



Begroting en Beheerplan Politie

2019-2023

« waakzaam en dienstbaar »

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
Samenvatting	4
1. Inleiding.....	5
1.1 Algemeen	5
1.2 Leeswijzer.....	5
2. Korpsontwikkelingen	6
2.1 Strategische koers.....	6
2.2 Integrale planvorming	6
2.3 Ontwikkeling van het politiebestedel.....	7
2.3.1 Doorontwikkeling begroten en budgetteren	7
2.3.2 Ontwikkeling (budgettaire) kaders politie	7
2.3.2 Inzet Regeerakkoordgelden.....	8
2.3.3 Flexibiliseringsagenda (“doorontwikkeling politie”).....	10
3. Operatiën	13
3.1 Inleiding	13
3.2 Prioriteitstelling gezag en lokale verbondenheid.....	13
3.2.1 Versterken gebiedsgebonden politiewerk	13
3.2.2 Verbeteren en vernieuwen van de opsporing	15
3.2.3 Informatiegebruik optimaliseren	15
3.3 Regionale beleidsplannen en Veiligheidsagenda	16
3.5 Inzet van mensen en middelen in de operatie	17
3.6 Inbedding meldkamer	20
4. Bedrijfsvoering	22
4.1 Inleiding	22
4.2 Bedrijfsvoering op het gebied van personeel.....	22
4.2.1 Sterktebeleid.....	23
4.2.2 In- door- en uitstroom van personeel	23
4.2.3 Uitbreiding Politieacademie	23
4.2.4 Strategisch Ontwikkelplan Personeel 2019-2023	23
4.2.5 Doorstroom en mobiliteit (Loopbaanbeleid)	24
4.2.6 Diversiteit en inclusie	24
4.2.7 Verzuim	25
4.2.8 Banenafpraak (arbeidsbeperkten).....	25
4.2.9 Inhuur derden / sourcing strategie	26
4.2.10 Integriteitsbeleid	26
4.2.11 Vrijwilligers management	26
4.3 Bedrijfsvoering op het gebied van verbinding en automatisering.....	28
4.4 Bedrijfsvoering op het gebied van Facilitair Management	29
4.5 Bedrijfsvoering op het gebied van de ontwikkeling politiebestedel	34
4.5.1 Implementatie wetten en toezeggingen minister.....	34
4.5.2 Harmonisering (intern) toezicht.....	34
5. Risicoparagraaf	35
6. Financiën	38
6.1. Financiële randvoorwaarden	38
6.2 Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten	38
6.3 Toelichting op de exploitatieresultaat en kengetallen	39
6.4 Toelichting op de balans.....	41
Activa.....	41

<i>Vaste activa</i>	41
<i>Meerjarige investeringsbegroting</i>	42
<i>Vlottende activa</i>	43
Passiva.....	43
<i>Eigen vermogen</i>	43
<i>Voorzieningen</i>	43
<i>Langlopende schulden</i>	44
<i>Kortlopende schulden</i>	44
6.5 Toelichting op kasstroomoverzicht	44
6.6 Toelichting financiering.....	45
Bijlage 1 Formatieplan	46
Bijlage 2 Model A: Balans	67
Bijlage 3 Model B: Exploitatierekening	68
Bijlage 4 Model C: Kasstroomoverzicht.....	69
Bijlage 5 Model D – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2019-2023).....	70
Bijlage 6 Kapstokmodel.....	72
Bijlage 7 Specificaties besteding bijdragen	75
Bijlage 8 Reorganisatiekosten.....	76
Bijlage 9 Recherche Samenwerkingsteam (RST) en Team Bestrijding Ondernijning (TBO) ..	77
Bijlage 10 Ondersteunende Dienst PolitieAcademie (ODPA).....	78

Samenvatting

Onderstaand een beknopte weergave van de financiële informatie in de begroting 2019-2023. 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 de navolgende hoofdstukken.

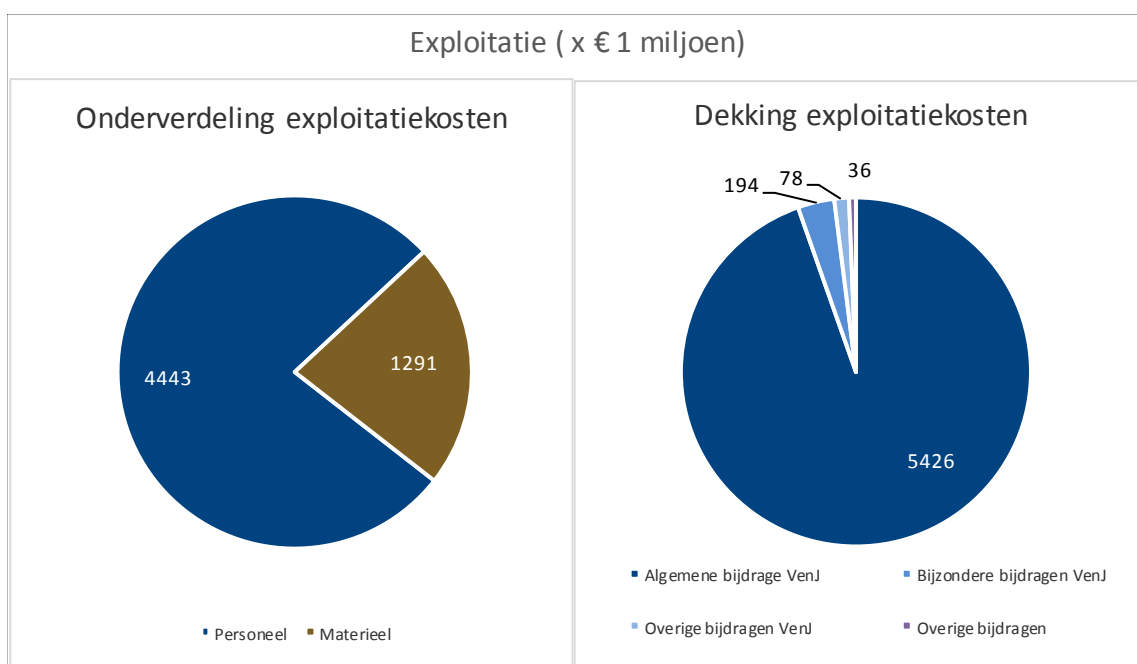
Balans, meerjarig

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting		Begroting		Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vaste Activa	2.563	2.519	2.427	2.373	2.329	2.370	2.412
Vlottende Activa	739	389	500	447	417	329	312
Totaal Activa	3.302	2.908	2.927	2.820	2.746	2.699	2.724
Eigen Vermogen	168	162	162	162	162	162	162
Voorzieningen	1.065	495	427	307	209	123	117
Langlopende Schulden	937	1.243	1.271	1.300	1.331	1.363	1.399
Kortlopende Schulden	1.132	1.007	1.066	1.051	1.044	1.051	1.046
Totaal Passiva	3.302	2.908	2.927	2.820	2.746	2.699	2.724

Exploitatie, meerjarig

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting		Begroting		Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal bijdragen	5.563	5.469	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606
Totaal personele kosten	4.394	4.326	4.443	4.405	4.303	4.276	4.286
Totaal materiële kosten	1.217	1.215	1.291	1.316	1.322	1.330	1.320
Totaal exploitatiekosten	5.612	5.541	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606
Resultaat uit normale bedrijfsvoering	49-	72-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	7	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	59	72	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	3	-	-	-	-	-	-

Verdeling exploitatielasten en dekking 2019



1. Inleiding

1.1 Algemeen

Voor u ligt de begroting en beheerplan 2019 en de meerjarenraming 2019 – 2023 van de Politie, verder te noemen ‘de begroting’.

De afgelopen jaren is de politie gereorganiseerd en zijn de prestaties op niveau gebleven. De vraagstukken in samenleving veranderen en de politie kan en moet meebewegen. Demografische, sociaal-economische en technologische ontwikkelingen, veranderingen in de veiligheidssituatie en mogelijkheden voor de overheid om daarop in te spelen, zijn sterk bepalend voor het soort organisatie dat de politie moet zijn en welke omvang daarbij hoort.

De klassieke criminaliteit is gedaald, maar nieuwe vormen van onder meer ondermijnende criminaliteit komen op en worden zichtbaar. De verdergaande digitalisering en globalisering van onze samenleving en daarmee van criminaliteit en de mogelijkheden voor de aanpak vergen dat de politie investeert in vernieuwing. Zo kan worden voorkomen dat de winst, die de afgelopen jaren is geboekt op het gebied van de veiligheid in het fysieke domein teniet gaat door ongeziene en daardoor ongeremde wandaden in de digitale wereld.

Het kabinet draagt daaraan bij door extra middelen beschikbaar te stellen voor een moderne, wendbare en effectieve organisatie die dáár kan acteren waar dat het meest nodig is. Met voldoende en goed toegeruste professionals die staan voor een veilige samenleving: op 10 oktober 2017 is het Regeerakkoord van het kabinet Rutte III uitgebracht. De uitwerking hiervan betekent, dat de politie structureel € 291 miljoen krijgt voor o.a. meer agenten voor de wijk en rechercheurs. De operationele sterkte wordt geflexibiliseerd. Hiermee kan de politie effectiever optreden tegen onder andere extremisme, radicalisering en terrorisme en kan ook de digitale veiligheid worden vergroot. Ook andere onderdelen van de strafrechtketen worden in dit kader versterkt met extra middelen. Voor de uitbreiding van capaciteit zijn extra middelen beschikbaar onder de voorwaarde, dat de flexibiliseringsagenda wordt doorgezet en dat knellende kaders, waaronder sectorspecifieke beperkingen t.o.v. de Arbeidstijdenwet, worden weggenomen. De diversiteit binnen de politie wordt (verder) vergroot.

Met het LOVP zijn afspraken gemaakt voor het volledige bedrag uit het Regeerakkoord van € 291 miljoen. Het Ministerie van Financiën heeft vooralsnog de bedragen van de jaren 2018 en 2019 formeel vrijgegeven. In de voorliggende versie van de begroting is in de formele exploitatieoverzichten alleen het vrijgegeven deel van de RA-middelen opgenomen. De toelichting gaat in op het meerjarenperspectief en de daarin noodzakelijk te zetten stappen (wat gaan we met het geld doen) uitgaande van de volledige bijdrage RA-middelen, oplopend tot € 291 miljoen. Dat perspectief en de daarvoor benodigde stappen zijn namelijk niet te ‘knippen’ in bedragen.

De sterkte uitbreiding in combinatie met de grote vervangingsvraag in de komende jaren vanwege de hoge leeftijdsuitstroom, bieden het korps een flinke uitdaging. Het vraagt een gezamenlijke inspanning van politie met Politieacademie om dit te kunnen realiseren.

Het korps werkt toe naar een integraal sturings- en beheersingskader op het (financieel) beheer om de verbinding tussen operatie en bedrijfsvoering te versterken, onder de randvoorwaarde van een goede balans tussen beheersverantwoordelijkheid minister en sturing door het gezag. In vorm en inhoud is deze begroting qua opzet dus anders dan de voorgaande begrotingen. Het is de eerste stap in de doorontwikkeling begroting. Daarnaast geeft deze begroting mede invulling aan het realiseren van de doelstellingen van de flexibiliseringsagenda.

1.2 Leeswijzer

In de leeswijzer wordt in het kort de opzet van deze begroting beschreven. Hoofdstuk 2 gaat in op de voornaamste korpsontwikkelingen die van invloed zijn op de begroting. Hoofdstuk 3 handelt over de ontwikkelingen op het gebied van de operatie en de daarvoor benodigde mensen en middelen t.b.v. de operatie, gevolgd door hoofdstuk 4 met de processen van de bedrijfsvoering ter ondersteuning van de operatie. De geïdentificeerde financiële risico's zijn beschreven in hoofdstuk 5. Hoofdstuk 6, Financiën geeft inzicht in het totaal van de exploitatie, de balans en in de financiering. Daarbij ook, deels in de bijlagen, de voorgeschreven bestuurlijke modellen, het kapstokmodel en een specificatie van de rijks- en overige bijdragen.

2. Korpsontwikkelingen

2.1 Strategische koers

Het korps ontwikkelt haar strategie in samenhang met haar omgeving en deze moet aansluiten op de in de vorige paragraaf benoemde ontwikkelingen. De afgelopen periode is daartoe het Strategisch kompas ontwikkeld:

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 **gezonde, wendbare organisatie**, die zorgt voor haar mensen, die talent en vaardigheden ontwikkelt; en is een aantrekkelijke werkgever

Indien wij als korps willen blijven voldoen aan onze missie en visie is het noodzakelijk dat we als organisatie voldoende adaptief en wendbaar zijn om de gewenste transformatie te kunnen verrichten. Dit vraagt een wendbare en flexibele organisatie die gericht is op de verbinding met wijk, web & wereld; we moeten inspelen én gebruik maken van de (technologische) ontwikkelingen in de maatschappij.

De afgelopen jaren is steeds meer sprake van complexere vormen van criminaliteit zoals radicalisering, polarisatie en terrorismedreiging maatschappelijke spanningen ingegeven door allerhande technologische ontwikkelingen en daarmee een hoog werkaanbod genereert. Maatschappelijke spanningen komen tot uiting in de wijken en vragen van de politie een goede binding met de 'wijk'. Geregistreerde criminaliteit in het fysieke domein is sterk gedaald. Criminaliteit in het digitale domein en georganiseerde en ondermijnende criminaliteit groeit. De uitdagingen van nu bestaan uit ingewikkelde financiële verbanden en verwevenheid met legale structuren, de digitale wereld en de internationale context, die een andere manier van werken vraagt van politie.

Dit betekent dat de komende jaren extra geïnvesteerd zal worden in kwaliteit, kwantiteit, diversiteit, ICT en innovatie om deze uitdagingen aan te kunnen gaan. Investerings dienen vanuit materieel- en personeel oogpunt met elkaar in balans te zijn. In dit licht zullen de extra gelden uit het Regeerakkoord van Kabinet Rutte III worden aangewend (zie verder paragraaf 2.3.2.). Deze gelden zijn het resultaat van de inzet van de gezagen en politie op versterking van de politie en de investeringen die zij daarvoor noodzakelijk achten. Voornoemde maatschappelijke ontwikkelingen zijn daarbij door de gezagen als prioritair aangewezen. De extra middelen dragen bij aan een toekomstbestendige politieorganisatie.

2.2 Integrale planvorming

Onderzoekscommissies met ondersteuning van PWC en ABD Top Consultants, hebben het proces rondom de PenC-cyclus van de politie onderzocht. In de bevindingen en bijbehorende aanbevelingen wordt geadviseerd om een goed meerjarig planproces neer te zetten. De meerjarigheid aanbrengen in het planproces draagt bij aan de behoefte om tot een meer consistente sturing, en daarmee rust in de organisatie, te komen. Het korps heeft baat bij een goed ingerichte integrale planvorming om meerjarig inzicht te krijgen in de benodigde middelen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taken en ambities van het korps. Om inzicht en grip te krijgen zijn de afgelopen periode al forse stappen gezet, waaronder de ontwikkeling van de planning en control cyclus en het portfoliomanagement.

2.3 Ontwikkeling van het politiebestedel

Eind 2017 bracht de Commissie Kijken haar rapport over de evaluatie van de Politiewet 2012 uit aan de Minister van Justitie en Veiligheid. In de loop van 2018 is de kabinetsreactie op deze evaluatie van de Politiewet 2012 opgesteld in afstemming met politie, de gezagen en het ministerie van financiën. De uitkomsten hebben ook gevolgen voor het beheer van politie; in deze begroting wordt nader ingegaan op de voorziene beheersmatige gevolgen voor de politie.

2.3.1 Doorontwikkeling begroten en budgetteren

In de eerste jaren van de vorming van het korps, met veel ambities en een herijking in 2015, zijn begroting en beheerplan tot op heden in hoge mate van (financieel) technische aard geweest. Deels zijn grondslagen voor de begroting gevonden in de bevindingen van het Personeel-materieel onderzoek van PWC. Voor het overige vormt vooral de historische uitgangspositie de basis, wat eveneens geldt voor de (interne) budgettering.

Mede op basis van kritische reacties op de begroting 2018 van de relevante stakeholders waaronder de regioburgemeesters, wordt gewerkt aan een doorontwikkeling die moet leiden tot een meer informatieve begroting en beheerplan. Doel is daarbij om beter zicht op en begrip van de uitdagingen te krijgen waarvoor de politie staat en de middelen die daarvoor worden ingezet. Mede daarom wordt nu in de begroting en beheerplan meer informatie per eenheid gegeven. In overleg met onder meer de gezagen wordt bezien, hoe de verdere doorontwikkeling gestalte te geven.

Het rapport van de Commissie Kijken doet een aantal aanbevelingen waaronder aanpassingen in de balans centraal en lokaal en uniformiteit en flexibiliteit. In de opvolging op deze aanbevelingen wordt gewerkt aan de flexibiliseringsagenda, met uitwerkingen op o.a. de thema's 'Verbinding bedrijfsvoering en operatie' en 'Het realiseren van meer ruimte voor politiefchef / teamchef'. Hieruit volgen vereisten waar de begroting en budgettering invulling aan moeten geven.

De huidige opzet en werking van de begrotings- en budgetteringsprocessen komen voort uit de context waarbinnen de vorming van de Politie van start is gegaan. Dit ging gepaard met een hoge mate van centralisatie van budgetten. Tevens een platte inrichting van de financiële administratie en veronderstelde informatievergaring vanuit de andere bedrijfsvoeringssystemen. De doorontwikkeling van de begroting zal ook hier effect hebben.

Om een beweging te maken op begroting en budgettering, breder gezien de financiële sturing en beheersing, is eind 2017 het Programma Doorontwikkeling Begroten en Budgetteren gestart. Op grond van de hiervoor geschetste ontwikkelingen en opgehaalde beelden en verwachtingen zijn de doelen van het programma in de volgende drie hoofdlijnen vevat:

- Geef invulling aan het beter in positie brengen van Politiefchef / Teamchef richting lokaal gezag, uitgewerkt naar een passende uitwerking van de relatie tussen 'beslissen – benutten – betalen'.
- Geef vorm aan een meer beleidsrijke- en informatieve begroting verbonden aan de meerjarige strategie met zicht op de (beleids)ontwikkeling van het korps en vertaald naar de inzet van bedrijfsmiddelen in relatie tot (lokaal) politiewerk.
- Kom met maatregelen / aanbevelingen om te komen tot een meer bewuste en planmatige beheersing van de begrotingsuitputting.

Het programma strekt zich uit over meerdere jaren. In de Begroting 2019 – 2023 wordt een eerste, relatief kleine stap gezet naar de nieuwe begrotingsopzet: begroting en beheerplan worden geïntegreerd in één document, de inhoud wordt meer gericht op informatie en beleidsontwikkeling en geeft op een aantal onderwerpen (m.n. sterkte, huisvesting en vervoer) inzicht over de aandelen voor de verschillende eenheden.

De komende periode wordt verder gesproken over de gewenste inrichting en vereisten voor de begroting in de toekomst, in afstemming met gezag en beheerverantwoordelijken. Daaruit gaat de nieuwe opzet van de begroting voortkomen. In de komende jaren wordt daaraan nadere invulling gegeven, inclusief uitwerking naar de daar onder liggende budgettering.

2.3.2 Ontwikkeling (budgettaire) kaders politie

Op 10 oktober 2017 is het Regeerakkoord van het Kabinet Rutte III uitgebracht. In dit regeerakkoord zijn extra middelen beschikbaar gesteld voor de politie. 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, digitalisering, internationalisering, innovatie en uitrusting. De voorwaarde die daarbij is gesteld is dat de flexibiliseringsagenda wordt doorgezet, zie daartoe paragraaf 2.3.3. In deze begroting zijn deze regeerakkoord gelden in hoofdlijnen opgenomen. In samenspraak met het gezag en de minister is de precieze inzet binnen deze hoofdlijnen overeengekomen.

De Regeerakkoord gelden voor 2018 zijn en voor 2019 worden door het Ministerie van Financiën vrijgegeven. De tranches 2020 e.v. blijven vooralsnog bij het ministerie in de enveloppe Versterking Politie staan. Met het LOVP zijn

afspraken gemaakt over een nadere invulling voor het volledige bedrag uit het Regeerakkoord van € 291 miljoen. In de formele exploitatieoverzichten is alleen het vrijgegeven deel van de RA-middelen opgenomen.

Onderstaande toelichting gaat in op het perspectief en de te zetten stappen (wat gaan we met het geld doen) uitgaande van de volledige bijdrage RA-middelen, oplopend tot € 291 miljoen. Dat perspectief en de daarvoor benodigde stappen zijn namelijk onlosmakelijk gekoppeld aan de totale bijdrage. Het doet tevens recht aan de afspraken die gemaakt zijn met het gezag.

2.3.2 Inzet Regeerakkoordgelden

Met de extra middelen die het kabinet Rutte III beschikbaar heeft gesteld voor de politie, zet de politie overeenkomstig onderstaande thema's in op een moderne, flexibele en effectieve organisatie met vernieuwing en versterking. Dit uit zich in de inzet van Regeerakkoordgelden op de volgende onderwerpen.

Regeerakkoord Politie					
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	2019	2020	2021	2022	2023 e.v.
Investeren in personeel	145,0	163,8	168,6	191,0	191,0
Uitbreiding politie-academie	5,4	10,2	14,4	16,0	16,0
Investeren ICT, innovatie en uitrusting	40,0	50,0	64,0	64,0	64,0
Overig	2,6	3,0	3,0	3,0	3,0
Meldkamer	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0
Totaal	210,0	244,0	267,0	291,0	291,0

Regeerakkoord politie					
<i>in fte's</i>	2019	2020	2021	2022	2023 e.v.
Regionaal					
Extra agenten voor de wijk	390	515	600	700	700
Meer en hoger opgeleide recherche	151	191	191	282	282
Totaal regionaal	541	706	791	982	982
Landelijk					
Meer en hoger opgeleide recherche	129	129	129	129	129
Totaal landelijk	129	129	129	129	129
Totaal groei formatie OS	670	835	920	1.111	1.111

1. Investeren in personeel

a. Extra rechercheurs en agenten voor de wijk (744 fte)

Voor 2018 is al besloten om 300 fte extra agenten voor in de wijk aan te stellen. Hieraan wordt 444 fte toegevoegd vanaf 2019, waardoor het totaal op 744 fte komt.

Deze formatie wordt verdeeld conform de percentages in het Besluit verdeling sterkte en middelen politie. Er is nog geen onderverdeling naar taken gemaakt. Het is aan het gezag om samen met de politiechef in de eenheid te bezien waar de versterking exact nodig is. Het gaat om uitbreiding van de capaciteit. De politiechef en het gezag zullen in elke eenheid invulling geven aan de vraag welke soort functies nodig zijn (wijkagenten, medewerkers opsporing in de BPZ, rechercheurs of anderszins). In deze 744 fte is de eerder afgesproken 69 fte voor opsporing voor de wijken opgenomen. Afgesproken is dat het gezag vrij is zelf te bepalen wat er nodig is in de eenheid, het aantal kan dus in principe zowel meer als minder worden.

b. Hofstadcontingent (25 fte)

Er wordt 25 fte voor het Hofstadcontingent, als deel van wat in 2011 is toegekend door de toenmalig Minister van VenJ en nog niet opgenomen in de formatie, toebedeeld aan de eenheid Den Haag.

c. Meer en hoger opgeleide recherche bij de regionale eenheden (213 fte)

Voor 2019 en verder is in de formatie uitbreiding in totaal 213 fte specifiek bedoeld voor meer en hoger opgeleide recherche in de eenheden. Hiervoor geldt onderstaande verdeling:

- Er wordt 153 fte specifiek voor ondermijnende en zware criminaliteit toegevoegd. Aan de gezagen van de regionale eenheden en van de landelijke eenheid wordt gevraagd deze capaciteit (ook) in onderlinge samenwerking te laten werken als het criminaliteitsbeeld daartoe aanleiding geeft. Dit moet ertoe bijdragen dat in de samenwerking robuuste verbanden kunnen ontstaan en ook slagvaardiger onderzoek kan worden gedaan naar regio-overstijgende criminele samenwerkingsverbanden (CSV's.)
- Cybercrime 60 fte. Deze zijn voor de benodigde versterking van de eenheden en de al bestaande cybercrime-teams voor de aanpak van cybercrime. Daarbij zal de nadruk liggen op intelligence & analyse, preventie, verstoring en publiek private samenwerking. De politie wil de aanpak van cybercrime uitbreiden naar de aanpak van reguliere en veel voorkomende cybercrime door de regionale eenheden. De extra capaciteit bij de regionale eenheden is vanwege de specifieke opleiding of achtergrond vooral gericht op het digitale domein.

d. Versterking van de Landelijke Eenheid (129 fte)

Voor de versterking van de opsporing wordt 129 fte aan de landelijke eenheid toegevoegd volgens onderstaande verdeling:

- Cyber 46 fte, in het bestedingsplan voor 2018 was al besloten tot een versterking met 46 fte voor de Landelijke eenheid. Deze richten zich op de bestrijding van internationale en nationale cybercrime en hebben mede als taak om zaken met lokale consequenties (slachtoffers) te ondersteunen.
- Internationaal 65 fte, dit is hetzelfde aantal als in het bestedingsplan 2018 is afgesproken. Het betreft een uitbreiding bij de Landelijke eenheid. Dit betreft inzet die vooral gericht is op het bestrijden van grensoverschrijdende criminaliteit en het verstoren van internationale criminele netwerken dichterbij de bron. Dit gebeurt middels de inzet van verbindingsofficieren, plaatsingen in bron- en transitlanden en bij multilaterale organisaties en door versterking van de internationale rechtshulpcapaciteit.
- Ondernemende en zware criminaliteit 18 fte: naast de versterking van de eenheden wordt 18 fte aan de Landelijke eenheid toegevoegd. Ook hiervoor geldt dat aan de gezagen van de regionale eenheden en van de landelijke eenheid wordt gevraagd deze capaciteit (ook) in onderlinge samenwerking te laten werken als het criminaliteitsbeeld daartoe aanleiding geeft.

2. Uitbreiding Politieacademie (PA)

- Als gevolg van uitstroom door pensionering en uitbreiding formatie zal de instroom en daarmee het aantal studenten op de PA de komende jaren stijgen. De opleidingscapaciteit zal geleidelijk groeien tot uiteindelijk ca. 1500 extra studenten per jaar. Om dit mogelijk te maken is een uitbreiding van het budget noodzakelijk tot ca. € 16 miljoen in 2022.
- Dit budget is bestemd voor de noodzakelijke uitbreiding van het aantal docenten en vaste kosten per student. Het structureel hogere aantal studenten zal op termijn ook nieuwe huisvesting en andere voorzieningen vergen. Bij het berekenen van het totaal benodigde extra bedrag voor het aantal extra studenten door de verhoogde instroom, is uitgegaan van gemiddelde kosten per extra student (ca. 11.000 euro).

3. ICT, innovatie en uitrusting

ICT

- Langs de lijnen van Cybersecurity en IV-vernieuwing wordt een samenhangend pakket uitgewerkt. Het betreft de ontwikkeling van nieuwe systemen of doorontwikkeling van bestaande systemen. Daarbij geldt dat de afschrijvingskosten voor de nieuwe systemen en de licentiekosten tot een structureel hoger benodigd bedrag leiden. Vanaf 2022 wordt hier structureel € 50 miljoen voor ingezet.
- Mobiel werken is de standaard: door MEOS ontstaat meer inzetbaarheid, bijvoorbeeld omdat applicaties op straat beschikbaar zijn en de agent in de wijk niet terug hoeft naar het bureau. Voor de verdere uitrol van MEOS zijn nieuwe applicaties nodig; hier zijn de investeringen deels op gericht.

Innovatie

- Gezien de grote en snelle veranderingen in technologische ontwikkelingen, de samenleving en criminaliteitsvormen, is investeren in innovatie een must. Dit is een proces dat structureel op gang gehouden moet worden, bijvoorbeeld met innovatiepools. In totaal is € 6 miljoen voor innovatie bestemd ten aanzien van de volgende thema's: Investeren in nieuwe technologie bij inwinning en analyse van informatie, big-data, biometrie en forensische technologie voor verbeteringen in de opsporing, CTER, vreemdelingenketen etc.
- Investeren in sensing techniek (waaronder in Smart Cities) ter ondersteuning van lokale politiewerkzaamheden.
- Investeren Social Media en Webcare bij Regionale ServiceCentra, zodat de burger meer betrokken raakt en makkelijker kan communiceren met de politie. Dit o.a. ook ter ondersteuning van de wijkagentactiviteiten en het op moderne wijze vormgeven van de nabijheid en zichtbaarheid van de politie.

Uitrusting

- Maatschappelijke spanningen, polarisatie en terroristische dreigingen zijn aanleiding voor langdurig verhoogde paraatheid en de inzet van maatregelen om sneller en flexibeler te kunnen opschalen ten einde de operationele slagkracht te vergroten. Beter weerbaar zijn vereist materiële investeringen. Voor de komende jaren worden investeringen voorzien in:
 - Versterking BPZ, waarbij o.a. ingezet wordt op het beter beschermen van de agent, bij het uitvoeren van haar taak.
 - Herziening ME uitrusting.
 - Beter Plaats bepalingssysteem (PBS) in de voertuigen, voor € 2 miljoen, met als doel om aanrijtijden te verkorten doordat de meldkamer de voertuigen efficiënter kan dirigeren en inzetten. Dit komt ook de veiligheid ten goede omdat de meldkamer kan zien waar de voertuigen zijn.

- Bodycams, na de pilot nu de uitrol, vooral voor het gebruik door de diender op straat. Enerzijds ter bescherming van de agent, anderzijds om sterker bewijsmateriaal te genereren. Hiermee is een investering gemoeid met € 3 miljoen aan structurele kosten.

2.3.3 Flexibiliseringsagenda (“doorontwikkeling politie”)

Met de flexibiliseringsagenda worden maatregelen genomen om de organisatie flexibeler te laten functioneren, zodat er effectiever kan worden opgetreden. Dit betreft de volgende onderwerpen:

Flexibilisering arbeidsvoorwaarden

De gesprekken over de gewenste flexibilisering binnen de arbeidsvoorwaarden vinden plaats binnen het kader van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen met de politievakorganisaties.

De Politie is een 24-uurs organisatie en dit heeft onontkoombare gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers, bijvoorbeeld waar het arbeidstijden betreft. In de inzetbrief voor de onderhandelingen met politievakorganisaties over een nieuw arbeidsvoorwaardenakkoord hebben de Minister en de Korpschef aangegeven te willen spreken over een route naar afschaffing van politie-specifieke beperkingen ten opzichte van de Arbeidstijdenwet. Daarnaast vindt overleg plaats met de politievakorganisaties over verschillende maatregelen op het gebied van capaciteitsmanagement die gericht zijn op verlaging van de roosterdruk.

Het landelijk korps heeft de mogelijkheid om sneller op en af te schalen en de inzet van onze mensen, zowel incidenteel als meer permanent, daar te laten plaatsvinden waar de gezagen dat noodzakelijk vinden. Dit vraagt om daarop afgestemde arbeidsvoorwaarden en modernere, slagvaardiger en ruimere (spel)regels ten aanzien van bijvoorbeeld de definiëring van de plaats van tewerkstelling en het proces van organisatieverandering.

Flexibeler arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden passen eveneens bij de wens de benodigde kennis, kunde en ondersteuning op de juiste plek en het juiste moment in te zetten. Daarbij vindt onderzoek plaats naar de manier waarop de balans tussen flexibele en vaste contracten voor de politie vorm kan worden gegeven.

Flexibilisering door bandbreedte op operationele sterkte

Eerder is geconstateerd dat de huidige dominante sturing op middelen met een dubbel slot (fte's en euro's) de kwaliteit en de flexibiliteit van de politieorganisatie beperkt.¹ De huidige bekostigingssystematiek² beperkt de mogelijkheden om op lokaal niveau eigen afwegingen te maken tussen personeel, inhuur, overwerk, materieel en kwalitatieve investeringen in bepaalde operationele functies. Ook de Commissie Kijjken besteedt aandacht aan het ‘dubbele slot’, dat niet bijdraagt aan een slagvaardige, effectieve en doelmatige politieorganisatie en heeft aanbevolen dit dubbele slot weg te nemen.³

Een belangrijk element van de flexibiliseringsagenda is dan ook de introductie van een bandbreedte op de operationele sterkte. Dit houdt in dat feitelijk de politiechefs per 1 januari 2019 binnen hun eenheid gedurende een begrotingsjaar een bandbreedte van maximaal 2% van de operationele sterkte (exclusief aspiranten) kunnen inzetten door deze niet in te vullen om de daarmee vrijvallende middelen te gebruiken voor:

- Uitwisselen van vaste personeelskosten voor overwerkbudget;
- Uitwisselen van vaste personeelskosten voor inhuur;
- Kwalitatieve investering in bepaalde operationele functies (meer hogere in plaats van lagere schalen);⁴
- Meer materiële kosten in plaats van personeelskosten.

Voorwaarde voor het gebruik van de bandbreedte is budgetneutraliteit binnen de eenheid. Dat wil zeggen dat alleen middelen kunnen worden gebruikt die zijn vrijgevallen door niet ingevulde formatieruimte op eenheidsniveau. Dit laat onverlet dat er door natuurlijk verloop vacatures kunnen zijn binnen een eenheid, en dat door niet alle operationele sterke constant bezet is. Dit hoort tot de reguliere schommelingen binnen de bedrijfsvoering van de eenheid en tot de reguliere managementverantwoordelijkheid van een politieorganisatie.

¹ Kabinetsreactie IBO effectiviteit politie, d.d. 10 april 2017

² Onderdeel van het programma doorontwikkeling begroting is een evaluatie of de huidige bekostigingssystematiek wijziging behoeft om de beweging naar meer lokale ruimte te ondersteunen

³ Evaluatie Politiewet 2012 ‘Doorontwikkelen en verbeteren’, november 2017, aanbeveling 2.b.

⁴ Leidt dit tot structurele aanpassingen in de sterkteverdeling, waardoor het aantal operationele functies binnen onderdelen van de eenheid stijgen en/of dalen, dan kan binnen het personeel budget van een eenheid in overeenstemming tussen gezag en politiechef deze in de formatie worden verwerkt.

Voor de *governance* op deze bandbreedte wordt aangesloten bij de Politiewet 2012. Dat wil zeggen dat de politiechef bij planmatige toepassing van de bandbreedte overeenstemming moet bereiken met de burgemeesters en hoofdofficier van justitie. In de lokale driehoeken zal gesproken worden over de invulling van de bandbreedte; daarmee draagt de inzet van de bandbreedte bij aan meer ruimte voor maatwerk op het niveau van de teams.

Om deze mogelijkheid daadwerkelijk te benutten, zal het Besluit verdeling sterkte en middelen politie worden aangepast. De voordracht voor het wijzigingsbesluit wordt op grond van artikel 36, derde lid, van de Politiewet 2012 voorgehangen bij beide kamers der Staten-Generaal. Dit betekent dat de bandbreedte vanaf begrotingsjaar 2019 ingezet zal kunnen worden. De daadwerkelijke toepassing zal drie jaar na inwerkingtreding van het wijzigingsbesluit worden geëvalueerd.

Flexibeler aanpassen formatie op eenheidsniveau

Verder is in het kader van de flexibiliseringsagenda afgesproken dat binnen het personele budget van een eenheid in overeenstemming tussen burgemeesters, hoofdofficier van justitie en de politiechef (in mandaat) meer structurele aanpassingen in de verdeling van de sterkte van de eenheid kunnen worden gedaan. Hierdoor kan het aantal operationele functies binnen de onderdelen van de eenheid stijgen en/of dalen. Deze aanpassingen worden vervolgens door de politiechef in de formatie verwerkt. Wijzigingen in de formatie die geen effect hebben op sterkteverdeling binnen de eenheid kunnen door de politiechef direct worden verwerkt. Vanzelfsprekend doet dit geen afbreuk aan verplichtingen die bestaan in verband met de rechtspositionele gevolgen van dergelijke wijzigingen in de formatie. Daarbij blijft de Minister verantwoordelijk voor de verdeling van de sterkte over de eenheden.

Doorontwikkeling bedrijfsvoering

Om de bedrijfsvoering verder te ontwikkelen met het doel een permanent stabiele basis te bieden voor de operationele slagkracht ligt voor wat betreft dit deel van de flexibiliseringsagenda de focus op de volgende thema's:

- Beslissingsbevoegdheid zo lokaal als mogelijk, zo centraal als nodig;
- Keuzes worden gericht op het geven van ruimte;
- Een ondersteuning die optimaal is gericht op het ondersteunen van de operatie.

Hiertoe zullen directe relaties tussen de eenheden en het Politiedienstencentrum (PDC) worden verstevigd en worden bevoegdheden aan de leiding van de eenheden gemandateerd. Het mandaat op beheersgebied (personeel en financieel) van de chefs op lokaal niveau zal worden uitgebreid, zodat zij de ruimte hebben om voor hun team en/of onderdeel de benodigde keuzes te maken om invulling te geven aan lokaal maatwerk. Deze ruimte is er reeds op die budgetten (overwerk, arrestantenzorg, urgentiebudgetten) waar politiechefs nu al over beschikken.

Hiermee wordt aangesloten bij de aanbeveling van de Commissie Kijken om meer ruimte te creëren voor flexibiliteit en maatwerk binnen de nationale kaders.

Overigens blijft voor bepaalde onderwerpen centrale sturing noodzakelijk, zoals bijvoorbeeld op de inkoop, vanwege het terugdringen van de bestaande financiële onrechtmatigheid. Verder moet een en ander niet leiden tot een decentrale bedrijfsvoeringsorganisatie en –administratie met kostenstijgingen als gevolg.

Uitgangspunt bij de uitwerking van deze afspraken is dat dit niet leidt tot een nieuwe reorganisatie. De doorontwikkeling van de bedrijfsvoering ziet er vooral op het bestaande bouwwerk te verstevigen en te versterken en dit optimaal dienend te laten zijn aan de behoeftes vanuit de operatie. Dit proces is al gestart en zal de komende jaren verder worden uitgebouwd.

Flexibilisering onderwijs door slimme, snelle leerroutes

De kennissamenleving en de continue veranderende maatschappij stellen hoge eisen aan de kwaliteit en vernieuwingskracht van de Politieacademie. Deze eisen hangen samen met de vergrote behoefte aan een flexibel onderwijsaanbod, de aansluiting tussen onderwijs en (arbeids)markt en het vermogen van het politieonderwijs om voldoende medewerkers te scholen om uiteindelijk aan de kwantitatieve en kwalitatieve vraag te kunnen voldoen. Daarnaast is er sprake van nieuwe opvattingen over leren, kennisontwikkeling en opleiden die invloed hebben op de vormgeving en inrichting van het politieonderwijs.

Er ligt een stevige opgave voor wat betreft het (toekomstbestendig) opleiden en het bijhouden van vaardigheden, ook omdat het aantal benodigde specialistische vaardigheden alleen maar toeneemt. De politie en de Politieacademie investeren daartoe in ontwikkelen en opleiden.

Onderdeel van de flexibiliseringsagenda is het verder uitbreiden van zogenoemde slimme, snelle leerroutes. De opleidingen, zowel die gericht op specifieke instroom als de reguliere, zullen worden gedifferentieerd en waar mogelijk verkort om de instroom voor zowel de gebiedsgebonden politie als de recherche zo gericht en snel mogelijk te laten plaatsvinden.

De breed inzetbare politieambtenaar is werkzaam binnen de gebiedsgebonden politie en de (algemene) recherche. Hij of zij volgt de basispolitieopleiding (voorheen initiële opleiding genoemd) op mbo- of hbo-niveau. Wanneer een relevante vooropleiding is gevolgd, bestaat de mogelijkheid de basispolitieopleiding verkort te volgen. De doorstroom voor de breed inzetbare politieambtenaar naar een hoger opleidingsniveau krijgt een versnelling door gebruik te maken van Erkenning van Verworven Competenties (EVC) en de faciliteiten om in het regulier onderwijs een relevante studie te volgen.

Naast traditioneel, klassikaal opleiden en het duaal opleiding (klas afgewisseld met praktijk) introduceert de politie daarom andere vormen van leren. Er wordt veel geïnvesteerd in anders werken, vernieuwing binnen het werk, sociale innovaties/experimenten en profchecks.⁵

⁵ Tweede Kamer, vergaderjaar 2017–2018, 29 628, nr. 760

3. Operatiën

3.1 Inleiding

De maatschappelijke vraag naar inzet van de politie blijft vele malen groter dan het aanbod aan capaciteit. Politie moet toegerust zijn om de veranderende en internationale, verschijningsvormen van criminaliteit aan te pakken. Daarbij is er bovendien naast 'breng'criminaliteit ook sprake van 'haal'criminaliteit, waarbij politie pro actief zicht moet krijgen op criminaliteit. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals terrorisme/radicalisering, vluchtelingenproblematiek en verstedelijking hebben geleid tot een groter beroep op de politie en tot een verandering of uitbreiding van taken dan wel taakverhuiving en/of verzwaring van de politie. Het is aan de betrokkenen in het (politie) bestel om gezamenlijk voortdurend een goede balans in de inzet van politie te realiseren.

Dit vraagt een wendbare en flexibele organisatie die gericht is op de verbinding met wijk, web & wereld; we moeten inspelen én gebruik maken van de (technologische) ontwikkelingen in de maatschappij. Dit doen we door steeds meer en intensiever samen te werken in nieuwe veiligheidscoalities met publieke en private partners, zowel lokaal, regionaal als landelijk. Een voorbeeld van een samenwerkingsverband dat vanuit landelijke mogelijkheden de lokale en regionale aanpakken ondersteunt en faciliteert, is het onlangs ingestelde Landelijk Overleg Aanpak Ondernijning (LSOAO). Dit opereert naast reeds bestaande landelijke strategische bestuurlijke overlegvormen zoals het Strategisch Beraad Veiligheid (SVB), Landelijk Overleg Veiligheid Politie en het Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing (NPC).

De dreiging van een terroristische aanslag blijft onverminderd hoog, hierdoor blijft het dreigingsniveau op 4 staan (DTN 47, maart 2018). Dat betekent dat de politie onverminderd alert blijft op onder andere radicalisering en extremisme. Dat het kalifaat zo goed als verslagen is, betekent niet dat alle personen met dat gedachtegoed ook verdwenen zijn. We moeten flexibel inspelen op de dreiging die nu komt uit de hoek van de terugkeerders, maar ook scherp zijn op de nieuwe allianties die worden aangegaan tussen jihadististen. Vooral het internet is hier een belangrijk gremium voor.

Ook zien we dat we onze focus in toenemende mate moeten verleggen naar een combinatie van zorg en veiligheid, onder andere zich uitend in de stijging van het aantal meldingen waarbij verwarde personen betrokken zijn. De politie is dan ook voorstander van een domein overstijgende aanpak waarbij partners uit sociaal en veiligheidsdomein betrokken zijn ook om beter te komen tot vroegsignalering en wijkgericht werken. Op bestuurlijk niveau is deze samenwerking onder meer vastgelegd in het Bestuurlijk ketenberaad dat naast de aanpak multiproblematiek ook de ketendigitalisering en doorlooptijden als speerpunten heeft. Boven op deze gemeenschappelijke aanpak, investeert de politie in de ontwikkeling van een risicotaxatie instrumentarium voor de politie om op systematische wijze risicobeoordelingen uit te voeren.

Daarnaast zien we op het web dat digitale criminaliteit toeneemt; hacking is gemeengoed geworden, net als fietsendiefstal. Het is daarom van belang de aanpak van cybercrime te versterken, zoals het Regeerakkoord ook vraagt. Cybercrime is een criminaliteitsvorm waarbij bewezen is dat een publiek-private aanpak vaak het meest effectief is. De politie investeert daarom in publiek-private samenwerking, en zal er onder andere een Expertise Centrum Digitale Opsporing en een Kennis en Expertisecentrum Cybercrime ingericht worden.

3.2 Prioriteitstelling gezag en lokale verbondenheid

Deze paragraaf beschrijft op een aantal thema's de voorgenomen ontwikkelingen die benodigd zijn om op passende wijze invulling te kunnen blijven geven aan de (lokale) veiligheidsvraagstukken. Per thema zijn de ambities voor de korte termijn (2019) met een doorkijk gegeven naar verdere jaren. De thema's zijn:

- 1- Versterken gebiedsgebonden politiewerk
- 2- Verbeteren en vernieuwen van de opsporing
- 3- Informatiegebruik optimaliseren
- 4- Goede zorg voor politiemensen

3.2.1 Versterken gebiedsgebonden politiewerk

Gebiedsgebonden Politiewerk (GGP) is het fundament van de lokale aanwezigheid van politie in de wijken. De inzet wordt bepaald in de lokale driehoeken tussen politie, burgemeester en openbaar ministerie. Lokaal verbonden met burgers, instellingen en bedrijven. De politie blijft zich aanpassen aan veranderingen in de maatschappij en aan de technologische ontwikkelingen die mede versterkt worden door de inzet van de Regeerakkoord gelden. Versterking van GGP heeft daarmee effect op de gehele politieorganisatie. Het betreft dan niet alleen de uitbreiding van de formatie GGP maar ook een kwaliteitsslag.

Agenten in de wijk

De kracht van de Nederlandse politie wordt in belangrijke mate bepaald door een goede dienstverlening en bereikbaarheid, maar ook door het bieden van noodhulp en de verbinding die de politie voor de wijk organiseert. De basispolitiezorg (BPZ) is letterlijk de basis voor het politiewerk. In de basisteams komen de werkprocessen van de politie samen: intake, noodhulp, gebiedsgebonden werken en opsporen. Kwalitatieve en kwantitatieve versteviging van de basis politiezorg versterkt de gehele organisatie en draagt bij aan de aanpak van (lokale) veiligheidsvraagstukken die door de lokale driehoek geprioriteerd worden en de veiligheidsthema's in het Regeerakkoord.

Het is noodzakelijk, dat de politie investeert in extra capaciteit en in meer en hoger opgeleide agenten in de wijken. Om dit te kunnen realiseren worden de komende jaren onder andere extra aspiranten opgeleid ten behoeve van de basispolitiezorg. Deze medewerkers kunnen diverse taken gaan uitvoeren van wijkagent, noodhulp tot senior opsporingsmedewerker. Het is aan het gezag om samen met de politiechef in de eenheid te bezien waar de versterking exact nodig is.

De intern en extern gerichte opgaven uit de ontwikkelagenda GGP zullen bottom-up opgepakt worden. Dat houdt in dat de teams en de teamchefs zelf hun ontwikkeling ter hand nemen, passend binnen de lokale context. De vier extern gerichte sporen zijn:

- Werken in wijk en web. Vervloeiing van fysieke en digitale werkzaamheden in de GGP;
- Omgaan met de wereld in de wijk. Aansluiten bij de diverse samenleving waarbij het globale lokaal is geworden;
- Samenspannen tegen ondermijning. Integrale aanpak van ondermijnende criminaliteit;
- Versterken van wendbare nabijheid. Nabijheid en aanspreekbaarheid blijven centrale kenmerken van het gebiedsgebonden werken.

De vier intern gerichte sporen van de ontwikkelagenda GGP betreffen:

- Team en teamchef in positie. Het creëren van meer lokale regelruimte;
- 'Klein binnen groot' organiseren. Geografische binding en subteams binnen basisteam;
- Beter samenspel ontwikkelen (nieuwe vormen van samenwerking samenspel tussen rollen/functionies/afdelingen, zoals opsporing, informatieorganisatie en bedrijfsvoering en positief framen);
- Vernieuwend werken. Slimmer werken en innovatieve werkwijzen.

Voor wat betreft dienstverlening zal op basis van continue meten en verbeteren beoordeeld worden hoe we het beste de verbinding met de burger kunnen realiseren en aan kunnen sluiten bij de lokale wensen (lokaal maatwerk). In 2018 vond de nulmeting plaats van de Politiemonitor waarmee de dienstverlening van de politie wordt gemeten. Deze Politiemonitor zal elke twee jaar uitgevoerd worden onder aangevers, later uitgebreid naar melders. De betreffende onderdelen zullen in overleg met het gezag aan de slag gaan met de resultaten (tot op basisteamniveau) om de dienstverlening te verbeteren.

Ook op de meldings- en aangiftebereidheid wordt geïnvesteerd. Dit zal plaatsvinden binnen het in 2018 gestarte traject voor een nieuwe visie en aanpak van dienstverlening. Het gaat er niet om hoé, maar dát de burger contact opneemt. Op het bureau, telefonisch, via het internet of op straat. Het gaat erom dat de politie goede opvolging geeft aan de hulpvraag en informatie blijft krijgen van burgers. De invoering van de werkwijze individuele beoordeling van de kwetsbaarheid van slachtoffers (IB) is ondersteunend hieraan. In 2018 is gestart met de invoering van IB bij aangifte op het bureau. In 2019 zal de verdere implementatie in het korps plaatsvinden. Daarnaast wordt continu gewerkt aan het laagdrempelig maken van digitaal melden en aangifte doen. Het doel is dat internetaangifte gebruiksvriendelijker wordt, ook voor minder digitaal ingestelde burgers. Daarbij wordt het mogelijk gemaakt om van meer delicten internetaangifte te doen, óók wanneer sprake is van opsporingsindicatie. Webcare zal steeds belangrijker worden om als politie bereikbaar, beschikbaar en zichtbaar te zijn voor een brede doelgroep in de digitale wereld. Het webcareteam kan vragen en niet-spoedmeldingen snel en adequaat beantwoorden of opvolging aan geven. De pilots webcare uit 2018 geven handvatten voor een landelijke aanpak.

Verbinding en vakmanschap

Omgaan met de wereld in de wijk wordt bereikt door in te blijven zetten op divers samengestelde teams en een goede verbinding met de samenleving. De politie verbindt zich met haar omgeving, door het lokaal aangaan van allianties en structurele samenwerkingsverbanden. Iedere groep en ieder individu voelt zich gehoord en serieus genomen door 'haar politie'. Om een politie voor iedereen te zijn en blijven, vindt verdere professionalisering en inzet plaats van het netwerk Divers Vakmanschap en de interne medewerkersnetwerken.

Aanpak discriminatie

De politie heeft de afgelopen jaren zichtbaar werk gemaakt van een kwalitatief goede aanpak van discriminatie-incidenten. Zodanig dat de politie in samenwerking met ketenpartners en belangenorganisaties meer zaken (proactief)

oplost, zich op efficiënte wijze verantwoordt en het vertrouwen van burgers in de politie als bewaker van Artikel 1 van de Grondwet groeit. Dit is voorwaardelijk voor het veiligheidsgevoel van burgers en de waarden van de rechtstaat.

Ook in 2019 wordt door de politie geïnvesteerd in een betere aanpak van de aangifte van discriminatie. Hierbij wordt nauw samengewerkt in de strafrechtketen en met hulpinstanties, zowel landelijk als regionaal/lokaal, om de dienstverlening te vergroten en het vertrouwen bij slachtoffers te verbeteren.

Dit gebeurt door:

- Het verder stimuleren van de meldings-/aangiftebereidheid door proces ingrepen zoals de implementatie van de digitale aangifte en communicatie. Verder verbeteren van een landelijk uniform werkproces voor de verwerking en afronding van meldingen en aangiftes.
- Het verbeteren en door ontwikkelen van de sturing op discriminatiezaken in de basisteams door sturingsinformatie te gebruiken die verkregen is via het landelijk uniform werkproces.
- Het versterken en verbeteren van de bewustwording en het vakmanschap van collega's om een melding/aangifte van discriminatie goed op te pakken en af te handelen. Daar waar nodig wordt aandacht gegeven aan 'mediation' en doorverwezen naar de relevante instanties zoals een anti-discriminatievoorziening.

Daarnaast is voor een ketengerichte aanpak van discriminatie een samenwerkingsovereenkomst Aanpak Discriminatie afgesloten tussen de politie, het OM en de Landelijke Voorziening Tegen Discriminatie (LVTD). Periodiek worden tijdens het Regionaal Discriminatie Overleg alle discriminatie-incidenten en slachtoffers van discriminatie besproken die in die regio bekend zijn bij de politie, het OM en de Anti discriminatievoorziening. Dit draagt bij aan een zorgvuldige en zinvolle afdoening.

3.2.2 Verbeteren en vernieuwen van de opsporing

De doelgerichtheid, de doeltreffendheid en de kwaliteit van de opsporing moeten verder worden verbeterd, aangezien de aard van een deel van de criminaliteit veranderd en de aanpak verandert onder meer onder invloed van de digitalisering en globalisering. Denk bijvoorbeeld aan ingewikkelde financiële constructies en verwevenheid tussen illegale en legale structuren.

Het korps wordt zo ingericht, dat binnen alle eenheden voldoende medewerkers, specialisten en deskundigheid op het gebied van de opsporing beschikbaar zijn. Vooral binnen het digitale domein zal de politie meer aanwezig moeten zijn en zich meer moeten laten gelden dan tot nu toe mogelijk is. Er wordt breed in het korps geïnvesteerd in kennis en het aantal specialistische functies op digitaal terrein, in de bijbehorende technische hulpmiddelen en in een goede informatiepositie. De strafrechtelijke aanpak is niet meer de enige weg om nieuwe vormen van criminaliteit aan te pakken. De politie kan meer samenwerken met derden, zoals gemeenten, denk hierbij aan bestuursrechtelijke interventies, preventie en verstoring. Er komt versterking van de internationale samenwerking om georganiseerde criminaliteit en terrorisme aan te pakken. Internationale samenwerking in strafzaken vormt een belangrijk onderdeel van de taakuitvoering van politie.

De klassieke criminaliteit is sterk gedaald, maar ondermijnende en digitale criminaliteit groeit en wordt zichtbaar. De verdergaande digitalisering en globalisering van onze samenleving vergen dat de politie investeert in vernieuwing. De komende jaren heeft de politie de opgave om de aansluiting bij de veranderingen in de samenleving vast te houden en effectief te kunnen blijven opereren in een globaliserende wereld waar technologische ontwikkelingen steeds meer impact zullen hebben. Dit vraagt om een flexibilisering en kwalitatieve en kwantitatieve versterking van de politieorganisatie én maakt het noodzakelijk dat de organisatie mee ontwikkelt met die veranderingen om de politie van iedereen te kunnen zijn. Vanuit die noodzaak dient de samenstelling van het korps beter aan te sluiten op wat het operationele werk nodig heeft om tegemoet te komen aan wat de samenleving en het gezag van haar vragen (diversiteit, parate kennis, opleidingsniveau, opsporing meer kwaliteit etc.).

In lijn met het regeerakkoord wordt geïnvesteerd op de inzet van hoger opgeleide medewerkers in de opsporing. Dit wordt aangevuld met maatregelen die zijn opgenomen in de 'ontwikkelagenda opsporing'. De agenda richt zich op de urgentie tot veranderen, vernieuwing in de opsporing en vervolging, en de kwaliteit van de afdoening bij de meest voorkomende delicten. De vernieuwing richt zich op een aantal bedrijfsvoering aspecten die ondersteunend zijn aan de opsporing, en innovatie en vernieuwing op de thema's burgeropsporing, private opsporing en big data. Een meer radicale verandering wordt ingezet op de thema's forensische opsporing en aanpak cybercriminaliteit. Op het thema kwaliteit van afdoening op de meest voorkomende criminaliteit wordt ingezet op experimenten met een hulpofficier voor kwaliteitsbewaking, de startbekwaamheid van medewerkers, het werken met kwaliteitsmodellen en – met partners – de doorontwikkeling van ZSM. Daarbij zullen de IT-maatregelen uit de Contourennota opsporing (2015) worden afgerond.

3.2.3 Informatiegebruik optimaliseren

Door de verdere digitalisering en informatisering verandert de aard en omvang van de data die politie ontvangt en verstrekt. Dit vraagt nieuwe manieren van informatie verwerken, opslaan, veredelen en analyseren. Belangrijke uitgangspunten zijn hierbij dat dit op een wijze moet gebeuren die leidt tot een effectieve wijze van het uitvoeren van de

politietaken, zowel op lokaal als landelijk niveau binnen de eisen die de wet stelt aan de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. In nauwe afstemming met de Autoriteit Persoonsgegevens en conform het Open-Databeleid van JenV zijn er diverse ontwikkelingen binnen de politie gaande om de (technologische) ontwikkelingen te benutten voor het uitvoeren van de politietaken binnen de wettelijke kaders. Zo zal het jaar 2019 in het teken staan van het realiseren van dat landelijk intelligenceplatform. In de jaren daarna zal het platform de politie toegang tot alle relevante (gesloten, open, extern en politie eigen) data bronnen leveren voor brede ontwikkeling van nieuwe IT toepassingen en diensten. Het intelligence platform is onderdeel van een grotere private cloud en big data infrastructuur bij de Nationale Politie, waaruit nieuwe operationele IT producten en diensten voor het hele vakgebied van de politie worden ontwikkeld en geleverd.

Moderne informatietechnologie en moderne analysetools vormen dan de kern van de analysefunctie van de politie. Vooral het opsporingsproces wordt hierdoor effectiever en sneller. Dit leidt tot een betere aanpak van (internationale) veiligheidsproblemen, zoals inzet van state of the art big data kennistechnologie bij de aanpak van ondermijning. Op actuele veiligheidsthema's worden door experimenteren en pilots nieuwe IV-toepassingen ontwikkeld en korps breed voor de uitvoering van het politiewerk ingevoerd en geborgd.

De politie is voor de aanpak van veiligheidsvraagstukken op zowel landelijk als regionaal niveau niet de enige partij. In de verschillende samenwerkingsverbanden zal de politie steeds meer informatie met partners uitwisselen of aan derden verstrekken om te komen tot een meer effectieve gezamenlijke aanpak. Er lopen diverse pilots en proeftuinen op informatie-uitwisseling met bijvoorbeeld gemeenten en private partners. Er zijn tientallen samenwerkingsverbanden op het gebied van criminaliteits- en fraudebestrijding (o.a. RIEC's en iCOV en met banken en verzekeringen) en op het gebied van veiligheid en zorg (o.a. veiligheidshuizen, Z.S.M. en Veilig Thuis) waar de politie en haar partners binnen de wettelijke kaders informatie uitwisselen. Dit leidt tot een effectievere gezamenlijke aanpak van bijvoorbeeld ondermijning, cybercrime of recidive door veelplegers.

Deze vernieuwende manier van werken voor de politie en het gebruik van moderne technologie vereisen andere werkwijzen en competenties, zowel in de informatieorganisatie als in de opsporing en kunnen ook gevolgen hebben op bijvoorbeeld sturingsprocessen. Deze ontwikkeling zal niet binnen een jaar zijn gerealiseerd en vereist permanent experimenteren, kennisopbouw en innoveren. Optimalisatie ervan is een meerjarig proces, zeker gezien de snelheid waarin de technologie zich nu ontwikkelt. Door steeds state-of-the-art- intelligence en big data technologie toe te kunnen passen in de uitvoering van het politiewerk in samenwerking met o.a. OM, gemeenten, belastingdienst en FIOD, is de overheid als geheel bijvoorbeeld beter in staat vermogen van criminelen te traceren en af te pakken en is beter in staat tegenwicht te bieden aan ondermijning.

3.3 Regionale beleidsplannen en Veiligheidsagenda

De wet schrijft voor dat voor elke politie-eenheid een meerjarig regionaal beleidsplan wordt gemaakt, dat vastgesteld wordt door het gezag in de betreffende eenheid. In deze beleidsplannen komen de lokale, regionale en nationale prioriteiten gericht op de politie samen. Op dit moment wordt gewerkt aan de nieuwe plannen voor 2019-2023. Deze plannen moeten beheersmatig ondersteund worden. Op het moment dat deze plannen gereed zijn, zal bezien worden welke keuzes op gebied van bedrijfsvoering nodig zijn.

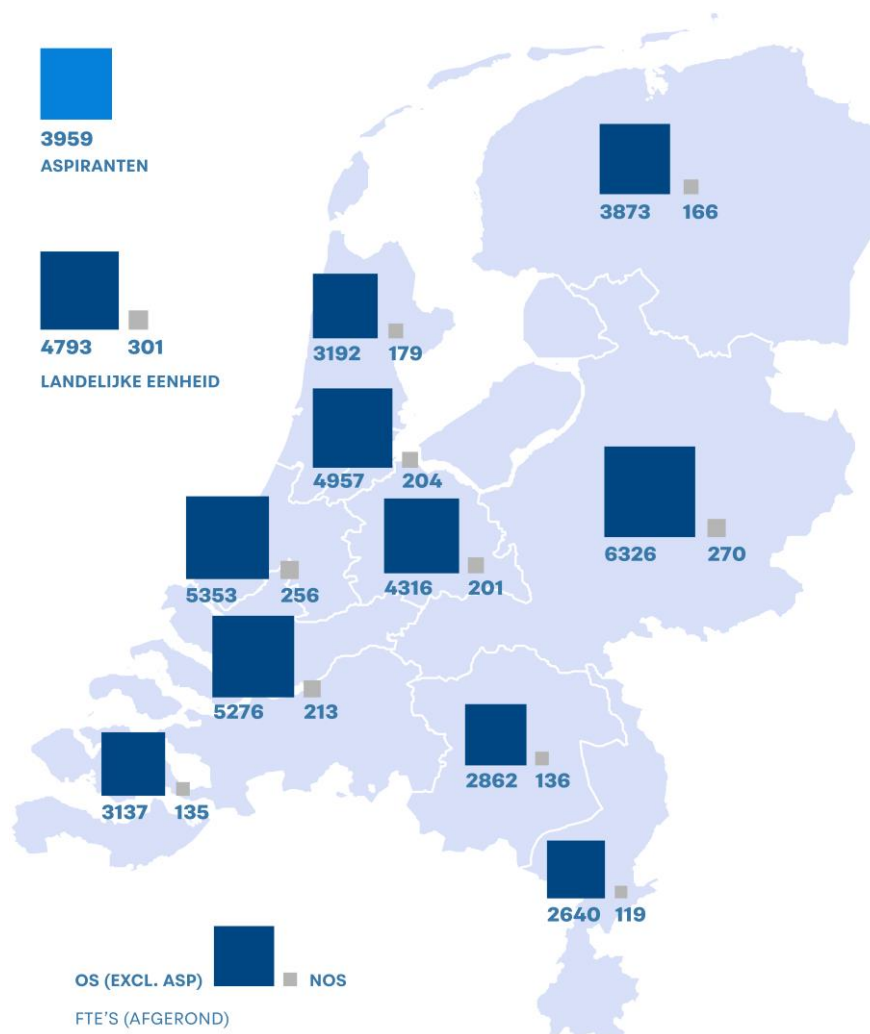
Eind dit jaar loopt ook de huidige Veiligheidsagenda af. Conform artikel 18 van de Politiewet 2012 worden eens per vier jaar landelijke beleidsdoelstellingen voor de politie vastgesteld door de Minister, gehoord hebbende de gezagen. De aanbeveling van de Commissie Kijken, om in de opvolger van de Veiligheidsagenda bij voorkeur alleen die onderwerpen aan de orde te laten komen die een landelijke aanpak vergen, zal daarbij betrokken worden. Belangrijk daarbij zijn aansluiting bij bestaande initiatieven en ontwikkelingen op nieuwe fenomenen in de maatschappij die de veiligheid raken, zoals de toekomstagenda ondermijning, de strategische agenda CTER, de aanpak cybersecurity etc.

3.5 Inzet van mensen en middelen in de operatie

In dit hoofdstuk wordt zo mogelijk zichtbaar gemaakt hoe inzet van mensen, middelen en euro's zijn toe te relateren aan de operationele eenheden.

Bezetting per eenheid

Om een 1^e stap te zetten in een meer informatieve begroting wordt in de onderstaande tabel inzicht gegeven in de sterkte per eenheid in fte's. Het geeft een goed beeld van de verdeling van de personele capaciteit over de eenheden. De fte's betreffen de begrote bezetting in fte's 2019 per eenheid, inclusief de regeerakkoordgelden.

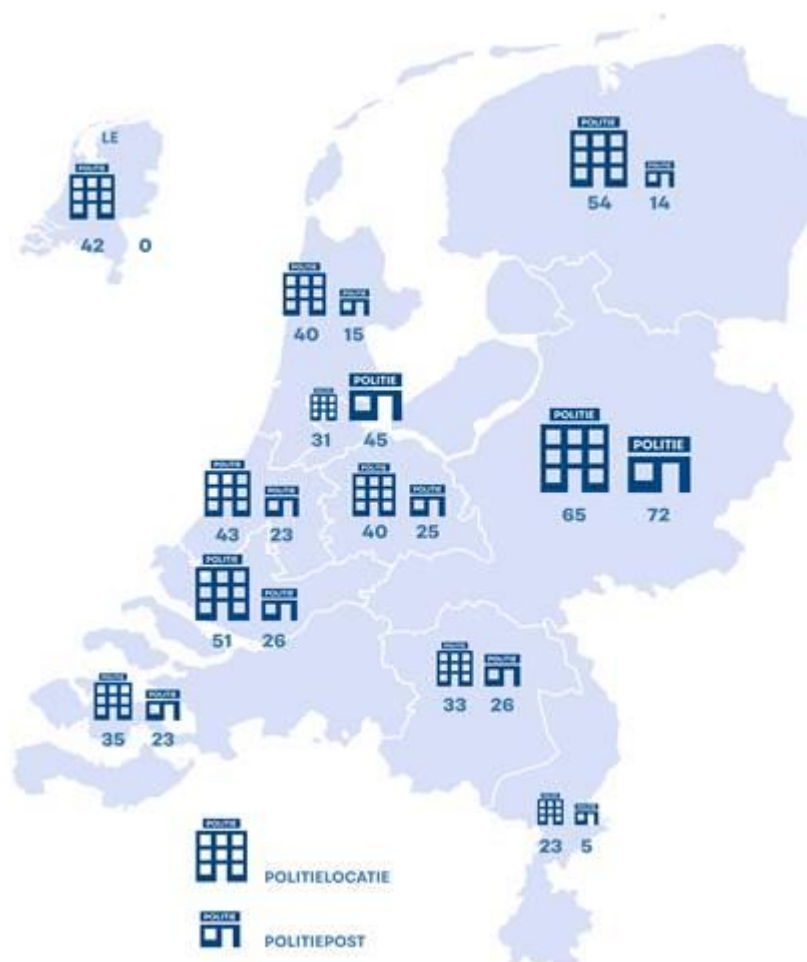


Figuur Bezetting 2019 inclusief regeerakkoordgelden in fte's per eenheid

Huisvesting

De organisatie wil keuzes maken op de benoemde strategische thema's, als duurzaamheid in huisvesting, toepassing van smartbuilding technologie, de invulling van ketensamenwerking. De mogelijke impact die dit heeft op de realisatie van de huisvestingsplannen dan wel op de huidige strategische huisvestingskaders, zal met de betrokken partners besproken worden.

Onderstaande figuur geeft, per eenheid, het aantal panden weer, direct gerelateerd aan de operatie. Panden die als ondersteuning aan de operatie dienen zoals het Politie Diensten Centrum (PDC), het hoofdkantoor in Den Haag en panden van de politieacademie zijn niet meegenomen in onderstaande tabel. Onderstaande figuur geeft de huidige situatie weer. Ontwikkelingen voor de toekomst vanuit het Strategisch Huisvesting Plan (SHP) zijn hierin dus niet meegenomen.



Figuur Politiehuisvesting t.b.v. de operatie

De huisvestingsplannen worden in 2018 aangevuld met de huisvestingsvertaling, van de strategische kaderstelling voor de onderwerpen integrale beroepsvaardigheden training, forensische opsporing, arrestantenzorg, beslag en duurzaamheidsambities vastgesteld zijn. Ook wordt er een huisvestingsplan voor de Politie Academie opgesteld. De huisvestingsplannen worden jaarlijks geactualiseerd op basis van de beleidskaders, voortgang in uitvoering en voortschrijdend inzicht. Eventuele financiële consequenties worden verwerkt het reguliere P&C proces.

Vervoer

Met het strategisch voertuigen plan heeft de politie ingezet om te komen tot een optimale beschikbaarheid en verdeling van de voertuigen. Maar ook om ruimte te bieden voor maatwerk. Met de implementatie van het normeringsmodel, onderdeel van het strategisch voertuigenplan, is een model ingericht dat hierin voorziet. Het geeft de teams keuzes, binnen financiële kaders. Vanuit de wens om lokaal meer regelruimte in te richten, wordt dit model verder uitgebreid, zodat voor steeds meer middelen deze systematiek gehanteerd kan worden.

Onderstaande figuur geeft het aantal voertuigen per eenheid dat direct gerelateerd kan worden aan de operatie. De figuur geeft de huidige situatie weer. Ontwikkelingen vanuit het Strategisch Voertuigplan zijn hierin nog niet verwerkt.



Figuur Opvallende - onopvallende voertuigen in de operatie

Op basis van het strategisch voertuigen plan is gestart met de visie op vervoer. De visie op vervoer geeft antwoord op de vraag op welke wijze de Politie optimaal invulling kan geven aan haar vervoersbehoefte in 2020-2025, gezien de diverse interne en externe ontwikkelingen, het financieel kader en de ambitie om ook in de toekomst optimale dienstverlening te kunnen blijven garanderen. Vanuit deze ontwikkeling blijkt de flexibiliteit van het vervoersaanbod een aandachtspunt. Eenvoudig kunnen wisselen van type vervoer en snel kunnen op- en afschalen is voor de Politie van groot operationeel belang. In de doorontwikkeling wordt daarom ingezet om het vervoersaanbod verder te flexibiliseren.

De politie wil voorbereid zijn op de verduurzaming van de maatschappij en meer specifiek de verduurzaming van faciliteiten en middelen, zoals het wagenpark. Een eerste stap wordt gezet door de effecten van de inzet van emissie loze vervoersmiddelen voor de operatie in kaart te brengen. De politie start daarvoor een onderzoeksprogramma dat de bouwstenen levert voor de meerjarige beleidsplannen om het wagenpark te verduurzamen. In 2019 wordt dit onderzoeksprogramma afgerond, waarna meerjarige maatregelen worden getroffen om de organisatie gereed te maken voor een duurzamer wagenpark.

Budgetten en lokaal maatwerk

Het mandaat en de financiële keuzeruimte op eenheidsniveau, biedt de politiechef de mogelijkheid om op dat niveau maatwerkafspraken te maken en investeringen te doen die in de specifieke context benodigd zijn. De eenheden hebben in 2019 zeggenschap over een budgetkader van circa € 340 miljoen. Onderdeel van dit budgetkader is het urgentiebudget en het budget voor GebiedsGebonden Politie. Het urgentiebudget biedt de politiechefs de mogelijkheid om adequaat in te kunnen spelen op lokale (urgente) veiligheidsvraagstukken. Met het GebiedsGebonden Politie budget kan binnen teams de kwaliteit van het GGP-werk verder worden gestimuleerd.

De verdeling van de regeerakkoordgelden onder de eenheden wordt nog nader uitgewerkt. De verwachting is dat het budgetkader van € 340 miljoen met circa € 10 miljoen zal worden verhoogd.

De eenheden krijgen verder nog op bijvoorbeeld voertuigen en huisvesting zogeheten trekkingsrechten. Hiermee kan vanuit de operatie direct invloed worden uitgeoefend op de besteding van de budgetten.

3.6 Inbedding meldkamer

Voor 2019 is een stevige agenda aan de orde die gevolgd wordt vanuit de landelijke operationele stuurgroep LMO(Landelijke Meldkamer Organisatie). Deze bestaat uit vier elementen: continuïteit, bij de tijd, nieuwe tijd en entiteit.

Continuïteit 2019:

- Samenvoegen/aansluiten Haarlem en aansluiten Maastricht conform de planning. Naar het mogelijk eerder aansluiten van andere meldkamers wordt serieus gekeken.
- De landelijke beheerprocessen (24/7, nabij/landelijk, passend bij vitale operaties) worden op basis van ervaringen met het beheer in de meldkamerlocaties Rotterdam, Den Bosch en Haarlem ontworpen, getest, toegepast en geborgd.
- De continuïteit van het 112-aanname-proces wordt vergroot (n.a.v. het Inspectie-onderzoek stroomstoring A'dam)
- Vergroten vakbekwaamheid van centralisten.

Bij de tijd 2019:

- De tweede fase IVC wordt uitgevoerd. Deze fase heeft impact op de meldkamers, want dit betreft de implementatie van de nieuwe radiobediening.
- Start aanbesteding voor vervanging van het Gemeenschappelijke Meldkamersysteem (GMS) voor het nieuwe meldkamersysteem.
- Vergroten van de vakbekwaamheid. Er wordt een OTO-(opleiden, trainen, oefenen) programma met een structureel karakter opgebouwd om de vaardigheden van centralisten op peil te brengen, houden en verbreden.

Nieuwe tijd 2019:

- 112-app versie 2 (doorontwikkeling)
- Het kort-cyclisch ontwerpen, testen, toepassen en borgen van functionaliteiten die bijdragen aan 'moderne intake' (sensoren, data-analyse) waardoor een actueel veiligheids- en incidentbeeld ontstaat.
- Het kort-cyclisch ontwerpen, testen, toepassen en borgen van functionaliteiten die bijdragen aan de informatievoorziening van de hulpverleners op straat zodat er netcentrisch gewerkt kan worden. De voorbereiding en behoeftestelling op het toekomstig werken met mobiele breedband maakt hier onderdeel van uit.

Entiteit

Dit betreft aan de ene kant het borgen van de organisatorische voorzieningen die getroffen worden om vorm te geven aan de taken in de meldkamers vanuit de tijdelijke werkorganisatie Landelijke Meldkamer Samenwerking. Daarnaast bestaat dit uit door ontwikkelen van de governance op het geheel.

Een rode draad in de operatie is het verkrijgen van een beter en sneller beeld van veiligheidsproblemen. Dit is onderdeel van bovenstaande agenda.

Ontwikkeling meerjarige plannen Meldkamer domein

In de jaaraanschrijving 2019 is vastgelegd dat op 1 september 2018 zowel een bestedingsplan meldkamer domein 2019-2022 en een Programmaplan landelijke meldkamer 2019 zal worden opgeleverd voor nadere besluitvorming.

Deze plannen worden samengesteld binnen de gegeven kaders in de begroting van de politie zijnde de bijzondere bijdrage Meldkamer domein en het taakstellende budget voor de vorming van de Landelijke Meldkamer. Het streven is om in deze twee plannen naast een meerjarig financieel beeld ook een indicatie te geven van de ontwikkeling in de jaren na 2019.

Op 1 september 2018 wordt opgeleverd een multibeleidsplan meldkamer domein 2019-2022 en een Bedrijfsplan 1.0 Landelijke Meldkamer Samenwerking 2019. Het multibeleidsplan wordt gemaakt in co-creatie met het meldkamerveld. De producten vanuit de Landelijke Meldkamer Samenwerking zoals opgenomen in het Bedrijfsplan worden in overleg met het meldkamerveld bepaald.

In 2019 zal een herhaling van dit planproces plaatsvinden met als inzet oplevering op 1 september 2019 van het multibeleidsplan meldkamer domein 2020-2023 en het Bedrijfsplan 2.0 Landelijke Meldkamer Samenwerking 2020.

Multibeleidsplan 2019-2022

Het multibeleidsplan (inclusief meerjarige begroting) vormt de agenda van de gebruikers van de meldkamers gezamenlijk. Het is gericht op werking van de meldkamers als gezamenlijke werkomgeving van de disciplines, nu en in de toekomst. Het kent beleid op techniek, processen, vakbekwaamheid. Daarnaast vormt inzicht in de ontwikkelingen en in het beheer van de meldkamersystemen een belangrijk onderdeel. De activiteiten op het gebied van 112 zijn een integraal onderdeel hiervan.

Het multibeleidsplan is het instrument om de functionele vragen vanuit disciplines en meldkamerlocaties te bundelen en gezamenlijk te komen tot keuzes. Er zijn diverse bronnen voor deze functionele vragen. De disciplines zijn in het voorjaar van 2018 gevraagd hun wensen voor het gebruik van de meldkamers te formuleren. Ook de jaaraanschrijving Beheerplan 2019 – 2022 vanuit JenV vormt een bron. Daarnaast zijn via de GBO's 112, C2000 en GMS, en vanuit de going concern MDC behoeftes geformuleerd.

De operationele stuurgroep LMO heeft een kader meegegeven voor prioriteren van al deze wensen. In de zomer wordt de uitkomst voorbereid via de operationele stuurgroep LMO. Daarna volgt indiening bij het Ministerie van JenV voor besluitvorming in de bestuurlijke Regiegroep LMO.

Via rapportages aan het veld wordt verantwoording afgelegd aan de uitvoering van het multibeleidsplan. Dit volgt de P&C cyclus van de politie.

In de voorliggende begroting is de nadere financiële uitwerking van het multibestedingsplan 2018-2022 verwerkt. Het multibestedingsplan 2019-2023 bevindt zich ten tijde van het opstellen van deze begroting nog niet in de afrondende besluitvorming.

Organisatie

De organisatie vorming rond de 'scale-up' Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) als voorbereiding op wetswijziging wordt voortgezet. Naar de ervaringen in relatie met het meldkamerveld en de operationele ontwikkeling worden functionaliteiten ingericht. Het Bedrijfsplan 1.0 Landelijke Meldkamer Samenwerking 2019 dat 1 september 2018 wordt ingediend, geeft hier toelichting op.

2019 staat in het teken van het uitkristalliseren van bedrijfsprocessen bedoeld om de meldkamers en de ontwikkeling van disciplines te steunen. De uitkomsten hiervan wordt worden opgenomen in het Bedrijfsplan 2.0 Landelijke Meldkamer Samenwerking dat naar nu voorzien is, op 1 september 2019 ingediend wordt, geeft hier nadere informatie over. Afhankelijk van het moment van in werking treden van de Wijzigingswet Meldkamer kan in overleg besloten worden tot een andere benadering rond het Bedrijfsplan 2.0.

4. Bedrijfsvoering

4.1 Inleiding

De bedrijfsvoering van het korps heeft het doel een permanent stabiele basis te bieden voor ondersteuning van de operationele eenheden. De bedrijfsvoering is voor een belangrijk deel gekoppeld aan de sterkte van de Politie. Als de operationele sterke stijgt, betekent dit dat de ondersteuning aan de operatie(fte's en geweldsmiddelen en uitrusting) ook toeneemt. De meerjarige ontwikkeling van de bezetting, operationeel en niet-operationeel, van het korps daalt naar het niveau van het inrichtingsplan (de formatie). Deze beweging tezamen met de voorziene bestedingen van de Regeerakkoorden, verklaart het meerjarig verloop van het financieel kader per onderdeel van de begroting.

De afgelopen jaren heeft de politie grote stappen gezet als het gaat om het op orde krijgen van de bedrijfsvoering binnen de politie. Nu de basis op orde is, is er meer ruimte ontstaan om de bedrijfsvoering verder te ontwikkelen met het doel een permanent stabiele basis te bieden voor de operationele slagkracht. De ontwikkeling focust zich dan op de volgende thema's:

- Beslissingsbevoegdheid zo lokaal als mogelijk, zo centraal als nodig;
- Keuzes worden gericht op het geven van ruimte;
- Een ondersteuning die optimaal is gericht op het ondersteunen van de operatie.

Hiertoe zullen directe relaties tussen de eenheden en het Politiedienstencentrum (PDC) worden verstevigd en worden bevoegdheden aan de leiding van de eenheden gemandateerd. Het mandaat op beheersgebied (personeel en financieel) van de chefs op lokaal niveau zal worden uitgebreid, zodat zij de ruimte hebben om voor hun team en/of onderdeel de benodigde keuzes te maken om invulling te geven aan lokaal maatwerk.

4.2 Bedrijfsvoering op het gebied van personeel

Voor het HRM-beleid betekent dit het in relatie brengen van doelstellingen op het terrein van diversiteit, professionaliteit en duurzame inzetbaarheid met het werving en selectie-, in-, door- en uitstroombesluit en MD-beleid. Dit met specifieke aandacht voor capaciteitsmanagement. Hierbij hoort ook een onderwijsbehoeftestelling en een strategisch onderwijsplan, dat hiervan afgeleid is. Deze strategische plannen bevatten de wijze waarop, onder meer middels een kwaliteitszorgsysteem, kwaliteitsborging plaatsvindt, op zowel de kwaliteit van het politiepersoneel als het politieonderwijs. Daarnaast is goed werkgeverschap van belang, denk aan veilig en gezond werken, arbeidsparticipanten en zorg. De opgaven binnen het HRM-domein zijn een belangrijke richtingwijzer voor de thema's die in de nieuwe cao verder vorm gegeven en geconcretiseerd kunnen worden.

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 meer dan 75 % van de totale lasten worden ingezet op personeel. Om de geplande instroom van aspiranten te kunnen realiseren, wordt steeds vaker een regulier schaalsalaris aangeboden. Het gevolg hiervan is dat de loonsomkosten van aspiranten zijn gestegen ten opzichte van de vorige begroting. De kosten van overwerk vormen uitgedrukt in een percentage 0,6% van de personele kosten. In meerjarenperspectief daalt de inzet van extern personeel.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Salariskosten	4.182	4.132	4.254	4.236	4.157	4.129	4.139	
Inhuur derden	126	120	102	84	63	63	63	
Mutaties personeelsvoorzieningen	38	18	21	21	21	21	21	
Opleiding en vorming	49	56	66	63	63	63	63	
Totaal personele kosten	4.394	4.326	4.443	4.405	4.303	4.276	4.286	
Bedragen x €1 miljoen					Meerjarenraming			
					2020	2021	2022	2023
Salariskosten					18	24	43	43
Opleiding en vorming					0-	0-	0	0
Investering RA 2020 en verder					18	24	44	43

In de hierna volgende paragrafen staan de belangrijkste thema's binnen de HRM-opgave van het korps beschreven en worden de relevante kostenontwikkelingen geduid.

4.2.1 Sterktebeleid

Het tempo van de financiering volgend, was voorzien om deze operationele sterkte van 50.175 fte, gefaseerd te bereiken in de jaren tot en met 2020. Nadien zijn er extra middelen toegekend t.b.v. CTER en Cybercrime in de nota van wijziging en sterktebrief van de Minister van JenV.

In het Regeerakkoord zijn er extra middelen voorzien voor de politie. Voor 2018 en 2019 zijn deze middelen ook daadwerkelijk toegekend. In het LOVP van 16 april 2018 zijn afspraken gemaakt over de in te zetten structurele inzet van de extra middelen in het Regeerakkoord voor operationele sterktegroei in de komende jaren 2019-2023. Onder voorbehoud van de volledige toekenning van de extra RA-middelen en op basis van de in het LOVP gemaakte keuzes voor de komende jaren komt ultimo 2023 de operationele sterkte uit op 51.331 fte en de niet operationele sterkte op 10.254 fte (zie bijlage 5 Model D, Personeelsinformatie).

4.2.2 In- door- en uitstroom van personeel

De strategische personeelsplanning, voor zowel operatie als bedrijfsvoering, vormt de basis voor de in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2019-2023. De personeelsprognose geeft zicht op de personeelssamenstelling en de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. De personeelsplanning is financieel vertaald in de begroting 2019-2023.

Uit de strategische personeelsprognose blijkt dat eind 2019 de bezetting van de operationele sterkte zich op het niveau van de (nu nog indicatieve) doelformatie bevindt. Tevens wordt duidelijk dat de niet- operationele sterkte naar verwachting zich nog boven de (nu nog indicatieve doelformatie) bevindt. Dit is nog steeds een gevolg van de reorganisatie waarbij met name voor de NOS sprake is van een (geografische) disbalans.

De uitstroom ten gevolge van pensionering is het afgelopen jaren al stevig gestegen, en zal de komende jaren nog verder toenemen. De vervangingsvraag neemt vanzelfsprekend daarmee ook toe. De uitkomsten van dit vervangingsvraagstuk komt tot uitdrukking in de Strategische personeelsprognose 2019-2023 en heeft betrekking hebben op uitstroom, doorstroom en de benodigde instroom. De meerjarenbegroting is gebaseerd op deze personeelsprognose 2019-2023. (zie ook bijlage 5).

Op basis van de strategische personeelsplanning wordt jaarlijks een personeelsarrangement opgesteld. Onderdeel van het personeelsarrangement is de benodigde instroom, zowel ten behoeve van de Basis Politie Onderwijs (BPO) als de overige instroom HBO, AOPV en anderszins. Deze instroom is noodzakelijk om als organisatie in beweging te blijven en in te spelen op interne en externe ontwikkelingen, waaronder de landelijke prioriteiten.

Naast initiële instroom, is er sprake van overige instroom in de operationele sterkte. Dit betreft instroom van enerzijds specifieke doelgroepen (Finec, Cybercrime, etc.). Anderzijds betreft dit overige instroom van externen die geen initiële opleiding volgen.

MIJLPALEN	PLANNING
Kwalitatief en kwantitatief de formatie-bezetting verder op orde brengen in de organisatie.	Q4-2019

MIJLPALEN	PLANNING
De in personeelsprognose opgenomen instroom is vertaald naar aantallen initiële instroom op de verschillende niveaus en aantallen specifieke instroom (Opsporing, Bewaken & Beveiligen, Intake & Service, Leiding). Dit instroomarrangement 2020 zal gebruikt worden als opdracht naar Werving & Selectie en Politieacademie.	Q2-2019

4.2.3 Uitbreiding Politieacademie

De keuze om de formatie te versterken, betekent dat er binnen de politieacademie de capaciteit op het gebied van het initieel onderwijs ook uitgebreid moet worden om de nieuwe instroom op te leiden. Er is echter ook grote behoefte aan vernieuwingen binnen het onderwijs ten behoeve van de informatie-organisatie van de politie, die inmiddels circa 20% van het budget bedraagt. De vernieuwing zit vooral in de toenemende mogelijkheden van gedigitaliseerde dataverzameling, analyse en de daarbij behorende technologieën. Deze uitbreiding maakt taakstellend onderdeel uit van de beschikbare middelen.

4.2.4 Strategisch Ontwikkelplan Personeel 2019-2023

De strategische personeelsplanning vormt tevens input voor het Strategische Ontwikkelplan (hierna: SOP) voor de Politie, wat de basis vormt voor de behoeftestelling bij de Ondersteunende Dienst Politieacademie en andere onderwijsinstellingen.

In 2018 wordt het SOP 2019 – 2022 opgesteld. Bij het opstellen van het SOP worden diverse netwerken betrokken, zoals bijvoorbeeld de zogeheten ‘strategische tafel’ (Politieacademie, eenheden, directie Operaties, PDC, V&J). Hierbij zal rekening worden gehouden met de Korpsstrategie 2025.

In het SOP 2019-2022 ligt de prioriteit bij het vakbekwaam maken van de medewerkers voor de functie die ze (gaan) uitoefenen. Het vakmanschap moet op orde worden gebracht en aansluiten op de doorontwikkeling van het korps. Voorbeelden zijn versterking van de kennis en kunde in opsporing (o.a. in het kader van de Contourennota opsporing), de kwaliteitsverbetering van de dienstverlening en de basisbekwaamheden voor functies binnen de GGP en Tactische Opsporing. Daarnaast wordt in het SOP voor de investering in vakspecialistisch onderwijs concreet ingegaan op de vakgebieden, de landelijke prioriteiten, en op Professional Development en OBT/IBT.

De kosten van opleiding en vorming worden gevormd door reguliere opleidingen en post initiële opleidingen. Een belangrijk deel van deze opleidingen wordt afgenomen bij de Politieacademie. Met de inbedding van de Politieacademie in de politie, komen de met de opleidingen samenhangende kosten in deze begroting vooral als personeelskosten terug. De kostenontwikkeling op het gebied van opleidingen vertoont een stabiel beeld.

4.2.5 Doorstroom en mobiliteit (Loopbaanbeleid)

Doorstroom en mobiliteit kan een belangrijke bijdrage leveren aan de noodzakelijke en gewenste flexibiliteit en wendbaarheid van de organisatie. Vandaar dat de inzet van de werkgever voor de cao-onderhandelingen zich richt op het stimuleren van de mobiliteit van medewerkers. Het periodiek wisselen van functie is voor zowel medewerkers als organisatie van meerwaarde. Door roulatie ontstaat kruisbestuiving van kennis en ideeën uit verschillende werkterreinen en dat draagt bij aan de kwaliteit van het politiewerk. Andersom verbreedt het individu zijn kennis en ervaring waardoor de mogelijkheden voor de verdere loopbaan, eventueel ook buiten de politieorganisatie, worden vergroot. Mobiliteit zal zowel verticaal, maar relatief vaker horizontaal vorm krijgen. Vanuit het perspectief van duurzame inzetbaarheid is afwisseling tussen meer en minder fysiek of mentaal belastende functies van belang.

Naast het bieden van de daarvoor noodzakelijke individuele begeleiding willen wij afspraken maken over het verlagen van rechtspositionele drempels voor een dergelijke stap.

Op het moment dat deze inzet is geconcretiseerd in de cao 2018 en verder kunnen de mijlpalen plus bijbehorende planning in een addendum worden toegevoegd aan het beheersplan 2019.

Afronding afspraken cao 2015-2017

In de cao 2015-2017 zijn afspraken gemaakt om te komen tot differentiatie in executieve aanstelling en deze differentiatie gedurende de looptijd van de cao in de rechtspositie te verankeren en te implementeren.

Als uitwerking van deze cao-afpraak wordt de introductie van een ‘executieve politieambtenaar met een specifieke inzetbaarheid’ voorbereid. De relevante regelgeving wordt gewijzigd, waaronder de rechtspositie van de politie. Het streven is de gewijzigde regelgeving in te laten gaan per 1 juli 2018. Door het korps worden in het uitvoeringsjaar 2018al de meeste stappen gezet tot concrete implementatie van de cao-afpraak. Voor het uitvoeringsjaar 2019 zal de focus liggen op het realiseren van volledige uitvoering van de afspraak en op basis van de behoefte van de organisatie andere vakgebieden afzetten tegen het wegingskader.

MIJLPALLEN	PLANNING
Volledige uitvoering van de CAO-afpraak differentiatie in executieve aanstellingen	Q2-2019
Weging o.b.v. wegingskader van overige vakgebieden (gaat gefaseerd, gepland einde)	Q4-2019

4.2.6 Diversiteit en inclusie

Divers samengestelde teams zijn en blijven ook in 2019 en daarna een operationele noodzaak om goed politiewerk te leveren. De politie heeft collega's nodig die de competenties en kenmerken hebben om zich openlijk of juist ongezien te mengen met verschillende gemeenschappen. Iedereen moet zich in de politie kunnen herkennen. De politieorganisatie heeft hierin een achterstand weg te werken en zal ook in 2019 en daarna, werk maken van de in- en doorstroom van groepen met (levens- en werk)ervaring, achtergrond, kennis en competenties die bij de politie ondervertegenwoordigd zijn. Teams moet in 2019 in staat kunnen zijn om aan de hand van een analyse van het werkaanbod, de context waarin wordt gewerkt en de huidige samenstelling van het team te kunnen bepalen bij een vrijgekomen vacature te bepalen aan welk profiel de nieuwe medewerk(st)er dient te voldoen. Dit zal hoogstwaarschijnlijk meer maatwerk vragen van de HRM-kolom.

Daarnaast worden doorlopend interventies gedaan om het recruitment-, werving- en selectieresultaat te verbeteren en om de processen efficiënter en korter te maken. Ook wordt extra geïnvesteerd in de empowerment van groepen die ondervertegenwoordigd zijn zodat ze goed zijn voorbereid op het selectie- en instroomproces of een volgende carrièrestap binnen de politie. Diversiteit kan niet zonder een veilige, inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich begrepen en gerespecteerd voelt en je je talenten optimaal benut. Je eigenheid behouden als politiemens maakt stabiel en veerkrachtig. Als verschillen op waarde worden geschat, hebben de teams bovendien meer veerkracht om tunnelvisie tegen te gaan, het handelingsrepertoire te verbreden, tot nieuwe oplossingen te komen en gemakkelijker te anticiperen op veranderingen in de maatschappij. Ook in 2019 en daarna werkt de politieorganisatie hier actief aan en volgt grofweg twee sporen:

- Ten eerste zal de politieorganisatie continu voldoende checks en balances moeten inbouwen zodat structureel aandacht wordt besteed aan de versterking van inclusie c.q. de aanpak van uitsluiting.
- Daarnaast zet ze in op de beweging naar een inclusieve cultuur. De interne medewerkersnetwerken binnen de politie zijn daarin een belangrijke samenwerkingspartner. Het Programma De Kracht van het Verschil ondersteunt hierin tijdelijk de lijnorganisatie en zet zich in voor het structureel borgen van een duurzame realisatie van de programmadoelen die bijdragen aan meer inclusie en diversiteit, zowel in de strategische top als op de werkvloer.

4.2.7 Verzuim

Het verzuim bij de politie is de laatste jaren een veelbesproken onderwerp en heeft de volle aandacht van het korps. Dit is niet zonder reden: het verzuimpercentage bevindt zich op een te hoog niveau, er zijn teveel langdurig zieken, en de keten waarbinnen zieke medewerkers begeleid en ondersteund moeten worden functioneert nog niet optimaal. Voorts is er nog te weinig aandacht geweest voor het voorkomen van verzuim (preventie).

De politie ziet het als haar verantwoordelijkheid om medewerkers veilig en gezond te laten werken. Aandacht voor verzuim is niet alleen vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap maar ook vanuit organisatiebelang belangrijk. Daarom is de afgelopen jaren door het korps veel geïnvesteerd in de aanpak van verzuim en stuurt de korpsleiding actief op de reductie van verzuim: vanaf 2016 staat de aanpak van verzuim standaard op de agenda van de managementgesprekken die de korpsleiding voert met de politiechefs. Leidinggevendens spelen een cruciale rol bij de aanpak van verzuim. Daarom wordt in opleiding en training van (nieuwe) leidinggevendens expliciet aandacht besteed aan de rol van leidinggevendens als het gaat om hun rol bij het voorkomen van en begeleiden bij verzuim. De leidinggevendens worden vanuit de HRM-organisatie, in het bijzonder Veilig en Gezond Werken (VGW), ondersteund in hun rol.

De aandacht voor verzuim is - conform toezegging van de minister aan de Tweede Kamer – geconcretiseerd in een plan van aanpak dat in mei 2018 is opgesteld. 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). Het korps zet in op verdere reductie in de periode daarna. Deze doelstelling wordt onderbouwd met een rapport van TNO. Dit rapport onderschrijft dat deze doelstelling significant, maar realistisch is. De uitvoering van het plan dient plaats te vinden in de eenheden en de teams. Dit maakt dat het plan in essentie een kaderplan is, met een aantal centrale maatregelen als het gaat om de richting en ondersteuning, maar vooral ruimte biedt voor elk van de eenheden en de teams om te komen tot maatwerk. Het korps richt een programma in voor het aanjagen, ondersteunen en monitoren van de aanpak van de verzuimreductie.

In 2018 wordt per eenheid een deelplan opgesteld waarin zij – rekening houdend met hun specifieke situatie en eigen einddoel – concrete invulling kunnen geven aan de aanpak van het verzuim. Gelet op de kaders van het plan van aanpak ziet de politie voor 2019 de volgende mijlpalen in de aanpak van het verzuim:

MIJLPALEN	PLANNING
Alle eenheden gestart met uitvoering van deelplan verzuim	Q1-2019
1 ^{ste} rapportage ten behoeve van voortgangsbrief aan de minister	Q2-2019
2 ^{de} rapportage ten behoeve van voortgangsbrief aan de minister	Q4-2019

4.2.8 Banenafpraak (arbeidsbeperkten)

De politie wil zich, ingegeven vanuit haar maatschappelijke verantwoordelijkheid inzetten om mensen met een arbeidsbeperking in te laten instromen en duurzaam aan het werk te houden.

De wet banenafpraak is voortgekomen uit het sociaal akkoord van 11 april 2013. Het doel van de banenafpraak is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen.

Het is de ambitie iedereen in staat te stellen naar vermogen een volwaardig medewerker te zijn en daarmee bij te dragen aan waar de politieorganisatie voor staat. Daarbij wordt er uitgegaan van de eigen kracht van mensen: iedereen

doet mee, werkt naar vermogen en ontwikkelt zich naar vermogen. Met deze inzet sluit de politie aan bij het streven naar een inclusieve werkcultuur waarin ruimte is voor het anders zijn, waarin verschillen worden herkend, gewaardeerd en benut. De Politie moet vóór 2024 circa 500 banen realiseren.

Naast de afspraken over aantallen, is er in de quotumregeling een quotumpercentage opgenomen. Dit percentage groeit mee met de groei van de banen uit de banenafpraak. In 2018 is het quotumpercentage voor de overheidswerkgevers vastgesteld op 1,93%. Op basis van de te behalen doelstelling loopt dit percentage op tot 3,09% voor 2024. Bij het niet behalen van de banenafpraak, loopt het korps het risico op een boete op grond van de Quotumwet, welke vanaf 2020 van kracht is.

Het is aan de eenheden én het PDC gezamenlijk om de aantallen te behalen. Om meerjarig invulling te geven aan de banenafpraak wordt in 2018 een implementatieplan opgesteld waarin uitgewerkt wordt wat de effecten op de processen, systemen en de benodigde capaciteit voor ondersteuning is en welk budget meerjarig noodzakelijk is om de doelstelling van de arbeidsbeperkten te realiseren.

MIJLPALEN	PLANNING
Banenafpraak / (arbeidsbeperkten)	Q4-2019
Doelstelling voor 2019 is realisatie van de wettelijke norm tav arbeidsbeperkten.	

4.2.9 Inhuur derden / sourcing strategie

De inhuur van personeel is noodzakelijk voor specifieke kennis en kunde (zoals bijvoorbeeld bij ontwikkeling en vernieuwing van IV) en om de tijdelijke mismatch tussen beschikbaar personeel en benodigde formatie op te lossen. De kosten van inhuur van derden bestaan uit reguliere inhuur van personeel en in-detacheringen. Een speciaal geformeerde stuurgroep in combinatie met budgetspelregels ziet toe op de beheersing van die kosten. Nieuwe concrete maatregelen om verder in beheersing en binnen het financiële kader te blijven, zijn verwerkt in het aangescherpte beleid voor inhuur van derden.

4.2.10 Integriteitsbeleid

Integriteit is voor de politie van groot belang. De politie heeft de ambitie vertrouwen te wekken door de integere, professionele en betrouwbare wijze waarop zij haar werk doet. Daarnaast wil de organisatie de integriteit van de organisatie en medewerkers beschermen door bewustwording te stimuleren en medewerkers te faciliteren in hun professioneel handelen. Integriteit wordt gezien als vast onderdeel van het professioneel handelen. De komende jaren wordt vooral geïnvesteerd in het creëren van een werkklimaat waarin het normaal is dilemma's te bespreken en elkaar onderling te bevragen en aan te spreken op houding, gedrag en handelen. Dit geldt zowel voor medewerkers als leidinggevenden. Voor leidinggevenden is er een extra verantwoordelijkheid in verband met voorbeeldgedrag en ook in het stimuleren van moreel handelen.

Voor 2019 en verder

- blijven stimuleren van een ethisch en veilig werkklimaat: hoe doe je je werk en waar loop je tegen aan als onderwerp in R&O gesprekken, werkoverleggen, e.d.. Er zal een peiling worden gehouden onder medewerkers, om na te gaan welke aspecten van het ethisch klimaat, we als korps nog kunnen verbeteren.
- structurele aandacht voor integriteit op KMT en in het strategisch netwerk.
- implementatie van het geactualiseerde integriteitsbeleid.
- voorbereiding implementatie wet screening. Er wordt onder andere een opleiding voor coördinatoren en screeners ontwikkeld.
- bevorderen van kennis, houding en vaardigheden in omgang met kwetsbaarheden, waarbij focus onder meer op omgaan met vertrouwelijke informatie. Er komt een specifiek bewustwordingstraject op omgaan met informatie.
- gebruik tool risicoanalyse integriteit en analyse ervan.
- gebruik toolbox op integriteit voor ondersteunen dialoog. Er wordt een toolbox ontwikkeld, zowel fysiek als digitaal die de dialoog over dilemma's en het dagelijks werk ondersteunt. De preventiecoördinatoren binnen de eenheden zullen het gebruik hiervan begeleiden.
- in- en extern verder inzetten op communicatie over de wijze waarop de organisatie omgaat met integriteit.
- 2x per jaar communiceren over disciplinaire straffen.
- professionalisering van interne onderzoeken.

4.2.11 Vrijwilligers management

De in 2016 vastgestelde visie op politievrijwilligers vormt de basis van het uniforme vrijwilligersbeleid, waarmee recht wordt gedaan aan de positie van de politievrijwilligers in de politieorganisatie. Bij de uitwerking van de visie zijn de Cao-afspraken meegenomen. Onderdeel van de afspraken is om de inzet en (organisatorische) inbedding van politievrijwilligers eenduidig tot stand te brengen binnen de Nederlandse politie en welke zaken (de)centraal worden geregeld.

Hiervoor is in samenwerking met de vakbonden een sturingsconcept ontwikkeld. Het sturingsconcept vrijwilligersmanagement wordt per eenheid door middel van realisatieplannen uitgevoerd. De realisatieplannen concretiseren de operationele aansturing van politievrijwilligers, het personeelsbeheer, de personele zorg en de kennis die de politieorganisatie heeft over de specifieke deskundigheden en competenties van politievrijwilligers. In het realisatieplan van de eenheid dient duidelijk zichtbaar te worden waar de (gezags-)bevoegdheden t.a.v. politievrijwilligers liggen. Indien eenheden behoefte hebben aan een flexibele inzet van vrijwilligers, dient dit eveneens terug te komen in het realisatieplan. Daarnaast is er inmiddels ook een Inzetkader dat landelijk uniforme kaders voor de inzet van politievrijwilligers bevat. In het inzetkader worden de taken en werkzaamheden benoemd, die door politievrijwilligers kunnen worden uitgevoerd en worden kaders gesteld voor de minimale en maximale inzeturen.

In beginsel komt er één rechtspositieregeling, waaronder alle vrijwilligers die de politietaak uitvoeren of daaraan direct ondersteunend zijn, vallen. De regionale rechtspositieregelingen komen hiermee te vervallen. Met de PDC zijn afspraken gemaakt om de effecten van de aan te passen rechtspositie en het Inzetkader te implementeren in de beheerssystemen. Voor de Teams Coördinatie Politievrijwilligers is er noodzaak om in het kader van goed vrijwilligersmanagement terug te kunnen vallen op een goed ondersteunend personeel beheerssysteem. Om meer beheersing te krijgen op de arbeidstijden, wordt het urenmaximum opgenomen in het jaarwerkplan in BVCM.

Bij de inwerkingtreding/implementatie van het nieuwe vrijwilligersbeleid, zijn ook de opleidingen inbegrepen. Vanuit het Regeerakkoord is voor vrijwilligersopleidingen gedurende de kabinetsperiode ca. 0.5 miljoen per jaar beschikbaar gesteld. Eind 2018 komt doorstroomonderwijs beschikbaar voor de surveillant met een beperkte opleiding niveau 2 naar een volledig opleiding niveau 2 (LFNP-functie Assistent GGP B). Ook vindt er in 2018 doorontwikkeling van doorstroomonderwijs plaats voor de surveillant niveau 2 naar niveau 3 (Assistent GGP B naar Medewerker GGP). In de loop van 2018 wordt gestart met Vakspecialistisch Politieonderwijs voor de volledig opgeleide surveillant. In 2020 t/m 2021 zal een deel van het geld vanuit het Regeerakkoord aangewend worden voor het opleiden van nieuwe instroom van vrijwilligers.

4.3 Bedrijfsvoering op het gebied van verbinding en automatisering


IV-strategie

De informatievoorziening (IV) van de politie maakt steeds meer deel uit van het politiewerk en heeft tot doel het primair politie-proces zo goed mogelijk te faciliteren.

Hiervoor is het volgend meerjarig financieel kader beschikbaar:

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting			Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Verbindingen en automatisering	358	399	437	459	467	470	470
Bedragen x €1 miljoen				Meerjarenraming			
				2020	2021	2022	2023
Investing RA 2020 en verder				31	43	44	44

Startpunt is het in aansluiting op het strategisch kompas in de IV-strategie benoemen van de strategische speerpunten voor de informatievoorziening:

Strategische speerpunten IV	
- Effectief in een digitaliserende wereld	
- IV als politiewapen	
- Lokale waarde, centrale regie	
- Samenwerken in netwerken en ketens	
- Mobiel werken is de norm	
- Professionele organisatie	
- Fundament structureel op orde	
- Gegevens zijn de kern	
- Rechtmatigheid gewaarborgd	

Voor het realiseren van deze strategische doelen zijn verschillende soorten verandering met elk hun eigen besturing nodig. De uitvoering van de IV-strategie wordt daarom vormgegeven in vier verschillende sporen die qua karakter verschillen:

- Spoor 1: Afronden wat we begonnen en doen wat we deden**
 Dit spoor is vooral gericht op beheren en beheersen zodat de basis op orde is en blijft en het zodanig vastleggen van gegevens bij transactieverwerking dat deze daarna meervoudig gebruikt kunnen worden (o.a. centraal in beheer nemen van eigen beheerde omgevingen, omvorming van rekencentra naar digitale transferia, intensivering aanpak cybercrime).
- Spoor 2: Anticiperen op de toekomst**
 Is gericht op het realiseren van een stabiel fundament dat steeds actueel wordt gehouden ten behoeve van onze eigen effectiviteit, voor het opvangen van effecten van digitalisering en het voortdurend verbeteren van onze intelligence (o.a. rechtmatigheid, privacy, security- en aansluitvoorwaarden voor gebruik van gegevens regelen "by design").
- Spoor 3: Vernieuwen, leren en innoveren**
 Centraal staat het ondersteunen van continue vernieuwing en verandering. Daarvoor moet de organisatie in staat zijn om voortdurend te leren te innoveren en zich aan te passen (o.a. organiseren van proeftuinen voor concrete vraagstukken (vergelijk digitaal werken in de strafrechtketen) en broedplaatsen voor uitvoeren van experimenten met behulp van nieuwe technologie).
- Spoor 4: Digitaal transformeren**
 Is gericht op het maken van de aansluiting op de digitaliserende wereld, op basis van een zich voortdurend ontwikkelende visie op nieuwe of opkomende fenomenen en de effecten daarvan voor de rol en maatschappelijke bijdrage van de politie.

Beheer en vernieuwing

Beheer en vernieuwing van de informatievoorziening (sporen 1, 2 en 3) sluit aan bij de prioriteiten die de gezagen ten aanzien van de taakuitvoering hebben gesteld. Alle sporen uit de IV-strategie kunnen bovendien parallel worden uitgevoerd, maar kennen onderlinge afhankelijkheden. Dit vraagt om kaderstelling en prioritering, zodat er gewogen keuzes te maken zijn ten aanzien van activiteiten die in uitvoering worden genomen en waarmee een goede balans wordt gevonden tussen beheerkosten, stabiliteit en vernieuwing. Een toekomstige verhouding van 68% (beheer, stabiliteit) en 32% (vernieuwing) is hiervoor als een gezonde, marktconforme balans te zien (Gartner). Voor 2019 wordt gestreefd naar een verhouding van 70% (beheer, stabiliteit) en 30% (vernieuwing). Deze kaderstelling en prioritering maakt onderdeel uit van het portfolioproces en moet passen binnen de kaders van dit begroting-beheerplan.

Het financieel kader verbindingen en automatisering voor uitvoering van spoor 1, 2 en 3 van de IV-strategie dient nog nader te worden vastgesteld. Daarbij is rekening te houden met de structurele effecten van de inzet van de RA-gelden in 2018 en de besluitvorming over de meerjarige bestedingsplannen die op de RA-gelden zijn uitgewerkt.

MIJLPALEN	PLANNING
Transitie naar vernieuwend registreren in het operationeel politieproces. Ontwikkeling en in beheername van OPP, MEOS en verdere uifasering van bestaande legacy systemen.	Q4-2019
Urenbesteding in IV in de verhouding 70% beheer en stabiliteit en 30% vernieuwing.	Q4-2019
In beheername van het Meldkamer Domein. Integratie met C2000.	Q4-2019

Digitaal transformeren

Spoor 4 van de IV-strategie omvat de transformatie om de politie te laten aansluiten op de digitaliserende wereld; een randvoorwaarde om effectief te kunnen blijven. In de digitaliserende wereld legt de politie steeds meer een accent op preventie en versterking van criminele activiteiten waardoor minder handhaving en opsporing nodig zal zijn. Deze investeringsactiviteiten gaan verder dan de huidige taakuitvoering die binnen de bovenstaande financiële kaders wordt uitgevoerd. Een eerste concretisering wordt mogelijk met een hiertoe specifiek toegekend deel van de regeerakkoordgelden.

MIJLPALEN	PLANNING
Beschrijving van 2 processen binnen IV, Portfolioproces en Informatiebeveiliging.	Q4-2019

Regeerakkoordgelden

Voor Informatievoorziening (IV) zijn op basis van het regeerakkoord extra gelden beschikbaar gesteld ten behoeve van cybersecurity, aanpak cybercrime en IV-vernieuwing en innovatie (zie par. 2.3.2). Dit zijn onderwerpen die in 2019 prioriteit krijgen volgens de actielijnen zoals die zijn uitgezet in het position paper van de politie. Er is voor gekozen om ook de IV-component binnen de B&I –strategie vanuit deze gelden een impuls te geven. Voor de toegekende RA-gelden voor Innovatie generiek zal vanuit ICT standaard ondersteuning worden geleverd aan lokale initiatieven die de politie-innovatie bottom-up gestalte geven. Gelet op het innovatieve karakter van deze initiatieven, kan daar in deze fase nog geen verdere omschrijving van worden gegeven.

MIJLPALEN	PLANNING
Het zekerstellen van het behalen van de doelstellingen op het gebied van Cybersecurity en Cybercrime.	Q4-2019

Inhuur ICT

Met de regeerakkoordgelden en in de concretisering van de voorgenomen bestedingen ervan is een uitbreiding van de interne formatie van de IV-organisatie voorzien. Ook in het P&M onderzoek is rekening gehouden met een uitbreiding. De voorziene uitbreiding van de formatie wordt in 2018 uitgewerkt en zichtbaar in de periode vanaf start/aanvang 2019. Gelijktijdig wordt fors ingezet op de werving van kwalitatief hoogwaardig personeel. Om dit te realiseren is aangesloten bij de landelijke IT wervingscampagne van de Politie die breed is uitgezet in de markt. Daarnaast neemt de politie deel aan het Rijksprogramma dat zich bezighoudt met de werving van IT personeel. Ook onderzoekt de politie het opzetten van een IV Academie waarmee aspirant IT-ers kunnen worden aangetrokken en opgeleid. De ruimte om intern personeel te werven nemen toe na de bijstelling van de formatie. De afgelopen periode is de kwalitatieve en kwantitatieve onderbezetting opgevangen door extern personeel in te huren. De werving op de formatieve uitbreiding heeft tot gevolg, dat er per saldo minder externe inhuur benodigd is; dat draagt bij aan het binnen budgettaire kader blijven op de post inhuur.

4.4 Bedrijfsvoering op het gebied van Facilitair Management

Huisvesting

De strategische kaderstelling, monitoring en riskmanagement en zijn nader geconcretiseerd in het beleidsprogramma. De ontwikkelthema's uit dit beleidsprogramma worden verder uitgewerkt. Denk hierbij aan circulariteit in huisvesting,

toepassing van smartbuilding technologie, de invulling van ketensamenwerking. De uitwerkingen richten zich op een impactanalyse en de vertaling in strategische kaderstelling, gerelateerd aan de vastgoedportefeuille. De uitkomsten vormen de input voor de voorbereiding op een eventuele herijking van het strategisch huisvestingsplan (SHP). De gerelateerde financiële impact beperkt zich vooralsnog tot de kosten die zijn gemeoid met deze uitwerkingen en zal naar verwachting een vergelijkbare omvang hebben als de ontwikkelthema's zoals in 2018 voorzien en gebudgetteerd. Indien blijkt, uit de keuzes die de organisatie wil maken op de benoemde strategische thema's, dat deze een substantiële impact hebben op de realisatie van huisvestingsplannen en/of de meerjarige onderhoudsplannen dan wel op de huidige strategische kaders, dan worden deze als onderdeel van een herijking of update van het SHP meegenomen. Binnen de sector Huisvesting wordt het risicomanagement op proces- en projectniveau uitgewerkt.

Op basis van recente wetgeving op het terrein van huisvesting wordt de politie verplicht om met ingang van 2023 alle kantoorgebouwen in de vastgoedportefeuille te voorzien van minimaal energielabel C. Momenteel voldoet circa de helft van dit deel van de vastgoedportefeuille nog niet aan deze doelstelling; meer dan de helft heeft nu een energielabel F of G. In 2030 zal de wetgeving naar verwachting verder worden uitgebreid naar minimaal energielabel A met als uiteindelijk doel energieneutraliteit van de vastgoedportefeuille in 2050. In de huisvestingsplannen en de daaruit volgende projecten is rekening gehouden met de benodigde aanpassingen en bijbehorende financiering om per 2023 te kunnen voldoen aan Energielabel C. Daarnaast zijn de verdere effecten van de mogelijke uitbreiding naar energielabel A als risico aangeduid in de meerjarenbegroting.

De meerjarenbegroting huisvesting is gebaseerd op de uitkomsten van het PM-onderzoek in. Dit onderzoek bevatte als basis het kostenniveau FM huisvesting 2015 aangevuld met de kosten t.g.v. de schuifplannen, globale huisvestingsinvesteringen o.b.v. het SHP, afstoot van vastgoed en een aantal ontwikkelingen buiten het SHP om zoals Raadsman bij Verhoor.

In 2017 is het SHP uitgewerkt in een tactisch huisvestingsplan per eenheid. Vanuit deze plannen wordt gewerkt met jaarschijven om daadwerkelijk invulling te geven aan de doelen uit het SHP.

De huisvestingsplannen worden in 2018 verrijkt met de huisvestingsvertaling, wanneer de strategische kaderstelling voor de onderwerpen integrale beroepsvaardigheden training, forensische opsporing, arrestantenzorg, beslag en duurzaamheidsambities vastgesteld zijn. Ook wordt er een huisvestingsplan voor de Politie Academie opgesteld. De huisvestingsplannen worden jaarlijks geactualiseerd als gevolg van beleidsvorming, voortgang in uitvoering en voortschrijdend inzicht. De eventuele financiële consequenties worden verwerkt in de reguliere P&C-cyclus.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Huisvesting	354	326	332	334	334	336	325	

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2020	2021	2022	2023
Investering RA 2020 en verder	1	2	3	4

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 op de totale landelijke huisvestingstransitie. De kosten bedragen momenteel ca. € 180 per m2. De huidige portefeuille is ca. € 1,8 miljoen m2 BVO en de totale jaarkosten ca. € 325 miljoen. De kosten per m2 zijn opgebouwd uit de kostensoorten afschrijvingen, energie, onderhoud, huur en overige kosten.

De gestelde besparingsdoelstelling naar het financieel kader van € 289,5 miljoen in 2015 wordt gerealiseerd overeenkomstig de huidige goedgekeurde huisvestingsplannen; de ontwikkeling naar dat kostenniveau is in onderstaande tabel weergegeven:

Exploitatiebegroting huisvesting 2019-2025							
Bedragen x €1 miljoen	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nationale politie exclusief ODPa	296	296	297	299	288	284	280
Aanvullende taken	10	11	11	10	10	10	10
	307	306	308	310	299	294	291
ODPA	18	20	18	18	18	18	18
Regeerakkoord	8	8	8	8	8	8	8
Totaal huisvestingskosten	332	334	334	336	325	320	317

MIJLPALEN	PLANNING
Voorbereidingen treffen voor het op basis van wetgeving, kantoorgebouwen in de vastgoedportefeuille voorzien van minimaal energielabel C met ingang van 2023. Met een uitbreiding in 2030 naar energielabel A met als uiteindelijk doel energieneutraliteit van de vastgoedportefeuille in 2050.	Q4-2019
Aanvang maken om de vastgoeddata en gebouwdossier op orde maken middels een programmatische aanpak in samenwerking met ICT en DIV.	Q4-2019
Uitvoeringskaders op orde brengen door een overzicht beleidskaders op te stellen (en een procedure hoe te werken zonder vastgesteld beleid).	Q4-2019

Vervoer

Met het strategisch voertuigen plan heeft de politie ingezet om te komen tot een optimale beschikbaarheid en verdeling van de voertuigen. Maar ook om ruimte te bieden voor maatwerk. Met de implementatie van het normeringsmodel, onderdeel van het strategisch voertuigenplan, is een model ingericht dat hierin voorziet. Het geeft de teams keuzes, binnen financiële kaders. Vanuit de wens om lokaal meer regelruimte in te richten, wordt dit model verder uitgebreid, zodat voor steeds meer middelen deze systematiek gehanteerd kan worden.

In navolging van het strategisch voertuigen plan is gestart met de visie op vervoer. De visie op vervoer geeft antwoord op de vraag op welke wijze de Politie optimaal invulling kan geven aan haar vervoersbehoefte in 2020-2025, gezien de diverse interne en externe ontwikkelingen, het financieel kader en de ambitie om ook in de toekomst optimale dienstverlening te kunnen blijven garanderen. Vanuit deze ontwikkeling blijkt de flexibiliteit van het vervoersaanbod een aandachtspunt. Eenvoudig kunnen wisselen van type vervoer en snel kunnen op- en afschalen is voor de Politie van groot operationeel belang. In de doorontwikkeling wordt daarom ingezet om het vervoersaanbod verder te flexibiliseren.

De politie wil voorbereid zijn op de verduurzaming van de maatschappij en meer specifiek de verduurzaming van faciliteiten en middelen, zoals het wagenpark. Een eerste stap wordt gezet om de effecten van emissie loze vervoersmiddelen binnen de operatie in kaart te brengen. De politie start daarvoor een onderzoeksprogramma dat de bouwstenen levert voor de meerjarige beleidsplannen om het wagenpark te verduurzamen. In 2019 wordt dit onderzoeksprogramma afgerond, waarna meerjarig maatregelen ingezet worden om de organisatie gereed te maken voor een duurzamer wagenpark.

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

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting			Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vervoer	181	200	206	207	206	208	208

Bedragen x €1 miljoen	Meerjarenraming			
	2020	2021	2022	2023
Investing RA 2020 en verder	1	1	2	2

MIJLPALEN	PLANNING
Bijdrage leveren aan het onderzoeksprogramma dat de bouwstenen levert voor de meerjarige tactische beleidsplannen om het wagenpark te verduurzamen, door het inzicht te geven in de effecten van emissie loze vervoersmiddelen.	Q4-2019
Vanuit de visie op vervoer een impact analyse maken voor het Team voer- en vaartuigen en op basis van de uitkomsten implementeren van een flexibel gebruik van vervoersmiddelen.	Q4-2019
Voor meer vervoersmiddelen regelruimte inrichten, door het normeringsmodel uit te breiden naar overige vervoersmiddelen.	Q4-2019

Geweldsmiddelen en Uitrusting

In de afgelopen jaren is ingezet op een voortdurende doorontwikkeling van onze politie uitrusting. Vanuit oogpunt van het borgen van de veiligheid van onze medewerkers, en evenzo bezien vanuit de maatschappelijke ontwikkelingen en veiligheidssituatie, die de Politie opdraagt voortdurend aandacht te hebben voor aanpassingen, vernieuwing en innovatie.

In navolging van het Regeerakkoord wordt op meerdere aandachtsgebieden ingezet op het versterken van de organisatie. 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. De extra middelen voor uitrusting worden ingezet om de basispolitiezorg te versterken en de crisisorganisatie (paraatheid) te verbeteren. Het doel is om met deze middelen Nederland veiliger te maken, het gevoel van veiligheid bij de burgers te vergroten en de agenten beter te beschermen.

Uitwerking hiervan bestaat uit het planmatig verkennen van een geactualiseerde en toekomstbestendige zienswijze op de bewapening en uitrusting. Het accent ligt hierbij op het betrekken van de potentie van het – reeds gestarte programma 'less than lethal'. De modernisering draagt bij aan het verhogen van de veiligheid van de rechtstaat, bescherming van haar burgers en de veiligheid en weerbaarheid van de agent, bij het uitvoeren van haar taak. Dit kan door middel van:

- 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.

Op basis van de uitkomsten van deze verkenning zal in 2019 gestart worden met het formuleren van een strategie gericht op de toekomstige maatschappelijk verantwoorde invulling van het aan de politie toegekende geweldsmonopolie. Geloofwaardigheid, veiligheid, doortastendheid en legitimiteit van het politietoetreden zullen daarin centraal.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Geweldmiddelen en uitrusting	28	43	53	53	53	52	52
Bedragen x €1 miljoen					Meerjarenraming		
					2020	2021	2022
Investering RA 2020 en verder				3-	0	0	0

MIJLPALLEN	PLANNING
Modernisering bewapening concept: vervolg geven aan strategisch plan bewapening, waarin de uitkomsten uit het programma Less than lethal opgenomen zijn. Deze pilot is afgerond in 2018. Voorstellen voor "zwaardere" & makkelijker inzetbaarder bewapening (flexibilisering) onderzoeken.	Q4-2019
Realisatie zoals opgenomen in het bedrijfsplan 2019 (per categorie) en uitnutting van persoonlijke budgetten o.b.v. rapportage PU (Exact).	Q4-2019

Beheer

Onder beheer valt voornamelijk de post Services. Dat wil zeggen; catering, vergaderkosten en diverse kleinere posten. Deze post toont vanaf 2019 een redelijk stabiel verloop. De ambitie van Services is te komen tot een integrale facilitaire dienstverlening gespecificeerd naar pand- en persoonsgebonden dienstverlening, waarbij er een betrouwbare en professionele dienstverlening wordt geleverd, die ruimte biedt voor beargumenteerd maatwerk binnen financiële mogelijkheden. Om te komen tot een integraal dienstverleningsconcept is de samenwerking met de sectoren binnen FM enerzijds en de diensten binnen het PDC anderzijds van groot belang.

Binnen facilitair management is de samenhang met huisvesting en middelen een randvoorwaarde. De Politie heeft een koers voor Services ontwikkeld. Van hieruit wordt er invulling gegeven aan beleid op strategisch en tactisch niveau. Deze koers kent een aantal hoofddoelstellingen, waaronder:

- De beweging van een inkoopgerichte facilitaire dienstverlening naar een klantgerichte dienstverlening om de politie organisatie optimaal te ondersteunen en een bijdrage te leveren aan het verbeteren van haar flexibiliteit en wendbaarheid.
- Een ontwikkeling naar kengetallen en inzicht in de gebruiksgegevens van de producten en diensten binnen Services om onze facilitaire dienstverlening gericht aan te kunnen bieden en af te stemmen op de behoeften van onze klanten.
- Op strategisch niveau binnen Services de samenwerkingsmogelijkheden met het Rijk verder in kaart brengen en indien mogelijk tot stand laten komen of uitbreiden.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting				Meerjarenraming		
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Operationeel	153	108	131	131	132	132	132
Beheer	127	122	117	118	116	116	116
Exploitatieresultaat	280	230	248	248	249	248	248
Bedragen x €1 miljoen					Meerjarenraming		
					2020	2021	2022
Operationeel				1	1	1	1
Beheer				1	1	1	1
Investering RA 2020 en verder				1	2	3	3

MIJLPALEN	PLANNING
Doorontwikkeling van de dienstverlening op het domein Services.	Q4-2019
Een start maken met het inzicht geven in de kosten van Services per fte of m2 zodat het mogelijk wordt om de facilitaire kosten van de dienstverlening beter te kunnen gaan onderbouwen en of af te stemmen op de behoefte. (Input Directie FM).	Q4-2019
Samenwerkingsmogelijkheden met het Rijk uitbreiden. (Input Directie FM)	Q4-2019

Toegangsbeleid

Een goed functionerend toegangssysteem is essentieel voor het op niveau houden van de veiligheid van gebouwen. Het huidige dreigingsniveau in de samenleving maakt dit nog meer urgent. Ambitie van de politie is één gezamenlijk toegangssysteem met één landelijk te gebruiken toegangspas te realiseren, Onderdeel van de beveiliging van politiegebouwen. Inmiddels is de inventarisatie van de huidige situatie in de panden gestart. Voor de realisatie zijn echter de nodige financiële middelen nodig. Hiervoor zullen binnen de beschikbare financiële kaders nieuwe afwegingen moeten worden gemaakt.

MIJLPALEN	PLANNING
Bijdrage leveren aan het ontwikkelen van toegangsbeleid voor een groei naar één gezamenlijk toegangssysteem met één landelijk te gebruiken toegangspas. (Input Directie FM)	Q4-2019

Duurzaamheid

Voor duurzaamheid is in het regeerakkoord additioneel geld beschikbaar gesteld. Bij het opstellen van deze meerjarenbegroting bestond nog geen duidelijkheid over het aandeel van het korps in deze additionele gelden. De politie heeft deels (nog) geen specifiek beleid waarmee uitvoering wordt gegeven aan de duurzaamheidsdoelstellingen die in het regeerakkoord terug te vinden zijn. Deze duurzaamheidsdoelstellingen zijn onafwendbaar voor onze organisatie. De wijze waarop invulling wordt gegeven aan het bereiken van de kabinetsdoelstellingen en de effecten ervan (in de vorm van minimale wettelijke verplichtingen) zijn in het regeerakkoord niet concreet gemaakt. De Politie werkt de komende jaren aan een structurele visie en strategie op invulling van de portefeuille duurzaamheid langs de lijn van inkoop, voer- en vaartuigen, uitrusting, services/mobiliteit en huisvesting. Hiertoe is als eerste stap een brede verkenning nodig. Binnen de Politie zijn reeds diverse activiteiten op het gebied van duurzaamheid ontplooid. Deze blijven doorgang vinden en worden onderdeel van de verdere verdieping op basis van de strategische verkenning in 2018.

MIJLPALEN	PLANNING
Bijdrage leveren aan invulling van de portefeuille duurzaamheid, langs de lijn van voer- en vaartuigen, uitrusting, services/mobiliteit en huisvesting.	Q4-2019

Inkoopmanagement

De omvang van de inkooponrechtmatigheid is in 2017 teruggebracht tot 4,45% van het totale budget van de NP (2016 5,95%). Dit is excl. inhuur-uitgaven via het DAS. Mede gezien de fluctuaties in de tussentijdse metingen van de onrechtmatigheid is bepaald om de meetsystematiek en de 1e lijncontroles daarop aan te scherpen. In aansluiting hierop is in overleg met J&V nader onderzoek verricht door een extern bureau naar de oorzaken en samenstelling van de onrechtmatigheid, de effectiviteit van de getroffen maatregelen en de robuustheid van de onderliggende uitvoeringsprocessen.

Op hoofdlijnen richten de aanbevelingen zich op het op:

- bestuurlijk niveau herijken van de uitgangspunten die gehanteerd worden bij het bepalen wat wel en wat niet onder inkooponrechtmatigheid moet worden geschaard,
- het organisatie-breed op orde brengen van de vorming van inkoopdossiers,
- het blijvend aanspreken van veroorzakers van inkooponrechtmatigheid,
- het verbeteren van de registratie van inkoop- en bestel-opdrachten en het beschouwen van het systeemlandschap.

In het verlengde van het in 2018 opgeleverde implementatieplan en planning wordt in de komende drie tot vier jaar ingezet op de uitwerking en implementatie van de aanbevelingen uit het onderzoek. In 2021 moet dat leiden tot het terugdringen van de inkooponrechtmatigheid tot een ambitieus maar wel haalbaar en zeker ook realistisch niveau dat past bij de omvang van de organisatie en aansluit op het takenpakket van de politie. Uitgedrukt in percentages t.o.v. het totale (begrote) budget van de NP wordt de maximale inkooponrechtmatigheid per jaar als volgt:

2018: 4,11%
2019: 3,31%
2020: 2,88%
2021: 2,56%

4.5 Bedrijfsvoering op het gebied van de ontwikkeling politiebesteding

4.5.1 Implementatie wetten en toezeggingen minister

Om een goed beeld te krijgen van de vraagstukken, in capaciteit en budgetbeslag, bij de implementatie van wetten of toezeggingen van de minister, zijn uitvoeringstoetsen verheven tot standaard. Vanuit DGPol en de Politie wordt gewerkt aan het uitwerken van het instrument 'Kenneth' een methodiek en instrument om alle effecten op de uitvoering in beeld te brengen. Binnen de Politie worden de reeds bestaande impactanalyse en uitvoeringstoets verder doorontwikkeld. Bij de verdere uitwerking van de bestedingsvoorstellen voor de middelen uit het nieuw Regeerakkoord bijvoorbeeld zijn uitvoeringstoetsen gebruikt om de besluitvorming te ondersteunen.

Voor de implementatie van wetten is het dynamisch simulatiemodel politie (DSP) een belangrijke bron voor het inschatten van de impact. De politie zet DSP zoveel mogelijk standaard in bij de besluitvorming. Soms lukt het niet om voortgaand aan de besluitvorming een impactanalyse uit te voeren, bijvoorbeeld bij door politiek ingegeven urgente vraagstukken. Ook dan zullen uiteindelijk de capacitaire en financiële consequenties, alsmede de verdringingseffecten, via bovenvermelde methodes in kaart worden gebracht en verdisconteerd. Eventuele knelpunten worden dan in de reguliere P&C-cyclus opgelost.

Belangrijke verbeterpunten aan de instrumenten betreffen de batenkant van de initiatieven en de doorwerking van initiatieven in de rest van de veiligheidsketen. Pas dan is het mogelijk om op een volwaardige manier alternatieve beleidsinitiatieven op diverse terreinen te vergelijken en af te wegen. Nu gaat het vooral om in beeld brengen van de kosten *binnen* de eigen 'kokers' en is er in beperkte mate sprake van een integrale afweging. In de doorontwikkeling is hier aandacht voor, vooral om een begin te kunnen maken met serieus 'terugpraten' naar opdrachtgevers en eigenaar van de Politie.

4.5.2 Harmonisering (intern) toezicht

In de eerste fase van de vormgeving van de nationale politie is extra toezicht ingesteld dan wel zijn bestaande vormen van bijzonder toezicht verlengd. Dit omdat de politieorganisatie en daarmee ook het stelsel van interne controle en toezicht in opbouw waren. Nu deze fase van de vorming van de nationale politie is afgerond kan het toezicht op de politie in lijn worden gebracht met de wijze waarop control en toezicht bij andere grote publieke organisaties is georganiseerd. Iedere grotere publieke organisatie, dus ook de politie, moet zelf in staat zijn risico's te managen, kwaliteitsverbeteringen door te voeren en kritisch te reflecteren op de eigen organisatie. Daarom wordt het interne toezicht bij de politie verstevigd zoals in de laatste voortgangsbrief politie is beschreven (TK 2017-2018 29628 nr. 754). In september 2017 is bij de politie een stevige auditcommissie ingericht. Over de inrichting van deze commissie is een uitgebreide toelichting opgenomen in de brief met het kabinetsstandpunt over de rapportage van de Commissie Evaluatie Politiewet 2012, die in juni aan de Tweede Kamer is verzonden.

5. Risicoparagraaf

Risicomanagement politie

De politie staat bloot aan diverse risico's. Deze vallen onder te brengen in de categorieën: strategische, operationele, financiële, compliance, reputatie, personele en informatie- risico's. Risico's zijn niet uit te sluiten. We kunnen wel zorgen dat de gevolgen er van zoveel mogelijk beperkt worden en dat we risicobewust werken. Om risico's goed te kunnen beheersen is effectief risicomanagement noodzakelijk.

Voor effectief risicomanagement is het van groot belang dat het korps aandacht besteedt aan zowel de 'harde' organisatieaspecten (zoals governance, organisatie, processen en procedures) als aan de 'zachte' organisatieaspecten (zoals ethiek, integriteit en leiderschap, cultuur en professioneel gedrag).

Het raamwerk van ISO 31000 hanteert de politie als korpsbreed kader voor risicomanagement. Goede uitvoering van dit raamwerk borgt systematische en periodieke toetsing van inhoudelijke risico's en het kader zelf. Daarnaast biedt het kader ruimte aan al bestaande initiatieven van risicomanagement binnen de organisatie en houdt het rekening met toepasbaarheid in de lokale context.

In de visie van de politie op risicomanagement is vastgelegd dat risicomanagement een integraal onderdeel uitmaakt van goed management. In overeenstemming met de organisatiecultuur moet de politie risicomanagement verder expliciet en zo pragmatisch mogelijk vormgeven.

Voor het risicomanagementbeleid hanteert het korps als uitgangspunten:

- de politie kent een generiek proces voor risicomanagement;
- risicomanagement is continu, cyclisch en integraal;
- de korpsleiding geeft richting aan risicotolerantie via een vastgestelde risicohouding;
- het management accepteert risico's bewust;
- politiemedewerkers handelen risicobewust.

Nu het kader is vastgesteld, zullen de komende jaren stappen worden gezet om systematisch en periodiek risicomanagement te gaan uitvoeren.

In 2018 is al voor alle eenheden, het PDC en de staf KL een eigen implementatieplan opgesteld. In 2019 wordt verder uitvoering gegeven aan het implementatieplan; risicomanagement moet dan worden geïntegreerd in de P&C-cyclus, en heeft oog voor alle soorten risico's. Met het verder uitvoeren van het implementatieplan in 2019 wordt geborgd dat de politie vanaf dan begint met risico gestuurd werken.

Risico gestuurd werken

Een cultuur die expliciet aandacht besteedt aan het inventariseren en beheersen van risico's, vormt een voorwaarde voor goed risicomanagement. De politie beoogt in 2019 nog meer aandacht te schenken aan het inventariseren en beheersen van risico's in het reguliere werkproces en neemt daar de nodige maatregelen voor. Zo voorzien de implementatieplannen risicomanagement van alle organisatieonderdelen in gerichte risicomanagement bijeenkomsten. Tijdens deze bijeenkomsten zullen de belangrijkste risico's worden geïnventariseerd. Daarbij wordt ook nagegaan in hoeverre het risico moet worden beheerst en zo ja, op welke wijze. De uitkomsten van deze inventarisaties zullen binnen het regulier proces van de P&C-cyclus worden gemonitord. Dit moet bijdragen aan een permanent handelen met risicobewustzijn.

Naast de begeleide sessies voor risico-inventarisatie zal met behulp van (externe) opleidingen worden geïnvesteerd in de deskundigheid van medewerkers om effectief risicomanagement te borgen. Binnen de gehele organisatie verspreid zullen medewerkers worden opgeleid in risicomanagement. Het opleiden van medewerkers draagt enerzijds bij aan een verhoogde deskundigheid. Anderzijds leidt de aandacht voor risicomanagement in de geboden opleidingen tot eenduidigere uitvoering ervan.

Belangrijkste organisatierisico's politie

Risico	Risicobehandeling ⁶
<i>Strategische risico's</i>	
Niet kunnen voldoen aan rijksbrede Regeerakkoord afspraken en ketenafspraken uit het Regeerakkoord (bijvoorbeeld verduurzaming, vernieuwing pensioenstelsel, ondermijning, digitalisering werkprocessen strafrechtketen)	Accepteren en mitigeren: De ontwikkelingen worden in samenhang gezien. In overleg met JenV zal worden nagegaan welke mogelijkheden er zijn.
Planoptimisme ten aanzien van de executieve mogelijkheden	Mitigeren: in de komende jaren wordt de planvorming verder vormgegeven. Ook wordt capaciteitsmanagement ingezet om de executieve mogelijkheden te bepalen. Daarnaast blijft worden gemonitord in hoeverre de plannen worden gerealiseerd.
<i>Operationele risico's</i>	
Te weinig mobiliteit en vernieuwingen voor toekomstvastheid politie	Mitigeren: er wordt aandacht gevraagd voor vernieuwing en mobiliteit. Ook zijn middelen voor 2019 en verder zeker gesteld.
<i>Financiële risico's</i>	
Ontvangen schadeclaims (n.a.v. politie optreden)	Mitigeren, overdragen, accepteren: de politie stuurt op het voorkomen van schadeclaims; voor het risico op schadeclaims is de politie verzekerd; de politie accepteert het restrisico.
Niet voldoen aan subsidievoorwaarden	Mitigeren: over de ontvangen subsidiegelden worden (goedkeurende) accountantsverklaringen opgeleverd.
Scope-uitbreiding van bestuursraadafspraken (v.b. uitbreiding van scope AVG/WPG/WBP, dataprotectie, legging, BPR)	Mitigeren. Er worden impactanalyses uitgevoerd om de implementatie voor te bereiden. Er vindt monitoring op behoud van de scope plaats.
Besluit tot invoering nieuwe wet- en regelgeving met impact op politie(processen)	Mitigeren: er vindt monitoring plaats op mogelijk nieuwe wet- en regelgeving.
Onvoldoende aandacht voor treasury	Mitigeren: er vindt monitoring van de uitgaven plaats.
<i>Compliance risico's</i>	
Financiële onrechtmatigheid (vb. inkoop en declaraties, naleving fiscale regels)	Mitigeren: binnen PDC is een dienst specifiek gericht op verwerving en de rechtmatige uitvoering daarvan. Vanuit dienst Financiën wordt ingezet op naleving van (fiscale) regels.
Cybersecurity (vb. IT general controls, ISMS)	Mitigeren: er zijn middelen voor 2019 en verder zeker gesteld.
Niet voldoen aan privacy compliance (vb. Wet politiegegevens /Algemene Verordening Gegevensbescherming)	Mitigeren: de impact is vastgesteld en naar aanleiding daarvan zijn diverse verbeterprogramma's en plannen van aanpak opgesteld.
<i>Reputatierisico's</i>	
Onvoldoende privacy compliance (vb. Wet politiegegevens /Algemene Verordening Gegevensbescherming)	Mitigeren: maatregelen worden genomen op het communicatieve vlak. Tevens worden systeemmaatregelen genomen die de privacy compliance meer moeten borgen.
Gebrek aan integriteit	Mitigeren: er wordt meer geïnvesteerd in de uitvoering van preventief integriteitsbeleid.
Geweldsincidenten door politie	Mitigeren: er zijn geweldsinstructies en protocollen, en er wordt getraind op juiste naleving.
Niet kunnen voldoen aan hoge verwachtingen derden en maatschappij	Mitigeren: verwachtingen van ketenpartners, derden en maatschappij zullen worden beïnvloed door consequenties aan te geven en daarmee aan te zetten tot keuzes.
<i>Personele risico's</i>	
Onvoldoende medewerkers met de juiste capaciteiten voor de nieuwe eisen aan de politieorganisatie	Mitigeren: er zal worden gestuurd op de medewerkerswaarde, waarbij aandacht wordt besteed aan het behouden van talent, het trainen op de nieuw vereiste vaardigheden en het extern werven van medewerkers met de juiste capaciteiten.

⁶ Risicobehandeling kent vier strategieën, namelijk: accepteren, mitigeren, overdragen en vermijden.

Veranderde preferentie voor politie als werkgever, waardoor mensen de politie niet meer als werkgever in overweging nemen.	Mitigeren: er wordt actief beleid gevoerd om mensen en meer specifiek ook jongeren te enthousiasmeren voor het werk van de politie. (bijvoorbeeld door het instellen van jongerenraad, gebruik van social media en het gericht profileren bij bepaalde beroepsgroepen.)
Een ontwikkeling van de personele bezetting die afwijkt van de prognose, dan wel een disbalans vertoont.	Mitigeren: De ontwikkeling van de bezetting wordt nauw gemonitord, waardoor beter en sneller kan worden gestuurd. Er wordt hard gewerkt aan het oplossen van de huidige bezettingsproblemen en het bereiken van de geformuleerde doelstellingen. Dit kan niet binnen een jaar worden opgelost. De daarmee samenhangende risico's voor het komende jaar worden daarom geaccepteerd. De risico's op langere termijn worden gemitigeerd. Er worden expliciet maatregelen getroffen om de knelpunten in de bezetting en de daarmee samenhangende risico's in personeelsplanning op langere termijn te mitigeren.
Gebrek aan diversiteit, waardoor verlies maatschappelijke legitimiteit	Accepteren: de bestaande programma's om diversiteit te vergroten worden uitgevoerd. Er wordt maximaal gestuurd om de diversiteit te vergroten binnen de grenzen van wat mogelijk is. Het restrisico wordt geaccepteerd.
Capaciteitsproblemen door (ziekte)verzuim	Mitigeren: er wordt meer expliciet aandacht gevraagd voor (ziekte)verzuim, en er zijn Veilig en Gezond Werken teams ingericht en er zijn, waar nodig, voorzieningen getroffen.
Capaciteitsproblemen door nieuwe opdrachten vanuit stakeholders	Mitigeren: Op basis van capaciteitsmanagement wordt beoordeeld of aan de vraag kan worden voldaan. Ook wordt samenwerking gezocht met het ministerie en LOVP.
<i>Informatie risico's</i>	
Cybersecurity (zoals beleid, cyberweerbaarheid)	Mitigeren: er zijn middelen voor 2019 en verder zeker gesteld.
Security breach	Mitigeren: er worden verschillende maatregelen getroffen, zoals het aantrekken van experts en het investeren in nieuwe technologie

6. Financiën

In dit hoofdstuk wordt samenvattend het financiële totaalbeeld geschetst. Hiertoe zijn enkele verkorte overzichten weergegeven. De uitgebreidere modellen op grond van de Jaaraanschrijving 2019, zijn als bijlage opgenomen.

6.1. Financiële randvoorwaarden

De begroting en meerjarenraming zijn gebaseerd op het financieel kader, zoals opgenomen in de Jaaraanschrijving Politie 2019 van de Minister van JenV en de politieke besluitvorming, met name rondom het Regeerakkoord 2017. Het budgettaire kader bestaat uit algemene en diverse bijzondere rijksbijdragen.

Voor de begroting 2019-2023 is evenals bij de vorige begroting, als uitgangspunt gehanteerd dat afwegingen van nieuwe voornemens binnen genoemd kader moeten plaatsvinden: het principe 'nieuwe oud', dan wel dat nieuwe voornemens moeten leiden tot aanvullende dekking. De voorliggende begroting is in lijn met dit principe. Dat wil zeggen dat in de begroting op de eerste plaats de financiële vertaling is opgenomen van de activiteiten en middelen die samenhangen met vastgesteld beleid en vastgestelde voornemens. Verder is voor nieuw beleid opgenomen, de extra middelen die het kabinet heeft uitgetrokken voor politie in het Regeerakkoord, voor zover vrijgegeven door het Ministerie van Financiën. 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 Nationale Politie te borgen;
- Het sturen op het realiseren van een betaalbare operationele sterkte en een niet-operationele sterkte van passende omvang.

In het hoofdstuk 'Toelichting op de balans' wordt nader ingegaan op de financiële randvoorwaarde met betrekking tot het eigen vermogen. Op de ontwikkeling van de verwachte bezetting van de operationele sterkte exclusief aspiranten, aspiranten en niet operationele sterkte en de verwachte lasten daarvan, wordt in hoofdstuk 3 en 4 van deze begroting nader ingegaan.

6.2 Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten

Met betrekking tot de begroting 2019 - 2023 zijn in financiële zin de navolgende uitgangspunten en waarderingsgrondslagen gehanteerd:

- De begroting is gebaseerd op de Jaaraanschrijving Politie 2019, de politieke besluitvorming en het daarin opgenomen budgettaire kader.
- Deze 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 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 2018 gehanteerd. Er is geen inflatiecorrectie toegepast voor wat betreft het meerjarig perspectief. De pensioen- en sociale verzekeringspremies zijn bepaald op het niveau van 2018.
- De kosten en baten van de reorganisatie zijn als bijlage apart inzichtelijk gemaakt.

6.3 Toelichting op de exploitatieresultaat en kengetallen

In de navolgende tabel zijn de exploitatieresultaten over de begrotingsperiode 2019-2023 in beeld gebracht. Tevens zijn de vergelijkende geconsolideerde cijfers jaarrekening 2017 en begroting 2018 opgenomen.

Bedragen x €miljoen	Jaarrek.	Begroting	Prognos	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal bijdragen	5.563	5.469	5.622	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606
Totaal personele kosten	4.394	4.326	4.423	4.443	4.405	4.303	4.276	4.286
Totaal materiële kosten	1.217	1.215	1.282	1.291	1.316	1.322	1.330	1.320
Totaal exploitatiekosten	5.612	5.541	5.705	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606
Resultaat uit normale bedrijfsvoering	49-	72-	83-	-	-	-	-	-
Buitengewone lasten	7	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	59	72	72	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	3	-	10-	-	-	-	-	-

Jaarrekening 2017

De jaarrekening 2017 laat een licht positief financieel resultaat zien. De uitvoering gaf in 2017 een aantal verschuivingen, maar door de verbeterde interne sturing is dit tijdig besproken, waardoor het totale resultaat fractioneel positief is. Behoudens de per saldo financieel neutrale inbedding van de Politieacademie betrof het vooral incidentele effecten.

De politie wil een goed werkgever zijn en vindt de zorg voor haar mensen belangrijk. Daarom is er in 2017 extra geld beschikbaar gesteld om in de toekomst collega's bij ziekte beter te begeleiden, en is extra ingezet op een kwalitatieve en kwantitatieve verbetering van de arbo-voorzieningen.

De reorganisatie is nagenoeg afgerond en de basis is op orde, gevolg hiervan is dat de kosten van inhuur van personeel van derden, evenals de kosten in het kader van het Landelijk Sociaal Statuut lager uitvallen dan begroot. Daarnaast waren er lagere kosten op het vlak van ICT, kleding en uitrusting.

4-Maandsrapportage 2018

De begroting 2018 gaf een sluitend financieel beeld. De prognose voor 2018 zoals opgesteld bij de 4 maandsrapportage is weliswaar € 10 miljoen negatief, maar dit wordt veroorzaakt doordat er nog werkzaamheden uitgevoerd worden die voorheen onder het Aanvalsprogramma ICT vielen. Het aanvalsprogramma is afgerond en de overgebleven middelen (€ 29 miljoen) zijn vrijgevallen in de algemene reserve. In de eindrapportage van het AVP aan de Tweede Kamer is afgesproken dat deze middelen de komende jaren beschikbaar blijven voor ICT vernieuwing. Voor 2018 is de raming dat in totaal € 12 miljoen noodzakelijk is.

Begroting 2019 en meerjarenraming 2020-2023

Het meerjarenperspectief 2019-2023 laat een financieel sluitend beeld zien. Dat komt mede doordat het kabinet in 2017 bij het Regeerakkoord structureel extra middelen beschikbaar heeft gesteld, olopend tot € 291 miljoen per jaar. Het Ministerie van Financiën heeft alleen de structurele bedragen van de jaren 2018 en 2019 formeel vrijgegeven. In het bovenstaande exploitatieoverzicht is alleen dat vrijgegeven deel van de RA-middelen met daartegenover staande kosten opgenomen.

De financiële kaders laten geen ruimte voor nieuwe uitdagingen, anders dan 'nieuw voor oud'. Zoals ook uit de jaarrekening 2017 blijkt, is de politie bezig om steeds meer in control te komen. De interne organisatie krijgt steeds vastere vorm. Hierdoor neemt het vermogen toe om scherper te sturen op de uitvoering van de vastgestelde taken binnen de (financiële) kaders. Het belang van strakke sturing en beheersing dringt steeds verder door in het politiekorps. Rondom de managementrapportages vinden op managementniveau periodiek gesprekken plaats over de uitvoering van de begroting en de bijsturing daarop.

Financiële consequenties van beleids- en wetswijzigingen worden vooraf steeds beter in beeld gebracht. Ook zijn stappen gezet bij het bepalen van de impact van beleid en regelgeving op met name de bedrijfsvoering door het uitvoeren van een uitvoeringstoets door het PDC.

In het vervolg van dit hoofdstuk worden de bijdragen en de kostenpost rente nader toegelicht. De andere kostenposten zijn in de hoofdstukken 3 en 4 toegelicht.

Rente

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting		Meerjarenraming				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Rente leningen derden	0	1	0	0-	0-	0-	0-
Rente lening MinFin	12	12	12	14	15	16	16
Rente lening vermogensconversie	5	4	3	1	-	-	-
Totaal rentekosten	17	17	15	15	15	16	16

Jaarlijks vinden aflossingen plaats op de aangegeven lening in verband met de financiering van de vermogensconversie. De hierdoor afnemende leningenportefeuille wordt aangevuld ter financiering van investeringen. Relatief dure leningen (lening vermogensconversie en lening derden) worden conform schema afgelost. Hierdoor ontstaat het bovenstaande verloop van de rentekosten. Voor meer informatie omtrent de liquiditeitspositie wordt verwezen naar paragraaf 6.5 Treasury/financiering.

Bijdragen

De bijdragen zijn gebaseerd op de budgettaire kaders zoals vermeld in de Jaaraanschrijving Politie 2019, 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				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal bijdragen	5.563	5.469	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606

Uit het bovenstaande exploitatieoverzicht kan worden afgeleid dat de verstrekte bijdragen toenemen naar € 5.734 miljoen in 2019, om daarna af te nemen naar een vrij stabiel niveau van € 5.606 miljoen in 2022 en 2023.

Ten opzichte van de vorige begroting zijn, naast de bijdrage van de politie in de JenV brede problematiek, structureel extra middelen vanuit de Miljoenennota en het Regeerakkoord in het vooruitzicht gesteld. In het Regeerakkoord is een bedrag afgesproken oplopend tot € 291 miljoen. Het Ministerie van Financiën heeft alleen de structurele bedragen van de jaren 2018 en 2019 formeel vrijgegeven, respectievelijk € 100 miljoen en € 145 miljoen. In bovenstaande overzicht is alleen het vrijgegeven deel van de RA-middelen opgenomen. De middelen zijn bestemd voor onder andere Extra agenten in de wijk, Uitbreiding Politieacademie, Opsporing, Meldkamer en Goed werkgeverschap. Voor de onderwerpen Cybersecurity, PIU, IRU en Uitreizigers wordt jaarlijks € 12 miljoen vanuit de Miljoenennota beschikbaar gesteld. Van in het Regeerakkoord opgenomen bedrag van € 10 miljoen voor de Wet Computercriminaliteit (CC3) is € 8 miljoen als aandeel voor de politie opgenomen. Daarnaast zijn extra middelen beschikbaar gesteld voor RST en TBO. Tevens is meerjarig compensatie voor gestegen sociale lasten 2018 opgenomen.

Ook opgenomen is de extra, tijdelijke bijdrage van in totaal € 58 miljoen, verspreid over 2019 tot en met 2021. Deze bijdrage is bedoeld voor het opvangen van het tijdelijk effect van de verhoogde uitstroom in de komende jaren van ervaren medewerkers in de operatie. De plannen over de besteding van deze gelden zijn nog in ontwikkeling.

Bijdrage meldkamerdomein

In 2016 is afgesproken te komen tot een integraal multidisciplinair Bestedingsplan. Toen is de grondslag van de bijzondere bijdrage C2000 verbreed, naar een multidisciplinaire bijzondere bijdrage Meldkamerdomein. Dit maakt het mogelijk om de multi-middelen voor C2000 te kunnen inzetten voor de investeringskosten landelijke ICT LMO en ten behoeve van de ICT/IV meldkamerdomein. In de voorliggende begroting is er een meerjarig evenwicht tussen de kosten C2000 en meldkamer en de bijdragen meldkamerdomein van € 91,8 miljoen.

Kengetallen

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

Deze kengetallen, zoals opgenomen in de Jaaraansrijving, zijn hieronder gepresenteerd.

Kengetallen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vlottende activa / kort vreemd vermogen	65,3%	38,6%	46,9%	42,5%	40,0%	31,3%	29,8%
Eigen vermogen / totaal vermogen	5,1%	5,6%	5,5%	5,7%	5,9%	6,0%	5,9%
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,6%	4,8%	4,7%	4,6%	4,7%	4,7%	4,7%
Opleidingslasten / personeelslasten in %	1,1%	1,3%	1,5%	1,4%	1,5%	1,5%	1,5%
Personeelslasten / totale lasten in %	78,3%	78,1%	77,5%	77,0%	76,5%	76,3%	76,5%
Lasten IV / totale lasten in %	11,5%	11,7%	11,7%	12,2%	12,4%	12,5%	12,5%
Huisvestingslasten / totale lasten in %	6,3%	5,9%	5,8%	5,8%	5,9%	6,0%	5,8%

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 (zie onderstaand overzicht), maken kosten van eigen personeel (€ 173 miljoen in 2019), de kosten van inhuur van personeel van derden (€ 31 miljoen in 2019), opleidings- (€ 3 miljoen in 2019), meldkamer- (€ 7 miljoen in 2019) en huisvestingskosten (€ 23 miljoen in 2019) onderdeel uit van de integrale IV-lasten.

6.4 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 2017 en Begroting 2018 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De balansposten 2019 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 €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vaste Activa	2.563	2.519	2.427	2.373	2.329	2.370	2.412
Vlottende Activa	739	389	500	447	417	329	312
Totaal Activa	3.302	2.908	2.927	2.820	2.746	2.699	2.724
Eigen Vermogen	168	162	162	162	162	162	162
Voorzieningen	1.065	495	427	307	209	123	117
Langlopende Schulden	937	1.243	1.271	1.300	1.331	1.363	1.399
Kortlopende Schulden	1.132	1.007	1.066	1.051	1.044	1.051	1.046
Totaal Passiva	3.302	2.908	2.927	2.820	2.746	2.699	2.724

Activa

Vaste activa

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

Materiële Vaste Activa Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Boekwaarde aanvang boekjaar	2.060	2.083	2.091	2.139	2.178	2.214	2.256
Investerings	242	350	317	305	299	308	308
Overige mutaties	35-	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	255-	268-	269-	265-	263-	266-	266-
Boekwaarde einde boekjaar	2.012	2.166	2.139	2.178	2.214	2.256	2.299

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

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
inkoopMax	542	342	279	187	108	108	108
Overig	9	11	9	8	7	6	5
Totaal Financiële Vaste Activa	551	354	288	195	114	113	113

Meerjarige investeringsbegroting

Hieronder zijn de begrote investeringen nader gespecificeerd:

Investerings <i>Bedragen x€1miljoen</i>	Jaarrek. Begroting		Meerjarenraming				
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Huisvesting	66	101	107	119	133	133	133
Vervoer	80	113	114	81	69	81	81
ICT	76	110	68	77	69	66	66
Overige	21	28	28	28	28	28	28
Totaal investeringen	242	350	317	305	299	308	308
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,6%	4,8%	4,7%	4,6%	4,7%	4,7%	4,7%

De ontwikkelingen en plannen waarvan de exploitatiekosten beschreven worden in hoofdstuk 3 Operaties en hoofdstuk 4 Bedrijfsvoering bevatten ook een investeringscomponent. In deze investeringsbegroting worden de investeringen per beleidsgebied nader toegelicht. Daar bij wordt ingegaan op: het beleid dat er aan ten grondslag ligt, grootste projecten, trend en effecten van ontwikkelingen in de uitvoering. Hierna zijn de begrote investeringen nader gespecificeerd:

Huisvesting:

De investeringen voor huisvesting zijn opgebouwd uit de geplande transitie investeringen voortvloeiend uit het vastgestelde Huisvestingsplan 1.0. De uitvoering van de geplande huisvestingsprojecten bevat de stand van zaken per begin 2018 inclusief alle goedgekeurde wijzigingen t.o.v. het HV-plan versie 1.0. Daarnaast zijn de verwachte vervangingsinvesteringen vanuit de going concern opgenomen. In de afgelopen jaren is terughoudend omgegaan met het doen van nieuwe en/of vervangingsinvesteringen in afwachting van het goedgekeurde huisvestingsplan. Dit heeft erin geresulteerd dat investeringen later dan gepland worden uitgevoerd.

Vervoer:

De investeringen van vervoer betreffen de gemotoriseerde voertuigen, de tweewielers met een snelheidslimiet < 45 km, werkmaterieel, vaartuigen en de luchtvloot. Voor het vervangen van voertuigen zijn uniforme vervangingscriteria opgesteld. Voor vaartuigen is een tijdelijk plan opgesteld, met daarin vermeld in welk jaar vervanging zal plaatsvinden. Dit plan loopt vooruit op nieuw, nog vast te stellen beleid. Op basis van de criteria en het tijdelijke plan vaartuigen is de (meerjaren)investeringsbegroting tot stand gekomen.

De investeringsbedragen kennen een piek in 2018 en 2019 vanwege geplande vervangingen in de luchtvloot en de vaartuigen. Naast de vervanging van reguliere voertuigen vindt ook de implementatie van het strategisch voertuigenplan plaats. Uiterlijk 2021 is de implementatie afgerond en zal de gewenste voertuigenmix voor de eenheden gerealiseerd zijn. Voor de ME worden de voertuigen tot 2021 vervangen door flexvoertuigen. Er wordt gestuurd op rechtmatigheid van inkoop; dat is medebepalend voor de doorlooptijd van de aanbestedingen voor voertuigen.

ICT:

De meerjarige investeringsbegroting laat voor IV de volgende ontwikkelingen zien:

- Het inkopen van de generieke infrastructuur als dienst en de afronding in 2018 van de datacenterstrategie, heeft tot gevolg dat er de komende jaren minder wordt geïnvesteerd in de infrastructuur.
- Er vindt een ontwikkeling plaats waarbij vaker een SaaS-oplossing wordt gekozen in plaats van het investeren in de aankoop van licenties
- Het zwaartepunt van de investeringen verschuift van het investeren in infrastructuur naar de aanschaf van duurzame goederen. Meerjarig wordt in de bovenstaande opstelling uitgegaan van aanschaf en vervanging van:
 - o 65.000 smartphones
 - o 7.000 iPads
 - o 46.000 portofoons
 - o 10.000 mobilofoons en 11000 specials
 - o 4.000 positiebepaling systemen in voertuigen
 - o Vervanging van vaste werkplekken (waaronder fat-clients)
- Op een aantal onderdelen is er nog geen gelijkmatig patroon in de investeringen. Dit speelt bijvoorbeeld bij:
 - o Applicatieaankoop: doordat in 2019 wordt geïnvesteerd in een voorziening voor de dienst Interceptie
 - o Portofoons: doordat na een korps brede uitrol in 2018 er voor de jaren 2019-2023 een beperkt bedrag is opgenomen voor vervanging

Voor een toelichting op de financiering van de investeringen wordt verwezen naar paragraaf 6.6, Financiering.

Flottende activa

De post flottende 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 JenV inzake Inkoop Max onder de flottende activa opgenomen. Met uitzondering van deze in de jaaraanschrijving voorgeschreven vordering Inkoop Max wordt de komende jaren geen rekening gehouden met grote fluctuaties in de flottende activa.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Voorraden	33	39	33	33	33	33	33
Debiteuren	25	25	25	25	25	25	25
Voorschotten en leningen	4	5	5	5	5	5	5
Vordering op VenJ Inkoop Max	57	148	115	93	79	-	-
Vooruitbetaalde bedragen	60	28	48	45	45	45	45
Overlopende activa	1	1	1	1	1	1	1
Overige vorderingen	37	23	18	18	18	18	18
Liquide middelen	522	120	256	229	213	203	186
Totaal Flottende Activa	739	389	500	447	417	329	312

De aangehouden liquide middelen per balansdatum zijn met name noodzakelijk om de periode tot de eerst volgende betaling van de eerste bijdrage van dat jaar te overbruggen. Er is een rekening courantfaciliteit voor een bedrag van € 250 miljoen. Deze faciliteit bestaat om eventuele onverwachte grote uitgaven, te kunnen opvangen. Het saldo op de rekening-courantkrediet kan niet worden ingezet voor financieringsdoeleinden. Er wordt gestuurd op een minimaal saldo op de rekening-courantfaciliteit.

Passiva

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat momenteel uit de 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 3 jaar. Volgens de regelgeving moet de bufferfunctie algemene reserve van de politie zich vanaf 2018 tussen de grenswaarden 0% en 5% begeven. Als gevolg van de neutrale exploitatieresultaten blijft het percentage stabiel binnen de gestelde bandbreedte.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Algemene Reserve	168	162	162	162	162	162	162
Totaal eigen vermogen	168	162	162	162	162	162	162
Bufferfunctie algemene reserve	3,2%	3,0%	3,0%	2,9%	2,9%	2,8%	2,9%
Solvabiliteit	5,1%	5,6%	5,5%	5,7%	5,9%	6,0%	5,9%

Voorzieningen

Onder de post Voorzieningen zijn onder andere de bestaande voorzieningen opgenomen voor Inkoop Max, FLO, wachtgelden, en dienstjubilea (t/m 2017). In 2016 is de nationale politie overgegaan op het eigen-risicodragerschap (ERD) voor een deel van de WIA (WGA-vaste en ZW-flex). Door die overgang is het noodzakelijk hiervoor een voorziening te vormen. Per saldo zijn de kosten, inclusief die van het vormen van de voorziening, lager dan de premiebetalingen van voorheen. De voorziening wordt gevormd door de inzet van het premievoordeel.

In de Jaarrekening 2017 is de voorziening Vangnetregelingen "Veilig en gezond werken" gevormd. Deze voorziening heeft betrekking op medewerkers die in aanmerking kunnen komen voor een uitkering in het kader van vangnetregelingen "veilig en gezond werken". Deze uitkeringen worden op basis van individuele beoordelingen (duur en ernst) bepaald. In de voorziening is een gemiddeld bedrag per medewerker opgenomen.

In 2018 worden de huidige voorzieningen op het gewenste peil gebracht. Dit leidt naar verwachting tot hogere stortingen; deze komen ten laste van de exploitatie 2018. Verder wordt het voorzieningenbeleid in 2018 herzien. Dit op grond van de wijziging van het besluit financieel beheer politie met ingang van 2018, met daarin een aanpassing van de uitgangspunten voor het vormen van voorzieningen. De uitkomsten van deze herziening leidt tot

een nieuw voorzieningenbeleid. In de voorliggende begroting hanteren we nog het huidige voorzieningenbeleid, inclusief de systematiek van jaarlijkse stortingen. Daarbij is het uitgangspunt dat de voorzieningen in 2018 op het benodigde niveau gebracht worden. En wel zodanig dat de eerder berekende jaarlijkse stortingen ook voor de periode 2019-2023 toereikend zijn om de voorzieningen op het gewenste peil te houden.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
FLO	28	25	24	22	19	17	15
Wachtgeld, WW, WAO	36	22	36	36	36	36	36
inkoopMax	873	440	308	185	85	-	-
Jubilea	77	-	-	-	-	-	-
Eigen-risico dragerschap WIA	7	7	26	31	35	37	32
Vangnetregelingen "Veilig en gezond werken"	45	-	34	34	34	34	34
Huisvesting	0	0	0	0	-	-	-
Overige voorzieningen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal Voorzieningen	1.065	495	427	307	209	123	117

Langlopende schulden

Voor een verdere toelichting op de langlopende schulden wordt verwezen naar paragraaf 6.6, Toelichting financiering.

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 6.6 Toelichting financiering). Openstaande Rijksbijdragen worden zoveel mogelijk in de begrotingsperiode 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			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kortlopend deel leningen	172	235	279	263	257	264	260
Openstaande Rijksbijdragen	174	17	16	16	16	15	15
Schulden personeel	585	559	590	591	591	591	590
Crediteuren en overlopende posten	201	197	181	181	181	181	181
Rekening courant MinFin	-	-	-	-	-	-	-
Liquide middelen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal Kortlopende Schulden	1.132	1.007	1.066	1.051	1.044	1.051	1.046

6.5 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 2017 en Begroting 2018 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De kasstromen 2019 en verder zijn gebaseerd op de verwachte kasstromen 2019 en verder.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Beginstand liquide middelen	338	589	358	256	229	213	203
Kasstroom operationele activiteiten	243	258-	151	264	259	259	259
Kasstroom investeringsactiviteiten	81-	352-	317-	305-	299-	308-	308-
Kasstroom financieringsactiviteiten	22	142	64	13	24	40	32
Totale kasstroom	185	468-	102-	27-	16-	9-	17-
Eindstand liquide middelen	522	120	256	229	213	203	186
Liquiditeit	65,3%	38,6%	46,9%	42,5%	40,0%	31,3%	29,8%

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 2019-2023, zoals weergegeven in de tabel bij de vaste activa, vormen de leenbehoefte voor de periode 2019 t/m 2023. De leenbehoefte voor 2019 bedraagt € 317 miljoen.

6.6 Toelichting financiering

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. Begroting			Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Lening i.v.m. vermogensconversie	120	80	40	-	-	-	-
Lening met Ministerie van Financiën	965	1.385	1.491	1.545	1.570	1.610	1.643
Lening derden	24	14	19	18	17	17	16
Totaal leningen (incl. aflossing t+1)	1.109	1.478	1.550	1.563	1.587	1.627	1.659

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 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 betrokken. 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.

In afstemming met het Ministerie van JenV is, gezien de liquiditeitspositie en -verloop en de zekerheid over de hoogte van de aan te gane leningen, besloten om de leningen in april 2018 aan te gaan op basis van de realisatie in de jaarrekening 2017, inclusief de verrekening van het voorgaande jaar (2016). In 2017 zijn geen leningen aangegaan. Daarnaast zullen eind 3^e kwartaal 2018 leningen aangegaan worden ten behoeve van de investeringen in 2018.

Bij het daadwerkelijk aantrekken van de leningen zullen de rentepercentages bekend zijn. In deze begroting zijn de volgende vaste rentepercentages gehanteerd als rekenrente voor nieuwe leningen; 0,20% looptijden 2, 3, 4 en 5 jaar, 0,45% looptijd 7 jaar, 0,60% looptijd 10 jaar, 1,05% looptijd 15 jaar, 1,30% looptijd 20 jaar, 1,50% looptijd 25 jaar en 1,60% looptijden 30 en 60 jaar.

Voor de aan te gane leningen in april 2018 zijn de volgende vaste rentepercentages gehanteerd als rekenrente: 0,10% looptijden 2, 3, 4 en 5 jaar, 0,35% looptijd 7 jaar, 0,60% looptijd 10 jaar, 1,10% looptijd 20 jaar en 1,25% looptijden 30 en 60 jaar.

Voor de jaren 2019 tot en met 2023 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 twee lopende lening in 2018 en 2022 is respectievelijk een rentepercentage van 1,00% gehanteerd als rekenrente.

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 zijn onder andere door individuele voormalige korpsen en de VtsPN aangetrokken bijzondere leningen verantwoord. Hierbij valt te denken aan 'financial lease'-constructies, leningen ontvangen van samenwerkingsverbanden en dergelijke. Deze leningen zullen conform de aflossingstermijnen worden afgelost en daarna vervallen. De regelgeving staat niet toe nieuwe leningen bij derden aan te gaan.

Bijlage 1 Formatieplan

	TOTAAL	Korpsleiding	Staf Korpsleiding	Noord-Nederland	Oost-Nederland	Midden-Nederland	Noord-Holland	Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Zeeland-West-Brabant	Oost-Brabant	Limburg	Landelijke Eenheid	Politiecentrum	ODPA
A. STARTFORMATIE 1-1-2017																
OS	45.160,9	4,0	0,0	3.528,7	5.894,8	4.294,6	3.004,9	4.951,1	5.544,9	5.235,9	2.927,9	2.669,0	2.530,0	4.574,1	10	0,0
ASP	4.642,0	0,0	0,0	440,0	829,0	474,0	364,0	317,0	403,0	655,0	438,0	388,0	269,0	65,0	0,0	0,0
totaal OS (incl ASP)	49.802,9	4,0	0,0	3.968,7	6.723,8	4.768,6	3.368,9	5.268,1	5.947,9	5.890,9	3.365,9	3.057,0	2.799,0	4.639,1	10	0,0
NOS	8.527,2	10	391,4	134,3	229,7	173,3	20,4	184,3	199,3	200,3	123,8	117,9	16,9	262,8	6.271,8	0,0
TOTAAL 1-1-2017	58.330,1	5,0	391,4	4.103,0	6.953,5	4.941,9	3.489,3	5.452,4	6.147,2	6.091,2	3.489,7	3.174,9	2.915,9	4.901,9	6.272,8	0,0
B. FORMATIEWIJZIGINGEN van 1-1-2017 TOT 1 mei 2018 (tot op LFNP-functie en teamniveau verwerkte mutaties)																
OS	104,4	0,0	0,0	2,4	6,8	7,8	8,3	10,3	17,4	9,7	9,3	19	4,5	9,0	17,0	0,0
ASP	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
totaal OS (incl ASP)	104,4	0,0	0,0	2,4	6,8	7,8	8,3	10,3	17,4	9,7	9,3	19	4,5	9,0	17,0	0,0
NOS	1.341,2	0,0	20,4	-4,0	-3,0	-2,0	-4,0	-3,0	-2,0	-3,0	-3,9	-4,0	-3,0	2,0	452,8	897,9
TOTAAL 1-1-2017	1.445,6	0,0	20,4	-1,6	3,8	5,8	4,3	7,3	15,4	6,7	5,4	-2,1	1,5	11,0	469,8	897,9
<i>subtotaal 59.775,7</i>																
C. BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN (intern nog specifiek tot op LFNP-functie en teamniveau te werken)																
OS	298,0	0,0	0,0	3,9	6,7	4,8	3,4	5,6	6,3	5,9	3,3	3,0	2,9	252,2	0,0	0,0
ASP	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
totaal OS (incl ASP)	298,0	0,0	0,0	3,9	6,7	4,8	3,4	5,6	6,3	5,9	3,3	3,0	2,9	252,2	0,0	0,0
NOS	170,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10	169,4	0,0
TOTAAL 1-1-2017	468,4	0,0	0,0	3,9	6,7	4,8	3,4	5,6	6,3	5,9	3,3	3,0	2,9	253,2	169,4	0,0
<i>subtotaal 60.244,1</i>																
D. FORMATIEONTWIKKELINGEN REGEERAKKOORD 2017 (o.b.v. besluitvorming april 2018 in het LOVP. Uitwerking op LFNP-functie en verdeling binnen eenheid volgt)																
OS	1.111,0	0,0	0,0	82,5	225,7	54,6	61,4	59,9	91,2	125,9	134,9	114,5	31,6	129,0	0,0	0,0
ASP	13,3	0,0	0,0	-82,5	-225,7	-54,6	-61,4	-59,9	-41,2	-125,9	-134,9	-114,5	-31,6	0,0	945,3	0,0
totaal OS (incl ASP)	1.124,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	129,0	945,3	0,0
NOS	242,7	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	70,4	172,3
TOTAAL 1-1-2017	1.367,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	50,0	0,0	0,0	0,0	0,0	129,0	1.015,7	172,3
<i>subtotaal 61611</i>																
E. DOELFORMATIE (gefaseerd te bereiken in 2024)																
	TOTAAL	Korpsleiding	Staf Korpsleiding	Noord-Nederland	Oost-Nederland	Midden-Nederland	Noord-Holland	Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Zeeland-West-Brabant	Oost-Brabant	Limburg	Landelijke Eenheid	Politiecentrum	ODPA
OS	46.674,3	4,0	0,0	3.617,5	6.134,0	4.361,8	3.078,0	5.026,9	5.659,9	5.377,4	3.075,4	2.788,4	2.569,0	4.964,3	18,0	0,0
ASP	4.655,3	0,0	0,0	357,5	603,4	419,4	302,6	257,1	361,8	529,1	303,2	273,5	237,5	65,0	945,3	0,0
totaal OS (incl ASP)	51.329,6	4,0	0,0	3.975,0	6.737,3	4.781,2	3.380,6	5.284,0	6.021,6	5.906,5	3.378,5	3.061,9	2.806,4	5.029,3	963,3	0,0
NOS	10.281,5	10	411,8	130,3	226,7	171,3	116,4	111,3	117,3	117,3	119,9	113,9	113,9	265,8	6.964,4	1.070,2
TOTAAL DOELFORMATIE	61.611,1	5,0	411,8	4.105,3	6.964,0	4.952,5	3.497,0	5.465,3	6.218,9	6.103,8	3.498,4	3.175,8	2.920,3	5.295,1	7.927,7	1.070,2

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.		
A. Startformatie 1-1-2017		8.527,2		45.160,9		4.642,0		49.802,9		58.330,1
B. FORMATIEWIJZIGINGEN van 1-1-2017 tot 1 mei 2018 (tot op LEPN-functie en teamniveau verwerkte mutaties)										
- Inbedding PA - Staf Korpsleiding	19,4		0,0					0,0		19,4
- Inbedding PA - Landelijke Eenheid (LMD)	5,0		0,0					0,0		5,0
- Inbedding PA - Politiedienstencentrum	332,5							0,0		332,5
- Inbedding PA - ODDPA	897,9							0,0		897,9
- Politieonderwijsraad (POR)	6,2							0,0		6,2
- Operationele begeleiding en training (OBT)	56,2							0,0		56,2
- Veiligheid, integriteit en klachten (VIK)	-17,0		17,0					17,0		0,0
- Individuele beoordeling slachtoffers	0,0		124,0					124,0		124,0
- Fin. intelligence unit (FIU)	0,0		6,0					6,0		6,0
- Inrichting ZSM	2,1		-413					-413		-39,2
- P/M-onderzoek: Versterking IV-functie	39,5		0,0					0,0		39,5
- Overige kleine mutaties	-0,6		-13					-13		-1,9
subtotaal FORMATIEWIJZIGINGEN van 1-1-2017 TOT 1 mei 2018		1.341,2		104,4		0,0		104,4		1.445,6
subtotaal		9.868,4		45.265,3		4.642,0		49.907,3		59.775,7
C. BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN (intern nog specifiek tot op LEPN-functie en teamniveau werken)										
- P/M-onderzoek: Veilig en Gezond Werken (VGW)	vanaf 2018	50,3								50,3
	vanaf 2019	3,3								3,3
	vanaf 2020	8,8								8,8
		62,4								62,4
- P/M-onderzoek: Versterking Inkoopfunctie	vanaf 2018	34,6								34,6
	vanaf 2019	2,3								2,3
	vanaf 2020	6,1								6,1
		43,0								43,0
- P/M-onderzoek: Versterking IV-functie	vanaf 2018	51,6								51,6
	vanaf 2019	3,4								3,4
	vanaf 2020	9,0								9,0
		64,0								64,0
- Uitbreiding DSI (79 fte waarvan 28 fte bij Defensie)	vanaf 2018	10		50,0				50,0		51,0
		1,0		50,0				50,0		51,0
- Uitbreiding Observatieteams	vanaf 2018			56,0				56,0		56,0
	vanaf 2019			13,0				13,0		13,0
	vanaf 2020			1,0				1,0		1,0
				70,0				70,0		70,0
- Uitbreiding Speciale Interventieteams	vanaf 2018			50,0				50,0		50,0
	vanaf 2019			40,0				40,0		40,0
	vanaf 2020			30,0				30,0		30,0
				120,0				120,0		120,0
- Bestrijding Mensenhandel (versterking EMM)	vanaf 2018			7,0				7,0		7,0
				7,0				7,0		7,0
- Cybercrime	vanaf 2018			39,0				39,0		39,0
				39,0				39,0		39,0
- CTER - Aanpak uitreizigers	vanaf 2018			12,0				12,0		12,0
				12,0				12,0		12,0
subtotaal BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN		170,4		298,0		0,0		298,0		468,4
subtotaal		10.038,8		45.563,3		4.642,0		50.205,3		60.244,1

D. FORMATIEONTWIKKELING REGEERAKKOORD 2017 (o.b.v. besluitvorming april 2018 in het LOVP. Uitwerking op LFNP-functie en verdeling binnen eenheid volgt)										
- Extra agenten voor de wijk	vanaf 2018			300,0				300,0		300,0
	vanaf 2019			159,0				159,0		159,0
	vanaf 2020			125,0				125,0		125,0
	vanaf 2021			85,0				85,0		85,0
	vanaf 2022			100,0				100,0		100,0
				769,0		0,0		769,0		769,0
- Meer en hoger opgeleide recherche	vanaf 2018			180,0				180,0		180,0
	vanaf 2019			310				310		310
	vanaf 2020			40,0				40,0		40,0
	vanaf 2021			0,0				0,0		0,0
	vanaf 2022			910				910		910
				342,0		0,0		342,0		342,0
- Groei aspirantencontingent	vanaf 2018					13,3		13,3		13,3
						13,3		13,3		13,3
- Uitbreiding Politieacademie (BPO+VPO)	vanaf 2019	39,9								39,9
	vanaf 2020	31,0								31,0
	vanaf 2021	26,8								26,8
	vanaf 2022	26,2								26,2
	vanaf 2023	23,2								23,2
	vanaf 2024	25,2								25,2
		172,3								172,3
- IV-vernieuwing	vanaf 2019	30,4								30,4
	vanaf 2020	12,1								12,1
	vanaf 2021	10,4								10,4
	vanaf 2022	5,4								5,4
	vanaf 2023	12,1								12,1
		70,4								70,4
- Groei niet-operationele sterkte (NOS) i.v.m. toename OS		PM								PM
subtotaal FORMATIEONTWIKKELING REGEERAKKOORD 2017			242,7	1.111,0		13,3		1.124,3		1.367,0

	NIET OPERATIONELE STERKTE (NOS)	OPERATIONELE STERKTE (OS)			TOTAAL
		OS (excl. aspirant)	Aspirant	Totaal OS	
E. TOTAAL DOELFORMATIE	10.281,5	46.674,3	4.655,3	51.329,6	61.611,1

Formatie per organisatie-eenheid

Detailoverzicht FORMATIEPLAN

Dit betreft de formeel vastgestelde formatie aangevuld met de formatieontwikkelingen richting de doelformatie. Voor de formatieontwikkelingen geldt dat specifieke toedeling binnen de eenheid wordt uitgewerkt en uitwerking specifieke LFNP-functie binnen de geldende kaders volgt.

Organisatie-eenheid	DOELFORMATIE BEGROTING/BEHEERPLAN		
	NOS	OS	Totaal
Korpsleiding	1,0	4,0	5,0
Staf Korpsleiding	411,8	0,0	411,8
Noord-Nederland	130,3	3.975,0	4.105,3
Oost-Nederland	226,7	6.737,3	6.964,0
Midden-Nederland	171,3	4.781,2	4.952,5
Noord-Holland	116,4	3.380,6	3.497,0
Amsterdam	181,3	5.284,0	5.465,3
Den Haag	197,3	6.021,6	6.218,9
Rotterdam	197,3	5.906,5	6.103,8
Zeeland-West-Brabant	119,9	3.378,5	3.498,4
Oost-Brabant	113,9	3.061,9	3.175,8
Limburg	113,9	2.806,4	2.920,3
Landelijke Eenheid	265,8	5.029,3	5.295,1
Politiedienstencentrum (PDC)	6.964,4	963,3	7.927,7
Ondersteunende Dienst Politieacademie (ODPA)	1.070,2	0,0	1.070,2
Totaal DOELFORMATIE	10.281,5	51.329,6	61.611,1

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Korpsleiding	Leiding	-	10	4,0	5,0
	Totaal Leiding		10	4,0	5,0
Totaal Korpsleiding			1,0	4,0	5,0
Staf Korpsleiding	Directie Communicatie	Advies en Redactie	8,0		8,0
		Leiding directie	3,0		3,0
		Media en Publiciteit	7,8		7,8
	Totaal Directie Communicatie		18,8		18,8
	Directie Financiën	Bedrijfsvoeringscontrol	10,4		10,4
		Financieel Advies en Toezicht	17,0		17,0
		Financiële Interne Beheersing	15,5		15,5
		Financiële Planning en Control	21,4		21,4
		Leiding directie	2,0		2,0
	Totaal Directie Financiën		66,3		66,3
	Directie FM	Kwaliteit en Toezicht	16,4		16,4
		Leiding directie	2,0		2,0
		Strategisch Beleid Huisvesting	12,4		12,4
		Strategisch Beleid Middelen	7,5		7,5
		Strategisch Beleid Services	10,5		10,5
	Totaal Directie FM		48,8		48,8
	Directie HRM	Arbeidszaken	21,2		21,2
		HR-Kwaliteit en Toezicht	14,0		14,0
		Leiding directie	2,0		2,0
		Strategische Personeelsprognose	9,0		9,0
		Werken en Ontwikkelen	27,5		27,5
	Totaal Directie HRM		73,7		73,7
	Directie Informatievoorziening	Gegevensautoriteit	11,3		11,3
		Kwaliteit en Toezicht	11,8		11,8
		Leiding directie	2,0		2,0
		Portfoliomanagement	12,3		12,3
		Strategie, Beleid en Bestuur	19,6		19,6
	Totaal Directie Informatievoorziening		57,0		57,0
	Directie Operatiën	Beleidsontwikkeling	17,0		17,0
		Internationale samenwerking	13,0		13,0
		Leiding directie	2,0		2,0
		Programmamanagement	6,9		6,9
		Vakmanschap, Kennis en Innovatie	9,5		9,5
		Werkprocessen en Kwaliteit	7,9		7,9
	Totaal Directie Operatiën		56,3		56,3
	Korpsstaf	Bestuursondersteuning	51,0		51,0
		Korpscontrol	25,9		25,9
		Leiding staf	1,0		1,0
		Nationale Briefing	5,0		5,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	8,0		8,0
	Totaal Korpsstaf		90,9		90,9
Totaal Staf Korpsleiding			411,8		411,8

Organisatie- eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Noord-Nederland	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	40,0		40,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		40,0		40,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	15	2,5
		Meldkamer		74,0	74,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	75,5	76,5
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		35,0	35,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	2,0	7,0
		Informatieknooppunten		77,0	77,0
		Inwinning		46,0	46,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		76,0	76,0
		RID-WIV		15,0	16,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	254,0	260,0
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		148,0	148,0
		Infrastructuur		117,5	117,5
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		75,0	75,0
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		52,0	52,0
		Regionale Coördinatie-taken	0,5	35,0	35,5
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1,5	429,5	431,0
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		98,0	98,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Specialistische Ondersteuning		208,7	208,7
		Thematische Opsporing		122,5	122,5
		Vreemdelingenpolitie		153,5	153,5
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	584,7	585,7
	District Drenthe	Districtsrecherche		73,5	73,5
		Flexteam		25,0	25,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Noord-Drenthe	10	166,9	167,9
		Team Zuidoost-Drenthe	10	192,1	193,1
		Team Zuidwest-Drenthe	10	178,9	179,9
	Totaal District Drenthe		4,0	638,4	642,4
	District Fryslân	Districtsrecherche		88,0	88,0
		Flexteam		30,0	30,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Leeuwarden	10	173,0	174,0
		Team Noord-oost-Fryslân	10	142,0	143,0
		Team Noordwest-Fryslân	10	115,9	116,9
		Team Oost-Fryslân	10	89,5	90,5
		Team Sneek	10	171,3	172,3
		Team Zuidoost-Fryslân	10	117,6	118,6
	Totaal District Fryslân		7,0	929,3	936,3
	District Groningen	Districtsrecherche		121,5	121,5
		Flexteam		30,0	30,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Groningen-Centrum	10	139,9	140,9
		Team Groningen-Noord	10	132,7	133,7
		Team Groningen-Zuid	10	117,1	118,1
		Team Ommelanden-Midden	10	114,1	115,1
		Team Ommelanden-Noord	10	93,4	94,4
		Team Ommelanden-Oost	10	120,2	121,2
		Team Ommelanden-West	10	114,3	115,3
		ZSM		30,5	30,5
	Totaal District Groningen		8,0	1.015,7	1.023,7
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		3,0	3,0
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		0,9	0,9
	<i>binnen de eenheid en LFPJ-functie)</i>	RA - voorbereiding tbv wijken		64,1	64,1
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		5,2	5,2
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		13,3	13,3
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-82,5	-82,5
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	3,9	3,9
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	18,3	11,0	29,3
		Communicatie	17,0		17,0
		Control	15,5		15,5
		Leiding staf		1,0	1,0
		Politieprofessie	3,0	16,0	19,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	8,0	2,0	20,0
	Totaal Staf		61,8	40,0	101,8
Totaal Noord-Nederland			130,3	3.975,0	4.105,3

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE BEGROTING/BEHEERPLAN		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	NOS	OS	Totaal
Oost-Nederland	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	68,0		68,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		68,0		68,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	3,0	4,0
		Meldkamer		136,8	136,8
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	139,8	140,8
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		74,0	74,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	3,0	8,0
		Informatieknooppunten		166,6	166,6
		Inwinning		77,0	77,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		101,6	101,6
		RID-WV		27,0	27,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	451,2	457,2
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		289,1	289,1
		Hondenbrigade		90,8	90,8
		Infrastructuur		172,3	172,3
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		18,8	18,8
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		29,5	29,5
		Regionale Coördinatietaken		58,9	58,9
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1,0	761,4	762,4
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		289,9	289,9
		Leiding dienst	2,0	2,0	4,0
		Specialistische Ondersteuning		394,1	394,1
		Thematische Opsporing		198,0	198,0
		Vreemdelingenpolitie		137,6	137,6
	Totaal Dienst Regionale Recherche		2,0	1.021,6	1.023,6
	District Gelderland-Midden	Districtsrecherche	0,5	95,8	96,3
		Flexteam		17,5	17,5
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Arnhem-Noord	0,5	166,4	166,9
		Team Arnhem-Zuid	0,5	83,1	83,6
		Team Ede	0,5	119,3	119,8
		Team Usselwaarden	0,5	80,9	81,4
		Team Rivierenland-Oost	0,5	105,6	106,1
		Team Rivierenland-West	0,5	97,8	98,3
		Team Veluwe Vallei-Noord	0,5	102,0	102,5
		Team Veluwe Vallei-Zuid	0,5	98,9	99,4
	Totaal District Gelderland-Midden		5,5	969,3	974,8
	District Gelderland-Zuid	Districtsrecherche	0,5	74,8	75,3
		Flexteam		15,0	15,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team De Waarden	10	220,2	221,2
		Team Nijmegen-Noord	0,5	121,3	121,8
		Team Nijmegen-Zuid	0,5	150,1	150,6
		Team Tweestromenland	0,5	137,0	137,5
	Totaal District Gelderland-Zuid		4,0	720,4	724,4
	District Usselland	Districtsrecherche	0,5	72,4	72,9
		Flexteam		15,0	15,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Usselland-Noord	0,5	148,3	148,8
		Team Usselland-Zuid	0,5	197,0	197,5
		Team Vechtdal	0,5	105,9	106,4
		Team Zwolle	0,5	158,6	159,1
		ZSM	10	25,7	26,7
	Totaal District Usselland		4,5	724,9	729,4
	District Noord- en Oost-Gelderland	Districtsrecherche	0,8	102,9	103,7
		Flexteam		17,5	17,5
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Achterhoek-Oost	0,5	147,7	148,2
		Team Achterhoek-West	0,5	178,7	179,2
		Team Apeldoorn	0,5	213,7	214,2
		Team Usselstreek	0,5	136,1	136,6
		Team Veluwe-Noord	0,5	127,0	127,5
		Team Veluwe-West	0,5	109,0	109,5
	Totaal District Noord- en Oost-Gelderland		4,8	1.034,6	1.039,4
	District Twente	Districtsrecherche	0,8	95,5	96,3
		Flexteam		15,0	15,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Enschede	0,5	233,6	234,1
		Team Noordoost-Twente	0,5	109,2	109,7
		Team Twente-Midden	0,5	191,0	191,5
		Team Twente-Noord	0,5	139,7	140,2
		Team Twente-West	0,5	91,4	91,9
	Totaal District Twente		4,3	877,4	881,7
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		5,1	5,1
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFN-functie)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		1,6	1,6
		RA - voorbereiding tbv wijken		193,4	193,4
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		9,1	9,1
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		23,2	23,2
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-225,7	-225,7
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	6,7	6,7
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	63,7		63,7
		Communicatie	25,0		25,0
		Control	15,0		15,0
		Leiding staf	2,0		2,0
		Politieprofessie	12,0	5,0	17,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	8,0	21,0	29,0
	Totaal Staf		125,7	26,0	151,7
Totaal Oost-Nederland			226,7	6.737,3	6.964,0

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Midden-Nederland	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	49,0		49,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		49,0		49,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	10	2,0
		Meldkamer		83,0	83,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	84,0	85,0
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		58,0	58,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	2,0	7,0
		Informatieknooppunten		99,4	99,4
		Inwinning		58,0	58,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		97,3	97,3
		RID-WIV		20,0	20,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	336,7	342,7
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		182,5	182,5
		Infrastructuur		126,8	126,8
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum	10	103,5	104,5
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		70,0	70,0
		Regionale Coördinatietaken		36,0	36,0
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		2,0	520,8	522,8
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		195,5	195,5
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Specialistische Ondersteuning		270,1	270,1
		Thematische Opsporing		130,5	130,5
		Vreemdelingenpolitie		102,5	102,5
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	700,6	701,6
	District Flevoland	Districtsrecherche		82,0	82,0
		Flexteam		15,7	15,7
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Almere-Buiten-Hout	10	10,5	111,5
		Team Almere-Stad-Haven	10	146,8	147,8
		Team Almere-West-Poort	10	10,5	111,5
		Team Dronten Noordoostpolder Urk	10	134,6	135,6
		Team Lelystad Zeewolde	10	154,7	155,7
	Totaal District Flevoland		6,0	756,8	762,8
	District Gooi en Vechtstreek	Districtsrecherche		48,0	48,0
		Flexteam		18,0	18,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team GV-Noord	10	150,7	151,7
		Team GV-Zuid	10	140,6	141,6
	Totaal District Gooi en Vechtstreek		3,0	359,3	362,3
	District Oost-Utrecht	Districtsrecherche		109,0	109,0
		Flexteam		15,7	15,7
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Amersfoort	10	191,9	192,9
		Team De Bilt Eemdal Soest	10	156,7	157,7
		Team Heuvelrug	10	176,9	177,9
		Team Zeist Bunnik Leusden Woudenberg	10	140,7	141,7
		ZSM		12,9	12,9
	Totaal District Oost-Utrecht		5,0	805,8	810,8
	District Stad-Utrecht	Districtsrecherche		119,0	119,0
		Flexteam		16,9	16,9
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Utrecht-Centrum	10	178,3	179,3
		Team Utrecht-Noord	10	127,1	128,1
		Team Utrecht-West	10	104,5	105,5
		Team Utrecht-Zuid	10	150,3	151,3
	Totaal District Stad-Utrecht		5,0	698,1	703,1
	District West-Utrecht	Districtsrecherche		60,0	60,0
		Flexteam		17,4	17,4
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team De Copen	10	132,6	133,6
		Team Lekpoort	10	145,7	146,7
		Team Stichtse Vecht De Ronde Venen	10	124,6	125,6
	Totaal District West-Utrecht		4,0	482,3	486,3
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		3,7	3,7
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFP-functie)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		11	1,1
		RA - uitbereiding tbv wijken		32,1	32,1
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		6,3	6,3
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		16,2	16,2
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-54,6	-54,6
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	4,8	4,8
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	37,3		37,3
		Communicatie	20,0		20,0
		Control	11,0		11,0
		Leiding staf	1,0		1,0
		Politieprofessie	4,0	15,0	19,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	15,0	13,0	29,0
	Totaal Staf		89,3	28,0	117,3
Totaal Midden-Nederland			171,3	4.781,2	4.952,5

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Noord-Holland	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	33,0		33,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		33,0		33,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Meldkamer		77,0	77,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	79,0	80,0
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		52,3	52,3
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	15	6,5
		Informatieknooppunten		72,2	72,2
		Inwinning		43,0	43,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		59,0	59,0
		RID-WIV		14,0	14,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	244,0	250,0
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		19,0	19,0
		Infrastructuur		122,0	122,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		76,0	76,0
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		41,0	41,0
		Regionale Coördinatietaken		27,7	27,7
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1,0	387,7	388,7
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		188,0	188,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Specialistische Ondersteuning		182,4	182,4
		Thematische Opsporing		90,0	90,0
		Vreemdelingenpolitie		88,8	88,8
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	551,2	552,2
	District Kennemerland	Districtsrecherche		66,0	66,0
		Flexteam		50,0	50,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Haarlem	10	214,2	215,2
		Team Haarlemmermeer	10	164,1	165,1
		Team Umond	10	184,2	185,2
		Team Kennemer Kust	10	109,1	110,1
		ZSM		17,5	17,5
	Totaal District Kennemerland		5,0	807,1	812,1
	District Noord-Holland-Noord	Districtsrecherche		66,0	66,0
		Flexteam		50,0	50,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Alkmaar	10	199,3	200,3
		Team Den Helder	10	164,1	165,1
		Team Heerhugowaard	10	149,2	150,2
		Team Hooft	10	199,2	199,2
	Totaal District Noord-Holland-Noord		5,0	819,8	824,8
	District Zaanstreek-Waterland	Districtsrecherche		57,0	57,0
		Flexteam		50,0	50,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Purmerend	10	164,2	165,2
		Team Zaanstad	10	199,2	200,2
	Totaal District Zaanstreek-Waterland		3,0	462,4	465,4
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		2,6	2,6
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		0,8	0,8
	<i>binnen de eenheid en LFP-functie)</i>	RA - voorbereiding tbv wijken		45,3	45,3
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		4,5	4,5
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		115	115
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-61,4	-61,4
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	3,4	3,4
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	27,4		27,4
		Communicatie	15,0		15,0
		Control	9,0		9,0
		Leiding staf	10		1,0
		Politieprofessie	3,0	110	114,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	6,0	110	117,0
	Totaal Staf		61,4	22,0	83,4
Totaal Noord-Holland			116,4	3.380,6	3.497,0

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE			
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN			
			NOS	OS	Totaal	
Amsterdam	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	52,0		52,0	
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		52,0		52,0	
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	10	2,0	
		Meldkamer		98,5	98,5	
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	99,5	100,5	
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		94,0	94,0	
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	6,0	11,0	
		Informatieknooppunten		148,0	148,0	
		Inwinning		61,0	61,0	
		Leiding dienst	10	2,0	3,0	
		Regionale Informatie		135,0	135,0	
		RID-WIV		21,0	21,0	
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	467,0	473,0	
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		76,0	76,0	
		Leiding dienst	10	2,0	3,0	
		Regionaal Service Centrum		97,0	97,0	
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		64,0	64,0	
		Regionale Coördinatietaken		34,5	34,5	
		Regionale Flexibiliteit Amsterdam		489,5	489,5	
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1,0	763,0	764,0	
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		224,0	224,0	
		Leiding dienst	10	2,0	3,0	
		Specialistische Ondersteuning	9,0	347,1	356,1	
		Thematische Opsporing		142,0	142,0	
		Vreemdelingenpolitie		104,5	104,5	
	Totaal Dienst Regionale Recherche		10,0	819,6	829,6	
	District Amsterdam-Centrum /-Noord	Districtsrecherche		102,0	102,0	
		Flexteam		13,0	13,0	
		Leiding district	10	2,0	3,0	
		Team Boven IJ	10	164,0	165,0	
		Team Centrum-Amstel	10	131,0	132,0	
		Team Centrum-Burgwallen	10	157,0	158,0	
		Team Centrum-Jordaan	10	130,0	131,0	
	Totaal District Amsterdam-Centrum /-Noord		5,0	699,0	704,0	
	District Amsterdam-Oost	Districtsrecherche		151,0	151,0	
		Flexteam		13,0	13,0	
		Leiding district	10	10,0	11,0	
		Team Diemen-Ouder-Amstel	10	77,0	78,0	
		Team Oost-Watergraafsmeer	10	153,5	154,5	
		Team Oost-Zeeburg	10	123,0	124,0	
		Team Zuidoost-Centrumgebied	10	155,0	156,0	
		Team Zuidoost-Gaasperdam	10	82,0	83,0	
	Totaal District Amsterdam-Oost		6,0	764,5	770,5	
	District Amsterdam-West	Districtsrecherche		136,0	136,0	
		Flexteam		13,0	13,0	
		Leiding district	10	2,0	3,0	
		Team Nieuw West-Noord	10	156,8	157,8	
		Team Nieuw West-Zuid	10	133,8	134,8	
		Team West-Haarlemmerweg	10	133,9	134,9	
		Team West-Overtoomse sluis	10	132,8	133,8	
	Totaal District Amsterdam-West		5,0	708,3	713,3	
	District Amsterdam-Zuid	Districtsrecherche		66,5	66,5	
		Flexteam		13,0	13,0	
		Leiding district	10	2,0	3,0	
		Team Aalsmeer - Uithoorn	10	92,7	93,7	
		Team Amstelveen	10	125,8	126,8	
		Team Zuid Buitenveldert	10	164,7	165,7	
		Team Zuid de Pijp	10	141,8	142,8	
		ZSM	10	4,0	15,0	
	Totaal District Amsterdam-Zuid		6,0	620,5	626,5	
	Infrastructuur	Hoofdwegen		70,0	70,0	
		Leiding dienst	10	2,0	3,0	
		Nodate Oriëntatie		3,0	3,0	
		Openbaar Vervoer		49,0	49,0	
		Recherche		47,0	47,0	
		Technisch Toezicht		19,0	19,0	
		Verkeershandhaving en Advisering		28,0	28,0	
		Water/Havens		63,0	63,0	
	Totaal Infrastructuur		1,0	281,0	282,0	
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		4,3	4,3	
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFNP-functie)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		13	1,3	
		RA - uitbereiding tbv wijken		35,2	35,2	
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		7,0	7,0	
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		17,7	17,7	
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-59,9	-59,9	
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	5,6	5,6	
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0	
	Staf	Bestuursondersteuning		36,3	36,3	
		Communicatie		22,0	22,0	
		Control		10,0	10,0	
		Leiding staf		10	1,0	
		Politieprofessie en Allianties		10,0	27,0	
		Veiligheid, Integriteit en Klachten		10,0	24,0	
	Totaal Staf			88,3	140,3	
	Totaal Amsterdam			181,3	5.284,0	5.465,3

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Den Haag	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	59,0		59,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		59,0		59,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	3,0	4,0
		Meldkamer		90,0	90,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	93,0	94,0
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		71,0	71,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	5,0	10,0
		Informatieknooppunten		170,0	170,0
		Inwinning		53,0	53,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		71,0	71,0
		RID-WIV		24,0	24,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	396,0	402,0
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		215,0	215,0
		Bewaken en Beveiligen		223,0	223,0
		Infrastructuur		146,0	146,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		118,0	118,0
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		57,0	57,0
		Regionale Coördinatietaken		53,0	53,0
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1,0	814,0	815,0
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		228,0	228,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Specialistische Ondersteuning		325,9	325,9
		Thematische Opsporing		139,0	139,0
		Vreemdelingenpolitie		151,0	151,0
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	845,9	846,9
	District Alphen aan den Rijn - Gouda	Districtsrecherche		63,0	63,0
		Flexteam		20,0	20,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Alphen aan den Rijn	10	114,0	115,0
		Team Gouda	10	139,7	140,7
		Team Kaag en Braassem	0,5	60,0	60,5
		Team Krimpenerwaard	0,5	60,0	60,5
		Team Waddinxveen / Zuidplas	0,5	66,5	67,0
	Totaal District Alphen aan den Rijn - Gouda		4,5	525,2	529,7
	District Den Haag-Centrum	Districtsrecherche		76,0	76,0
		Flexteam		25,0	25,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team De Heemstraat	10	145,0	146,0
		Team Hoefkade	10	122,0	123,0
		Team Jan Hendrikstraat	10	220,5	221,5
	Totaal District Den Haag-Centrum		4,0	590,5	594,5
	District Den Haag-West	Districtsrecherche		62,0	62,0
		Flexteam		25,0	25,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Loosduinen	10	97,5	98,5
		Team Overbosch	10	94,5	95,5
		Team Scheveningen	10	132,0	133,0
		Team Segbroek	10	124,0	125,0
	Totaal District Den Haag-West		5,0	537,0	542,0
	District Den Haag-Zuid	Districtsrecherche		62,0	62,0
		Flexteam		25,0	25,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Beresteinlaan	10	103,0	104,0
		Team Laak	10	129,6	130,6
		Team Leidschenveen - Ypenburg	0,5	73,5	74,0
		Team Zuiderpark	10	152,6	153,6
	Totaal District Den Haag-Zuid		4,5	547,7	552,2
	District Leiden - Bollenstreek	Districtsrecherche		65,0	65,0
		Flexteam		20,0	20,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Bollenstreek-Noord	0,5	60,5	61,0
		Team Katwijk	0,5	65,5	66,0
		Team Leiden-Midden	10	126,0	127,0
		Team Leiden-Noord	10	92,5	93,5
		Team Leiden-Zuid	0,5	77,5	78,0
		Team Noordwijk	0,5	66,5	67,0
	Totaal District Leiden - Bollenstreek		5,0	575,5	580,5
	District Westland - Delft	Districtsrecherche		62,0	62,0
		Flexteam		25,0	25,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Delft	10	166,0	167,0
		Team Rijswijk	0,5	86,0	86,5
		Team Westland	10	143,0	144,0
	Totaal District Westland - Delft		3,5	484,0	487,5
	District Zoetermeer - Leidschendam / Voorburg	Districtsrecherche		62,0	62,0
		Flexteam		25,0	25,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Leidschendam - Voorburg	10	112,0	113,0
		Team Pijnacker - Noorderdorp	0,5	66,5	67,0
		Team Wassenaar	0,5	61,0	61,5
		Team Zoetermeer	10	182,0	183,0
	Totaal District Zoetermeer - Leidschendam / Voorburg		4,0	510,5	514,5

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		4,8	4,8
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		15	1,5
	<i>binnen de eenheid en LFP-functie)</i>	RA - voorbereiding tbv wijken		38,9	38,9
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		7,7	7,7
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		9,6	19,6
		RA - Hofstadcontingent		25,0	25,0
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-41,2	-41,2
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	56,3	56,3
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	413		41,3
		Communicatie	24,0		24,0
		Control	14,0		14,0
		Leiding staf	10		1,0
		Politieprofessie	8,5	25,0	33,5
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	10,0	17,0	27,0
	Totaal Staf		98,8	42,0	140,8
Totaal Den Haag			197,3	6.021,6	6.218,9

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Rotterdam	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	59,0		59,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		59,0		59,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Meldkamer		94,0	94,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	96,0	97,0
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		62,0	62,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	5,0	10,0
		Informatieknooppunten		20,0	120,0
		Inwinning		71,0	71,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		89,0	89,0
		RID-WV		24,0	24,0
		ZSM	2,0	24,0	26,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		8,0	397,0	405,0
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		25,0	215,0
		Infrastructuur		144,0	144,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		109,0	109,0
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		167,0	167,0
		Regionale Coördinatietaken	4,0	35,5	39,5
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		5,0	672,5	677,5
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		155,5	155,5
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Specialistische Ondersteuning		304,4	304,4
		Thematische Opsporing		15,0	15,0
		Vreemdelingenpolitie		163,5	163,5
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	780,4	781,4
	District Rijnmond Zuid-West	Districtsrecherche		78,5	78,5
		Flexteam		218	218
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Haringvliet	10	177,7	178,7
		Team Oude Maas	10	170,4	171,4
		Team Spijkenisse	10	138,1	139,1
	Totaal District Rijnmond Zuid-West		4,0	588,5	592,5
	District Rijnmond-Noord	Districtsrecherche		82,0	82,0
		Flexteam		213	213
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Midden-Schieland	10	169,9	170,9
		Team Schiedam	10	143,2	144,2
		Team Waterweg	10	170,4	171,4
	Totaal District Rijnmond-Noord		4,0	588,8	592,8
	District Rijnmond-Oost	Districtsrecherche		83,0	83,0
		Flexteam		29,3	29,3
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Usselland	10	201,1	202,1
		Team Maas-Rotte	10	209,6	210,6
	Totaal District Rijnmond-Oost		3,0	525,0	528,0
	District Rotterdam-Stad	Districtsrecherche		113,5	113,5
		Flexteam		37,0	37,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Centrum	10	241,2	242,2
		Team Delfshaven	10	227,3	228,3
	Totaal District Rotterdam-Stad		3,0	621,0	624,0
	District Rotterdam-Zuid	Districtsrecherche		83,5	83,5
		Flexteam		31,7	31,7
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Charlois	10	160,3	161,3
		Team Feijenoord	10	150,3	151,3
		Team Usselmonde	10	112,0	113,0
	Totaal District Rotterdam-Zuid		4,0	539,8	543,8
	District Zeehaven	Districtsrecherche		61,8	61,8
		Leiding district	10	4,0	5,0
		Team Grensoezicht		127,6	127,6
		Team Haven	10	157,6	158,6
	Totaal District Zeehaven		2,0	351,0	353,0
	District Zuid-Holland-Zuid	Districtsrecherche		72,0	72,0
		Flexteam		20,9	20,9
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Alblasserwaard-Vijfheerenlanden	10	143,5	144,5
		Team Drechtsteden Binnen	10	193,4	194,4
		Team Drechtsteden Buiten	10	148,0	149,0
		Team Hoeksche Waard	10	107,8	108,8
	Totaal District Zuid-Holland-Zuid		5,0	687,6	692,6
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		4,5	4,5
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFP-functie)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		14	1,4
		RA - uitbereiding tbv wijken		97,8	97,8
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		7,9	7,9
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		20,2	20,2
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-25,9	-125,9
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	5,9	5,9
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	44,8		44,8
		Communicatie	24,0		24,0
		Control	17,5		17,5
		Leiding staf	10		1,0
		Politieprofessie	2,0	26,0	28,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	9,0	23,0	32,0
	Totaal Staf		98,3	49,0	147,3
Totaal Rotterdam			197,3	5.906,5	6.103,8

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Zeeland-West-Brabant	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	33,0		33,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		33,0		33,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1,0	2,0	3,0
		Meldkamer		70,0	70,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	72,0	73,0
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		33,0	33,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	2,0	7,0
		Informatieknooppunten		78,0	78,0
		Inwinning		48,0	48,0
		Leiding dienst	1,0	2,0	3,0
		Regionale Informatie		61,0	61,0
		RID-WIV		13,0	13,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	237,0	243,0
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		94,0	94,0
		Infrastructuur		97,5	97,5
		Leiding dienst	1,0	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		136,1	136,1
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		59,0	59,0
		Regionale Coördinatietaken	1,0	28,0	29,0
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		2,0	416,6	418,6
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		145,0	145,0
		Leiding dienst	1,0	3,0	4,0
		Specialistische Ondersteuning		190,4	190,4
		Thematische Opsporing		91,0	91,0
		Vreemdelingenpolitie		69,5	69,5
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	498,9	499,9
	District De Baronie	Districtsrecherche		106,1	106,1
		Flexteam		20,0	20,0
		Leiding district	1,0	2,0	3,0
		Team Dongemond	1,0	122,7	123,7
		Team Markdal	1,0	160,9	161,9
		Team Weerijis	1,0	146,8	147,8
		ZSM	1,0	11,0	12,0
	Totaal District De Baronie		5,0	569,5	574,5
	District De Markiezaten	Districtsrecherche		76,1	76,1
		Flexteam		20,0	20,0
		Leiding district	1,0	2,0	3,0
		Team Bergen op Zoom	1,0	138,8	139,8
		Team Roosendaal	1,0	178,0	179,0
	Totaal District De Markiezaten		3,0	414,9	417,9
	District Hart van Brabant	Districtsrecherche		114,1	114,1
		Flexteam		20,0	20,0
		Leiding district	1,0	2,0	3,0
		Team Groene Beemden	1,0	101,6	102,6
		Team Langstraat	1,0	119,7	120,7
		Team Leijdal	1,0	109,6	110,6
		Team Tilburg-Centrum	1,0	141,8	142,8
	Totaal District Hart van Brabant		5,0	608,8	613,8
	District Zeeland	Districtsrecherche		77,1	77,1
		Flexteam		20,0	20,0
		Leiding district	1,0	2,0	3,0
		Team Oosterscheldebekken	1,0	142,8	143,8
		Team Walcheren	1,0	145,8	146,8
		Team Zeeuws-Vlaanderen	1,0	139,8	140,8
	Totaal District Zeeland		4,0	527,5	531,5
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		2,5	2,5
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		0,8	0,8
	<i>binnen de eenheid en LFP-functie)</i>	RA - voorbereiding tbv wijken		119,2	119,2
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		4,4	4,4
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		11,3	11,3
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-134,9	-134,9
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	3,3	3,3
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning		24,9	24,9
		Communicatie		15,0	15,0
		Control		10,0	10,0
		Leiding staf		1,0	1,0
		Politieprofessie		15,0	15,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten		7,0	7,0
Totaal Staf		59,9	26,0	85,9	
Totaal Zeeland-West-Brabant			119,9	3.378,5	3.498,4

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Oost-Brabant	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	310		31,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		31,0		31,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	10	2,0
		Meldkamer		69,6	69,6
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	70,6	71,6
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		319	31,9
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	2,0	7,0
		Informatieknooppunten		60,0	60,0
		Inwinning		37,0	37,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie		48,0	48,0
		RID-WIV		12,0	12,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	192,9	198,9
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken		108,0	108,0
		Infrastructuur		67,5	67,5
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum		60,5	60,5
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		50,0	50,0
		Regionale Coördinatietaken		29,0	29,0
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1,0	317,0	318,0
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing		91,5	91,5
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Specialistische Ondersteuning		15,0	15,0
		Thematische Opsporing		85,3	85,3
		Vreemdelingenpolitie		73,8	73,8
	Totaal Dienst Regionale Recherche		1,0	403,6	404,6
	District Eindhoven	Districtsrecherche		77,0	77,0
		Flexteam		15,0	15,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team De Kempen	10	183,3	184,3
		Team Eindhoven-Noord	10	194,3	195,3
		Team Eindhoven-Zuid	10	223,3	224,3
	Totaal District Eindhoven		4,0	694,9	698,9
	District Helmond	Districtsrecherche		56,0	56,0
		Flexteam		15,0	15,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Dommelstroom	10	173,3	174,3
		Team Peelland	10	257,3	258,3
	Totaal District Helmond		3,0	503,6	506,6
	District 's-Hertogenbosch	Districtsrecherche		93,0	93,0
		Flexteam		15,0	15,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Maas en Leiglieraaf	10	162,3	163,3
		Team Maasland	10	134,7	135,7
		Team Meijerij	10	215,3	216,3
		Team 's-Hertogenbosch	10	212,5	213,5
		ZSM		23,5	23,5
	Totaal District 's-Hertogenbosch		5,0	858,3	863,3
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime		2,3	2,3
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFPN-functie)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers		0,7	0,7
		RA - voorbereiding tbv wijken		99,5	99,5
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		4,2	4,2
		RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		10,8	10,8
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)		-114,5	-114,5
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	3,0	3,0
	Leiding Regionale Eenheid	-		4,0	4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4,0	4,0
	Staf	Bestuursondersteuning	25,9		25,9
		Communicatie	15,0		15,0
		Control	5,0		5,0
		Leiding staf	10		1,0
		Politieprofessie	7,0	7,0	14,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	8,0	7,0	15,0
	Totaal Staf		61,9	14,0	75,9
Totaal Oost-Brabant			113,9	3.061,9	3.175,8

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN		
			NOS	OS	Totaal
Limburg	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	28,0		28,0
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		28,0		28,0
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	10	10	2,0
		Meldkamer			56,0
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1,0	57,0	58,0
	Dienst Regionale Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek			34,0
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	2,0	7,0
		Informatieknooppunten			62,0
		Inwinning			32,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionale Informatie			54,0
		RID-WIV			12,0
	Totaal Dienst Regionale Informatieorganisatie		6,0	198,0	204,0
	Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Arrestantentaken			129,0
		Infrastructuur	10	62,0	63,0
		Leiding dienst	10	2,0	3,0
		Regionaal Service Centrum			77,0
		Regionale Conflict- en Crisisbeheersing			40,0
		Regionale Coördinatietaken	10	29,0	30,0
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		3,0	339,0	342,0
	Dienst Regionale Recherche	Generieke Opsporing			110,5
		Leiding dienst	3,0	2,0	5,0
		Specialistische Ondersteuning			162,5
		Thematische Opsporing			68,0
		Vreemdelingenpolitie			72,6
	Totaal Dienst Regionale Recherche		3,0	415,6	418,6
	District Noord- en Midden-Limburg	Districtsrecherche			83,0
		Flexteam			22,0
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Echt	10	73,1	74,1
		Team Horst, Peel en Maas	10	72,1	73,1
		Team Roermond	10	94,1	95,1
		Team Venlo / Beesel	10	167,1	168,1
		Team Venray / Gennep	10	81,1	82,1
		Team Weert	10	108,1	109,1
	Totaal District Noord- en Midden-Limburg		7,0	702,6	709,6
	District Parkstad - Limburg	Districtsrecherche			56,0
		Flexteam			210
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Brunssum / Landgraaf	10	133,2	134,2
		Team Heerlen	10	183,2	184,2
		Team Kerkrade	10	80,1	81,1
	Totaal District Parkstad - Limburg		4,0	475,5	479,5
	District Zuid-West-Limburg	Districtsrecherche			69,0
		Flexteam			210
		Leiding district	10	2,0	3,0
		Team Heuvelland	10	91,1	92,1
		Team Maastricht	10	209,5	210,5
		Team Westelijke Mijnstreek	10	193,2	194,2
		ZSM			10,0
	Totaal District Zuid-West-Limburg		4,0	595,8	599,8
	Formatie ontwikkelingen	Cybercrime			2,2
	<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFPN-functie)</i>	CTER - Aanpak uitreizigers			0,7
		RA - uitbereiding tbv wijken			18,5
		RA - uitbr. digitale expertise (cyber)			3,7
		RA - uitbr. Recherche omdernijende zware crim.			9,3
		Herschikking Aspiranten (naar het PDC)			-31,5
	Totaal formatieontwikkeling		0,0	2,9	2,9
	Leiding Regionale Eenheid	-			4,0
	Totaal Leiding Regionale Eenheid				4,0
	Staf	Bestuursondersteuning		219	21,9
		Communicatie		15,0	15,0
		Control		9,0	9,0
		Leiding staf		2,0	2,0
		Politieprofessie		3,0	10,0
		Veiligheid, Integriteit en Klachten		7,0	6,0
	Totaal Staf			57,9	16,0
	Totaal Limburg			113,9	2.806,4
					2.920,3

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE BEGROTING/BEHEERPLAN			
nivo 1	nivo 2	nivo 3	NOS	OS	Totaal	
Landelijke Eenheid	Dienst Bedrijfsvoering Landelijke Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	46,0		46,0	
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Landelijke Eenheid		46,0		46,0	
	Dienst Infrastructuur	Executieve Ondersteuning		196,0	196,0	
		Flexteam		12,0	12,0	
		Geografische Afdeling - Noord-Oost-Nederland	2,0	193,0	195,0	
		Geografische Afdeling - Noord-West-Nederland	2,0	196,0	198,0	
		Geografische Afdeling - Zuid-Oost-Nederland	2,0	196,0	198,0	
		Geografische Afdeling - Zuid-West-Nederland	2,0	213,0	215,0	
		Leiding dienst	2,0	4,0	6,0	
		Luchtvaart	39,0	77,0	116,0	
		Opsporing Infrastructuur		130,0	130,0	
		Totaal Dienst Infrastructuur		49,0	1.217,0	1.266,0
	Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging	Bureau Nationale Taken		6,0	6,0	
		Diplomatieke Beveiliging 1		122,0	122,0	
		Diplomatieke Beveiliging 2		122,0	122,0	
		Koninklijke Beveiliging		122,0	122,0	
		Leiding dienst	10	3,0	4,0	
		Operationele Ondersteuning	2,0	20,0	22,0	
		Totaal Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging	3,0	395,0	398,0	
	Dienst Landelijk Operationeel Centrum	Intake		138,5	138,5	
		Kwaliteit	15	4,0	5,5	
		Leiding dienst	10	2,0	3,0	
		Operaties		116,0	116,0	
		Preparatie en Operationeel Beheer	3,0	23,0	26,0	
		Totaal Dienst Landelijk Operationeel Centrum	5,5	283,5	289,0	
	Dienst Landelijke Informatieorganisatie	Analyse en Onderzoek		103,0	103,0	
		Business Intelligence en Kwaliteit	5,0	7,0	12,0	
		Informatieknooppunt Dienst Bewaken en Beveiligen		48,0	48,0	
		Informatieknooppunt Dienst Infrastructuur		62,0	62,0	
		Informatieknooppunt Dienst Landelijke Recherche		75,0	75,0	
		Informatieknooppunt DLOS		30,0	30,0	
		Inwinning		91,5	91,5	
		Landelijk Internationaal Rechtshulp Centrum		147,0	147,0	
		Landelijke Informatie		143,0	143,0	
		Leiding dienst	4,0	3,0	7,0	
		LID-WIV		20,0	20,0	
		Totaal Dienst Landelijke Informatieorganisatie	9,0	729,5	738,5	
	Dienst Landelijke Operationele Samenwerking	Afgeschermd Operaties		199,1	199,1	
		Bereiden	27,0	169,0	196,0	
		Frontoffice		14,0	14,0	
		Interceptie en Sensing	4,0	96,5	100,5	
		Keuringsdienst	3,0	3,0	6,0	
		Landelijk Forensisch Service Centrum		117,2	117,2	
		Leiding dienst	10	3,0	4,0	
		Speur- en Specialistische Dieren	5,5	74,8	80,3	
		Technologische Ontwikkeling en Expertise	10,0	15,8	125,8	
		Totaal Dienst Landelijke Operationele Samenwerking	50,5	792,4	842,9	
Dienst Landelijke Recherche	Generieke Opsporing 1		135,0	135,0		
	Generieke Opsporing 2		122,0	122,0		
	Generieke Opsporing 3		119,0	119,0		
	Leiding dienst	10	3,0	4,0		
	Programmamanagement		9,0	9,0		
	Specialistische Ondersteuning		186,7	186,7		
	Thematische Opsporing 1		162,0	162,0		
	Thematische Opsporing 2		91,0	91,0		
	Thematische Opsporing 3		89,0	89,0		
	Totaal Dienst Landelijke Recherche	1,0	916,7	917,7		
Dienst Speciale Interventies	Aanhouding en Ondersteuning		164,0	164,0		
	Expertise en Operationele Ondersteuning		8,0	8,0		
	Interventies		19,0	19,0		
	Leiding dienst	10	2,0	3,0		
	Operaties		7,0	7,0		
	Sturingsinfo en Ondersteuning	4,0	2,0	6,0		
	Totaal Dienst Speciale Interventies	5,0	202,0	207,0		
Expertisecentrum FO	-		6,0	6,0		
Totaal Expertisecentrum FO			6,0	6,0		
Financial Intelligence Unit	Beleid, Accountmanagement en Relatiebeheer	3,0	15,0	18,0		
	Leiding dienst	2,0	2,0	4,0		
	Maatwerk		21,0	21,0		
	Reguler en O&I		20,0	20,0		
	Totaal Financial Intelligence Unit	5,0	58,0	63,0		
Formatie ontwikkelingen	Uitbreiding DSI (79 fte waarvan 28 fte bij Defensie)	10	50,0	51,0		
<i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFN-functie)</i>	Uitbreiding Observatieteams		70,0	70,0		
	Uitbreiding Speciale Interventieteams		120,0	120,0		
	Bestrijding Mensenhandel (versterking EMM)		7,0	7,0		
	Cybercrime		4,0	4,0		
	CTER - Aanpak uitreizigers		1,2	1,2		
	RA - uitbr. digitale expertise (cyber)		46,0	46,0		
	RA - uitbr. Recherche ondermijnende zware crim.		18,0	18,0		
	RA - uitbr. Internationaal		65,0	65,0		
	Totaal formatieontwikkeling	1,0	381,2	382,2		
Leiding Landelijke Eenheid	-		4,0	4,0		
Totaal Leiding Landelijke Eenheid			4,0	4,0		
Staf	Bestuursondersteuning	418	10	42,8		
	Communicatie	20,0	10	21,0		
	Control	15,0	10	16,0		
	Leiding staf	10	10	2,0		
	Politieprofessie	2,0	21,0	23,0		
	Veiligheid, Integriteit en Klachten	110	19,0	30,0		
	Totaal Staf	90,8	44,0	134,8		
Totaal Landelijke Eenheid			265,8	5.029,3	5.295,1	

Organisatie-eenheid			DOELFORMATIE				
nivo 1	nivo 2	nivo 3	BEGROTING/BEHEERPLAN				
			NOS	OS	Totaal		
Politiedienstencentrum	Dienst Communicatie	Account en Advies	34,0		34,0		
		Innovatie en Onderzoek	17,0		17,0		
		Korpsmedia	33,8		33,8		
		Leiding dienst	2,5		2,5		
		Producties en Congressen	32,7		32,7		
		Totaal Dienst Communicatie		120,0		120,0	
	Dienst Facility Management	Facilitaire Services NON	482,0		482,0		
		Facilitaire Services NWN	613,0		613,0		
		Facilitaire Services ZN	610,0		610,0		
		FM Informatie, Analyse en Rapportage	98,0		98,0		
		Huisvesting	99,0		99,0		
		Inkoop	55,5		55,5		
		Leiding dienst	2,0		2,0		
		Producten- en Dienstenmanagement	49,0		49,0		
			Totaal Dienst Facility Management		2.008,5		2.008,5
		Dienst Financiën	Financiële Administratie	147,9		147,9	
	Financiële Beleidsondersteuning		44,0		44,0		
	Financiële Uitvoeringsondersteuning		114,5		114,5		
	Leiding dienst		3,0		3,0		
		Totaal Dienst Financiën		309,4		309,4	
	Dienst HRM	HR-Administratie	265,0		265,0		
		HR-Expertise	383,8		383,8		
		HR-Informatie en Advies	287,3		287,3		
		In-, Door- en Uitstroom	212,0		212,0		
		Leiding dienst	2,0		2,0		
		Operationele Begeleiding en Training	744,2		744,2		
			Totaal Dienst HRM		1.894,3		1.894,3
	Dienst ICT	ICT ondersteuning	100,5		100,5		
		Leiding dienst	4,0		4,0		
		Levering	1042,0		1042,0		
		Meldkamer Diensten Centrum	309,7	1,0	310,7		
		Ontwikkeling	163,0		163,0		
		Programma, Project en Interim management	70,0		70,0		
		Totaal Dienst ICT		1.689,2	1,0	1.690,2	
	Dienst Informatie management	Advies	244,0		244,0		
		Functioneel Beheer	323,5		323,5		
		Gegevensgebruik en -beheer	13,0		13,0		
		Leiding dienst	2,0		2,0		
		Relatie en Servicelevel management	52,0		52,0		
		Totaal Dienst Informatie management		634,5		634,5	
	Formatie ontwikkelingen <i>(nog in detail uit te werken naar toedeling binnen de eenheid en LFNP-functie)</i>	P/M-onderzoek: Veilig en Gezond Werken (VGW)	62,4		62,4		
		P/M-onderzoek: Versterking Inkoopfunctie	43,0		43,0		
		P/M-onderzoek: Versterking IV-functie	64,0		64,0		
		RA - IV-vernieuwing	70,4		70,4		
		Herschikking Aspiranten (uit de eenheden)		932,1	932,1		
		RA - uitbr. Aspirantcontingent		13,3	13,3		
		Totaal formatieontwikkeling		239,8	945,3	1.185,1	
	Leiding PDC	-	1,0		1,0		
		Totaal Leiding PDC		1,0		1,0	
	Staf PDC	Kwaliteit en Control	15,5		15,5		
Leiding staf		1,0		1,0			
Planning		23,0		23,0			
Secretariaat POR		6,2		6,2			
Staf (algemeen)		3,0		3,0			
Veiligheid, Integriteit en Klachten		19,0	17,0	36,0			
		Totaal Staf PDC		67,7	17,0	84,7	
Totaal Politiedienstencentrum			6.964,4	963,3	7.927,7		

			DOELFORMATIE		
Organisatie-eenheid			BEGROTING/BEHEERPLAN		
nivo 1	nivo 2	nivo 3	NOS	OS	Totaal
Ondersteunende Dienst Politieacademie					
	Afdeling Kennis & Onderzoek	Afdeling Ondersteuning	5,1		5,1
		Kennis- en Informatieknooppunt	27,1		27,1
		Leiding K&O	10		1,0
		Onderzoek	21,1		21,1
	Totaal Afdeling Kennis & Onderzoek		54,2		54,2
	Leiding Ondersteunende dienst Politieacademie	-	10		1,0
	Totaal Leiding Ondersteunende dienst Politieacademie		1,0		1,0
	School voor Basis Politieonderwijs	Hoger Onderwijs	35,1		35,1
		Leiding BPO	2,0		2,0
		MBO Amsterdam	55,5		55,5
		MBO Apeldoorn	56,0		56,0
		MBO Den Haag	30,7		30,7
		MBO Drachten	22,5		22,5
		MBO Eindhoven	31,6		31,6
		MBO Rotterdam	30,7		30,7
		Onderwijsondersteuning	53,2		53,2
	Totaal School voor Basis Politieonderwijs		317,2		317,2
	School voor Vakspecialistisch Politieonderwijs	Beroepsvaardigheden	84,5		84,5
		Bewaken, Beveiligen en Interventies	43,2		43,2
		Conflict- en Crisisbeheersing	39,4		39,4
		Gebiedsgebonden Politie	18,0		18,0
		Generieke Opsporing	62,1		62,1
		Intelligence	22,1		22,1
		Leiding VPO	2,0		2,0
		Meldkamer en Multi Samenwerking	20,7		20,7
		Onderwijsondersteuning	44,1		44,1
		Politieleiderschap	41,1		41,1
		Specialistische Ondersteuning	53,1		53,1
		Thematische Opsporing	33,1		33,1
	Totaal School voor Vakspecialistisch Politieonderwijs		463,4		463,4
	Formatie ontwikkeling (nog uit te werken)	RA - uitbr. Politieacademie	172,3		172,3
	Totaal formatieontwikkeling		172,3		172,3
	Staf	Directieondersteuning	44,0		44,0
		Leiding staf	2,0		2,0
		Onderwijsservicepunt	16,2		16,2
	Totaal Staf		62,2		62,2
Totaal Ondersteunende Dienst Politieacademie			1.070,2		1.070,2
TOTAAL DOELFORMATIE (begroting-beheerplan)			10.281,5	51.329,6	61.611,1

Formatie per LFNP-functie

LFNP -functie	Formatie begroting-beheerplan per LFNP-functie		
	NOS	OS	Totaal
Admin. Secr. M w. A	51,5		51,5
Admin. Secr. M w. B	201,0		201,0
Admin. Secr. M w. C	618,7		618,7
Bedrijfs. Spec. A	672,6		672,6
Bedrijfs. Spec. B	1255,3		1255,3
Bedrijfs. Spec. C	799,8		799,8
Bedrijfs. Spec. D	469,2		469,2
Bedrijfs. Spec. E	249,5		249,5
Bedrijfs. Spec. F	74,0		74,0
Chauffeur (HSM)	28,5		28,5
Directeur (NOS)	13,0		13,0
Directiesecr. / Officemr.	32,0		32,0
Docent A	109,1		109,1
Docent B	338,5		338,5
Docent C	156,3		156,3
Docent D	111,8		111,8
Gespec. M w. A	977,1		977,1
Gespec. M w. B	533,3		533,3
Gespec. M w. C	350,0		350,0
Korpschef (NOS)	2,0		2,0
Lector	5,0		5,0
M w. HSM B	545,0		545,0
M w. HSM C	308,0		308,0
M w. HSM D	143,4		143,4
M w. Techniek A	94,0		94,0
M w. Techniek B	304,5		304,5
M w. Techniek C	338,0		338,0
M w. Techniek D	127,0		127,0
OE GGP (NOS)	174,0		174,0
Oper. Begel. A	264,8		264,8
Oper. Begel. B	97,2		97,2
Oper. Spec. B (NOS)	23,2		23,2
Secretarieel M w.	197,0		197,0
Sectorhoofd (NOS)	47,0		47,0
Teamchef A (NOS)	4,0		4,0
Teamchef B (NOS)	15,0		15,0
Teamchef C (NOS)	120,0		120,0
Wetens. Onderz. A	10,1		10,1
Wetens. Onderz. B	4,0		4,0
Wetens. Onderz. C	4,0		4,0
<i>Nog in detail uit te werken</i>	413,1		413,1
<i>ontwikkelingen op LFNP-nivo</i>		1409,0	1409,0
Aspirant		4.655,3	4.655,3
Ass. Beveiliging B		982,4	982,4
Ass. Forens. Opsp.		32,5	32,5
Ass. GGP A		102,0	102,0
Ass. GGP B		869,4	869,4
Ass. I&S A		27,0	27,0

LFNP -functie	Formatie begroting-beheerplan per LFNP-functie		
	NOS	OS	Totaal
Ass. I&S B		1409,2	1409,2
Chef Vlieger		3,0	3,0
Directeur (OS)		33,0	33,0
Gen. Beveiliging		332,5	332,5
Gen. Forens. Opsp.		326,9	326,9
Gen. GGP		8.319,4	8.319,4
Gen. I&S		177,7	177,7
Gen. Intelligence		881,3	881,3
Gen. Interventie		91,0	91,0
Gen. Meldkamer		621,9	621,9
Gen. Observatie		434,2	434,2
Gen. Tact. Opsp.		3.738,7	3.738,7
Korpschef (OS)		15,0	15,0
M w. Beveiliging		389,7	389,7
M w. Forens. Opsp.		129,5	129,5
M w. GGP		3.214,3	3.214,3
M w. I&S		2.150,1	2.150,1
M w. Intelligence		296,1	296,1
M w. Observatie		5,0	5,0
M w. Tact. Opsp.		81,4	81,4
OE Beveiliging		148,0	148,0
OE Forens. Opsp.		81,5	81,5
OE GGP		2.360,4	2.360,4
OE I&S		81,0	81,0
OE Inf. Runner		114,2	114,2
OE Intelligence		225,0	225,0
OE Interventie		26,0	26,0
OE Meldkamer		1,0	1,0
OE Observatie		41,5	41,5
OE Tact. Opsp.		611,0	611,0
Oper. Spec. A		2.519,8	2.519,8
Oper. Spec. B		1256,9	1256,9
Oper. Spec. C		661,7	661,7
Oper. Spec. D		144,9	144,9
Oper. Spec. E		148,0	148,0
Oper. Spec. F		3,0	3,0
Politie Vlieger		29,0	29,0
Sectorhoofd (OS)		95,5	95,5
Sr. Beveiliging		285,5	285,5
Sr. Forens. Opsp.		460,5	460,5
Sr. GGP		6.337,1	6.337,1
Sr. I&S		146,0	146,0
Sr. Inf. Runner		363,0	363,0
Sr. Intelligence		1.183,6	1.183,6
Sr. Interventie		63,0	63,0
Sr. Meldkamer		203,0	203,0
Sr. Observatie		224,4	224,4
Sr. Tact. Opsp.		2.104,1	2.104,1
Teamchef B (OS)		118,0	118,0
Teamchef C (OS)		565,5	565,5
Totaal	10.281,5	51.329,6	61.611,1

Bijlage 2 Model A: Balans

Balans Nationale Politie							
Activa	Jaarrek.	Begroting	Begroting		Meerjarenraming		
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Vaste Activa							
Materiële vaste activa	2.012	2.166	2.139	2.178	2.214	2.256	2.299
Financiële vaste activa	551	354	288	195	114	113	113
Totaal vaste activa	2.563	2.519	2.427	2.373	2.329	2.370	2.412
Vlottende Activa							
Vorderingen en overlopende activa	217	268	243	218	205	126	125
Liquide middelen	522	120	256	229	213	203	186
Totaal vlottende activa	739	389	500	447	417	329	312
Totaal Activa	3.302	2.908	2.927	2.820	2.746	2.699	2.724
Passiva							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	168	162	162	162	162	162	162
Bestemmingsreserves	-	-	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	168	162	162	162	162	162	162
Voorzieningen	1.065	495	427	307	209	123	117
Langlopende schulden	937	1.243	1.271	1.300	1.331	1.363	1.399
Kortlopende schulden							
Schulden en overlopende passiva	1.132	1.007	1.066	1.051	1.044	1.051	1.046
Liquide middelen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal kortlopende schulden	1.132	1.007	1.066	1.051	1.044	1.051	1.046
Totaal passiva	3.302	2.908	2.927	2.820	2.746	2.699	2.724
Bufferfunctie							
AR / gem.bijdragen afgelopen 3 jaar in %	3,2%	3,0%	3,0%	2,9%	2,9%	2,8%	2,9%
Solvabiliteit							
Eigen vermogen / totaal vermogen in %	5,1%	5,6%	5,5%	5,7%	5,9%	6,0%	5,9%

Bijlage 3 Model B: Exploitatierkening

Exploitatierkening							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	Jaarrek. 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	2020	Meerjarenraming		
					2021	2022	2023
Totaal bijdragen	5.563	5.469	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606
Exploitatiekosten							
Personeel	4.346	4.270	4.377	4.342	4.240	4.213	4.223
Rente	17	17	15	15	15	16	16
Opleiding en vorming	49	56	66	63	63	63	63
Huisvesting	354	326	332	334	334	336	325
Vervoer	181	200	206	207	206	208	208
Verbindingen en automatisering	358	399	437	459	467	470	470
Geweldmiddelen en uitrusting	28	43	53	53	53	52	52
Operationeel	153	108	131	131	132	132	132
Beheer	127	122	117	118	116	116	116
Totaal exploitatiekosten	5.612	5.541	5.734	5.720	5.625	5.606	5.606
Resultaat uit normale	49-	72-	-	0	0-	-	-
Buitengewone lasten	7	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	59	72	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	3	0	-	0	0-	-	-
Resultaatbestemming							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>							
Toevoeging bestemmingsreserves							
Onttrekkingen bestemmingsreserves	51						
Saldo mutaties bestemmingsreserve	51-	-	-	-	-	-	-
Toevoeging algemene reserve	10						
Onttrekkingen algemene reserve	8	72					
Vermogensconversie							
Saldo mutaties algemene reserve	2	72-	-	-	-	-	-
Bestemming exploitatieresultaat	49-	72-	-	-	-	-	-

Bijlage 4 Model C: Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>	Jaarrek. 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	2020	Meerjarenraming		
					2021	2022	2023
Beginstand liquide middelen	338	589	358	256	229	213	203
Operationele activiteiten							
Exploitatieresultaat boekjaar	49-	0-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen vaste activa	243	268	269	265	264	266	266
Mutatie voorzieningen	74	458-	155-	120-	98-	86-	7-
Overige mutaties eigen vermogen	-	2	-	-	-	-	-
Mutatie werkkapitaal (excl. liquide middelen)	24-	71-	36	119	93	79	0
Kasstroom operationele	243	258-	151	264	259	259	259
Investeringsactiviteiten							
Investeringsmaterieel vaste activa	402-	350-	317-	305-	299-	308-	308-
Desinvesteringen materieel vaste activa	28	-	-	-	-	-	-
Investeringsfinancieel vaste activa	293	2-	-	-	-	-	-
Kasstroom investeringsactiviteiten	81-	352-	317-	305-	299-	308-	308-
Financieringsactiviteiten							
Ontvangsten langlopende schulden	149	350	317	305	299	308	308
Aflossingen langlopende schulden	127-	208-	252-	291-	275-	269-	276-
Vermogensconversie							
Kasstroom	22	142	64	13	24	40	32
Totale kasstroom	185	468-	102-	27-	16-	9-	17-
Eindstand liquide middelen	522	120	256	229	213	203	186
Liquiditeit							
Vlottende activa / kort vreemd vermogen in	65,3%	38,6%	46,9%	42,5%	40,0%	31,3%	29,8%

Bijlage 5 Model D – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2019-2023)

Model D1

Personeelsinformatie								
	Jaarrek. 2017	Begroten 2018	Prognos 2018	Begroten 2019	2020	Meerjarenraming		
						2021	2022	2023
Operationele sterkte [exclusief aspiranten]								
Noot: De uitstroom op 31 december van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.								
<i>Sterkte aanvang boekjaar in FTE</i>		47.620	47.429	46.968	46.591	46.161	46.217	46.281
Instroom uit opleiding		393	789	1045	1071	1658	1634	1487
Instroom		425	541	516	511	458	470	495
Werktijdwijziging		(19)	-	-	-	-	-	-
Doorstroom NOS > OS		30	11	10	9	7	7	7
Doorstroom OS > NOS		2	19	9	17	21	25	25
Uitstroom [voorzienbaar]		986	1.108	1.209	1.268	1.301	1.262	1.254
Uitstroom [onvoorzien]		673	675	729	736	744	761	769
Sterkte einde boekjaar in FTE	47.429	46.787	46.968	46.591	46.161	46.217	46.281	46.221
Aspiranten in fte								
<i>Aantal aspiranten aanvang boekjaar</i>		2.939	2.887	3.648	4.270	4.725	4.671	4.610
Instroom in opleiding		1.301	1.732	1.887	1.801	1.901	1.860	1.819
Uitval		185	182	221	275	297	288	275
Uitstroom uit opleiding		393	789	1.045	1.071	1.658	1.634	1.487
Aantal aspiranten einde boekjaar	2.887	3.662	3.648	4.270	4.725	4.671	4.610	4.667
Berekening gemiddelde operationele sterkte								
Beginstand		50.559	50.316	50.616	50.861	50.886	50.888	50.890
Eindstand		50.450	50.616	50.861	50.886	50.888	50.890	50.888
Gemiddelde OS	50.542	50.504	50.466	50.738	50.873	50.887	50.889	50.889
Niet-operationele sterkte								
Beginstand		10.246	10.604	10.536	10.331	10.108	10.106	10.113
Instroom		352	399	299	369	588	624	602
Doorstroom NOS > OS		30	11	10	9	7	7	7
Doorstroom OS > NOS		2	19	9	17	21	25	25
Uitstroom [voorzienbaar]		270	199	240	343	357	391	384
Uitstroom [onvoorzien]		231	277	262	256	246	244	240
Eindstand	10.604	10.069	10.536	10.331	10.108	10.106	10.113	10.109
Gemiddelde sterktes:								
Operationele sterkte excl. aspiranten	47.760	47.203	47.199	46.780	46.376	46.189	46.249	46.251
Aspiranten	2.782	3.301	3.267	3.959	4.497	4.698	4.640	4.638
Niet-operationele sterkte	10.509	10.157	10.570	10.434	10.220	10.107	10.110	10.111
Overall sterkte	61.051	60.662	61.036	61.172	61.093	60.995	60.999	61.000
Financiële gegevens								
Gemiddelde loonsom OS			67.831	68.037	68.088	67.915	67.577	67.305
Gemiddelde loonsom aspiranten			30.389	29.092	28.982	29.174	29.357	29.975
Gemiddelde loonsom NOS			70.026	69.933	69.873	69.642	69.275	68.993

In bovenstaande tabel, **Model D1**, is de personeelsprognose opgenomen samenhangende met verwerking van de personeelsinformatie op basis van de structureel beschikbaar gestelde regeerakkoordgelden van € 145 miljoen.

In onderstaande tabel, **Model D2**, de personeelsprognose gepresenteerd samenhangende met een verwerking van personeelsinformatie op basis van de volledige regeerakkoordgelden oplopend naar uiteindelijk € 291 miljoen in 2022 en 2023.

Model D2

Personeelsinformatie								
	Jaarrek. 2017	Begroting 2018	Prognose 2018	Begroting 2019	2020	Meerjarenraming		
						2021	2022	2023
Operationele sterkte [exclusief aspiranten]								
Noot: De uitstroom op 31 december van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.								
Sterkte aanvang boekjaar in FTE		47.620	47.429	46.968	46.591	46.230	46.300	46.481
Instroom uit opleiding		393	789	1045	1071	1659	1678	1559
Instroom		425	541	516	583	479	544	506
Werktijdwijziging		(19)	-	-	-	-	-	-
Doorstroom NOS > OS		30	11	10	8	6	6	7
Doorstroom OS > NOS		2	19	9	19	22	25	27
Uitstroom [voorzienbaar]		986	1.108	1.209	1.268	1.304	1.260	1.256
Uitstroom [onvoorzien]		673	675	729	736	748	764	773
Sterkte einde boekjaar in FTE	47.429	46.787	46.968	46.591	46.230	46.300	46.481	46.497
Aspiranten in fte								
Aantal aspiranten aanvang boekjaar		2.939	2.887	3.648	4.270	4.824	4.840	4.852
Instroom in opleiding		1.301	1.732	1.887	1.901	1.979	1.990	1.832
Uitval		185	182	221	275	304	300	292
Uitstroom uit opleiding		393	789	1.045	1.071	1.659	1.678	1.559
Aantal aspiranten einde boekjaar	2.887	3.662	3.648	4.270	4.824	4.840	4.852	4.834
Berekening gemiddelde operationele sterkte								
Beginstand		50.559	50.316	50.616	50.861	51.055	51.140	51.333
Eindstand		50.450	50.616	50.861	51.055	51.140	51.333	51.331
Gemiddelde OS	50.542	50.504	50.466	50.738	50.958	51.097	51.237	51.332
Niet-operationele sterkte								
Beginstand		10.246	10.604	10.536	10.331	10.150	10.189	10.224
Instroom		352	399	299	407	623	654	636
Doorstroom NOS > OS		30	11	10	8	6	6	7
Doorstroom OS > NOS		2	19	9	19	22	25	27
Uitstroom [voorzienbaar]		270	199	240	343	355	392	382
Uitstroom [onvoorzien]		231	277	262	256	245	246	244
Eindstand	10.604	10.069	10.536	10.331	10.150	10.189	10.224	10.254
Gemiddelde sterktes:								
Operationele sterkte excl. aspiranten	47.760	47.203	47.199	46.780	46.411	46.265	46.390	46.489
Aspiranten	2.782	3.301	3.267	3.959	4.547	4.832	4.846	4.843
Niet-operationele sterkte	10.509	10.157	10.570	10.434	10.241	10.169	10.206	10.239
Overall sterkte	61.051	60.662	61.036	61.172	61.198	61.267	61.443	61.571
Financiële gegevens								
Gemiddelde loonsom OS			67.831	68.037	68.088	67.915	67.577	67.305
Gemiddelde loonsom aspiranten			30.389	29.092	28.982	29.174	29.357	29.975
Gemiddelde loonsom NOS			70.026	69.933	69.873	69.642	69.275	68.993

Bijlage 6 Kapstokmodel

Baten- en lastencategorieën Nationale Politie							
Bedragen x€1miljoen							
Lasten	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1 PERSONEELSLASTEN	4.381	4.300	4.406	4.370	4.269	4.242	4.252
1.1 Salarissen huidig personeel	2.920	2.880	2.909	2.893	2.878	2.869	2.861
1.11 Schaalsalaris	2.545	2.520	2.546	2.532	2.519	2.510	2.502
1.12 Vakantie-uitkering	215	213	215	213	212	212	211
1.18 Eindejaarsuitkering	199	198	200	199	197	197	196
1.19 Functiehuis	-	-	-	-	-	-	-
1.191 Overige	40-	50-	51-	51-	50-	49-	48-
1.2 Toelagen huidig personeel	252	250	249	245	242	239	236
1.20 Overwerkvergoeding	24	25	26	26	26	26	26
1.21 Operationele toelagen	127	122	122	121	120	121	121
1.25 Levenslooptoelagen	74	67	65	63	61	59	58
1.29 Overige	28	36	36	36	35	33	32
1.3 Sociale lasten huidig personeel	842	831	870	864	858	855	852
1.31 Premie OP/NP/ANW	353	340	372	369	366	364	363
1.32 Premie Arbeidsongeschiktheidpens.	7	7	7	7	7	6	6
1.33 Overgangspremie VPL	81	79	82	81	81	80	80
1.331 Pseudo premie AFUP [afwikkeling]	0-	-	-	-	-	-	-
1.35 Bijdrage Zorgverzekeringswet	190	182	195	194	193	193	192
1.37 Premie WAO/WIA	189	182	192	190	190	189	189
1.39 Overige	22	42	22	22	22	22	22
1.4 Bijkomende personeelslasten	188	181	236	244	188	177	200
1.41 Reiskosten woon- werkverkeer	85	116	100	95	91	87	87
1.42 Kosten bedrijfsgeneeskunde	29	16	16	16	16	16	16
1.44 Kosten dienstongevallen	53	13	10	10	10	10	10
1.45 Algemene kostenvergoeding	4	5	13	13	13	10	10
1.49 Overige	16	30	98	110	58	54	77
1.5 Vrijwillige politie	5	7	7	7	7	7	7
3.0 Personeel van derden	136	134	114	97	75	75	75
3.02 Uitzendkrachten	15	41	31	21	16	16	16
3.03 WSW'ers	3	2	2	2	2	2	2
3.04 Beveiligingsbedrijven	-	-	-	-	-	-	-
3.05 ICT-personeel	52	31	31	33	28	29	29
3.09 Overige inhuur personeel derden	66	61	50	41	29	29	29
6.0 Toevoeging aan voorzieningen	38	18	21	21	21	21	21
6.01 Toevoeging TOR	-	-	-	-	-	-	-
6.02 Toevoeging Wachtgeld, WW, WAO	25	18	18	18	18	18	18
6.03 Toevoeging voorz. dienstjubilea	11	-	-	-	-	-	-
6.04 Toevoeging overige personeelsvoorz.	2	-	3	3	3	3	3
2 RENTE en SOORTGELIJKE KOSTEN	17	17	15	15	15	16	16
2.1 Rente rekening courant MinFin	-	-	-	-	-	-	-
2.2 Rente leningen derden	0	1	0	0-	0-	0-	0-
2.3 Rente lening MinFin	12	12	12	14	15	16	16
2.4 Rente lening vermogensconversie	5	4	3	1	-	-	-
3 OPLEIDING EN VORMING	55	63	66	63	63	63	63
2.2.1 Afschrijvingen	1	1	1	1	1	1	1
2.2.2 Boekverlies activa	0	-	-	-	-	-	-
3.2 Huren en lease	1	1	1	1	1	1	1
3.3 Duurzame goederen	0	1	1	1	1	1	1
3.4 Overige zaken en diensten	45	52	53	50	50	50	50
3.4.1 Munitie / pepperspray	8	8	9	9	9	9	9
6.0 Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-

4	HUISVESTING	372	334	341	342	342	345	333
2.2.1	Afschrijvingen	79	78	80	81	84	87	87
2.2.2	Boekverlies activa	24	-	-	-	-	-	-
3.1	Gas, licht en water	32	36	35	34	33	33	33
3.2	Huren, pachten en lease	55	54	55	54	53	55	55
3.3	Duurzame goederen	6	7	6	6	6	6	6
3.4	Overige zaken en diensten	45	88	87	86	90	81	70
3.4.1	Onderhoud	99	42	49	53	47	56	56
3.4.2	Schoonmaak	32	29	29	28	28	27	27
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	0	-	-	-	-	-	-
5	VERVOER	193	213	218	218	217	219	219
2.2.1	Afschrijvingen	82	86	86	81	77	79	79
2.2.2	Boekverlies activa	1	2	1	1	2	2	2
3.1	Brandstof	30	31	33	35	37	37	37
3.2	Huren en lease	12	13	13	13	13	13	13
3.3	Duurzame goederen	2	3	6	6	6	6	6
3.4	Overige zaken en diensten	25	27	26	26	26	26	26
3.4.1	Onderhoud	36	44	45	48	48	48	48
3.4.2	Schade	6	7	7	7	7	7	7
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
6	VERB. EN AUTOMATISERING	384	410	448	470	479	482	482
2.2.1	Afschrijvingen	78	86	83	84	83	80	80
2.2.2	Boekverlies activa	2	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	23	15	9	10	9	11	11
3.4	Overige zaken en diensten	279	308	355	376	386	390	390
4.2.5	Inhouding C2000	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
7	GEWELDMIDDELEN EN UITRUS	29	45	54	54	54	54	54
2.2.1	Afschrijvingen	1	1	2	2	2	2	1
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	3	6	6	6	6	6	6
3.4	Overige zaken en diensten	25	37	45	45	45	45	45
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
8	OPERATIONEEL	174	119	149	149	151	150	150
2.2.1	Afschrijvingen	15	16	17	17	17	17	17
2.2.2	Boekverlies activa	0	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	1	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	3	5	4	4	4	5	5
3.4	Overige zaken en diensten	61	49	54	54	55	55	55
3.4.1	Reis- en verblijfkosten binnen- & buiten	48	24	37	37	37	36	36
3.4.2	Arrestantenzorg	27	18	23	23	23	23	23
3.4.3	Meldkamerkosten samenw. derden	19	7	14	14	14	14	14
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
9	BEHEER	129	127	122	123	121	121	121
2.2.1	Afschrijvingen	0	0	0	0	0	0	0
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	7	5	5	5	5	5	5
3.3	Duurzame goederen	0	1	1	1	1	1	1
3.4	Overige zaken en diensten	47	55	56	56	56	56	56
3.4.1	Catering	24	22	22	22	22	22	22
3.4.2	Externe deskundigheid	43	39	32	33	32	32	32
3.4.3	Vergaderkosten	7	6	6	6	6	6	6
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL LASTEN NORMALE BEDRIJ		5.735	5.627	5.819	5.805	5.711	5.692	5.691

Baten		Jaarrek.	Begroting	Begroting		Meerjarenraming		
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	PERSONEEL	36-	30-	29-	29-	29-	29-	29-
1.1	Salarissen huidig personeel	24-	16-	16-	16-	16-	16-	16-
1.19	Overige	24-	16-	16-	16-	16-	16-	16-
1.3	Sociale lasten huidig personeel	0-	-	-	-	-	-	-
1.39	Overige	0-	-	-	-	-	-	-
1.4	Bijkomende personeelslasten	1-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
1.49	Overige	1-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
3.0	Uitbesteed personeel	10-	14-	12-	12-	12-	12-	12-
3.05	Exogeen gefinancierden	3-	14-	12-	12-	12-	12-	12-
3.09	Overige pers. aan derden uitgeleend	8-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
6.01	Vrijval TOR	-	-	-	-	-	-	-
6.02	Vrijval Wachtgeld, WW, WAO	-	-	-	-	-	-	-
6.03	Vrijval voorziening dienstjubilea	-	-	-	-	-	-	-
6.04	Vrijval overige personeelsvoorz.	-	-	-	-	-	-	-
2	RENTE	0-	-	-	-	-	-	-
2.11	Rente ontvangen van MinFin	-	-	-	-	-	-	-
2.12	Rente ontvangen van derden	0-	-	-	-	-	-	-

3	OPLEIDING EN VORMING	6-	7-	0-	0-	-	-	-
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	6-	7-	0-	0-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
4	HUISVESTING	19-	8-	8-	8-	8-	8-	8-
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	7-	-	-	-	-	-	-
3.1	Gas, licht en water	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren, pachten en lease	8-	5-	5-	5-	5-	5-	5-
3.3	Duurzame goederen	0-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	3-	4-	4-	4-	4-	4-	4-
3.4.1	Onderhoud	-	-	-	-	-	-	-
3.4.2	Schoonmaak	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	0-	-	-	-	-	-	-
5	VERVOER	12-	12-	11-	11-	11-	11-	11-
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	6-	8-	7-	7-	7-	7-	7-
3.1	Brandstof	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	-	-	-	-	-	-
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	Schade	0-	1-	1-	1-	1-	1-	1-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
6	VERBIND. EN AUTOMATISERING	26-	11-	11-	11-	12-	12-	12-
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	25-	11-	11-	11-	12-	12-	12-
4.2.5	Doorbelaasting C2000	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
7	GEWELDMIDDELEN EN UITRUSTING	2-	1-	2-	2-	2-	2-	1-
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-	2-	2-	2-	2-	1-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
8	OPERATIONEEL	22-	11-	19-	19-	19-	19-	18-
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	0-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
3.3	Duurzame goederen	0-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
3.4	Overige zaken en diensten	12-	9-	10-	10-	10-	9-	9-
3.4.1	Reis- en verblijfkosten binnen- & buitenland	0-	-	-	-	-	-	-
3.4.2	Arrestantenzorg	1	2-	2-	2-	2-	2-	2-
3.4.3	Meldkamerbaten samenw. derden	9-	-	8-	8-	8-	8-	8-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
9	BEHEER	2-	5-	5-	5-	5-	5-	5-
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	2-	3-	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	-	-	-	-	-	-	-
11	BIJDRAGEN	5.563-	5.469-	5.734-	5.720-	5.625-	5.606-	5.606-
4.1	Rijksbijdragen	5.537-	5.468-	5.733-	5.720-	5.625-	5.606-	5.606-
4.1.1	Rijksbijdragen VenJ	5.537-	5.452-	5.698-	5.687-	5.592-	5.582-	5.582-
4.1.3	Bijdragen overige departementen	-	15-	35-	33-	33-	24-	24-
4.1.9	Overige bijdragen [o.a. gemeenten]	27-	1-	1-	-	-	-	-
TOTAAL BATEN NORMALE BEDRIJF		5.687-	5.555-	5.819-	5.805-	5.711-	5.692-	5.691-
RESULTAAT NORMALE BEDRIJFSV		49-	72-	-	0	-	0	0
12	BUITENGEWONE LASTEN	7	-	-	-	-	-	-
12	BUITENGEWONE BATEN	59	72	-	-	-	-	-
EXPLOITATIERESULTAAT		3	0	-	-	-	-	-

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-f)
2019							
Algemene bijdrage JenV	-	5.426	5.426	5.426	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	8	193	201	194	-	-	8
Overige bijdragen JenV *)	22	113	135	78	4	47	5
Overige bijdragen	4	36	40	36	-	-	4
Totaal (rijks)bijdragen	34	5.768	5.802	5.734	4	47	16
2020							
Algemene bijdrage JenV	-	5.401	5.401	5.401	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	8	180	188	180	-	-	7
Overige bijdragen JenV *)	5	113	118	106	5	2	5
Overige bijdragen	4	33	37	33	-	-	4
Totaal (rijks)bijdragen	16	5.727	5.743	5.720	5	2	16
2021							
Algemene bijdrage JenV	-	5.306	5.306	5.306	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	7	180	187	180	-	-	7
Overige bijdragen JenV *)	5	113	118	106	5	1	5
Overige bijdragen	4	33	37	33	-	-	4
Totaal (rijks)bijdragen	16	5.631	5.647	5.625	5	1	16
2022							
Algemene bijdrage JenV	-	5.292	5.292	5.292	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	7	180	187	180	-	-	7
Overige bijdragen JenV *)	5	112	117	111	-	2	5
Overige bijdragen	4	24	28	24	-	-	4
Totaal (rijks)bijdragen	16	5.608	5.624	5.606	-	2	15
2023							
Algemene bijdrage JenV	-	5.290	5.290	5.290	-	-	-
Bijzondere bijdragen JenV	7	180	187	180	-	-	7
Overige bijdragen JenV *)	5	112	117	112	-	-	5
Overige bijdragen	4	24	28	24	-	-	4
Totaal (rijks)bijdragen	15	5.605	5.621	5.606	-	-	15

De bestedingen via activa en balans (kolommen e en f) betreffen investeringen in de vernieuwing C-2000 en de Landelijke ICT-ring LMO. Deze investeringen zijn niet opgenomen in de exploitatierekening van deze begroting. Het betreft activiteiten waarbij de politie slechts uitvoerder is in opdracht van het departement. De middelen die worden ingezet zijn onderdeel van de bijzondere bijdrage Meldkamerdomein en de openstaande rijksbijdrage Meldkamerdomein op de balans van de politie.

Bijlage 8 Reorganisatiekosten

Exploitatierkening Reorganisatiekosten							
Bedragen x €1 miljoen	Bestedin	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
	t/m 2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Totaal bijdragen	301	10	10	-	-	-	-
Exploitatiekosten							
Personeel	253	42	21	9	5	1	-
Rente	-	-	-	-	-	-	-
Opleiding en vorming	5	2	1	-	-	-	-
Huisvesting	17	4	-	-	-	-	-
Vervoer	0	-	-	-	-	-	-
Verbindingen en automatisering	7	-	-	-	-	-	-
Geweldmiddelen en uitrusting	-	-	-	-	-	-	-
Operationeel	0	-	-	-	-	-	-
Beheer	27	1	-	-	-	-	-
Totaal exploitatiekosten	310	49	22	9	5	1	-

De exploitatiekosten worden binnen de exploitatierkening van de politie wordt deels de bijdrage vorming Nationale Politie gedekt vanuit de algemene rijksbijdrage.

Bijlage 9 Recherche Samenwerkingsteam (RST) en Team Bestrijding Ondernijning (TBO)

Exploitatierekening RST en TBO							
<i>Bedragen x €1.000,-</i>	Jaarrek. 2017	Begroting 2018	Begroting 2019	2020	Meerjarenraming		
					2021	2022	2023
Totaal bijdragen							
Bijdragen BZK	16.799	12.968	26.243	26.243	26.243	16.943	16.943
Overige bijdragen	610	60	60	-	-	-	-
Totaal bijdragen	17.409	13.028	26.303	26.243	26.243	16.943	16.943
Exploiatiekosten							
Personeel	9.456	6.260	17.298	17.298	17.298	10.258	10.258
Rente	-	-	-	-	-	-	-
Opleiding en vorming	322	380	500	500	500	380	380
Huisvesting	1.102	1.208	1.298	1.298	1.298	1.068	1.068
Vervoer	638	627	720	720	720	615	615
Verbindingen en automatisering	2.793	2.432	2.949	2.889	2.889	2.549	2.549
Geweldmiddelen en uitrusting	4	8	83	83	83	43	43
Operationeel	2.507	1.728	2.889	2.889	2.889	1.564	1.564
Beheer	587	385	566	566	566	466	466
Totaal exploitatiekosten	17.409	13.028	26.303	26.243	26.243	16.943	16.943
Resultaat uit normale bedrijfsvoering	-	-	-	-	-	-	-
Balans RST en TBO							
Activa							
<i>Bedragen x €1.000,-</i>							
Vaste Activa							
Materiële vaste activa	2.412	3.576	2.702	2.992	3.282	3.572	3.862
Financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-	-
Totaal vaste activa	2.412	3.576	2.702	2.992	3.282	3.572	3.862
Vlottende Activa							
Vorderingen en overlopende activa	2.958	313	2.958	2.958	2.958	2.958	2.958
Liquide middelen	1.146	958	856	566	276		
Totaal vlottende activa	4.104	1.271	3.814	3.524	3.234	2.958	2.958
Totaal Activa	6.516	4.847	6.516	6.516	6.516	6.530	6.820
Passiva							
<i>Bedragen x €1 miljoen</i>							
Eigen vermogen							
Algemene reserve	-	-	-	-	-	-	-
Bestemmingsreserves	-	-	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	-	-	-	-	-	-	-
Voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
Langlopende schulden	-	-	-	-	-	-	-
Kortlopende schulden							
Schulden en overlopende passiva	6.516	4.847	6.516	6.516	6.516	6.516	6.516
Liquide middelen	-	-	-	-	-	14	304
Totaal kortlopende schulden	6.516	4.847	6.516	6.516	6.516	6.530	6.820
Totaal passiva	6.516	4.847	6.516	6.516	6.516	6.530	6.820

Bijlage 10 Ondersteunende Dienst PolitieAcademie (ODPA)

Exploitatierkening ODPA							
<i>Bedragen x €1miljoen</i>	Begroting	Begroting	2020	Meerjarenraming			2023
	2018	2019		2021	2022		
Exploitatiekosten							
Personeel	102	106	104	103	102	101	
Rente	3	3	3	3	3	3	
Opleiding en vorming	38-	30-	30-	31-	30-	30-	
Huisvesting	19	19	20	19	19	19	
Vervoer	5	5	5	5	5	5	
Verbindingen en automatisering	7	7	7	7	7	7	
Geweldmiddelen en uitrusting	0	0	0	0	0	0	
Operationeel	2	2	2	2	2	2	
Beheer	5	5	5	5	5	5	
Totaal exploitatiekosten	106	118	117	114	114	113	