterkte (OS) en aspiranten per eenheid en de niet operationele sterkte (NOS) in 2021. Daarbij wordt ook het budget voor de vaste personeelslasten inzichtelijk gemaakt dat daarbij hoort.



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

De strategische personeelsprognose, voor zowel de operatie als de bedrijfsvoering, vormt de basis voor de verwachte in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2021-2025. De personeelsprognose geeft zicht op de personeels-samenstelling en de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan in-, door- en uitstroom van personeel (zie ook bijlage 5 model D2). De personeelsprognose is financieel vertaald in de begroting en het beheerplan 2021-2025.

De bezetting in de operationele sterkte (OS) (inclusief aspiranten) groeit naar verwachting in 2021 met ruim 400 fte. Ondanks deze groei in de bezetting is er sprake van onderbezetting in de operationele sterkte ten opzichte van de formatie. Deze onderbezetting kent eind 2020 haar maximum, neemt naar verwachting af in 2021 en 2022 en is in 2024 opgelost.

Uit de strategische personeelsprognose blijkt dat eind 2021 de bezetting van de operationele sterkte zich 700 fte onder de formatie bevindt. Er wordt maximaal ingezet om bij te sturen op de onderbezetting. Naast maximaal inzetten op instroom van aspiranten en zij-instroom wordt ook door bijvoorbeeld de inzet van vrijwilligers de inzetbare capaciteit zo hoog mogelijk gehouden. In het bijzonder is de verkorting van het basispolitieonderwijs van drie naar twee jaar een hele sterke impuls die zorgt dat er sneller balans ontstaat tussen formatie en bezetting. Ook worden alternatieve selectieprocedures ingericht om de belemmeringen in het instroomproces, vanwege de huidige situatie rondom corona, zoveel mogelijk te beperken. In 2021 worden dus meerdere interventies gepleegd om de instroomketen (werven-selecteren-opleiden) te optimaliseren.

De opgave voor de politie voor ultimo 2022 is het realiseren van een structurele uitbreiding van de politiesterkte met ruim 1.100 fte (Regeerakkoord – Vertrouwen in de toekomst)). Deze opgave is nadien aangevuld met extra uitbreidingen o.a. naar aanleiding van moties uit de TK, bijvoorbeeld bij de Zedenpolitie, bij AVIM en in verband met de Brexit. Daarnaast wordt ook gewerkt aan verdere uitbreiding ten behoeve van bewaken en beveiligen en loopt de voorbereiding op de intensivering van de aanpak van ondermijning, onder andere in de vorm van een Multidisciplinair Interventie Team (MIT) met partners in de veiligheidsketen. Dit team wordt over meerdere jaren opgebouwd. De formatie-uitbreiding voor de politie dient nader te worden uitgewerkt en gespecificeerd met behoud van flexibiliteit in mensen en middelen.

Tegelijkertijd stromen in de vijf jaar van de meerjarenbegrotingsperiode 2021 tot en met 2025 meer dan 11.270 fte ervaren politiemensen uit. De komende vijf jaar heeft de politie gemiddeld per jaar een instroom van 3.100 (fte) operationele sterkte nodig om het vertrek van ervaren operationele medewerkers op te vangen en geplande groei te realiseren.

Deze uitbreidingen en de vervanging vragen forse inspanningen op het gebied van de in- en doorstroom van personeel en het politieonderwijs en maken een wendbaarder onderwijsstelsel met slimmere en flexibelere leerroutes noodzakelijk. Belangrijke thema's hierin zijn:

- specifiek versus generiek opgeleid personeel;
- de inzet van hoger en anders opgeleiden;
- 21 st century skills;
- de (veranderende) balans tussen mensen en middelen.

In de periode tot en met 2023 zal de volwaardige OS (volledig gekwalificeerde medewerkers) onderbezet zijn en de aspirantensterkte (medewerkers in opleiding) overbezet ten opzichte van de formatie. In 2024 is de operationele sterkte op het niveau van de formatie.

De onderbezetting in de komende jaren wordt door drie factoren veroorzaakt. Ten eerste was er in 2019 sprake van een lagere realisatie. Op 31 december 2019 was de operationele bezetting ruim 450 fte lager dan begroot. De voornaamste reden hiervoor is dat de politie en de Politieacademie fors meer capaciteit moeten inzetten voor het opleiden en begeleiden van nieuwe medewerkers. Docenten en begeleiders zijn geen operationele functies, hierdoor stroomde vorig jaar 349 fte door naar niet-operationele functies. Daarnaast was er in 2019 sprake van een iets hogere onvoorziene uitstroom en koos een aantal operationele medewerkers voor arbeidstijdverkorting. Ten tweede is deze het gevolg van alle personele bewegingen; de pensioen-uitstroom is de afgelopen jaren al hoog geweest en deze piekt de komende jaren met een jaarlijkse uitstroom van 1300-1400 fte. Ook zal de overige mobiliteit en doorstroom naar NOS (niet operationele sterkte) functies (ten behoeve van begeleidings- en docentfuncties van de grote aantallen aspiranten) naar verwachting de komende jaren nog hoog zijn. De geprognosticeerde groei van de bezetting laat zien dat het lukt om de vervangingsvraag in te vullen en daarbij ook nog daadwerkelijk te groeien. Ten derde is er naast deze vervangingsvraag ook sprake van een grote formatiestijging in 2020 en 2021. De groei van de bezetting van de operationele sterkte blijft daar de komende jaren bij achter, maar dat zal zoals geprognosticeerd in 2024 zijn opgelost.

Op basis van de strategische personeelsprognose wordt jaarlijks een instroomarrangement opgesteld. Dat arrangement geeft de benodigde instroom aan, zowel ten behoeve van het Basis Politie Onderwijs (BPO) als de overige instroom die opleidingscapaciteit van de Politieacademie vraagt. Om de forse uitstroom te kunnen opvangen is geprognosticeerd dat er in 2021 bijna 2.300 mensen (= 2.406 fte) aspiranten moeten beginnen aan hun politieopleiding. De bezetting van de aspiranten zal hierdoor fors toenemen en de komende jaren een overbezetting kennen die nodig is om de toekomstige hoge uitstroom en formatiegroei te kunnen opvangen. In 2021 is tevens een operationele zij-instroom voorzien van ruim 930 fte.

Het gaat bij de instroom van aspiranten en andere operationele sterkte niet alleen om de aantallen medewerkers die moeten worden geworven (kwantitatief) maar vooral ook om de juiste expertises en opleidingsniveaus te laten instromen en doorstromen (kwalitatief).

Tevens wordt duidelijk dat de niet-operationele sterkte langer dan voorzien in eerdere begroting en beheerplannen, een overbezetting zal kennen die begin 2024 zal zijn afgebouwd. Het vraagstuk van de overbezetting NOS is nog steeds een uitloei van de reorganisatie en kent een hardnekkig karakter. Er is nog altijd sprake van mismatch binnen de aanwezige bezetting: overbezetting op bepaalde functies versus onderbezetting op andere functies, waarbij deze functies en de mensen die deze uitvoeren onderling niet uitwisselbaar zijn. Het is wel goed om te realiseren dat een deel van de NOS overbezetting 'wenselijke' overbezetting is, doordat het enerzijds NOS betreft die is aangetrokken ter ondersteuning van de (dalende) operationele sterkte. Ook betreft dit NOS medewerkers met voorheen een OS functie die nu worden ingezet voor de opleiding en begeleiding van de grote aspiranteninstroom. Tot slot is het ten dele ook bezetting die vooruitloopt op een nog door te voeren formatiestijging.

In 2018 zijn ook Buma gelden toegekend om de gevolgen van de hoge uitstroom op te vangen. In 2021 zetten de eenheden € 10 miljoen daarvan in voor de kosten van onder andere meerwerk, het inhuren van arrestantenzorg en inhuren van derden. Allen gericht op het ondersteunen en ontlasten van de operationele sterkte.

De bijdrage voor Goed Werkgeverschap wordt in 2021 besteed aan KC taken, arrestantenzorg en de aanpak van arbeidsverzuim. In totaal voor € 16 miljoen in 2021.

In deze prognoses over de sterkteontwikkeling is rekening gehouden met mogelijke effecten van de coronacrisis op de arbeidsmarkt en daarmee op de externe mobiliteit. Ook is rekening gehouden met het akkoord met de vakorganisaties op het gebied van vervroegde pensioenuittreding op grond van het pensioenakkoord.

## 4.4 Huisvesting per eenheid

# Huisvesting

Dit overzicht geeft de totale huisvestingsportefeuille van de politie weer, onderverdeeld naar aantal panden per eenheid ultimo 2019. In 2020 was dit overzicht opgebouwd naar gebruikersfunctie. Onder politiebureaus wordt verstaan: team-, district- en eenheidsbureau 's. Onder politieposten wordt verstaan: een politievoorziening voornamelijk bij ketenpartners. Onder kantoren wordt verstaan: de panden bij operationele eenheden die ten dienste staan van de operatie zoals recherche. Daarnaast betreft dit ook stafdiensten van de operatie en de decentrale bedrijfsvoering vanuit het PDC. Onder overig wordt verstaan: arrestantenverblijven, regiobeslaghuizen, IBT complexen, parkeervoorzieningen en opslag.



### Toelichting op de cijfers

In het Strategisch Huisvestingsplan van de politie is aangegeven hoe de toekomstige huisvesting van de politie eruit komt te zien. Door de eenheden is, binnen kaders, bepaald in welke panden (bestaand of nieuw) de politie gehuisvest gaat worden en welke panden worden afgestoten.

Bovenstaand overzicht geeft het aantal panden (in beheer) weer per eenheid, onderverdeeld in de categorieën politiebureau, politiepost, kantoor en overig. Het gaat hierbij om 864 panden met ruim 1.700 gebruikersfuncties. Vorig jaar was dit overzicht opgebouwd naar gebruikersfunctie. Het overzicht is in samenspraak met externe en interne belanghebbenden nog in ontwikkeling.

Het overzicht geeft de totale huisvesting van de politie weer ultimo 2019. Een zeer klein deel van de basisteams is in politiepостen gestationeerd. Onder politiebureaus wordt verstaan de team-, districts- en eenheidsbureaus. Kantoren huisvesten onderdelen zoals bijvoorbeeld de recherche, stafdiensten van de operatie en de decentrale bedrijfsvoering vanuit het PDC. Het PDC is gehuisvest in bedrijfsvoeringslocaties. Onder 'overig' wordt voornamelijk verstaan arrestantenverblijven, regiobeslaghuizen, IBT-complexen, parkeervoorzieningen en opslag.

### 4.4.1 Huisvestingsbeleid

In het Strategisch Huisvestingsplan 2013-2025 (SHP) staan de meerjarige beleidsdoelstellingen voor de huisvesting van de politie tot en met 2025. De opgave is te komen tot effectievere en efficiëntere huisvesting die past bij de ontwikkeling van de organisatie, waaronder de doorontwikkeling van de dienstverlening van de politie. Daarbij streven we naar een optimale geografische spreiding van locaties en tegelijkertijd naar lokale verankering van de teams. Dit alles te realiseren binnen de gestelde financiële kaders.

De meerjarige beleidsdoelstellingen zijn in 2016-2017 per eenheid uitgewerkt in (tactische) huisvestingsplannen voor de periode tot en met 2025. Deze plannen worden periodiek geactualiseerd aan de hand van beleidsvorming, voortgang

in de uitvoering en voortschrijdend inzicht. Marktonwikkelingen zoals voldoende beschikbaarheid van uitvoerende partijen, maar ook de gevolgen van het coronavirus, zullen de komende tijd druk leggen op de realisatie. Eventuele financiële consequenties worden verwerkt in de reguliere P&C-cyclus. De plannen worden altijd in goed overleg met de eenheid bijgesteld en afgestemd met het lokaal gezag.

Gezien de veranderde omgeving en de ontwikkeling van de organisatie, heeft in 2019 een evaluatie van het Strategisch Huisvestingsplan plaatsgevonden. Daarnaast zijn in de afgelopen jaren diverse strategische thema's nader uitgewerkt. De bevindingen vanuit deze evaluatie worden, samen met de uitwerkingen van strategische thema's, in de komende periode verwerkt in een actueel, strategisch beleidskader voor huisvesting.

In 2020 zullen onder andere de strategische thema's toepassing van smart building technologie en circulariteit van vastgoed worden uitgewerkt. De uitwerking van een thema is gericht op een impactanalyse op en de vertaling naar strategische kaders voor de vastgoedportefeuille. De financiële impact is vooralsnog beperkt tot de kosten die zijn gemoeid met de uitwerking. Eventuele substantiële impact op de huisvestingsplannen, als gevolg van te maken keuzes op deze thema's, zal worden verwerkt in eerder genoemd strategisch beleidskader.

In 2019 is een eerste versie opgesteld van de routekaart voor de verduurzaming van de vastgoedportefeuille. De routekaart geeft aan op welke wijze de politie door verduurzaming van haar vastgoed zal bijdragen aan de ambities zoals gesteld in het Klimaatakkoord: streven naar 49% CO<sub>2</sub>-reductie in 2030, 95% in 2050. In het licht van de voortschrijdende techniek zal periodiek worden bezien, of bijstelling van de routekaart nodig is. Met name de recente stikstofproblematiek kan van invloed zijn op de uitvoering van het programma. Door vroegtijdige optimalisatie op zowel CO<sub>2</sub> als stikstof kan voorkomen worden dat de gestelde ambities niet gehaald gaan worden. De routekaart is een voorbeeld van beleidsvorming die wordt meegenomen in de periodieke actualisatie van de huisvestingsplannen per eenheid.

## 4.5 Vervoer per eenheid

# Vervoer

Dit overzicht geeft per eenheid het aantal vervoersmiddelen van de politie, exclusief de volledig afgeschermdede heimelijke voertuigen, weer ultimo januari 2020. De voertuigen zijn ingedeeld naar voertuigen ten dienste van de operatie, ten dienste van opleiding en ten dienste van de interne mobiliteit. Daarbinnen zijn naast opvallende en onopvallende voertuigen de helikopters (landelijke eenheid) en vaartuigen (landelijk) toegevoegd. Ten opzichte van het voorgaande jaar zijn nu ook de bedragen per eenheid weergegeven. Deze bedragen zijn indicatief en geven (voor het eerst) een beeld van de bestedingsverhoudingen tussen de eenheden, PDC. e.d.

### 1 Politiedienstencentrum & Staf KL

	26		5
	114		29
	705		256
	645		192
	222		
<b>Totaal</b>	<b>2.194</b>		
	<b>12,6</b>		

### 2 OD Politie-academie

	25		2
	126		309
<b>Totaal</b>	<b>462</b>		
	<b>3,7</b>		

### 3 Landelijke Eenheid

	38		60
	987		132
	516		172
	96		1
<b>Totaal</b>	<b>2.002</b>		
	<b>30,8</b>		

### Legenda

Politieregio

#### Opvallend

Politiemotoren

Poltie auto/bus

Bijzonder

interne mobiliteit

opleiding

#### Opvallend

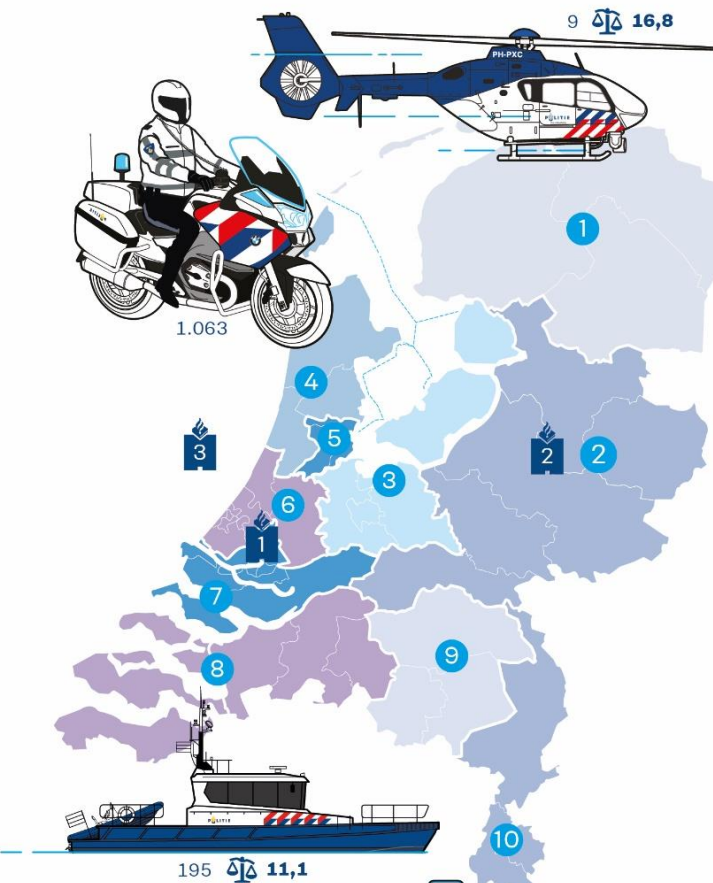
Politiemotoren

Poltie auto/bus

Bijzonder

opleiding

Euro's  
Bedragen \* €1 miljoen



### 10 Limburg

	51		56
	207		156
	106		39
	30		
<b>Totaal</b>	<b>645</b>		
	<b>8,4</b>		

### 9 Oost-Brabant

	50		73
	169		203
	188		51
	25		
<b>Totaal</b>	<b>759</b>		
	<b>9,1</b>		



2.410

### 8 Zeeland-West Brabant

	37		70
	261		187
	195		61
	24		
<b>Totaal</b>	<b>835</b>		
	<b>11,1</b>		

### 7 Rotterdam

	169		99
	451		239
	178		99
	21		1
<b>Totaal</b>	<b>1.257</b>		
	<b>14,9</b>		

### 1 Noord-Nederland

	74		87
	395		267
	123		79
	26		
<b>Totaal</b>	<b>1.051</b>		
	<b>13,3</b>		

### 2 Oost-Nederland

	138		149
	758		397
	209		104
	39		
<b>Totaal</b>	<b>1.794</b>		
	<b>21,6</b>		

### 3 Midden-Nederland

	53		115
	369		249
	224		64
	36		
	1		
<b>Totaal</b>	<b>1.111</b>		
	<b>13,8</b>		

### 4 Noord-Holland

	40		75
	295		160
	174		70
	17		
<b>Totaal</b>	<b>831</b>		
	<b>10,2</b>		

### 5 Amsterdam

	109		141
	408		168
	60		72
	26		
<b>Totaal</b>	<b>984</b>		
	<b>12,7</b>		

### 6 Den Haag

	112		133
	488		223
	142		93
	23		
<b>Totaal</b>	<b>1.214</b>		
	<b>15,3</b>		



### **Toelichting op de cijfers**

Bovenstaande Infographic geeft het aantal vervoermiddelen van de politie weer ultimo januari 2020 (exclusief de volledig afgeschermdde heimelijke voertuigen en de fietsen).

De voertuigen zijn ingedeeld naar voertuigen die ten dienste staan van de operatie, die ten dienste staan van opleiding en die ten dienste staan van de interne mobiliteit. Daarbinnen worden opvallende en onopvallende auto's (per eenheid), de luchtvaartuigen (Landelijke Eenheid) en de vaartuigen (landelijk) in beeld gebracht.

De voertuigen zijn verder ingedeeld in de volgende categorieën: motoren, auto's/bussen, bijzondere voertuigen, en de categorie snor-/bromfietsen en scooters. Onder de categorie "bijzonder" wordt verstaan de bestelauto's, ME, terreinwagens, vrachtwagens en werkmaterieel.

Daarnaast is voor het merendeel van de voertuigen een normeringsmodel ontwikkeld dat een (her) verdeling van de voertuigen over de eenheden beoogt, waarbij medewerkers in vergelijkbare omstandigheden kunnen beschikken over een gelijke inzet van voertuigen. Voor de basisteams is een minimum norm berekend voor noodhulpvoertuigen waarbij rekening is gehouden met het aantal incidenten, de afhandelingstijd, een opslag voor piekmomenten, een locatiefactor en een gebiedslast (gebaseerd op landelijke- en stedelijke omgevingsfactoren van een basisteam). Eenheden hebben tot op teamniveau zelf invloed op de voertuigmix binnen het normeringsmodel.

Ten opzichte van het voorgaande jaar zijn nu ook bedragen per eenheid weergegeven die een beeld geven van de bestedingsverhoudingen tussen de eenheden, PDC, Staf KL en Politieacademie. Bij voertuigen zijn deze bedragen gebaseerd op het totale begrote bedrag voor voertuigen, waarbij gebruik is gemaakt van de verhouding tussen de eenheden zoals gedefinieerd binnen het normeringsmodel.

Een aantal landelijke voorzieningen is niet direct toewijsbaar naar de eenheden. Deze zijn daarom verdeeld over de organisatieonderdelen die de voorzieningen nodig hebben voor de taakuitvoering. De vaartuigen kunnen worden onverdeeld in patrouillevaartuigen, consoleboten, RHIB, waterscooters en (drijvende) boothuizen. De bedragen bij vaartuigen en helikopters geven een indicatie van het begrote bedrag. Een normeringsmodel is nog in ontwikkeling.

In de komende (begrotings)jaren zullen met alle betrokken partijen de bestedingsverhoudingen en werkelijke kosten steeds beter in beeld worden gebracht.

### **Beschrijving van het vervoersbeleid**

De visie op de "politietak op het water" en het functioneel kader vaartuigen is recent vastgesteld. Met het noodplan vaartuigen is daar grotendeels al op geanticipeerd. De visie wordt nu ook uitgewerkt in een strategisch vlootplan voor de operatie.

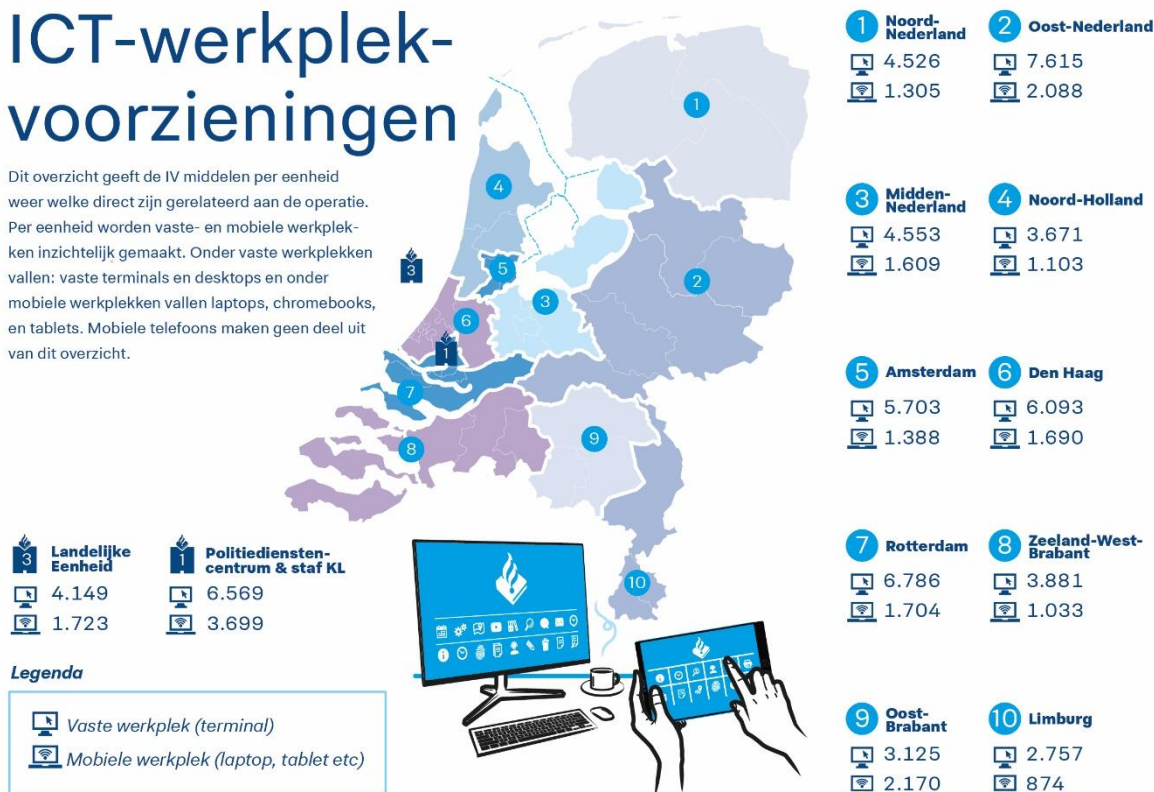
De financiële kaders voor eenheden zijn opgehoogd met de Regeerakkoordgelden in 2020. Er worden aparte kaders voor fietsen, drones en vaartuigen ontwikkeld. Waar mogelijk worden deze kaders samengevoegd zodat een grotere keuzevrijheid ontstaat voor de teams in de eenheden.

De politie bereidt zich voor op de verduurzaming van het wagenpark via de trias logistica: Verkleinen, Verslimmen, Vergroenen. Er zijn twee pilots actief rond emissieloze voertuigen. Ook worden momenteel fietsen, e-bikes, e-scooters en speed-pedelecs aanbesteed in de verwachting dat hiermee het aantal kilometers met auto's gaat dalen. En daarmee wordt het aanbod voor de teams vergroot, ook met het toevoegen van drones aan de mix. Er wordt verder gewerkt aan de routekaart duurzaamheid voor vervoer, waarin ook woon-werkverkeer wordt meegenomen.

## 4.6 ICT per eenheid

# ICT-werkplekvoorzieningen

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



### Toelichting op de cijfers

Bovenstaande figuur geeft een overzicht van de huidige vaste en mobiele werkplekken per eenheid. Zoals in de vorige begroting en het beheerplan is aangegeven, is inmiddels gevolg gegeven aan de opdracht om het werkplekconcept nader uit te werken. De komende jaren zal de verhouding vaste versus mobiele IV-werkplekken aanzienlijk veranderen. Er wordt ingezet op de vervanging van 40.000 vaste werkplekken volgens onderstaand schema. In de periode 2019 t/m 2022 zal het aantal mobiele IV werkplekken groeien van circa 5.000 naar 45.000. Tegelijk wordt de beweging ingezet om het aandeel vaste werkplekken in gelijke mate terug te brengen, van circa 56.000 in 2019 tot 16.000 in 2022.

### Prognose verhouding werkplekken

	2019	2020	2021	2022
Mobiele IV werkplekken	5.000	20.000	40.000	45.000
Thin clients	56.000	41.000	21.000	16.000
Totaal	61.000	61.000	61.000	61.000

De effecten van deze grootschalige vervanging worden verwerkt in de eerstvolgende begroting en beheerplan en zijn nog niet verwerkt in bovenstaande infographic. Hiervoor dient nog het precieze beleid per doelgroep en fasering (welke doelgroepen eerst) te worden bepaald. Door het aandeel mobiele werkplekken te vergroten wordt plaats onafhankelijk werken gefaciliteerd. Dit sluit goed aan bij het huisvestingconcept van de politie. Niet alle werkplekken zullen mobiel worden. Ook vaste werkplekken blijven in kleinere aantallen in gebruik. Daarnaast blijven voor specialistische werkzaamheden vaste werkplekken in gebruik.

## 4.6.1 IV-strategie en architectuur

Achter de vijf richtingen van het strategisch kompas van de politie (zie hoofdstuk 2) schuilt een sterke behoefte aan informatie en technologie. Zonder juiste ondersteuning vanuit de informatievoorziening kan de politie niet optimaal vorm geven aan de realisatie van haar missie. Zo maakt bijvoorbeeld de ondersteuning van informatie-uitwisseling met ketenpartners en het digitaal samenwerken in netwerken het mogelijk om steeds effectiever in (nieuwe) veiligheidscoöperaties te acteren. En verbondenheid met wijk, web en wereld wordt ondersteund door gezamenlijk te werken aan de verbetering van de informatiepositie en het snel kunnen delen van relevante informatie.

Politiewerk wordt steeds meer informatiewerk, en meer dan ooit zijn informatie en technologie onderdeel van de kern van het werk van de politie (zie hoofdstuk 3). Beschikbaarheid en effectieve inzet van gegevens is essentieel om het politiewerk goed te kunnen richten en organiseren. Dit komt samen in de IV-strategie waarvan de drie belangrijkste kernpunten zijn:

- Effectief in een digitaliserende wereld;
- Samenwerken in netwerken en ketens;
- Lokale waarde, centrale regie.

Ondersteunend daaraan zijn de overige zes kernpunten als volgt:

- IV als politiewapen
- Gegevens zijn de kern
- Fundament structureel op orde
- Mobiel werken is de norm
- Professionele organisatie
- Rechtmatigheid en veiligheid gewaarborgd

De ontwikkelingen die nodig zijn om deze kernpunten te realiseren, worden aangepakt in vier sporen die verschillen qua dynamiek en veranderaanpak. De sporen richten zich op het afronden van ingezette vernieuwing en anticiperen op de toekomst. Het is van groot belang om de samenhang tussen de ontwikkelingen te waarborgen. Daarvoor zal de komende jaren de architectuurfunctie en de positionering daarvan verder worden versterkt en uitgebreid.

Maatschappelijke ontwikkelingen beïnvloeden in hoge mate het politiewerk. De politie wil door de inzet van state-of-the-art technology een antwoord geven op de veranderende vraag naar politiewerk in de toekomst. De keuze voor sleuteltechnologieën en gerichte technologische en sociale innovaties zijn daarvoor belangrijke instrumenten. In de komende jaren wordt de IV-Strategie doorontwikkeld en geoperationaliseerd om aan te blijven sluiten op de innovatie- en digitaliseringsagenda van het korps. Tevens worden de kaders rondom gegevens en informatiebeveiliging verder ontwikkeld en geoperationaliseerd.

### *Besturing op Generieke Voorzieningen*

Generieke voorzieningen zijn voorzieningen die geen directe functionaliteit bieden aan eindgebruikers maar die wel randvoorwaardelijk zijn voor het functioneren van eindgebruikerstoepassingen. Voor de informatievoorziening van de politie als geheel zijn generieke voorzieningen van grote waarde omdat ze door gemeenschappelijk gebruik zorgen voor kostenefficiëntie, samenwerking en een integrale informatiepositie. Voorbeelden van generieke voorzieningen zijn multimedia en geografische informatievoorziening.

Om de realisatie van generieke voorzieningen te stimuleren, krijgt de CIO een apart IV-urenkader tot zijn beschikking. De CIO stelt deze IV-uren, inclusief (architectuur)kaders, doelgebonden beschikbaar aan portefeuillehouders waardoor de realisatie van een generieke voorziening onder de verantwoordelijkheid van de betreffende portefeuillehouder wordt gebracht. De CIO - ondersteund door de architectuurfunctie - is verantwoordelijk voor het bewaken van de samenhang in de ontwikkeling van het geheel van generieke voorzieningen.

### *Balans tussen beheer en vernieuwing*

Het beheer en de vernieuwing van de informatievoorziening dient aan te sluiten bij de prioriteiten die de gezagen ten aanzien van de taakuitvoering hebben gesteld en waarvan de meerjarige uitwerking vorm krijgt langs de lijnen van portefeuilles. Dit vraagt om kaderstelling en prioritering, zodat er in de portefeuilles gewogen keuzes te maken zijn en tegelijk een goede balans wordt gevonden tussen beheerkosten, stabiliteit en vernieuwing. Een verhouding van 70% (beheer, stabiliteit) en 30% (vernieuwing) wordt als een gezonde, marktconforme balans gezien.

## 5. Strategische beheerthema's en maatregelen

Om de dagelijkse werkzaamheden te kunnen verrichten, is het beheer van de organisatie essentieel. Dit houdt in dat er voor wordt gezorgd dat de bestaande faciliteiten in de organisatie op niveau blijven en worden toegesneden op wat nodig is in de operatiën.

In het kader van compliance voldoet de politie in het beheer en de op te leveren planproducten aan de geldende wet- en regelgeving. Voor de implementatie van een nieuwe wet- en regelgeving heeft de politie een procedure ingericht. Deze procedure is belegd bij juridische zaken, zij toetsen met brede vertegenwoordiging uit de organisatie, of de nieuwe wet- en regelgeving impact heeft op de organisatie.

Beleidsreacties van de minister aangaande de politie worden opgesteld in afstemming met de politie (en wanneer nodig met de gehele keten). Politie-intern is de lijn verantwoordelijk voor de implementatie en monitoring op de voortgang van de aanbevelingen. Met betrekking tot het Inspectierapport naar de aanpak van stalking door Bekir E. zijn naast de reeds lopende verbetermaatregelen, aanvullende maatregelen genomen zoals genoemd in de beleidsreactie. De Inspectie heeft in haar aanbevelingen opgenomen dat de relevante partijen (waaronder politie) de opvolging van de aanbevelingen medio 2020 aan de Inspectie moeten melden. Verder heeft de minister toegezegd om de voortgang van de genomen maatregelen nauw te volgen. In dat kader wordt de Tweede Kamer tweemaal per jaar door de minister geïnformeerd over de stand van zaken van de beleidsreactie door middel van de voortgangsrapportages van het programma «Geweld hoort nergens thuis». Daarnaast voert de politie een periodieke audit uit op het (verbeterde) werkproces stalking bij de politie.

In dit hoofdstuk komen eerst zes generieke beheerthema's aan de orde, vervolgens worden twee specifieke beheerthema's genoemd. De paragraaf sluit af met de risico's die vanuit beheermatig oogpunt zijn geïdentificeerd.

### 5.1 Generieke beheerthema's

#### 5.1.1 Integriteitsbeleid

De politie wil haar integriteit behouden en verder versterken. Dit doet zij door bewustwording te creëren en medewerkers te faciliteren integer te handelen. Daarvoor is een ethisch werkklimaat van belang. Dit is een werkklimaat waarin dilemma's en risico's bespreekbaar zijn en iedereen zich vrij voelt anderen te bevragen, aan te spreken op houding, gedrag en handelen en ook zelf aanspreekbaar te zijn. Dat geldt voor iedereen, maar leidinggevendenden dragen hierin een extra verantwoordelijkheid. Zij vervullen een voorbeeldrol en hebben een verantwoordelijkheid in het stimuleren van (het gesprek over) integer handelen. Hoewel de meeste politiemedewerkers intrinsiek gedreven zijn het goede te doen, is het nodig hier blijvend aandacht voor te hebben.

De komende jaren wordt daarom (verder) ingezet op:

- Bevorderen van kennis, houding en vaardigheden in het omgaan met dilemma's door inzet van de toolbox preventie. Ook wordt hiertoe de beroepscode de komende jaren zowel uitgebreid met jurisprudentie (om medewerkers meer richting te geven) alsook met nieuwe thema's, als maatschappelijke en interne ontwikkelingen hierom vragen.
- Gebleken en bestrafte normschendingen zullen geanalyseerd worden op aard, ernst, omvang en risico's. Mogelijke trends en ontwikkelingen worden geïdentificeerd en benoemd en gebruikt voor preventie.
- Bevorderen van kennis, houding en vaardigheden in omgang met kwetsbaarheden. De huidige focus ligt op het omgaan met vertrouwelijke informatie. Campagne Altijd Alert krijgt een vervolg. Hierin wordt (n.a.v. de bevindingen uit het onderzoek van de Politieacademie) ingezet op onnozel lekken en onachtzaam lekken (voorlichting en bewustwording) en crimineel lekken (detectie). Afhankelijk van de geanalyseerde trends zal de focus worden aangepast.
- Om inzicht te krijgen in maatschappelijke ontwikkelingen en trends en wat deze betekenen voor de integriteit van de organisatie worden de komende jaren de banden met wetenschappers en experts uit (partner)organisaties verder versterkt.
- Bevorderen van het gesprek over de schaduwkanten van het politiewerk door het inzetten van (de film) Rauw.
- Het implementeren van het wetsvoorstel screening (inwerkingtreding wordt verwacht op 01-01-2021) met onder andere herhaalonderzoeken en meldingsplicht gewijzigde omstandigheden van zittende medewerkers.

- Naar aanleiding van de evaluatie interne onderzoeken in 2020 zal waar mogelijk het proces interne onderzoeken verbeterd worden.
- Versterken samenwerking met (Europese) partnerorganisaties.
- Door middel van een nieuw registratiesysteem wordt ingezet op betere registratie en analysemogelijkheden.

Daarnaast is begin 2020 een ombudsfunctionaris voor de politie gestart. Dit is een onafhankelijke functie en is vooralsnog voor een periode van drie jaar ingesteld ter versterking van de organisatie op het gebied van gezondheid, integriteit, sociale veiligheid en inclusiviteit. De ombudsfunctionaris behandelt aangedragen casuïstiek van medewerkers of ex-medewerkers en kan daarop adviseren, bemiddelen en verwijzen. Ook kan de ombudsfunctionaris onderzoeken instellen en adviseren aan de korpschef ter verbetering van de organisatie op de betreffende aspecten. De ombudsfunctionaris wordt ondersteund door een bureau ombudsfunctionaris dat vooralsnog een voorziene omvang heeft van vier medewerkers.

### 5.1.2 Diversiteit en inclusie

'Politie voor Iedereen' is de komende jaren het nieuwe perspectief van de politie op de al lang bestaande thema's diversiteit en inclusie; een perspectief gericht op veilige, competente en effectieve teams waarin heel verschillende politiemensen werken voor iedereen die de politie nodig heeft. De politie bouwt voort op het Programma De Kracht van het Verschil en de vele initiatieven die in het verleden overal in het korps zijn genomen.

Politie voor Iedereen is een verbreding van het perspectief waardoor het beter past in de hedendaagse context en de fase waarin het korps zich bevindt. Met Politie voor Iedereen slaat de politie op twee punten een andere koers in, namelijk:

- we gaan niet langer uit van het verschil, maar juist van wat ons verbindt;
- we leggen de focus niet meer op het individu, maar op het team, en;
- we houden het niet meer bijzonder, maar maken het de gewoonste zaak van de wereld. Ook in hoe we het organiseren; niet meer als tijdelijke hulpstructuur maar in de lijnorganisatie.

In moeilijke situaties treden politiemensen professioneel op, bewaren de maatschappelijke rust en gaan goed met elkaar om. Maar dat is nog niet altijd en overal het geval. Te zien is tevens dat projecten, programma's en losse interventies kortstondig effect hebben en de thema's diversiteit en inclusie juist "bijzonder" blijven in plaats van de gewoonste zaak van de wereld worden. Daarin gaat de politie verandering brengen.

De komende periode werkt de politie aan 'Politie voor Iedereen' door te investeren in:

Veilige teams: Gericht tijd en aandacht vrijmaken voor sociale veiligheid en omgangsvormen binnen teams, door deze prioriteit onderdeel te maken van resultaatafspraken, de teamleiding beter te equiperen en door hen bij een periodieke check-up van de staat van het team te ondersteunen met experts. In het werken aan veilige teams zal een groter beroep gedaan worden op de HR-ondersteuning. De voortgang wordt gemonitord in de Medewerkersmonitor. Als extra hulpmiddel komt op teamniveau een soort dashboard beschikbaar waarin indicatoren voor sociale veiligheid zijn opgenomen. In dit dashboard worden bestaande kwantitatieve en kwalitatieve bronnen samengebracht die iets zeggen over de cultuur en het welbevinden van het team. Dit is niet bedoeld om een landelijk beeld van de werkcultuur te generen, maar juist om een beeld te krijgen van de cultuur binnen een team, zodat daar - indien nodig - gericht actie op kan worden genomen.

Competente teams: Vergroten van de diversiteit in het personeelsbestand, door het stellen van streefcijfers per eenheid voor de instroom in het Basispolitieonderwijs en voor leidinggevende posities, en door extra te investeren in gerichte wervingsactiviteiten op lokaal niveau.

Toelichtend: De komende periode blijft de politie werken aan diversiteit in het personeelsbestand, omdat dat operationeel noodzakelijk is om ons werk goed te kunnen doen. Met diversiteit wordt bedoeld alle persoonskenmerken waarin mensen zich van elkaar onderscheiden; het gaat dus veel breder dan alleen de culturele- of genderdiversiteit.

Effectieve teams: Om effectiever te kunnen worden en er daadwerkelijk voor alle burgers te zijn, wordt divers vakmanschap een vast onderdeel van de vakmanschapontwikkeling en van de ondersteuning aan de operatie, en door voortdurende inzet hiervoor vanuit de afdelingen die zich bezighouden met vakmanschapontwikkeling. Om te checken of de politie hierin slaagt, wordt beter in beeld gebracht wat minderheidsgroepen, intern en extern, vinden van de politieorganisatie en haar werk. Dit doet de politie door dit specifiek te onderzoeken en door het instellen van interne en externe adviesgroepen.

### 5.1.3 Vrijwilligersmanagement

Het ministerie heeft in afstemming met politie, politievakorganisaties en het LOPV (Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers) regelgeving voorbereid om de rechtspositie van politievrijwilligers in het Barp op te nemen. In december 2019 is het CGOP akkoord gegaan met het conceptbesluit dat dit regelt. Na aanpassing van het Barp zal het mogelijk zijn om politievrijwilligers sneller met een beperkte opsporingsbevoegdheid in te zetten voor specifieke taken. Politievrijwilligers met een aanstelling voor specifieke inzet kunnen na een verkorte opleiding snel aan de slag en hoeven niet de langere opleiding voor een volwaardige aanstelling voor de uitvoering van de politietaak te doorlopen. Een randvoorwaarde is dat de kortere opleidingstrajecten voor medewerkers met specifieke kennis ook geschikt worden gemaakt voor politievrijwilligers. De Politieacademie ontwikkelt momenteel deze opleidingstrajecten. Het is de bedoeling dat de eerste trajecten voor politievrijwilligers met specifieke kennis in het najaar van 2020 van start gaan.



In het najaar 2019 is het zogenoemde borgingsdocument door de betrokken partijen goedgekeurd. Dit leidt uiteindelijk tot décharge van het project politievrijwilligers. De verdere doorontwikkeling van het vrijwilligersmanagement wordt gekoppeld aan de koers van de politie van overmorgen (strategisch kompas politie) en de ontwikkelagenda GGP. Deze lijn zal in 2020 worden voortgezet.

De korpsleiding heeft in mei 2019 ingestemd met de inname van politievrijwilligers vanaf 2020, uitgaande van ca. 10% van de operationele sterkte bij iedere eenheid op basis van een 8-jarig groei-scenario. De instroomprognose is mede gebaseerd op de realisatieplannen van de eenheden. Financiële dekking is gevonden in de begroting. De bij het groeiscenario behorende bedrijfsvoering consequenties - het instroomarrangement per eenheid, de behoeftestelling van de PA en de HRM-activiteiten - worden ingepast in de reguliere werkprocessen. Het opleidingsperspectief voor politievrijwilligers wordt meegenomen in de aanstaande hervormingen van het politieonderwijs.

Vanuit het huidige regeerakkoord is voor vrijwilligersopleidingen gedurende deze kabinetsperiode ca. € 0,5 miljoen per jaar beschikbaar gesteld. Inmiddels zijn zes klassen doorstroomonderwijs gestart voor de surveillant met een beperkte opleiding niveau 2 naar een volledig opleiding niveau 2 (LFNP-functie Assistent GGP B) en twee klassen doorstroomonderwijs voor de surveillant niveau 2 naar niveau 3 (Assistent GGP B naar Medewerker GGP). In 2020 zullen wederom klassen starten.

### 5.1.4 Verzuim

De aandacht voor verzuim is - conform toezegging van de minister aan de Tweede Kamer - geconcretiseerd in een plan van aanpak dat in april 2018 is aangeboden aan de Tweede Kamer. In dit plan van aanpak stelt de politie zichzelf ten doel om het verzuimpercentage medio 2023 te hebben teruggedrongen tot 5,9% (gemeten volgens de systematiek van het CBS).

In de periode 2020-2023 (nu voorziene einddatum van het programma verzuim) zal opvolging worden gegeven aan de activiteiten die in 2018 en 2019 zijn ingezet. Voor 2021 betekent dit dat de bewustwordingscampagne voor de medewerkers wordt gecontinueerd. Aan de teams (d.w.z. de teamchefs, samen met operationeel experts en operationeel specialisten) worden (herhalings-)trainingen aangeboden in verzuimbegeleiding, het creëren van een plezierige en veilige werkomgeving en de vroegsignalering van mogelijke mentale problematiek bij hun medewerkers. Daarbij zal worden ingezet op een meer gelijkwaardige arbeidsrelatie tussen medewerker en leidinggevende. Daarnaast zal, zo nodig, de toolkit voor leidinggevendenden verder worden ontwikkeld.

Het verzuim wordt nadelig beïnvloed door de coronacrisis. Voor de komende periode zal de aandacht vooral zijn gericht op het hanteerbaar maken van de coronaproblematiek. Zodra de situatie dit toelaat zal vanuit het programma de balans worden opgemaakt. In de tussentijd blijven de activiteiten zoveel mogelijk gevolgd worden conform plan van aanpak verzuim.

### 5.1.5 Banenafsprak

In lijn met het kabinetsbeleid om meer anders validen en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen, spant het korps zich in voor het werven en aanstellen van mensen die deel uitmaken van deze doelgroep. Voor de politie is de Banenafsprak onderdeel van een breder programma naar het realiseren van diversiteit en inclusiviteit.

De mogelijkheden die de Banenafsprak biedt, worden ook ingezet om de afspraken uit de cao 2018 – 2020 te realiseren. Het gaat om afspraken om de GGP (Gebieds Gebonden Politie) en de operationele medewerkers in de opsporing te ontlasten. Dit gebeurt door extra (administratieve) ondersteuning in te zetten, waardoor de operationele medewerkers zich meer kunnen richten op hun politietaken.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een vereenvoudigde wetgeving aangekondigd, die uiterlijk per 1/1/2022 geïmplementeerd moet zijn. Omdat de nieuwe wetgeving nog niet is afgerond en de huidige is opgeschort is een concrete taakstelling (aantal te realiseren banen) voor de politie lastig aan te geven.

### 5.1.6 Gewelddmiddelen en uitrusting

De politie zet in op een voortdurende doorontwikkeling van haar gewelddmiddelen en uitrusting. Niet alleen vanuit het oogpunt van veiligheid voor haar medewerkers, maar ook vanuit de maatschappelijke ontwikkeling van de veiligheids-situatie vraagt dit continu vernieuwing en innovatie.

Om het werk zo goed en veilig mogelijk te kunnen doen, moeten medewerkers beschikken over moderne hulpmiddelen op het gebied van kleding, bewapening, informatievoorziening en communicatie. In 2020 wordt de strategische nota gewelddmiddelen als vertrekpunt genomen voor het bepalen van de accenten in de toekomst. De extra middelen voor uitrusting worden ingezet om de basispolitiezorg te versterken en de crisisorganisatie (paraatheid) te verbeteren. In 2021 zal gestart worden met de invoering van het stroomstootwapen.

De modernisering draagt bij aan het uitvoeren van haar taak, door:

- Een gezaghebbende uitrusting, die past in de hedendaagse tijd en die de inzetbaarheid van de politie meer flexibel maakt.
- Het vergroten van de operationele slagkracht.

### 5.1.7 Risicomanagement

Om risicomanagement goed in de organisatie te beleggen, wordt in 2021 geïnvesteerd in het verder uitdragen van het gedachtegoed van risicogestuurd werken. Vanuit beheersmatig perspectief zijn enkele risico's geïdentificeerd die een impact zouden kunnen hebben op de realisatie van de doelen.

De belangrijkste risico's en hun mitigatiemaatregelen kunnen zich voordoen bij de volgende onderwerpen:

#### **Effect pandemie op politiewerk 2021**

De impact van de coronacrisis brengt meerdere risico's met zich mee. Belangrijk risico is dat op termijn de wens bestaat om veel van de afgelaste evenementen alsnog doorgang te laten vinden. Met name het inhalen van grotere evenementen, bijvoorbeeld het Eurovisie songfestival, zullen in combinatie met de reguliere evenementen al een zodanig groot beslag op de inzetbare capaciteit kunnen leggen, dat het inhalen van andere uitgestelde evenementen mogelijk een onevenredig grote druk op de capaciteit legt. Om dit risico te mitigeren zal tijdig het gesprek hierover worden aangegaan met het (lokaal) gezag. Een tweede risico zijn gevolgen van internationale spanningen. Vanuit het vraagstuk van het Europees compenseren van economische gevolgen van de coronacrisis, in combinatie met de opvang van asielzoekers door Nederland, kunnen de geopolitieke spanningen zodanig hoog oplopen dat het van negatieve invloed is op de samenwerking in het veiligheidsdomein en de Nederlandse politie. Dit is een risico waarop de politie zelf geen invloed kan uitoefenen. Een ander risico is dat als gevolg van nieuwe wet- en regelgeving vanwege corona een verschuiving van taken, werkzaamheden en verplichtingen kan ontstaan, waar op geanticipeerd moet worden en waardoor andere prioriteiten naar achteren worden geschoven in de tijd. Ook hier wordt geïnvesteerd in tijdige communicatie met het gezag.

Belangrijke kans die uit de coronacrisis kan voortkomen is een nog grotere positieve waardering van de politie. Nu al is een toegenomen waardering voor de publieke sector door de maatschappij waarneembaar. Dit kan leiden tot een toestroom van personeel doordat de publieke sector aantrekkelijk wordt voor mensen die hun baan verliezen in de private sector. De wervingscampagnes die worden ingezet, zullen bijdragen aan het realiseren van deze kans.

### **Menselijk kapitaal**

Vanuit de ontwikkeling die de politie doormaakt, zien we vanuit de verschillende portefeuilles behoefte aan medewerkers met andere competenties. Onzeker is of er voldoende potentieel kan worden geworven voor het veranderende en toegenomen volume instromers. Als dit risico zich voordoet, zal het moeilijk worden om de beoogde instroom met het juiste opleidingsniveau en voldoende diversiteit te realiseren. Als de instroom niet wordt gerealiseerd is de inzetbaarheid van medewerkers een groot probleem, temeer daar de inzetbaarheid van medewerkers nu al onder druk staat. Het realiseren van voldoende, divers en goed opgeleide medewerkers is een belangrijke voorwaarde voor de doelstellingen die zijn gericht op passende bemensing en van doelstellingen die zijn gericht op het toepassen van nieuwe technologie. Om dit risico te verkleinen zijn en worden aanvullende beheermaatregelen genomen, te weten specifiek gerichte wervingscampagnes voor personeel, het versnellen van de Basis Politie Opleiding (BPO) en het inzetten op meer zij-instroom.

### **Innovatie en technologische ontwikkelingen**

Het tempo van de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen vergt te veel van het adaptievermogen van de politieorganisatie. Vanzelfsprekende ontwikkelingen, nieuwe technologieën en vernieuwingen vragen een grote inspanning om daadwerkelijk in te bedden in het dagelijks functioneren van de organisatie. Door de druk op de beschikbare inzetbare capaciteit loopt de organisatie het risico dat deze capaciteit niet kan worden ingezet op de noodzakelijke vernieuwing. Als beheersmaatregel wordt ingezet op het reserveren van capaciteit en middelen voor innovatievraagstukken. Daarnaast worden samenwerkingsverbanden met externe organisaties aangegaan die specifiek gericht zijn op innovatie.

Ander aspect in innovatie en technologische ontwikkelingen dat meerdere onzekerheden met zich meebrengt, is de spagaat tussen nieuwe ontwikkelingen, ethiek en privacy. Veel is mogelijk, maar in hoeverre is het gewenst om veiligheid te borgen met inbreuk op privacy. Belangrijkste vraag die we ons daarbij elke keer opnieuw stellen is: "Welke politie willen we zijn vanuit ethisch kader bij de onuitputtelijke technologische ontwikkelingen die nu mogelijk zijn?" In deze overweging wordt onze eigen visie en het standpunt vanuit de maatschappij nadrukkelijk gewogen.

### **Cybersecurity, cybercrime en uitval kritieke systemen**

Veel ontwikkelingen in de maatschappij vinden online plaats. Daardoor neemt ook de online criminaliteit sterk toe. Deze criminaliteit raakt zowel burgers als bedrijven en kan ook de politieorganisatie zelf raken. Mogelijke effecten van problemen in ICT-systemen bleken al bij de problemen rondom Citrix. Specifiek gerichte acties kunnen dan ook van invloed zijn op het op locatie werken door de politie. Eenzelfde geldt voor acties ingezet door burgers of groeperingen die zich richten op kritieke systemen of de vitale infrastructuur (tunnels, bruggen, Deltawerken maar ook de masten voor 5G en de C2000 zendmasten). Door het platleggen van deze systemen en/of infrastructuur kan ook het functioneren, de bereikbaarheid en de onderlinge communicatie door politiemedewerkers worden geraakt. De politie heeft hiervoor meerdere beheersmaatregelen genomen. Het is een continue uitdaging om onze cybersecurity voldoende weerwoord te laten geven op de cybercriminaliteit. Er is een team ingericht dat zich bezig houdt met de bestrijding van cybercrime en de uitval van kritieke systemen. Ook worden de noodzakelijke investeringen gedaan in benodigde software en hardware.

### **Opkomende incidenten**

De politie realiseert zich dat het, gegeven de aard van haar takenpakket, een incidentgedreven organisatie is. Gelet op de beperkingen die gevoeld worden in de inzetbaarheid, zal de capaciteitsbesteding aan een incident het altijd winnen van de capaciteitsbesteding voor lange termijn ontwikkelingen. Dus in de verhouding tot de alledaagse operatiën en het tegemoet komen aan de noodzakelijke ontwikkelingen van het korps wordt het onzeker of we alle ontwikkeldoelstellingen zullen realiseren. De noodzaak van die lange termijnontwikkelingen staat niet ter discussie, echter gelet op de inzet voor de dagelijkse operatiën kan die capaciteit voor ontwikkeling niet gegarandeerd worden. Dit weerhoudt het korps er niet van om ambities te stellen en de uitdaging aan te gaan, juist omdat zij zich bewust is van de noodzaak.



## 5.2 Specifieke beheerthema's

In aanvulling op de generieke beheerthema's zijn er twee specifieke ontwikkelingen, die vanwege hun omvang en impact van belang zijn.

### 5.2.1 Korpscheftaken

De korpschef is verantwoordelijk voor de uitvoering van de zogenoemde 'korpschefstaken' (KCT). De uitvoering van deze taken is de korpschef bij wet opgedragen. KCT draagt bij aan de veiligheid door vergunningverlening en toezicht te houden op andere organisaties in de veiligheidspraktijk (particuliere beveiligers en recherchebureaus) en op personen die de veiligheid kunnen bedreigen (verlofverlening aan en toezicht op sportschutters en jagers). De uitvoering van korpscheftaken staat al langere tijd onder grote druk. Dit is bevestigd in twee rapporten van de Inspectie Veiligheid en Justitie.

Om de korpscheftaken kwalitatief en kwantitatief op het gewenste niveau te kunnen uitvoeren is een aantal maatregelen noodzakelijk, waarover de korpschef reeds in gesprek is met de minister van JenV: 1. Momenteel wordt onderzocht wat de effectiviteit, wenselijkheid en efficiëntie van het outsourcen van bestuurlijke taken aan de Dienst Justis is. Indien wordt besloten dat dit een wenselijke en haalbare optie is, zal het enige jaren duren voordat het overdragen van taken gerealiseerd is. 2. Uitbreiden formatie. Een binnen de politie uitgevoerde werklastmeting toont aan dat het aantal fte voor deze taak fors verhoogd moet worden met 152 fte. In 2019 is de eerste tranche van 52 fte ingevuld. 3. Modernisering wetgeving politie, vertegenwoordigers van het departement en vertegenwoordigers van branchepartijen zijn van mening dat modernisering van de WPBR en WWM noodzakelijk is. Het gaat daarbij om het weer passend maken aan de maatschappelijke context, waarbinnen deze wetten werking hebben en om vereenvoudiging van de regelgeving.

### 5.2.2 Internationale Politiesamenwerking

Internationale Politiesamenwerking blijft onverminderd van belang de komende jaren om grensoverschrijdende georganiseerde criminaliteit en veiligheids- en openbare orde problematiek in grensgebieden effectief aan te kunnen pakken en Nederland veiliger te maken.

De nationaal geprioriteerde fenomenen uit de veiligheidsagenda zijn grotendeels leidend voor de internationale inzet van de politie. Deze prioriteiten corresponderen grotendeels met de EU prioriteiten in het kader van de beleidscyclus georganiseerde en zware criminaliteit en met de internationaal geprioriteerde inzet op terrorismebestrijding, waaraan ook Nederland zich heeft gecommitteerd.

Waar mogelijk en wenselijk vanuit effectiviteit werkt de politie met het concept van upstream disruption waarbij de criminele fenomenen zoveel mogelijk in bron- en transitlanden bestreden worden. Aan de hand van de zgn. Internationale Politiesamenwerking tafels op de diverse prioritaire criminaliteitsfenomenen heeft hiervoor in 2020 integrale besluitvorming plaatsgevonden over de inzet van instrumenten op de fenomenen wereldwijd ("*upstream disruption*"). De meest belangrijke stakeholders hebben zitting aan deze tafels en deze zijn zo ingericht dat er snelle en flexibele besluitvorming over interventies mogelijk is om zodoende opkomende en actuele problemen (die op NL afkomen), adequaat het hoofd te bieden. Op basis van die internationale fenomeenbeelden wordt de internationale strategie gevormd, welke leidt tot een internationaal fenomeenprogramma.

Daarnaast heeft de politie thema's geprioriteerd met betrekking tot EU beïnvloeding (veiligheidsagenda, portefeuilles en actuele thema's zoals sleuteltechnologieën, 5G, hybride dreigingen etc.) zodat de politie kan anticiperen en reageren op Europese ontwikkelingen.

## 6. Financiën

In dit hoofdstuk wordt samenvattend het financiële totaalbeeld geschetst. Hiertoe zijn enkele verkorte overzichten weer-gegeven. De uitgebreidere modellen, zoals aangegeven in de Jaaraansrijving 2021-2025, zijn als bijlage opgenomen.

### 6.1 Begroting in één oogopslag

Exploitatierkening							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	Jaarrek. 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	2022	Meerjarenraming		
					2023	2024	2025
<b>Totaal bijdragen</b>	<b>6.037</b>	<b>6.246</b>	<b>6.236</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>
<b>Exploitatiekosten</b>							
Personeel	4.620	4.783	4.733	4.676	4.687	4.693	4.704
Rente	13	11	8	8	8	8	8
Opleiding en vorming	72	79	84	84	85	84	83
Huisvesting	353	346	343	346	335	332	328
Vervoer	173	208	206	209	209	209	209
Verbindingen en automatisering	442	480	522	524	529	529	528
Geweldmiddelen en uitrusting	47	49	54	57	59	62	64
Operationeel	185	152	149	144	144	144	144
Beheer	127	138	146	146	146	146	146
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>6.033</b>	<b>6.246</b>	<b>6.245</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>
<b>Resultaat uit normale</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>
<b>Buitengewone lasten</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Buitengewone baten</b>	-	-	10	-	-	-	-
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>

<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	Jaarrek. 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	2022	Meerjarenraming		
					2023	2024	2025
<b>Resultaatbestemming</b>							
Toevoeging bestemmingsreserves							
Onttrekkingen bestemmingsreserves							
<b>Saldo mutaties bestemmingsreserve</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Toevoeging algemene reserve	5						
Onttrekkingen algemene reserve			10				
Vermogensconversie							
<b>Saldo mutaties algemene reserve</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>10-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Bestemming exploitatieresultaat</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>10-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### 6.2 Financiële randvoorwaarden

De begroting, meerjarenraming en het beheerplan zijn gebaseerd op het financieel kader, zoals opgenomen in de Meerjarige aansrijving Politie 2021-2025 en het addendum Meerjarige aansrijving Politie 2021-2025 van de minister van Justitie en Veiligheid en de politieke besluitvorming, met name rondom het Regeerakkoord 2017 en de effecten van de afgesloten cao. Het budgettaire kader bestaat uit algemene en diverse bijzondere rijksbijdragen.

Voor de Begroting en het beheerplan 2021-2025 is evenals bij de vorige begroting en het beheerplan, als uitgangspunt gehanteerd dat afwegingen van nieuwe voornemens binnen genoemd kader moeten plaatsvinden. Het principe 'nieuw voor oud', dan wel dat nieuwe voornemens moeten leiden tot aanvullende dekking. De voorliggende begroting en het beheerplan is in lijn met dit principe. Dat wil zeggen dat in de begroting en het beheerplan op de eerste plaats de financiële vertaling is opgenomen van de activiteiten en middelen die samenhangen met vastgesteld beleid en vastgestelde voornemens. Verder is er nieuw beleid opgenomen voor de extra middelen die het kabinet heeft uitgetrokken voor de politie in het regeerakkoord. De hoofdlijn van de inzet betreft uitbreiding van capaciteit bij agenten in de wijk,

versterking van de opsporing, uitbreiding van de Politieacademie en investeringen in ICT-vernieuwing, innovatie en uitrusting. Randvoorwaarden bij de uitvoering van de begroting zijn:

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

### 6.3 Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten

Voor de Begroting en het beheerplan 2021 – 2025 zijn in financiële zin de navolgende uitgangspunten en waarderingsgrondslagen gehanteerd:

- De begroting is gebaseerd op de Meerjarige aanschrijving Politie 2021-2025, het addendum Meerjarige aanschrijving Politie 2021-2025, en de hierin opgenomen budgettaire kaders, de politieke besluitvorming en de cao.
- De begroting voldoet aan de bepalingen uit het Besluit financieel beheer politie (AMvB).
- Het Besluit financieel beheer politie is leidend voor de waarderingsgrondslagen. Voor de afschrijvingstermijnen van activa, die hun oorsprong kennen voor de inwerkingtreding van de Politiewet 2012, is in 2017 een aanpassing van regelgeving doorgevoerd. De afschrijvingstermijnen zijn bijgesteld tot termijnen die passen bij de werkelijke gebruiksduur van deze activa.
- De begroting is gebaseerd op de prognoses van het Strategisch Prognosemodel Personeel (SPP).
- De balansen, zoals opgenomen in deze begroting, zijn opgesteld op basis van historische boekwaarde.
- De uitgangspunten zijn in overeenstemming met het Besluit financieel beheer politie.
- Voor de lasten is het huidige prijspeil 2020 gehanteerd. Er is geen inflatiecorrectie toegepast voor wat betreft het meerjarig perspectief. De pensioen- en sociale verzekeringspremies zijn bepaald op het niveau van 2020.

### 6.4 Toelichting op exploitatieresultaat en kengetallen

In de navolgende tabel zijn de exploitatieresultaten over de begrotingsperiode 2021-2025 in beeld gebracht. Tevens zijn de vergelijkende geconsolideerde cijfers jaarrekening 2019 en begroting 2020 opgenomen. Een verandering in de cijfers over de jaren heen kan verschillende oorzaken hebben. Op basis van de realisatie wordt ieder jaar gekeken of er aanleiding is te schuiven tussen begrotingsposten om de begroting en de realisatie steeds beter in overeenstemming te krijgen. Daarnaast wordt een recent toegekende post soms op een bepaalde regel toegevoegd en later over meerdere regels verdeeld. Zo is extra opleidingsgeld voor VPO vorig jaar toegevoegd aan de post 'Opleiding en vorming'. Inmiddels is een deel ingezet voor het aannemen van docenten, waardoor een deel van de gelden is verplaatst naar personele kosten.

In 2020 is de structurele prijsbijstelling niet ter beschikking gekomen, maar ingezet voor (voornamelijk) investeringen in ondermijning. Gestegen materiële kosten worden dus niet gecompenseerd en zullen door het korps zelf moeten worden opgelost.

Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. Begroting			Begroting				Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
<b>Totaal bijdragen</b>	<b>6.037</b>	<b>6.246</b>	<b>6.236</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>				
Totaal personele kosten	4.692	4.862	4.817	4.760	4.771	4.776	4.786				
Totaal materiële kosten	1.340	1.384	1.429	1.434	1.430	1.429	1.427				
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>6.033</b>	<b>6.246</b>	<b>6.245</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>				
<b>Resultaat uit normale bedrijfsvoering</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>				
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-				
Buitengewone baten	-	-	10	-	-	-	-				
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>				

## Jaarrekening 2019

De Begroting en het beheerplan 2019 was opgebouwd met de notie dat de politie in staat moest zijn haar taken uit te voeren. Bij het opstellen van de begroting en het beheerplan was het arbeidsvoorwaardenakkoord nog niet afgesloten en was er dus ook nog geen rekening gehouden met de kosten die hiermee gepaard gingen. Hiervoor zijn in 2019 additionele middelen toegekend.

In 2019 hebben zich diverse mee- en tegenvallers voorgedaan die elkaar nagenoeg in evenwicht hielden. De politie sloot 2019 af met een licht positief resultaat van € 5 miljoen.

## 4-Maandsrapportage 2020 (managementrapportage over januari t/m april 2020)

Bij de 4-Maandsrapportage 2020 wordt voorspeld, op grond van de eerste beelden van de effecten van COVID-19, een exploitatieresultaat over 2020 verwacht van € 90 miljoen negatief. Er wordt op gestuurd om het nadelig saldo zoveel mogelijk te beperken. De belangrijkste afwijking ten opzichte van de begroting betreft de aanschaf van beschermingsmiddelen en overige beschermingsmaatregelen als gevolg van de ingestelde maatregelen.

## Intensivering in regeerakkoord Rutte III

Het kabinet Rutte III kiest er voor te investeren in versteviging van de gebiedsgebonden politiezorg. De kracht van de Nederlandse politie wordt in belangrijke mate bepaald door een goede dienstverlening, bereikbaarheid, het bieden van noodhulp en de verbinding die de politie in de wijk organiseert.

Kwalitatieve en kwantitatieve versteviging van de gebiedsgebonden politiezorg versterkt de gehele organisatie; vrijwel alle vormen van onveiligheid manifesteren zich in de wijken. Er is behoefte aan meer en hoger opgeleide agenten voor de wijk. Qua inrichting moet de politie meer mogelijkheden voor maatwerk krijgen en breed in de organisatie is meer diversiteit nodig. Professionele ruimte en vernieuwend werken worden gestimuleerd. De uitbreiding van het korps als resultaat van het regeerakkoord is een onderdeel van de totale instroomopgave, die naast uitbreiding ook betrekking heeft op het “vervangingsvraagstuk”. Om te anticiperen op de verwachte uitstroom in relatie tot het absorptievermogen van het korps en in samenhang met de opleidingscapaciteit bij de Politieacademie staat het korps de komende jaren en ook dit jaar al voor een stevige vervangings- en uitbreidingsopgave.

Daarnaast investeert het kabinet Rutte III in de doelgerichtheid, de doeltreffendheid en de kwaliteit van de opsporing, mede omdat door globalisering en digitalisering een deel van de (ondermijnende) criminaliteit steeds complexer wordt. De uitdagingen van nu zijn ingewikkelde financiële constructies, verwevenheid met legale structuren, de digitale wereld en de internationale context. Nieuwe technieken zoals sensing, data science en Artificial Intelligence bieden kansen om het politiewerk effectiever en efficiënter uit te voeren.

De capaciteit van de Politieacademie is vergroot zodat er meer instroom kon plaatsvinden en ook meer opleidingen aangeboden konden worden. Voor een verdere toelichting op de omvang van de regeerakkoord middelen wordt verwezen naar bijlage 1: Formatieplan.

## Begroting 2021 en meerjarenraming 2022-2025

Het meerjarenperspectief 2021-2025 laat een stijging van het budgettair kader ten opzichte van de vorige begroting zien. Dat komt op de eerste plaats doordat het kabinet bij het regeerakkoord structureel extra middelen beschikbaar heeft gesteld, oplopend tot structureel € 291 miljoen. In de Begroting en het beheerplan 2021-2025 zijn hiervan opgenomen de formeel vrijgegeven tranches 2018, 2019, 2020 en 2021 van in totaal € 200 miljoen structureel en de formeel vrijgegeven Goed werkgeverschap- en meldkamergelden van in totaal € 67 miljoen structureel met daartegenover staande kosten.

De kosten van de nog niet formeel vrijgegeven tranche 2022 van € 24 miljoen zijn verderop in deze begroting en dit beheerplan afzonderlijk inzichtelijk gemaakt. In de tweede plaats is de dekking voor de in 2020 ingaande maatregelen van de cao 2018-2020 en de compensatie voor hogere sociale verzekerings- en pensioenpremies 2020 van in totaal € 170 miljoen structureel opgenomen. Ook zijn middelen ter financiering van het stroomstootwapen van € 30 miljoen aan de begroting toegevoegd. Daarnaast is in totaal € 30 miljoen vanuit de algemene bijdrage overgeheveld naar een bijzondere bijdrage ter financiering van het stroomstootwapen, zodat hiervoor in totaal € 60 miljoen beschikbaar is. Tot slot zijn middelen aan de begroting toegevoegd met betrekking tot de navolgende intensiveringen:

- opsporing en vervolging mensenhandel (AVIM), in tranches van € 6 miljoen in 2021 oplopend naar € 10 miljoen structureel in 2023;
- zeden, van € 7,5 miljoen in 2021 oplopend naar € 12,5 miljoen structureel in 2023;
- Brexit: € 7,1 miljoen in 2021 oplopend naar € 10,1 miljoen structureel in 2025;
- Financial Intelligence Unit: structureel jaarlijks € 1,6 miljoen.

De in de begroting 2020-2024 opgenomen aanvullende middelen voor de dekking van de in 2018 vastgelegde cao-afspraken, voor de in 2020 ingaande afspraken van jaarlijks € 140 miljoen, zijn ook in de voorliggende begroting onverkort opgenomen.

De grootste uitdaging in de periode 2021-2025 is het vervangen van de politiemedewerkers die de organisatie als gevolg van de pensionering gaan verlaten, als ook de bemensing van de formatie als gevolg van de intensiveringen. Dat betekent dat er de komende jaren sprake is van een forse inspanning op het gebied van werving, selectie en opleiding van aspiranten.

Het vastgestelde budgettaire kader laat geen ruimte voor nieuwe uitdagingen, anders dan 'nieuw voor oud'. Nieuwe uitdagingen vragen om herprioritering binnen de huidige begroting en het beheerplan. Het investeringsprogramma sluit als gevolg daarvan aan bij de beschikbare middelen.

Financiële consequenties van beleids- en wetwijzigingen worden voor zover bekend in de meerjarenraming opgenomen. In het vervolg van dit hoofdstuk worden de bijdragen en kostenposten nader toegelicht.

## Bijdragen

De bijdragen zijn gebaseerd op de budgettaire kaders zoals vermeld in de Meerjarige aanschrijving Politie 2021-2025, het addendum Meerjarige aanschrijving Politie 2021-2025 en de politieke besluitvorming. Uit het exploitatieoverzicht, opgenomen onder 'Exploitatiecijfers' en bijlage 7, blijkt de ontwikkeling van het totaal van de bijdragen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting			Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Totaal bijdragen	6.037	6.246	6.236	6.194	6.202	6.206	6.213

Uit het bovenstaande exploitatieoverzicht kan worden afgeleid dat de verstrekte bijdragen schommelen rond de € 6,2 miljard. Belangrijke ontwikkelingen binnen de bijdragen ten opzichte van de vorige begroting en beheerplan zijn:

- regeerakkoordgelden tranche 2021 van € 23 miljoen structureel;
- dekking voor de in 2020 ingaande maatregelen uit de cao 2018-2020 en compensatie voor hogere sociale verzekerings- en pensioenpremies 2020 van structureel € 170 miljoen;
- aanvullende financiering van het stroomstootwapen van incidenteel € 30 miljoen;
- intensiveringen voor opsporing en mensenhandel, zeden, Brexit en Financial Intelligence Unit oplopend naar in totaal € 34,2 miljoen structureel.

## Kengetallen

Doelstellingen, activiteiten en beschikbare middelen dienen met elkaar te worden verbonden. Gelet op de ontwikkeling van de politieorganisatie zijn in de voorliggende begroting en het beheerplan hiertoe kengetallen opgenomen, ter verkrijging van meer inzicht. Het streven is dat in elke begroting en beheerplan stappen zichtbaar worden om te komen tot meer inzicht in de relatie doelstellingen, activiteiten en middelen.

Deze kengetallen, zoals opgenomen in de Meerjarige aanschrijving Politie 2021-2025, zijn hieronder gepresenteerd.

Kengetallen	Jaarrek. Begroting		Meerjare				
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vlottende activa / kort vreemd vermogen	47,1%	62,8%	36,2%	62,5%	54,6%	46,7%	39,3%
Eigen vermogen / totaal vermogen	5,7%	5,2%	5,6%	5,0%	5,0%	5,0%	5,2%
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,1%	4,4%	4,6%	4,7%	4,7%	4,7%	4,7%
Opleidingslasten / personeelslasten in %	1,5%	1,6%	1,7%	1,8%	1,8%	1,8%	1,7%
Personeelslasten / totale lasten in %	77,8%	77,8%	77,1%	76,8%	76,9%	77,0%	77,0%
Lasten IV / totale lasten in %	11,8%	11,9%	12,2%	12,3%	12,4%	12,3%	12,3%
Huisvestingslasten / totale lasten in %	5,9%	5,5%	5,5%	5,6%	5,4%	5,4%	5,3%

Voor het kengetal IV geldt dat dit integrale lasten betreft. De integrale IV-lasten zijn uitgedrukt in een percentage van de totale lasten van de politie. Naast de kosten van verbindingen en automatisering (€ 522 miljoen in 2021), maken kosten van eigen personeel (€ 189 miljoen in 2021), de kosten van inhuur van personeel van derden (€ 35 miljoen in 2021), opleidings- (€ 3 miljoen in 2021), meldkamer- en beheer- (€ 9 miljoen in 2021) en huisvestingskosten (€ 16 miljoen in 2021) onderdeel uit van de integrale IV-lasten.

## Personele kosten

De personele kosten zijn onderverdeeld in categorieën, zoals opgenomen in onderstaand overzicht. Het personeel vormt het hart van de politieorganisatie. Financieel betekent dit dat gemiddeld 77% van de totale lasten worden ingezet op personeel.

De personele lasten stijgen ten opzichte van de vorige begroting en het vorige beheerplan als gevolg van een toename van de doelformatie. Daarnaast dalen de personele lasten in 2022 als gevolg van de instroom van lager ingeschaalde aspiranten. Mede als gevolg van een verkorting van de opleidingsduur valt dit kostenvoordeel in 2023 weg.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Salariskosten	4.433	4.637	4.613	4.562	4.573	4.586	4.601
Inhuur derden	12	124	98	92	92	86	82
Mutaties personeelsvoorzieningen	75	21	21	21	21	21	21
Opleiding en vorming	72	79	84	84	85	84	83
<b>Totaal personele kosten</b>	<b>4.692</b>	<b>4.862</b>	<b>4.817</b>	<b>4.760</b>	<b>4.771</b>	<b>4.776</b>	<b>4.786</b>

Kosten RA-tranche 2022:

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025
Waarvan investering RA 2022 en verder	20	20	20	20

## Rente

De aangegane lening in verband met de financiering van de vermogensconversie zijn afgelost. De hierdoor afnemende leningenportefeuille wordt aangevuld ter financiering van investeringen. De leningen worden conform schema afgelost. Hierdoor ontstaat het onderstaande verloop van de rentekosten. Voor meer informatie omtrent de liquiditeitspositie wordt verwezen naar paragraaf 6.7 Treasury/financiering.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rente leningen derden	2	0	-	-	-	-	-
Rente lening MinFin	9	9	8	8	8	8	8
Rente lening vermogensconversie	3	1	-	-	-	-	-
Rente rekening-courant MinFin	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal rentekosten</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

## Huisvesting

De huisvestingskosten zijn afgeleid van de historische kostprijs per m2 BVO. In de afgelopen jaren is deze kostprijs relatief laag geweest omdat sinds de oprichting van de Nationale Politie er weinig herinvesteringen gedaan zijn in afwachting van de totale landelijke huisvestingstransitie. De kosten bedragen momenteel ca. € 195 per m2. De kosten per m2 zijn opgebouwd uit de kostensoorten afschrijvingen, energie, onderhoud, huur en overige kosten.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Huisvesting	353	346	343	346	335	332	328

Kosten RA-tranche 2022:

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025
Waarvan investering RA 2022 en verder	1	2	2	2

## Vervoer

Bij de verdeling van de voertuigen is uitgegaan van instandhouding van het huidige wagenparkvolume, passend binnen het financieel kader. Onderstaand de kostenontwikkeling, die een stabiel karakter kent.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vervoer	173	208	206	209	209	209	209

Kosten RA-tranche 2022:

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025
Waarvan investering RA 2022 en verder	1	1	1	1

## Verbindingen en automatisering

De regeerakkoordmiddelen vertalen zich naast de uitbreiding van de formatie ook in extra inzet in verbindingen en automatisering. Binnen het budgettair kader zijn ten opzichte van de vorige begroting en het beheerplan extra middelen toegevoegd aan verbindingen en automatisering. Structureel is € 15 miljoen aan het IV-budget voor beheer- en ontwikkelkosten toegevoegd ten behoeve van extra ontwikkeluren voor portfolio en extra beheer bijvoorbeeld voor software van de helikopters. Daarnaast is een doorgevoerde verschuiving van € 15,5 miljoen in de Begroting 2020-2024 van verbindingen en automatisering naar personeel van derden in deze begroting teruggedraaid. De verdere stijging wordt met name veroorzaakt door de kosten die samenhangen met nieuwe middelen zoals RA-tranche 2021 en extra middelen voor AVIM, Zeden en Brexit, die ook een component voor verbindingen en automatisering kennen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Verbindingen en automatisering	442	480	522	524	529	529	528	

Kosten RA-tranche 2022:

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025
Waarvan investering RA 2022 en verder	0	0	0	0

### Geweldsmiddelen en uitrusting

Bij de verdeling van de geweldsmiddelen en uitrusting is uitgegaan van instandhouding van het huidige volume, passend binnen het financieel kader. Waarbij ten opzichte van de vorige begroting volume en kader zijn verhoogd, als gevolg van de aanschaf van het stroomstootwapen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Geweldsmiddelen en uitrusting	47	49	54	57	59	62	64	

### Operationeel

Het hogere kader in 2020 ten opzichte van de latere jaren is het gevolg van een herschikking binnen het budgettair kader om knelpunten bij eenheden op onder andere arrestantenzorg op te vangen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Operationeel	185	152	149	144	144	144	144	
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>185</b>	<b>152</b>	<b>149</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	

### Beheer

Het budgettair kader is ten opzichte van de vorige begroting en het beheerplan verhoogd, als gevolg van een herschikking binnen het budgettair kader om knelpunten bij de organisatieonderdelen en proceseigenaren op te lossen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
Beheer	127	138	146	146	146	146	146	
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>127</b>	<b>138</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	<b>146</b>	

Kosten RA-tranche 2022:

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2022	2023	2024	2025
Waarvan investering RA 2022 en verder	1	1	1	1

### Buitengewone baten

De incidentele kosten van de Taskforce operationele sterkte en capaciteit zijn opgenomen in deze begroting en dit beheerplan. Dekking van deze kosten vindt in 2021 plaats middels onttrekking aan het eigen vermogen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting			Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	-	-	10	-	-	-	-
<b>Saldo buitengewone baten en lasten</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

## 6.5 Toelichting op de balans

In onderstaande tabel is de verkorte balans ultimo boekjaar opgenomen. De balansposten worden hierna nader toegelicht. Voor het volledige balansmodel wordt verwezen naar Model A: Balans. De balansen in de kolommen Jaarrekening 2019 en Begroting 2020 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De balansposten van 2021 en van volgende jaren zijn gebaseerd op de per jaar verwachte balansmutaties. In onderstaande balansen en in alle overige balansmodellen in deze begroting is de resultaatbestemming van de betreffende jaren eveneens verwerkt.

Bedragen x €1miljoen	Jaarek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Vaste Activa	2.447	2.332	2.568	2.567	2.684	2.756	2.767
Vlottende Activa	646	753	433	805	698	593	481
<b>Totaal Activa</b>	<b>3.093</b>	<b>3.085</b>	<b>3.001</b>	<b>3.371</b>	<b>3.382</b>	<b>3.349</b>	<b>3.248</b>
Eigen Vermogen	178	161	168	168	168	168	168
Voorzieningen	528	358	305	214	207	200	186
Langlopende Schulden	1016	1366	1333	1701	1729	1712	1669
Kortlopende Schulden	1371	1199	1195	1287	1279	1268	1225
<b>Totaal Passiva</b>	<b>3.093</b>	<b>3.085</b>	<b>3.001</b>	<b>3.371</b>	<b>3.382</b>	<b>3.349</b>	<b>3.248</b>

### 6.5.1 Activa

#### 6.5.1.1 Vaste activa

De post vaste activa bestaat uit de materiële en financiële vaste activa. De ontwikkeling van de materiële vaste activa wordt in onderstaand overzicht weergegeven.

Materiële Vaste Activa Bedragen x €1miljoen	Jaarek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Boekwaarde aanvang boekjaar</b>	<b>2.014</b>	<b>2.123</b>	<b>2.355</b>	<b>2.447</b>	<b>2.562</b>	<b>2.681</b>	<b>2.753</b>
Investeringen	412	305	376	404	407	362	302
Overige mutaties	24-	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	249-	276-	285-	288-	289-	290-	290-
<b>Boekwaarde einde boekjaar</b>	<b>2.152</b>	<b>2.151</b>	<b>2.447</b>	<b>2.562</b>	<b>2.681</b>	<b>2.753</b>	<b>2.765</b>

De financiële vaste activa bestaan grotendeels uit het langlopende deel van de vordering op het Ministerie van Justitie en Veiligheid inzake Inkoop Max. De mutaties op deze post zijn voorgeschreven in de Jaaraanschrijving en komen terug in het kortlopende deel van de vordering onder de vlottende activa.

Bedragen x €1miljoen	Jaarek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
inkoopMax	288	174	116	-	-	-	-
Overig	7	7	5	4	4	3	2
<b>Totaal Financiële Vaste Activa</b>	<b>295</b>	<b>181</b>	<b>122</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

#### 6.5.1.2 Meerjarige investeringsbegroting

Bedragen x €1miljoen	Jaarek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Investeringen</b>							
Huisvesting	93	119	193	231	225	166	120
Vervoer	147	81	69	81	81	81	81
ICT	149	77	91	68	77	92	77
Overige	23	28	24	24	24	24	24
<b>Totaal Investerings</b>	<b>412</b>	<b>305</b>	<b>376</b>	<b>404</b>	<b>407</b>	<b>362</b>	<b>302</b>
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,1%	4,4%	4,6%	4,6%	4,6%	4,7%	4,7%



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

Hieronder zijn de begrote investeringen nader gespecificeerd:

### Huisvesting

In het Strategisch Huisvesting Plan (SHP) zijn de strategische afwegingen inzake het huisvesten van de gehele politieorganisatie opgenomen. Het Strategisch Huisvestingplan is in 2012 vastgesteld door de korpsleiding en is nog steeds van kracht. Om invulling te kunnen geven aan het strategisch huisvestingsplan is als afgeleide hiervan per eenheid een huisvestingsplan opgesteld, deze plannen zijn vastgesteld door de korpsleiding in 2017. Deze plannen bevatten alle huisvestingsmutaties zoals afstoot, verbouw en nieuwbouw incl. de berekende effecten op de m<sup>2</sup> en €. Alle belanghebbenden hebben hieraan meegewerkt zoals eenheidsleiding, district- en teamchefs, OR, ketenpartners e.d. Om sturing te geven aan de uitvoering van de gemaakte keuzes zijn per eenheid stuurgroepen ingesteld.

Huisvesting heeft in basis een jaarlijks aflopend exploitatiekader door een taakstellende besparing van structureel € 76,5 miljoen in 2025. Dit wordt bereikt door ca. 500.000 m<sup>2</sup> vastgoed af te stoten en de toekomstbestendige panden te verbouwen of te vernieuwen. Totaal zal gedurende deze transitieperiode ca. € 1,2 miljard geïnvesteerd worden.

De update van de huisvestingsplannen voor de eenheden Limburg, Amsterdam, Noord-Nederland, Landelijke Eenheid, Politieacademie en Politiedienstcentrum heeft impact in 2021 en verder. Uiteraard worden alle huisvestingsplannen binnen de kaders van de vastgestelde plannen jaarlijks geactualiseerd. Deze geactualiseerde plannen zijn de basis voor deze meerjarenbegroting.

Naast het bovenstaande zijn de effecten van aangepaste wet- en regelgeving en interne besluitvorming in deze begroting verwerkt. Voornaamste voorbeelden zijn groei van de formatie, duurzaamheid, brandveiligheid en project toegangsbeveiliging.

#### *Meerjarig onderhoud*

De onderhoudsplannen worden per jaar in detail gemaakt. Er is daarnaast een analyse op het meerjarig groot onderhoud uitgevoerd. In deze begroting zijn de inzichten hieruit overgenomen. De realisatie van 2019 is als uitgangspunt genomen voor de jaren 2021 – 2025. Dit betreft regulier onderhoud om de objecten in portefeuille in stand te houden vanuit het meerjarig onderhoudsplan en het groot onderhoud vanuit de definitie die in 2019 is vastgesteld.

### Vervoer

Onder de voertuigen vallen alle (niet)gemotoriseerde vervoermiddelen die voor het operationele- en ondersteunende werk noodzakelijk zijn. Deze vervoermiddelen zijn in te delen in de reguliere- en heimelijk voertuigen en het werkmaterieel. Voor de reguliere voertuigen (operationele- en vijftien ondersteunende (bedrijfs)auto's en motoren) is een normeringsmodel ontwikkeld.

Het Strategisch Voertuigen Plan (SVP: vastgesteld op 15 december 2015) heeft als doel te komen tot een voorstel voor een optimale en beschikbare inzet van de voertuigen voor de politie. Dit gebeurt door middel van verwerven, (her)verdelen en afvoeren van voertuigen. Het geeft de organisatorische eenheden binnen de politie de mogelijkheid om op basis van de operationele behoefte van de afdeling of het team te kiezen uit verschillende soorten voertuigen. Deze vervoersbehoefte wordt periodiek uitgevraagd. Vooralsnog is dit eenmaal per jaar, of wanneer hiervoor een operationele noodzaak is.

Het werkmaterieel bestaat uit gemotoriseerde voertuigen zoals vrachtwagens en mobiele (commando) units. Niet gemotoriseerde voertuigen zijn bijvoorbeeld tekstkarren en aanhangwagens. Voor fietsen en bikes geldt een minimale investeringsgrens, zodat deze veelal direct in de exploitatie worden verantwoord en niet worden geïnvesteerd. Het investeringsbeleid op het gebied van emissieloos rijden en drones is op dit moment nog in ontwikkeling. Ten aanzien van emissieloos rijden zijn er twee pilots gestart en vanuit de Routekaart Vervoer wordt de volledige strategie op duurzaam vervoer voor de komende tien jaar uitgestippeld.

#### *Vaartuigen*

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

### *Vervangingscriteria*

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

### **ICT**

De investeringen in ICT zijn gebaseerd op de speerpunten die vanuit de informatievoorziening ten aanzien van de intensivering van technologie zijn gesteld en bestaan uit investeringen die de continuïteit van de dienstverlening, systemen en infrastructuur in de going concern borgen. Een aantal investeringen is hieronder nader toegelicht.

### *Bestrijding cybercrime*

Om cybercrime adequaat te kunnen bestrijden is er een fijnmazig netwerk ingericht waar ook datatransferia onderdeel van uitmaken. Deze data gedreven manier van werken in de digitale opsporing brengt een continue vraag naar opslagcapaciteit met zich mee. Verwacht wordt dat in 2022 de eerste stappen gezet kunnen worden voor opslag op de generieke infrastructuur. Om de snelheid van nieuwe technologische mogelijkheden bij te kunnen houden worden de huidige werkplekken van digitale rechercheurs met enige regelmaat vervangen.

### *Generieke infrastructuur / interne politiecloud*

Ook bij de politie is de beweging naar de cloud in gang gezet. Niet alleen omdat het technische voordelen heeft, maar vooral ook omdat de cloud de mogelijkheid biedt om snel en betaalbaar nieuwe functionaliteit te bieden aan de politie. De schaalbaarheid van de cloud biedt een oplossing voor de continue groeiende stroom aan informatie die noodzakelijk is voor de uitoefening van de politietaken. Gevoelige data gaat nooit naar de externe cloud. Voor deze data en de informatiesystemen die deze data verwerken wil de politie wel gebruik maken van cloudtechnologie. Dat gebeurt in de interne cloud. Het in gebruik nemen van een interne politiecloud is onderdeel van het beleidskader clouddiensten. Het verder uitrollen van de generieke infrastructuur en het gebruik maken van cloudtechnologie leiden er enerzijds toe dat er steeds minder (vervangings-)investeringen in onderdelen van de huidige infrastructuur plaats vinden, maar anderzijds de exploitatiekosten stijgen.

### *Werkplekken*

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

### *Modernisering van bedrijfsvoeringssystemen*

De modernisering van de bedrijfsvoeringssystemen is een complexe opgave binnen de ontwikkelagenda Bedrijfsvoering. Recent heeft de korpsleiding uitgesproken markconforme oplossingen te willen. Dit betekent een grotere mate van standaardisatie en minder maatwerkoplossingen. In de investeringsraming is uitgegaan van de aankoop van applicaties.

De vervanging van de verschillende bedrijfsvoeringssystemen wordt aan de hand van een veranderprogramma stapsgewijs vormgegeven. Vanwege de cao-verplichtingen en 'end-of-life' status van de software wordt gestart met capaciteitsmanagement (BVCM/BCM).

### *EBO's / innovatie*

De investeringen in de eigen beheerde omgevingen van de eenheden (EBO's) gaat uit van noodzakelijke vervangingen om de bestaande dienstverlening in stand te houden. Vanaf 2022 is de beoogde beweging dat EBO's gemigreerd worden naar het centrale innovatieplatform (HAAS).

### *Vervanging randapparatuur C2000*

Deze investeringen hebben betrekking op de eerste vervangingen van de portofoons, mobilifoons en accessoires die de afgelopen jaren vanuit de aanbestedingsprojecten randapparatuur C2000 (ARC en ARCII) in fases zijn aangeschaft.

## Smartphones

Het overgrote deel van de politiemedewerkers heeft een smartphone ter beschikking. Uitgangspunt is dat een smartphone na drie jaar vervangen wordt, omdat de leverancier daarna geen security-updates meer garandeert. De jaarlijkse vervanging fluctueert de komende jaren tussen de 5.000 tot 40.000 stuks per jaar en zorgt voor een grillig verloop van deze investeringen. Bekeken wordt of de vervanging kan worden verschoven naar jaarlijks ongeveer een derde van het totaal, zodat de investeringsbehoefte een meer gelijkmatig karakter krijgt.

### 6.5.1.3 Vlottende activa

De post vlottende activa bestaat onder meer uit vooruitbetaalde bedragen, vorderingen op derden uit hoofde van dienstverlening en toegezegde bijdragen. Daarnaast is het kortlopende deel van de vordering op het Ministerie van Justitie en Veiligheid inzake Inkoop Max onder de vlottende activa opgenomen. Met uitzondering van deze in de jaaraansrijving voorgeschreven vordering Inkoop Max wordt de komende jaren geen rekening gehouden met grote fluctuaties in de vlottende activa.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.		Begroting		Meerjarenraming		
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Voorraden	35	34	35	35	35	35	35
Debiteuren	7	16	10	10	10	10	10
Voorschotten en leningen	3	4	3	3	3	3	3
Vordering op VenJ Inkoop Max	115	93	79	116	-	-	-
Vooruitbetaalde bedragen	87	75	86	86	86	86	86
Overlopende activa	2	-	1	1	1	1	1
Overige vorderingen	40	34	39	39	39	39	39
Liquide middelen	358	498	180	514	524	419	307
<b>Totaal Vlottende Activa</b>	<b>646</b>	<b>753</b>	<b>433</b>	<b>805</b>	<b>698</b>	<b>593</b>	<b>481</b>

## 6.5.2 Passiva

### 6.5.2.1 Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat momenteel uit een algemene reserve. De algemene reserve heeft de financiële bufferfunctie om incidentele tegenvallers op te kunnen vangen. De bufferfunctie van het eigen vermogen is de verhouding van de algemene reserve ten opzichte van de gemiddelde bijdrage van de afgelopen drie jaar. Volgens de regelgeving moet de bufferfunctie algemene reserve van de politie zich vanaf 2018 tussen de grenswaarden 0% en 5% bevinden. Als gevolg van de inzet van het eigen vermogen ter dekking van de kosten van de Taskforce operationele sterkte en capaciteit neemt het eigen vermogen in de begrotingsperiode in het jaar 2021 met € 9,6 miljoen af. Bij deze inzet van het vermogen blijft de bufferfunctie binnen de gestelde bandbreedte.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.		Begroting		Meerjarenraming		
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Algemene Reserve	178	161	168	168	168	168	168
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>178</b>	<b>161</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>168</b>
Bufferfunctie algemene reserve	3,2%	2,8%	2,8%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%
Solvabiliteit	5,7%	5,2%	5,6%	5,0%	5,0%	5,0%	5,2%

### 6.5.2.2 Voorzieningen

Onder de post voorzieningen zijn de bestaande voorzieningen opgenomen voor FLO, wachtgelden, Inkoop Max, eigen-risicodragerschap (ERD) en Vangnetregelingen "Veilig en gezond werken". In de jaren 2021 tot en met 2025 wordt uitgegaan van een voorzieningsniveau conform de vorige begroting. Eind 2021 wordt de hoogte van de voorzieningen opnieuw getoetst.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting		Begroting		Meerjarenraming		
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
FLO	24	22	19	17	14	12	10
Wachtgeld, WW, WAO	62	61	72	73	74	76	70
inkoopMax	320	182	83	-	-	-	-
Jubilea	-	-	-	-	-	-	-
Eigen-risicodragerschap WIA	38	33	54	56	59	62	64
Vangnetregelingen "Veilig en gezond werken"	84	60	78	69	60	51	42
<b>Totaal Voorzieningen</b>	<b>528</b>	<b>358</b>	<b>305</b>	<b>214</b>	<b>207</b>	<b>200</b>	<b>186</b>

### 6.5.2.3 Langlopende schulden

Voor een verdere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar paragraaf 6.7, Toelichting financiering.

### 6.5.2.4 Kortlopende schulden

De post kortlopende schulden bestaat onder meer uit het kortlopende deel van de langlopende schulden en schulden aan het personeel. De mutaties in het kortlopend deel van de leningen worden veroorzaakt door het verloop van de aflossing van reeds bestaande leningen (zie hiervoor ook paragraaf 6.7 Toelichting financiering). Openstaande Rijksbijdragen worden zoveel mogelijk in de begroting en beheerplanperiode ingezet.

De schulden personeel bestaan grotendeel uit de opgebouwde vakantie-uitkering van de in dienst zijnde medewerkers en het resterende aantal verlof- en overuren per jaareinde. Daarnaast zijn de aan het eind van het jaar nog te betalen loonheffing en sociale verzekeringspremies onder de schulden personeel opgenomen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting		Begroting		Meerjarenraming		
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Kortlopend deel leningen	231	273	271	367	365	364	331
Openstaande Rijksbijdragen	264	40	48	44	37	28	17
Schulden personeel	666	647	663	663	663	663	663
Crediteuren en overlopende posten	210	239	214	214	214	214	214
<b>Totaal Kortlopende Schulden</b>	<b>1.371</b>	<b>1.199</b>	<b>1.195</b>	<b>1.287</b>	<b>1.279</b>	<b>1.268</b>	<b>1.225</b>

## 6.6 Toelichting op kasstroomoverzicht

In onderstaande tabel is de verkorte kasstroom per boekjaar opgenomen. De kasstroom wordt hierna nader toegelicht. Voor het volledige kasstroomoverzicht wordt verwezen naar Model C: Kasstroomoverzicht. De kasstromen in de kolommen Jaarrekening 2019 en Begroting en beheerplan 2020 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De kasstromen 2020 en verder zijn gebaseerd op de verwachte kasstromen 2021 en verder.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting		Begroting		Meerjarenraming		
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Beginstand liquide middelen</b>	<b>356</b>	<b>563</b>	<b>119</b>	<b>180</b>	<b>514</b>	<b>524</b>	<b>419</b>
Kasstroom operationele activiteiten	351	219	224	274	392	275	265
Kasstroom investeringsactiviteiten	409-	304-	376-	404-	407-	362-	302-
Kasstroom financieringsactiviteiten	61	20	213	465	25	18-	75-
<b>Totale kasstroom</b>	<b>2</b>	<b>66-</b>	<b>61</b>	<b>334</b>	<b>10</b>	<b>105-</b>	<b>112-</b>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>358</b>	<b>498</b>	<b>180</b>	<b>514</b>	<b>524</b>	<b>419</b>	<b>307</b>
Liquiditeit	47,1%	62,8%	36,2%	62,5%	54,6%	46,7%	39,3%

Volgens de vigerende regelgeving worden de activiteiten zoveel mogelijk gefinancierd vanuit de verstrekte bijdragen door het Ministerie van JenV. Voor investeringen in materiële vaste activa kan worden geleend bij het Ministerie van Financiën, waarbij het Ministerie van JenV een garantie moet verstrekken. De investeringen 2021-2025, zoals weergegeven in de tabel bij de vaste activa, vormen de leenbehoefte voor de periode 2021 tot en met 2025.

## 6.7 Toelichting financiering

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting			Meerjarenraming			
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Lening i.v.m. vermogensconversie	40	-	-	-	-	-	-
Lening met Ministerie van Financiën	1.168	1.618	1.573	2.038	2.063	2.045	1.970
Lening derden	39	21	30	30	30	30	30
<b>Totaal leningen (incl. aflossing t+1)</b>	<b>1.248</b>	<b>1.640</b>	<b>1.603</b>	<b>2.068</b>	<b>2.093</b>	<b>2.075</b>	<b>2.000</b>

### Lening i.v.m. vermogensconversie

In 2010 is ter financiering van de vermogensconversie een lening aangegaan. Deze lening wordt met € 40 miljoen per jaar terugbetaald. De laatste aflossing vindt plaats in december 2020.

### Lening bij het Ministerie van Financiën

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

Ter financiering van de investeringen van 2019 zullen leningen (€ 376,7 miljoen) in september 2020 worden aangetrokken op basis van de realisatie in de Jaarrekening 2019 (excl onderhanden werk). Voor deze leningen zijn de volgende vaste rentepercentages gehanteerd als rekenrente: 0,02% looptijden 2, 3, 4 en 5 jaar, 0,04% looptijd 7 en 10 jaar, 0,06% looptijd 15 en 20 jaar, en 0,45% looptijden 30 en 60 jaar. De omvang en samenstelling van de financiering voor de investeringen van 2020 zal in de 8-marap worden gezien; deze zijn nu niet in de aantrekkingen van 2020 opgenomen. Voor de aan te gane leningen in 2021 zijn de volgende vaste rentepercentages gehanteerd als rekenrente: 0,05% looptijden 2, 3, 4 en 5 jaar, 0,07% looptijd 7 en 10 jaar, 0,10% looptijd 20 jaar en 0,50% looptijden 30 en 60 jaar. Voor de jaren 2022 tot en met 2025 is een oplopend verloop in de rekenrentes gehanteerd.

Voor de jaren 2021 tot en met 2025 worden voor de investeringen in materiële vaste activa nieuwe leningen aange-trokken. Deze worden afgelost conform de looptijd van de onderliggende activa. Voor een renteherziening van één lopende lening in 2022 is een rentepercentage van 0,10 % gehanteerd als rekenrente. Voor renteherzieningen van drie leningen in 2025 zijn rentepercentages van 0,15% en 0,17% gehanteerd.

Eventueel tijdelijke overschotten en tekorten worden volgens het stelsel van Schatkistbankieren (GMB), uitgezet dan wel aangetrokken bij het Ministerie van Financiën. Gezien de huidige rentestand zijn hieruit geen opbrengsten en kosten te verwachten.

### Lening derden

Onder Leningen derden stonden voorheen onder andere door individuele voormalige korpsen en de VtS PN aange-trokken bijzondere leningen verantwoord. Hierbij valt te denken aan 'financial lease'-constructies, leningen ontvangen van samenwerkingsverbanden en dergelijke. Deze zijn in september 2019 vervroegd afgelost. Het saldo dat nog restteert zijn de investeringskredieten voor investeringen waarvoor bijzondere bijdragen worden ontvangen.

# Bijlage 1. Formatieplan

BEGROTING 2021-2025	Formatieplan				KORPSTOTAAL	
<i>bron: SPP sc75</i>	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>OS Formatie op 1/5/2020 (vastgesteld op LFNP nivo)</b>	<b>46.531,8</b>	<b>46.531,8</b>	<b>46.531,8</b>	<b>46.531,8</b>	<b>46.531,8</b>	<b>46.531,8</b>
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen</b>	<b>335,0</b>	<b>459,8</b>	<b>488,7</b>	<b>522,2</b>	<b>522,2</b>	<b>534,2</b>
Dienst Speciale Interventies	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0
Wet Computercriminaliteit (CCIII)	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
Recherche Samenwerkings Team (RST)	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0
Brexit	23,0	55,0	61,0	69,0	69,0	81,0
AVIM - Identificatie en Registratie	0,0	17,0	18,5	22,9	22,9	22,9
AVIM - Migratiecriminaliteit en Mensenhandel	11,6	46,4	49,3	58,0	58,0	58,0
Capaciteit Zedenzaken	31,0	62,0	80,6	93,0	93,0	93,0
Capaciteit Zedenzaken - Forensisch onderzoek	10,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
Team Intern. Misdriften (i.p.v. inhuur)	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0
Afpakteam Ondernijning Zuid-Nederland	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Uitbreiding Landelijke eenheid (interne herschikking)	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3	38,3
<b>Formatiegroei operat. sterkte (OS) o.b.v. Regeerakkoord</b>	<b>0,0</b>	<b>98,3</b>	<b>366,3</b>	<b>366,3</b>	<b>366,3</b>	<b>366,3</b>
RA - Cyber/Digi	0,0	5,8	14,7	14,7	14,7	14,7
RA - Internationalisering	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
RA - Wijk	0,0	70,0	191,8	191,8	191,8	191,8
RA - Zwacri-ondernijning	0,0	21,5	93,3	93,3	93,3	93,3
RA - Restant kader eenheden	0,0	0,0	65,5	65,5	65,5	65,5
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen RA</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>67,5</b>
Toedeling vrijval arr.zorg A'dam een reg.eenheden	0,0	0,0	61,0	61,0	61,0	61,0
Vrijval centeren Arr.zorg A'dam t.b.v. reg.eenheden	0,0	0,0	-61,0	-61,0	-61,0	-61,0
Vrijgestelde HoVJ basisteams (vanaf 2026 naar 135,0)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	67,5
<b>DOELFORMATIE Operationele Sterkte op 31/12</b>	<b>46.866,8</b>	<b>47.089,9</b>	<b>47.386,9</b>	<b>47.420,3</b>	<b>47.420,3</b>	<b>47.499,8</b>
<b>ASP Formatie op 1/5/2020 (vastgesteld op LFNP nivo)</b>	<b>4.655,3</b>	<b>4.655,3</b>	<b>4.655,3</b>	<b>4.655,3</b>	<b>4.655,3</b>	<b>4.655,3</b>
Toename formatie aspiranten o.b.v. groei OS-volume	9,9	23,8	35,2	39,2	39,2	48,8
<b>DOELFORMATIE Aspiranten Sterkte op 31/12</b>	<b>4.665,2</b>	<b>4.679,1</b>	<b>4.690,5</b>	<b>4.694,5</b>	<b>4.694,5</b>	<b>4.704,1</b>
<b>Totaal DOELFORMATIE OS (incl. Asp) op 31/12</b>	<b>51.532,0</b>	<b>51.768,9</b>	<b>52.077,4</b>	<b>52.114,8</b>	<b>52.114,8</b>	<b>52.203,9</b>
<b>Formatie NOS op 1/5/2020 (vastgesteld op LFNP nivo)</b>	<b>10.300,8</b>	<b>10.300,8</b>	<b>10.300,8</b>	<b>10.300,8</b>	<b>10.300,8</b>	<b>10.300,8</b>
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen</b>	<b>60,1</b>	<b>64,8</b>	<b>64,6</b>	<b>53,5</b>	<b>46,7</b>	<b>46,7</b>
Vakspec.Politie Onderwijs (VPO) (CAO-gelden 2018-2020)	28,1	31,8	30,6	19,5	12,7	12,7
Brexit	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
AVIM - VPO onderwijs	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Veilig en gezond werken (P/M-onderzoek)	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0
Capaciteit Zedenzaken (extra docenten)	1,0	2,0	3,0	3,0	3,0	3,0
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. interne herschikkingen</b>	<b>261,5</b>	<b>261,5</b>	<b>261,5</b>	<b>261,5</b>	<b>261,5</b>	<b>261,5</b>
Uitbreiding Landelijke Eenheid	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5
Onderst. Teamleiding basisteams	168,0	168,0	168,0	168,0	168,0	168,0
Staf KL (o.a. MD, ombudsloket, progr.management, IAT)	41,0	41,0	41,0	41,0	41,0	41,0
Onderst. doorontwikk. begroting en budgettering (DOBB)	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0
Wervingscapaciteit t.b.v. diversiteit	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. Regeerakkoord</b>	<b>78,2</b>	<b>133,0</b>	<b>160,3</b>	<b>171,2</b>	<b>178,7</b>	<b>178,7</b>
Internationaal	0,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Innovatie Generiek	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
IV-Vernieuwing (cyber)	4,5	24,0	24,7	24,7	24,7	24,7
Politieacademie (ODPA)	16,3	47,5	67,6	78,5	86,0	86,0
Politiedienstencentrum (HRM)	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
Onderst. Eenheden	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Onderst. Staf KL	25,9	29,0	35,5	35,5	35,5	35,5
Onderst. Politieacademie (ODPA)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Onderst. Politiedienstencentrum	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5
<b>DOELFORMATIE NOS op 31/12</b>	<b>10.700,6</b>	<b>10.760,1</b>	<b>10.787,2</b>	<b>10.787,0</b>	<b>10.787,7</b>	<b>10.787,7</b>
<b>TOTAAL DOELFORMATIE ultimo jaar</b>	<b>62.232,6</b>	<b>62.529,0</b>	<b>62.864,6</b>	<b>62.901,8</b>	<b>62.902,5</b>	<b>62.991,6</b>
<b>Vastgestelde formatie op LFNP-nivo per 01/05/2020</b>	<b>61.487,9</b>					
Tranches uitbreiding OS 2019 en 2020 o.b.v. Regeerakkoord						
al verwerkt in deze stand per 1/1/2020: OS-eenheden +879,6						

\*) Naast dit "topoverzicht" formatieplan 2021-2025 zijn de gedetailleerde overzichten beschikbaar in het bijlageboek "formatieplan 2021-2025". Dit bijlageboek sluit aan op het topoverzicht en maakt onlosmakelijk deel uit van de Begroting 2021-2025.

TOPOVERZICHT FORMATIEPLAN per ORG.EENHEID	TOTAAL	Korpsleiding	Staf Korpsleiding	Noord-Nederland	Oost-Nederland	Midden-Nederland	Noord-Holland	Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Zeeland-West-Brabant	Oost-Brabant	Limburg	Landelijke Eenheid	Politiediensten centrum	Politieacademie
<b>A. VASTGESTELDE FORMATIE 1-5-2020</b>																
OS	46.531,80	4,0	0,0	3.607,4	6.101,7	4.399,0	3.082,1	5.025,5	5.660,5	5.327,3	3.039,1	2.780,1	2.573,1	4.889,6	18,0	24,5
ASP	4.655,30	0,0	0,0	381,1	656,6	436,2	314,5	263,7	374,1	559,2	347,1	303,7	243,1	65,0	711,1	0,0
<b>totaal OS (incl ASP)</b>	<b>51.187,10</b>	<b>4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>3.988,5</b>	<b>6.758,2</b>	<b>4.835,2</b>	<b>3.396,6</b>	<b>5.289,2</b>	<b>6.034,6</b>	<b>5.886,5</b>	<b>3.386,2</b>	<b>3.083,8</b>	<b>2.816,2</b>	<b>4.954,6</b>	<b>729,1</b>	<b>24,5</b>
NOS	10.300,80	1,0	411,2	133,2	229,7	174,1	119,4	184,6	200,3	199,8	122,9	116,6	116,9	278,5	6.980,8	1.031,8
<b>TOTAAL 1-5-2020</b>	<b>61.487,90</b>	<b>5,0</b>	<b>411,2</b>	<b>4.121,7</b>	<b>6.988,0</b>	<b>5.009,3</b>	<b>3.516,0</b>	<b>5.473,8</b>	<b>6.234,9</b>	<b>6.086,3</b>	<b>3.509,1</b>	<b>3.200,4</b>	<b>2.933,1</b>	<b>5.233,1</b>	<b>7.709,9</b>	<b>1.056,3</b>
<b>B. BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN o.b.v. extra middelen c.q. herschikking (specifiek tot op LFPN-functie en teamnivo nog uit te werken)</b>																
OS	601,6	0,0	0,0	44,4	45,3	30,4	25,7	-24,2	37,6	47,2	32,8	29,1	24,1	309,3	0,0	0,0
ASP	48,8	0,0	0,0	-22,9	-33,0	-24,3	-21,5	-30,0	-30,1	-39,5	-25,7	-18,8	-17,7	0,0	312,2	0,0
<b>totaal OS (incl ASP)</b>	<b>650,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>21,5</b>	<b>12,3</b>	<b>6,2</b>	<b>4,2</b>	<b>-54,2</b>	<b>7,5</b>	<b>7,7</b>	<b>7,1</b>	<b>10,3</b>	<b>6,4</b>	<b>309,3</b>	<b>312,2</b>	<b>0,0</b>
NOS	486,9	0,0	101,5	16,0	27,0	18,0	10,0	17,0	29,0	18,0	12,0	9,0	12,0	4,5	106,2	106,7
<b>subtotaal</b>	<b>1.137,3</b>	<b>0,0</b>	<b>101,5</b>	<b>37,5</b>	<b>39,3</b>	<b>24,2</b>	<b>14,2</b>	<b>-37,2</b>	<b>36,5</b>	<b>25,7</b>	<b>19,1</b>	<b>19,3</b>	<b>18,4</b>	<b>313,8</b>	<b>418,4</b>	<b>106,7</b>
<b>C. FORMATIEGROEI OPERATIONELE STERKTE o.b.v. REGEERAKKOORD 2017, tranches uitbreiding OS 2019 en 2020 al verwerkt in stand 1/5/2020 (OS-eenheden +879,6 fte)</b>																
OS	366,4	0,0	0,0	26,3	94,8	18,6	19,1	11,8	19,0	48,1	56,7	41,9	14,5	15,6	0,0	0,0
ASP	0,0	0,0	0,0	-26,3	-94,8	-18,6	-19,1	-11,8	-18,0	-48,1	-56,7	-41,9	-14,5	0,0	349,8	0,0
<b>totaal OS (incl ASP)</b>	<b>366,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>15,6</b>	<b>349,8</b>	<b>0,0</b>
NOS	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>subtotaal</b>	<b>366,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>15,6</b>	<b>349,8</b>	<b>0,0</b>
<b>D. DOELFORMATIE (gefaseerd te bereiken in 2025)</b>																
	TOTAAL	Korpsleiding	Staf Korpsleiding	Noord-Nederland	Oost-Nederland	Midden-Nederland	Noord-Holland	Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Zeeland-West-Brabant	Oost-Brabant	Limburg	Landelijke Eenheid	Politiediensten centrum	Politieacademie
OS	47.499,8	4,0	0,0	3.678,1	6.241,7	4.448,0	3.126,9	5.013,1	5.717,1	5.422,6	3.128,6	2.851,1	2.611,7	5.214,5	18,0	24,5
ASP	4.704,1	0,0	0,0	331,9	528,8	393,3	273,9	221,9	326,0	471,6	264,7	243,0	210,9	65,0	1.373,1	0,0
<b>totaal OS (incl ASP)</b>	<b>52.203,9</b>	<b>4,0</b>	<b>0,0</b>	<b>4.010,0</b>	<b>6.770,5</b>	<b>4.841,3</b>	<b>3.400,8</b>	<b>5.235,0</b>	<b>6.043,0</b>	<b>5.894,2</b>	<b>3.393,3</b>	<b>3.094,1</b>	<b>2.822,6</b>	<b>5.279,5</b>	<b>1.391,1</b>	<b>24,5</b>
NOS	10.787,7	1,0	512,7	149,2	256,7	192,1	129,4	201,6	229,3	217,8	134,9	125,6	128,9	283,0	7.087,0	1.138,5
<b>TOTAAL DOELFORMATIE</b>	<b>62.991,6</b>	<b>5,0</b>	<b>512,7</b>	<b>4.159,2</b>	<b>7.027,2</b>	<b>5.033,4</b>	<b>3.530,2</b>	<b>5.436,6</b>	<b>6.272,3</b>	<b>6.112,0</b>	<b>3.528,2</b>	<b>3.219,7</b>	<b>2.951,5</b>	<b>5.562,5</b>	<b>8.478,1</b>	<b>1.163,0</b>

Toelichting formatieontwikkelingen	NIET OPERATIONELE STERKTE (NOS)		OPERATIONELE STERKTE (OS)						TOTAAL	
	mutatie	cum.	OS (excl. aspirant)		Aspirant		Totaal OS		mutatie	cum.
			mutatie	cum.	mutatie	cum.	mutatie	cum.		
<b>A. VASTGESTELDE FORMATIE OP 1 MAART 2019</b>		9.934,7		45.901,5		4.655,3		50.556,8		60.491,5
<b>FORMATIEWIJZIGINGEN van 1 maart 2019 t/m 1 mei 2020</b>										
- Integrale Aanpak Cybercrime				40,6				40,6		40,6
- Bestrijding mensenhandel (versterking EMM)				5,0				5,0		5,0
- CTER: Passenger informatie unit (PIU) Back- en Frontoffie				24,0				24,0		24,0
- CTER: aanpak uitreizigers				12,0				12,0		12,0
- CTER: Financieel expertisecentrum (FEC)				4,0				4,0		4,0
- CTER: Internet referral unit (IRU)				13,0				13,0		13,0
- Uitbreiding DSI		2,0		49,0				49,0		51,0
- RA - Internationaal		3,2		75,0				75,0		78,2
- RA - Digitale Opsporing / Cyber				71,1				71,1		71,1
- RA - Wijk				119,6				119,6		119,6
- RA - Zwacri-ondermijning				54,6				54,6		54,6
- RA - IV Vernieuwing		36,1						0,0		36,1
- RA - Ondersteuning eenheden		33,4						0,0		33,4
- RA - Politiedienstencentrum (o.a. In/door/uitstroom)		79,0						0,0		79,0
- RA - Plan van Aanpak Ziekteverzuim		36,0						0,0		36,0
- RA - IV Vernieuwing		19,2						0,0		19,2
- RA - Uitbreiding KC-taken				52,0				52,0		52,0
- Inrichten Beslaghuis				-71,0				75,6		4,6
- Politieacademie (ODPA) incl. 4,0 leiding				68,5		2,0		2,0		70,5
- Vakspec.Politie Onderwijs (VPO) (CAO-gelden 2018-2020)				81,6		6,0		6,0		87,6
- Versterking Inkoopfunctie (o.a. P/M-onderzoek)				79,0				0,0		79,0
- Geestelijke verzorging (CAO 2018-2020)				14,0				0,0		14,0
- div. herschikkingen binnen eenheden/PDC/ODPA/StafKL		-14,9		26,8				26,8		11,9
<b>subtotaal FORMATIEWIJZIGINGEN van 1 maart 2019 t/m 1 mei 2020</b>		<b>366,1</b>		<b>630,3</b>		<b>0,0</b>		<b>630,3</b>		<b>996,4</b>
<b>A. VASTGEST. FORMATIE op 1-5- 2020 (op LFNP functie en teamnivo)</b>		<b>10.300,8</b>		<b>46.531,8</b>		<b>4.655,3</b>		<b>51.187,1</b>		<b>61.487,9</b>
<b>B. BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN o.b.v. extra middelen c.q. herschikking (specifiek tot op LFNP-functie en teamnivo nog uit te werken)</b>										
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen</b>										
- Uitbreiding Dienst Speciale Interventies				120,0				120,0		120,0
- Wet Computercriminaliteit (CCIII)				9,0				9,0		9,0
- Recherche Samenwerkings Team (RST)				75,0				75,0		75,0
- Brexit		3,0		81,0				81,0		84,0
- AVIM - Identificatie en Registratie				22,9				22,9		22,9
- AVIM - Migratiecriminaliteit en Mensenhandel				58,0				58,0		58,0
- AVIM - VPO onderwijs		2,0						0,0		2,0
- Capaciteit Zedenzaken		3,0		93,0				93,0		96,0
- Capaciteit Zedenzaken - Forensisch onderzoek				20,0				20,0		20,0
- Team Intern. Misdrijven (i.p.v. inhuur)				11,0				11,0		11,0
- Alpakteam Ondermijning Zuid-Nederland				6,0				6,0		6,0
- P/M-onderzoek: Veilig en gezond werken (VGW)		26,0						0,0		26,0
- Vakspec.Politie Onderwijs (VPO) (CAO-gelden 2018-2020)		12,7						0,0		12,7
- Toename formatie aspiranten o.b.v. groei OS-volume						48,8		48,8		48,8
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. interne herschikkingen</b>										
- Uitbreiding Landelijke eenheid (interne herschikking)		1,5		38,3				38,3		39,8
- Onderst. Teamleiding basisteams		168,0						0,0		168,0
- Staf KL (o.a. MD, ombudsloket, progr.management, IAT)		41,0						0,0		41,0
- Onderst. doorontwikk. begroting en budgettering (DOBB)		24,0						0,0		24,0
- Wervingscapaciteit t.b.v. diversiteit		27,0						0,0		27,0
<b>Formatieontwikkelingen o.b.v. Regeerakkoord 2017</b>										
- Toedeling vrijval arr.zorg A'dam een reg.eenheden				61,0				61,0		61,0
- Vrijval centrenen Arr.zorg A'dam t.b.v. reg.eenheden				-61,0				-61,0		-61,0
- Vrijgestelde HoVJ basisteams (vanaf 2026 naar 135,0)				67,5				67,5		67,5
- Internationaal		1,0						0,0		1,0
- Innovatie Generiek		18,0						0,0		18,0
- IV-Vernieuwing (cyber)		24,7						0,0		24,7
- Politieacademie (ODPA)		86,0						0,0		86,0
- Politiedienstencentrum (HRM)		7,0						0,0		7,0
- Onderst. Eenheden		2,0						0,0		2,0
- Onderst. Staf KL		35,5						0,0		35,5
- Onderst. Politieacademie (ODPA)		1,0						0,0		1,0
- Onderst. Politiedienstencentrum		3,5						0,0		3,5
<b>B. subtotaal BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN</b>		<b>486,9</b>		<b>601,7</b>		<b>48,8</b>		<b>650,5</b>		<b>1.137,4</b>
<b>C. FORMATIEGROEI OPERATIONELE STERKTE o.b.v. REGEERAKKOORD 2017 (tranches uitbreiding OS 2019 en 2020 al verwerkt in stand 1/5/2020 - OS-eenheden +879,6 fte)</b>										
<b>Formatiegroei operat. sterkte o.b.v. regeerakkoord</b>										
- Cyber / Digi				14,7				14,7		14,7
- Internationalisering				1,0				1,0		1,0
- Wijk				191,8				191,8		191,8
- Zwacri-ondermijning				93,3				93,3		93,3
- Restant kader eenheden				65,5				65,5		65,5
<b>C. subtotaal FORMATIEONTWIKKELING REGEERAKKOORD 2017</b>		<b>0,0</b>		<b>366,3</b>		<b>0,0</b>		<b>366,3</b>		<b>366,3</b>
<b>D. TOTAAL DOELFORMATIE (ultimo 2025)</b>		<b>10.787,7</b>		<b>47.499,8</b>		<b>4.704,1</b>		<b>52.203,9</b>		<b>62.991,6</b>



## Bijlage 2. Model A: Balans

Balans Nationale Politie							
Activa	Jaarrek.	Begroting	Begroting		Meerjarenraming		
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Vaste Activa</b>							
Materiële vaste activa	2.152	2.151	2.447	2.562	2.681	2.753	2.765
Financiële vaste activa	295	181	122	4	4	3	2
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>2.447</b>	<b>2.332</b>	<b>2.568</b>	<b>2.567</b>	<b>2.684</b>	<b>2.756</b>	<b>2.767</b>
<b>Vlottende Activa</b>							
Vorderingen en overlopende activa	288	255	253	290	174	174	174
Liquide middelen	358	498	180	514	524	419	307
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>646</b>	<b>753</b>	<b>433</b>	<b>805</b>	<b>698</b>	<b>593</b>	<b>481</b>
<b>Totaal Activa</b>	<b>3.093</b>	<b>3.085</b>	<b>3.001</b>	<b>3.371</b>	<b>3.382</b>	<b>3.349</b>	<b>3.248</b>
<b>Passiva</b>							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Eigen vermogen</b>							
Algemene reserve	178	161	168	168	168	168	168
Bestemmingsreserves	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>178</b>	<b>161</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>168</b>	<b>168</b>
<b>Voorzieningen</b>	<b>528</b>	<b>358</b>	<b>305</b>	<b>214</b>	<b>207</b>	<b>200</b>	<b>186</b>
<b>Langlopende schulden</b>	<b>1.016</b>	<b>1.366</b>	<b>1.333</b>	<b>1.701</b>	<b>1.729</b>	<b>1.712</b>	<b>1.669</b>
<b>Kortlopende schulden</b>							
Schulden en overlopende passiva	1371	1.199	1.195	1.287	1.279	1.268	1.225
Liquide middelen	-	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>1.371</b>	<b>1.199</b>	<b>1.195</b>	<b>1.287</b>	<b>1.279</b>	<b>1.268</b>	<b>1.225</b>
<b>Totaal passiva</b>	<b>3.093</b>	<b>3.085</b>	<b>3.001</b>	<b>3.371</b>	<b>3.382</b>	<b>3.349</b>	<b>3.248</b>
<b>Bufferfunctie</b>							
AR / gem.bijdragen afgelopen 3 jaar in %	3,2%	2,8%	2,8%	2,7%	2,7%	2,7%	2,7%
<b>Solvabiliteit</b>							
Eigen vermogen / totaal vermogen in %	5,7%	5,2%	5,6%	5,0%	5,0%	5,0%	5,2%

## Bijlage 3. Model B: Exploitatierkening

Exploitatierkening							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	Jaarrek. 2019	Begroten 2020	Begroten 2021	2022	Meerjarenraming		
					2023	2024	2025
<b>Totaal bijdragen</b>	<b>6.037</b>	<b>6.246</b>	<b>6.236</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>
<b>Exploitatiekosten</b>							
Personeel	4.620	4.783	4.733	4.676	4.687	4.693	4.704
Rente	13	11	8	8	8	8	8
Opleiding en vorming	72	79	84	84	85	84	83
Huisvesting	353	346	343	346	335	332	328
Vervoer	173	208	206	209	209	209	209
Verbindingen en automatisering	442	480	522	524	529	529	528
Geweldmiddelen en uitrusting	47	49	54	57	59	62	64
Operationeel	185	152	149	144	144	144	144
Beheer	127	138	146	146	146	146	146
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>6.033</b>	<b>6.246</b>	<b>6.245</b>	<b>6.194</b>	<b>6.202</b>	<b>6.206</b>	<b>6.213</b>
<b>Resultaat uit normale</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>
<b>Buitengewone lasten</b>	-	-	-	-	-	-	-
<b>Buitengewone baten</b>	-	-	10	-	-	-	-
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>
<b>Resultaatbestemming</b>							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>							
Toevoeging bestemmingsreserves							
Onttrekkingen bestemmingsreserves							
<b>Saldo mutaties bestemmingsreserve</b>	-	-	-	-	-	-	-
Toevoeging algemene reserve	5						
Onttrekkingen algemene reserve			10				
Vermogensconversie							
<b>Saldo mutaties algemene reserve</b>	<b>5</b>	-	<b>10-</b>	-	-	-	-
<b>Bestemming exploitatieresultaat</b>	<b>5</b>	-	<b>10-</b>	-	-	-	-

## Bijlage 4. Model C: Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht							
Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	2022	Meerjarenraming		
	2019	2020	2021		2023	2024	2025
<b>Beginstand liquide middelen</b>	<b>356</b>	<b>563</b>	<b>119</b>	<b>180</b>	<b>514</b>	<b>524</b>	<b>419</b>
<b>Operationele activiteiten</b>							
Exploitatieresultaat boekjaar	5	0-	0-	0	0	0-	0
Afschrijvingen vaste activa	251	276	285	288	289	290	290
Overige mutaties financiële vaste activa	1	-	-	-	-	-	-
Ontvangen rente	0	-	-	-	-	-	-
Betaalde rente	13-	-	8-	8-	8-	8-	8-
Mutatie voorzieningen	103-	136-	119-	91-	7-	7-	14-
Overige mutaties eigen vermogen	-	0	10-	-	-	-	-
Mutatie werkkapitaal (excl. liquide middelen)	210	78	75	84	119	0	3-
<b>Kasstroom operationele</b>	<b>351</b>	<b>219</b>	<b>224</b>	<b>274</b>	<b>392</b>	<b>275</b>	<b>265</b>
<b>Investeringsactiviteiten</b>							
Investerings materiële vaste activa	412-	305-	376-	404-	407-	362-	302-
Desinvesteringen materiële vaste activa	23	-	-	-	-	-	-
Investerings financiële vaste activa	22-	-	-	-	-	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	1	0	-	-	-	-	-
<b>Kasstroom investeringsactiviteiten</b>	<b>409-</b>	<b>304-</b>	<b>376-</b>	<b>404-</b>	<b>407-</b>	<b>362-</b>	<b>302-</b>
<b>Financieringsactiviteiten</b>							
Ontvangsten langlopende schulden	281	305	498	781	407	363	302
Aflossingen langlopende schulden	221	284-	285-	316-	382-	381	377-
Vermogensconversie							
<b>Kasstroom</b>	<b>61</b>	<b>20</b>	<b>213</b>	<b>465</b>	<b>25</b>	<b>18-</b>	<b>75-</b>
<b>Totale kasstroom</b>	<b>2</b>	<b>66-</b>	<b>61</b>	<b>334</b>	<b>10</b>	<b>105-</b>	<b>112-</b>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>358</b>	<b>498</b>	<b>180</b>	<b>514</b>	<b>524</b>	<b>419</b>	<b>307</b>
<b>Liquiditeit</b>							
Vlottende activa / kort vreemd vermogen in	<b>47,1%</b>	<b>62,8%</b>	<b>36,2%</b>	<b>62,5%</b>	<b>54,6%</b>	<b>46,7%</b>	<b>39,3%</b>

## Bijlage 5. Model D – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2021-2025)

### Model D1

Personeelsinformatie							
	Jaarrek. 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	2022	Meerjarenraming		
					2023	2024	2025
<b>Operationele sterkte [exclusief aspiranten]</b>							
Noot: De uitstroom op <b>31 december</b> van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.							
<b>Sterkte aanvang boekjaar in FTE</b>		46.683	46.278	46.361	45.943	46.515	47.137
Instroom uit opleiding		1.229	1.931	1.369	2.018	2.207	2.137
Instroom		697	932	693	886	852	715
Werktijdwijziging		-	(83)	(86)	(83)	(76)	(76)
Doorstroom NOS > OS		80	108	95	68	68	76
Doorstroom OS > NOS		201	288	230	189	159	124
Uitstroom [voorzienbaar]		1.267	1.695	1.433	1.313	1.459	1.283
Uitstroom [onvoorzien]		945	823	825	814	811	814
<b>Sterkte einde boekjaar in FTE</b>	<b>46.277</b>	<b>46.277</b>	<b>46.361</b>	<b>45.943</b>	<b>46.515</b>	<b>47.137</b>	<b>47.768</b>
<b>Aspiranten in fte</b>							
<b>Aantal aspiranten aanvang boekjaar</b>		4.308	4.177	4.380	5.202	5.322	4.703
Instroom in opleiding		2.180	2.406	2.458	2.467	1.931	1.901
Uitval		269	272	266	330	342	307
Uitstroom uit opleiding		1.229	1.931	1.369	2.018	2.207	2.137
<b>Aantal aspiranten einde boekjaar</b>	<b>4.125</b>	<b>4.990</b>	<b>4.380</b>	<b>5.202</b>	<b>5.322</b>	<b>4.703</b>	<b>4.159</b>
<b>Berekening gemiddelde operationele sterkte</b>							
Beginstand		50.991	50.454	50.741	51.146	51.837	51.840
Eindstand		51.266	50.741	51.146	51.837	51.840	51.927
<b>Gemiddelde OS</b>	<b>50.389</b>	<b>51.129</b>	<b>50.598</b>	<b>50.943</b>	<b>51.491</b>	<b>51.839</b>	<b>51.884</b>
<b>Niet-operationele sterkte</b>							
Beginstand		10.621	11.305	11.162	10.975	10.857	10.767
Instroom		262	451	369	388	490	632
Doorstroom NOS > OS		80	108	95	68	68	76
Doorstroom OS > NOS		201	288	230	189	159	124
Werktijdwijziging		-	11-	11-	11-	12-	11-
Uitstroom [voorzienbaar]		349	512	435	379	424	439
Uitstroom [onvoorzien]		296	250	246	237	235	231
<b>Eindstand</b>	<b>11.203</b>	<b>10.359</b>	<b>11.162</b>	<b>10.975</b>	<b>10.857</b>	<b>10.767</b>	<b>10.767</b>
<b>Gemiddelde sterktes:</b>							
Operationele sterkte excl. aspiranten	46.755	46.480	46.319	46.152	46.229	46.826	47.453
Aspiranten	3.634	4.649	4.278	4.791	5.262	5.013	4.431
Niet-operationele sterkte	10.840	10.490	11.234	11.068	10.916	10.812	10.767
<b>Overall sterkte</b>	<b>61.229</b>	<b>61.619</b>	<b>61.831</b>	<b>62.011</b>	<b>62.407</b>	<b>62.651</b>	<b>62.651</b>
<b>Financiële gegevens</b>							
Gemiddelde loonsom OS		72.693	73.008	72.523	72.111	71.596	71.130
Gemiddelde loonsom aspiranten		34.541	33.383	33.319	33.732	34.127	34.355
Gemiddelde loonsom NOS		74.644	75.954	75.783	75.746	75.744	75.697

De begrotingscijfers voor 2021 en de meerjarenraming 2022-2025 in model D1 en D2 zijn gebaseerd op een strategische personeelsplanningsscenario 75, waarin de realisatiecijfers uit 2019 zijn meegenomen.

In **Model D1** is de personeelsprognose opgenomen samenhangende met een verwerking van de personeelsinformatie op basis van de structureel beschikbaar gestelde regeerakkoordgelden tranches 2018, 2019, 2020 en 2021 van in totaal € 200 miljoen. In **Model D2** is de personeelsprognose opgenomen, die samenhangt met een verwerking van de personeelsinformatie op basis van de tranches 2018 t/m 2022 van de regeerakkoordgelden oplopend naar uiteindelijk € 224 miljoen in 2022.

De personeelsprognose met betrekking tot de LMS is in modellen D1 en D2 gebaseerd op de huidige formatie en de bezetting bij de politie. Fte's samenhangende met de overgehevelde bijdrage van de partners in het meldkamerdomein van € 30,3 miljoen zijn in afwachting van nadere planvorming niet in de modellen verwerkt.

## Model D2

Personeelsinformatie							
	Jaarrek. 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	2022	Meerjarenraming 2023 2024 2025		
<b>Operationele sterkte [exclusief aspiranten]</b>							
Noot: De uitstroom op <b>31 december</b> van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.							
<b>Sterkte aanvang boekjaar in FTE</b>		46.683	46.278	46.361	46.211	46.783	47.413
Instroom uit opleiding		1.229	1.931	1.369	2.018	2.215	2.137
Instroom		697	932	961	886	852	715
Werktijdwijziging		-	(83)	(86)	(83)	(76)	(76)
Doorstroom NOS > OS		80	108	95	68	68	76
Doorstroom OS > NOS		201	288	230	189	159	124
Uitstroom [voorzienbaar]		1.267	1.695	1.433	1.313	1.459	1.283
Uitstroom [onvoorzien]		945	823	825	814	811	814
<b>Sterkte einde boekjaar in FTE</b>	<b>46.277</b>	<b>46.277</b>	<b>46.361</b>	<b>46.211</b>	<b>46.783</b>	<b>47.413</b>	<b>48.044</b>
<b>Aspiranten in fte</b>							
<b>Aantal aspiranten aanvang boekjaar</b>		4.308	4.177	4.380	5.210	5.330	4.703
Instroom in opleiding		2.180	2.406	2.466	2.467	1.931	1.901
Uitval		269	272	266	330	342	307
Uitstroom uit opleiding		1.229	1.931	1.369	2.018	2.215	2.137
<b>Aantal aspiranten einde boekjaar</b>	<b>4.125</b>	<b>4.990</b>	<b>4.380</b>	<b>5.210</b>	<b>5.330</b>	<b>4.703</b>	<b>4.159</b>
<b>Berekening gemiddelde operationele sterkte</b>							
Beginstand		50.991	50.454	50.741	51.422	52.113	52.116
Eindstand		51.266	50.741	51.422	52.113	52.116	52.203
<b>Gemiddelde OS</b>	<b>50.389</b>	<b>51.129</b>	<b>50.598</b>	<b>51.081</b>	<b>51.767</b>	<b>52.115</b>	<b>52.160</b>
<b>Niet-operationele sterkte</b>							
Beginstand		10.621	11.305	11.162	11.002	10.895	10.813
Instroom		262	451	397	399	498	632
Doorstroom NOS > OS		80	108	95	68	68	76
Doorstroom OS > NOS		201	288	230	189	159	124
Werktijdwijziging		-	11	11	11	12	11
Uitstroom [voorzienbaar]		349	512	435	379	424	439
Uitstroom [onvoorzien]		296	250	246	237	235	231
<b>Eindstand</b>	<b>11.203</b>	<b>10.359</b>	<b>11.162</b>	<b>11.002</b>	<b>10.895</b>	<b>10.813</b>	<b>10.812</b>
<b>Gemiddelde sterktes:</b>							
Operationele sterkte excl. aspiranten	46.755	46.480	46.319	46.286	46.497	47.098	47.729
Aspiranten	3.634	4.649	4.278	4.795	5.270	5.016	4.431
Niet-operationele sterkte	10.840	10.490	11.234	11.082	10.948	10.854	10.813
<b>Overall sterkte</b>	<b>61.229</b>	<b>61.619</b>	<b>61.831</b>	<b>62.163</b>	<b>62.716</b>	<b>62.969</b>	<b>62.972</b>
<b>Financiële gegevens</b>							
Gemiddelde loonsom OS		72.693	73.008	72.523	72.111	71.596	71.130
Gemiddelde loonsom aspiranten		34.541	33.383	33.319	33.732	34.127	34.355
Gemiddelde loonsom NOS		74.644	75.954	75.783	75.746	75.744	75.697

## Bijlage 6. Kapstokmodel

Baten- en lastencategorieën Nationale Politie							
Bedragen x €1 miljoen							
Lasten	Jaarrek. 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	2022	Meerjarenraming		
					2023	2024	2025
<b>1 PERSONEELSLASTEN</b>	<b>4.663</b>	<b>4.809</b>	<b>4.759</b>	<b>4.702</b>	<b>4.713</b>	<b>4.719</b>	<b>4.730</b>
<b>1.1 Salarissen huidig personeel</b>	<b>3.104</b>	<b>3.146</b>	<b>3.191</b>	<b>3.168</b>	<b>3.166</b>	<b>3.170</b>	<b>3.170</b>
1.11 Schaalsalaris	2.669	2.751	2.785	2.763	2.759	2.761	2.760
1.12 Vakantie-uitkering	225	229	233	232	231	232	232
1.18 Eindejaarsuitkering	218	222	225	224	224	224	224
1.19 Functiehuis	-	-	-	-	-	-	-
1.191 Overige	8-	56-	53-	50-	48-	46-	45-
<b>1.2 Toelagen huidig personeel</b>	<b>248</b>	<b>302</b>	<b>276</b>	<b>256</b>	<b>261</b>	<b>266</b>	<b>263</b>
1.20 Overwerkvergoeding	25	56	51	29	29	29	29
1.21 Operationele toelagen	126	135	136	138	138	138	138
1.25 Levenslooptoelagen	53	67	42	47	54	56	53
1.29 Overige	44	44	47	42	41	43	43
<b>1.3 Sociale lasten huidig personeel</b>	<b>951</b>	<b>945</b>	<b>981</b>	<b>970</b>	<b>968</b>	<b>968</b>	<b>968</b>
1.311 Premie OP/NP/ANW	426	415	438	431	428	427	427
1.32 Premie Arbeidsongeschiktheidpens.	7	7	16	16	16	15	15
1.33 Overgangspremie VPL	86	86	88	87	87	87	87
1.331 Pseudo premie AFUP [afwikkeling]	-	-	-	-	-	-	-
1.35 Bijdrage Zorgverzekeringswet	205	206	201	200	200	200	201
1.37 Premie WA O/WIA	204	207	218	217	217	217	218
1.39 Overige	22	23	20	20	20	20	20
<b>1.4 Bijkomende personeelslasten</b>	<b>148</b>	<b>254</b>	<b>175</b>	<b>178</b>	<b>188</b>	<b>193</b>	<b>209</b>
1.41 Reiskosten woon- werkverkeer	85	99	83	80	79	79	79
1.42 Kosten bedrijfsgeneeskunde	35	16	28	28	28	28	28
1.44 Kosten dienstongevallen	3	10	10	10	10	10	10
1.45 Algemene kostenvergoeding	4	5	6	6	6	6	6
1.49 Overige	21	124	49	55	66	71	88
<b>1.5 Vrijwillige politie</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>
<b>3.0 Personeel van derden</b>	<b>133</b>	<b>134</b>	<b>108</b>	<b>102</b>	<b>102</b>	<b>96</b>	<b>92</b>
3.02 Uitzendkrachten	13	21	17	14	15	11	9
3.03 WSW 'ers	4	2	2	2	2	2	2
3.04 Beveiligingsbedrijven	-	-	-	-	-	-	-
3.05 ICT-personeel	54	50	35	35	34	33	33
3.09 Overige inhuur personeel derden	61	61	55	51	51	49	48
<b>6.0 Toevoeging aan voorzieningen</b>	<b>76</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>21</b>
6.01 Toevoeging WIA	29	-	-	-	-	-	-
6.02 Toevoeging Wachtgeld, WW, WAO	22	18	18	18	18	18	18
6.03 Toevoeging voorz. dienstjubilea	-	-	-	-	-	-	-
6.04 Toevoeging overige personeelsvoorz.	25	3	3	3	3	3	3
<b>2 RENTE en SOORTGELIJKE KOS</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
2.1 Rente rekening courant MinFin	-	-	-	-	-	-	-
2.2 Rente leningen derden	2	0	-	-	-	-	-
2.3 Rente lening MinFin	9	9	8	8	8	8	8
2.4 Rente lening vermogensconversie	3	1	-	-	-	-	-
<b>3 OPLEIDING EN VORMING</b>	<b>73</b>	<b>79</b>	<b>84</b>	<b>84</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>83</b>
2.2.1 Afschrijvingen	0	1	2	2	2	2	2
2.2.2 Boekverlies activa	0	-	-	-	-	-	-
3.2 Huren en lease	1	2	2	2	2	2	2
3.3 Duurzame goederen	0	1	1	1	1	1	1
3.4 Overige zaken en diensten	63	66	71	71	72	71	70
3.4.1 Munitie / pepperspray	9	8	8	8	8	8	8
6.0 Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-

<b>4</b>	<b>HUISVESTING</b>	<b>372</b>	<b>355</b>	<b>352</b>	<b>355</b>	<b>344</b>	<b>340</b>	<b>336</b>
2.2.1	Afschrijvingen	85	81	87	89	89	89	89
2.2.2	Boekverlies activa	13	-	-	-	-	-	-
3.1	Gas, licht en water	37	34	40	40	40	40	40
3.2	Huren, pachten en lease	55	57	62	64	64	64	64
3.3	Duurzame goederen	7	6	6	6	6	6	6
3.4	Overige zaken en diensten	58	59	51	51	43	41	41
3.4.1	Onderhoud	79	89	70	70	67	66	61
3.4.2	Schoonmaak	36	28	35	34	34	34	34
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>5</b>	<b>VERVOER</b>	<b>196</b>	<b>219</b>	<b>217</b>	<b>220</b>	<b>220</b>	<b>221</b>	<b>221</b>
2.2.1	Afschrijvingen	56	80	76	79	79	79	79
2.2.2	Boekverlies activa	10	1	2	2	2	2	2
3.1	Brandstof	37	37	39	39	39	39	39
3.2	Huren en lease	13	14	13	13	13	13	13
3.3	Duurzame goederen	3	3	3	3	3	3	3
3.4	Overige zaken en diensten	23	28	27	27	27	27	27
3.4.1	Onderhoud	46	48	50	50	50	50	50
3.4.2	Schade	7	7	7	7	7	7	7
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>6</b>	<b>VERB. EN AUTOMATISERING</b>	<b>468</b>	<b>499</b>	<b>549</b>	<b>550</b>	<b>556</b>	<b>555</b>	<b>555</b>
2.2.1	Afschrijvingen	88	94	100	98	99	100	100
2.2.2	Boekverlies activa	6	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	1	4	4	4	4	4
3.3	Duurzame goederen	27	18	11	13	13	13	13
3.4	Overige zaken en diensten	347	387	433	435	439	438	437
4.2.5	Inhouding C2000	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>7</b>	<b>GEWELDMIDDELEN EN UITRUS</b>	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>66</b>
2.2.1	Afschrijvingen	2	2	2	2	2	2	2
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	2	6	13	15	18	20	23
3.4	Overige zaken en diensten	46	41	40	40	40	40	40
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>8</b>	<b>OPERATIONEEL</b>	<b>208</b>	<b>164</b>	<b>161</b>	<b>159</b>	<b>159</b>	<b>159</b>	<b>159</b>
2.2.1	Afschrijvingen	18	18	18	18	18	18	18
2.2.2	Boekverlies activa	0	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	3	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	5	4	4	4	4	4	4
3.4	Overige zaken en diensten	75	60	60	60	60	60	60
3.4.1	Reis- en verblijfkosten binnen- & buiten	54	46	42	41	41	41	41
3.4.2	Arrestantenzorg	34	36	37	35	35	35	35
3.4.3	Meldkamerkosten samenw. derden	19	-	-	-	-	-	-
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>9</b>	<b>BEHEER</b>	<b>129</b>	<b>141</b>	<b>151</b>	<b>151</b>	<b>151</b>	<b>151</b>	<b>151</b>
2.2.1	Afschrijvingen	0	0	0	0	0	0	0
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	6	5	5	5	5	5	5
3.3	Duurzame goederen	1	1	1	1	1	1	1
3.4	Overige zaken en diensten	42	61	72	73	73	73	73
3.4.1	Catering	20	22	20	20	20	20	20
3.4.2	Externe deskundigheid	48	45	47	45	45	45	45
3.4.3	Vergaderkosten	12	7	7	7	7	7	7
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAAL LASTEN NORMALE BEDRIJ</b>		<b>6.172</b>	<b>6.328</b>	<b>6.337</b>	<b>6.288</b>	<b>6.296</b>	<b>6.300</b>	<b>6.307</b>

Baten		Jaarrek.	Begroting	Begroting		Meerjarenraming		
		2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>1</b>	<b>PERSONEEL</b>	<b>43-</b>	<b>26-</b>	<b>26-</b>	<b>26-</b>	<b>26-</b>	<b>26-</b>	<b>26-</b>
<b>1.1</b>	<b>Salarissen huidig personeel</b>	<b>21-</b>	<b>16-</b>	<b>16-</b>	<b>16-</b>	<b>16-</b>	<b>16-</b>	<b>16-</b>
1.9	Overige	21-	16-	16-	16-	16-	16-	16-
<b>1.3</b>	<b>Sociale lasten huidig personeel</b>	<b>0-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
1.39	Overige	0-	-	-	-	-	-	-
<b>1.4</b>	<b>Bijkomende personeelslasten</b>	<b>1-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>
1.49	Overige	1-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
<b>3.0</b>	<b>Uitbesteed personeel</b>	<b>20-</b>	<b>10-</b>	<b>10-</b>	<b>10-</b>	<b>10-</b>	<b>10-</b>	<b>10-</b>
3.05	Exo geen gefinancierden	14-	10-	10-	10-	10-	10-	10-
3.09	Overige pers. aan derden uitgeleend	6-	-	-	-	-	-	-
<b>6.0</b>	<b>Vrijval voorzieningen</b>	<b>1-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
6.01	Vrijval TOR	-	-	-	-	-	-	-
6.02	Vrijval Wachtgeld, WW, WAO	-	-	-	-	-	-	-
6.03	Vrijval voorziening dienstjubilea	-	-	-	-	-	-	-
6.04	Vrijval overige personeelsvoorz.	1-	-	-	-	-	-	-
<b>2</b>	<b>RENTE</b>	<b>0-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
2.11	Rente ontvangen van M in Fin	-	-	-	-	-	-	-
2.12	Rente ontvangen van derden	0-	-	-	-	-	-	-

<b>3</b>	<b>OPLEIDING EN VORMING</b>	<b>1-</b>	<b>0-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	1-	0-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>4</b>	<b>HUISVESTING</b>	<b>19-</b>	<b>8-</b>	<b>8-</b>	<b>8-</b>	<b>8-</b>	<b>8-</b>	<b>8-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	7-	-	-	-	-	-	-
3.1	Gas, licht en water	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren, pachten en lease	6-	5-	5-	5-	5-	5-	5-
3.3	Duurzame goederen	0-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	6-	4-	4-	4-	4-	4-	4-
3.4.1	Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-
3.4.2	Schoonmaak	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>5</b>	<b>VERVOER</b>	<b>23-</b>	<b>12-</b>	<b>11-</b>	<b>11-</b>	<b>11-</b>	<b>11-</b>	<b>11-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	16-	7-	7-	7-	7-	7-	7-
3.1	Brandstof	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	7-	4-	4-	4-	4-	4-	4-
3.4.1	Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-
3.4.2	Schade	0-	1-	1-	1-	1-	1-	1-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>6</b>	<b>VERBIND. EN AUTOMATISERING</b>	<b>26-</b>	<b>19-</b>	<b>27-</b>	<b>27-</b>	<b>27-</b>	<b>27-</b>	<b>27-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	0-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	26-	19-	27-	27-	27-	27-	27-
4.2.5	Doorbelasting C2000	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>7</b>	<b>GEWELDMIDDELEN EN UITRUSTING</b>	<b>2-</b>	<b>1-</b>	<b>1-</b>	<b>1-</b>	<b>1-</b>	<b>1-</b>	<b>1-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	2-	1-	1-	1-	1-	1-	1-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>8</b>	<b>OPERATIONEEL</b>	<b>23-</b>	<b>12-</b>	<b>12-</b>	<b>15-</b>	<b>15-</b>	<b>15-</b>	<b>15-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	0-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	0-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	16-	12-	12-	15-	15-	14-	14-
3.4.1	Reis- en verblijfkosten binnen- & buitenland	0-	-	-	-	-	-	-
3.4.2	Arrestantenzorg	1-	1-	1-	1-	1-	1-	1-
3.4.3	Meldkamerbaten samenw. derden	6-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>9</b>	<b>BEHEER</b>	<b>1-</b>	<b>2-</b>	<b>5-</b>	<b>5-</b>	<b>5-</b>	<b>5-</b>	<b>5-</b>
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	1-	1-	3-	3-	3-	3-	3-
3.4.1	Catering	0-	2-	2-	2-	2-	2-	2-
3.4.2	Externe deskundigheid	-	-	-	-	-	-	-
3.4.3	Vergaderkosten	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
<b>11</b>	<b>BIJDRAGEN</b>	<b>6.037-</b>	<b>6.246-</b>	<b>6.236-</b>	<b>6.194-</b>	<b>6.202-</b>	<b>6.206-</b>	<b>6.213-</b>
<b>4.1</b>	<b>Rijksbijdragen</b>	<b>6.004-</b>	<b>6.239-</b>	<b>6.228-</b>	<b>6.186-</b>	<b>6.194-</b>	<b>6.181-</b>	<b>6.188-</b>
4.11	Rijksbijdragen JenV	5.907-	6.043-	6.016-	5.974-	5.982-	5.968-	5.976-
4.13	Overige bijdragen JenV	97-	197-	213-	213-	213-	213-	213-
4.19	Overige bijdragen [o.a. gemeenten en d	33-	7-	8-	7-	7-	25-	25-
<b>TOTAAL BATEN NORMALE BEDRIJF</b>		<b>6.176-</b>	<b>6.328-</b>	<b>6.327-</b>	<b>6.288-</b>	<b>6.296-</b>	<b>6.300-</b>	<b>6.307-</b>
<b>RESULTAAT NORMALE BEDRIJFSV</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>10-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>	<b>0-</b>
<b>12</b>	<b>BUITENGEWONE LASTEN</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>12</b>	<b>BUITENGEWONE BATEN</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>10</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>EXPLOITATIERESULTAAT</b>		<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>



## Bijlage 7. Specificaties besteding bijdragen

Specificaties bijdragen							
<i>bedragen x €1 miljoen</i>							
Onderwerp	Beginsaldo	Ontvangsten	Beschikbaar	Bestedingen via exploitatie	Bestedingen via activa	Bestedingen via balans	Eindsaldo
	a	b	c (=a+b)	d	e	f	g (=c-d-e)
<b>2021</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	5.755	5.755	5.755	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	77	231	308	259	9	-	41
Overige bijdragen JenV *)	4	213	216	213	-	-	4
Overige bijdragen	4	8	12	8	-	-	4
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>84</b>	<b>6.208</b>	<b>6.292</b>	<b>6.236</b>	<b>9</b>	<b>-</b>	<b>48</b>
<b>2022</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	5.734	5.734	5.734	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	41	235	276	239	-	-	37
Overige bijdragen JenV *)	4	213	216	213	-	-	4
Overige bijdragen	4	7	11	7	-	-	4
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>48</b>	<b>6.190</b>	<b>6.237</b>	<b>6.194</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>44</b>
<b>2023</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	5.736	5.736	5.736	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	37	239	276	246	-	-	30
Overige bijdragen JenV *)	4	213	216	213	-	-	4
Overige bijdragen	4	7	11	7	-	-	4
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>44</b>	<b>6.195</b>	<b>6.239</b>	<b>6.202</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>37</b>
<b>2024</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	5.738	5.738	5.738	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	30	221	251	230	-	-	21
Overige bijdragen JenV *)	4	213	216	213	-	-	4
Overige bijdragen	4	25	28	25	-	-	4
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>37</b>	<b>6.197</b>	<b>6.234</b>	<b>6.206</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>28</b>
<b>2025</b>							
Algemene bijdrage JenV	-	5.743	5.743	5.743	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	21	221	242	233	-	-	10
Overige bijdragen JenV *)	4	213	216	213	-	-	4
Overige bijdragen	4	25	28	25	-	-	4
<b>Totaal (rijks)bijdragen</b>	<b>28</b>	<b>6.201</b>	<b>6.229</b>	<b>6.213</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>17</b>

\*) Onderdeel van de Overige bijdragen JenV zijn de bijdragen Meldkamerdomein € 191,1 miljoen en GMS € 1,8 miljoen.

## Bijlage 8. Politieacademie

De Politieacademie is het onderwijzend en kwalificerend instituut van en voor de politie en draagt daarnaast als onderzoeks- en kennisinstituut bij aan het vakmanschap en het lerend vermogen van de politie. Vanuit haar taak als kennisinstituut verricht de Politieacademie onderzoek en verzamelt, veredelt, beheert en draagt zij politiekundige kennis over. Zie de nadere toelichting hier op in paragraaf 3.3.1. van deze begroting.

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

Exploitatierkening Politieacademie						
Bedragen x €1 miljoen	Begroting		Meerjarenraming			
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Totaal bijdragen</b>						
<b>Exploiatiekosten</b>						
Personeel	116	131	126	126	121	118
Rente	3	3	3	3	3	3
Opleiding en vorming	12	21	21	21	21	21
Huisvesting	21	20	20	20	20	20
Vervoer	5	6	6	6	6	6
Verbindingen en automatisering	7	10	10	10	9	8
Geweldmiddelen en uitrusting	0	1	1	1	1	1
Operationeel	2	3	3	3	3	3
Beheer	5	5	5	5	5	5
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>172</b>	<b>198</b>	<b>194</b>	<b>194</b>	<b>187</b>	<b>184</b>

### Toelichting op de begroting van de Politieacademie

- Op 1 januari jl. 2017 is de Wet tot wijziging Politiewet 2012 in werking getreden en zijn alle medewerkers van de Politieacademie overgegaan naar de Politie. Zoals op grond van de tabel te constateren valt, betreft het merendeel van de begroting van de politieacademie personele middelen. De doelformatie, vertrekkend vanuit de werkelijk bezetting eind 2019, vormt de basis van de begrote loonsomkosten (SPP-scenario 75a). Voor de personele kosten wordt gerekend met geactualiseerde gemiddelde loonsommen. De ondersteuning die de Politieacademie nodig heeft op het gebied van HRM, Facility Management, Communicatie, ICT en Financiën is sinds de inbedding afkomstig van het Politie Diensten Centrum en de staf Korpsleiding. Toerekening vindt plaats op basis van de formatie die aan het PDC en de staf Korpsleiding is toegevoegd. In totaal 238,5 FTE tegen de gemiddelde loonkosten per schaal. In de voorliggende begroting zijn vanaf 2021 de kosten, die als gevolg van de inbedding niet meer behoren bij de Politieacademie, van structureel € 10 miljoen (zoals de landelijke werving en selectie, het congresbureau, de Landelijke Deskundigheidsmakelaar en politieblad Blauw), overgeheveld naar de organisatieonderdelen binnen de politie die deze kosten dragen. Deze reeks is daarmee vanaf 2021 in mindering gebracht op de begroting van de politieacademie.
- In de voorgaande begrotingen zijn de baten voor onderwijs aan derden geheel en de interne baten voor onderwijs deels buiten de begroting gehouden. Vanaf 2021 zijn ook de resterende interne baten buiten de begroting gehouden, zodat deze begroting nog enkel de lasten weergeeft. De baten van derden worden nu aangemerkt als een bijzondere rijksbijdrage, zoals het ook in de wet is bedoeld.
- De tranche 2021 uit de regeerakkoordgelden voor uitbreiding van het basispolitieonderwijs, de VPO-gelden (€ 10,1 miljoen) en de AVIM-gelden zijn aan de begroting toegevoegd.
- Er is een budget van € 2,5 miljoen toegevoegd voor de uitbreiding van de rijopleidingen.
- De incidentele kosten voor de vernieuwing van het onderwijs zijn toegevoegd. Deze worden in 2021 met € 9,6 miljoen gedekt uit het eigen vermogen van de politie.