Staf Korpsleiding

26 augustus 2019

Begroting 2020-2024

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave 2

Kengetallen 4

1. Inleiding 6

2. Strategische agenda 5-4-3 7
2.1 Het strategisch kompas voor de politie van overmorgen (5-4-3) 7
2.2 De vier hoofdopgaven (5-4-3) 8
2.2.1 Veiligheidsagenda 2019-2022 9
2.2.2 Uitwerking Evaluatie Politiewet 9
2.2.3 Cao-afspraken 2018-2020 11
2.2.4 Doorontwikkeling korps 11
2.3 De toetsstenen (5-4-3) 11

3. Meerjarige ontwikkeling 13
3.1 Inleiding 13
3.2 Wijk & veiligheid 13
3.2.1 GGP 13
3.2.2 Dienstverlening 14
3.2.3 Zorg en Veiligheid 14
3.2.4 Crisisbeheersing 14
3.3 Opsporing 15
3.3.1 Opsporing 15
3.3.2 Ondermijning 16
3.3.3 Digitalisering & cybercrime 16
3.3.4 Financieel Economische Criminaliteit 16
3.3.5 CTER 17
3.3.6 Vreemdelingen en migratiecriminaliteit 17
3.4 Business Intelligence & informatie 18
3.4.1 Intelligence 19
3.4.2 Vernieuwend registreren 19
3.5 Ontwikkeling bedrijfsvoering 19
3.5.1 Bedrijfsvoering 20
3.6 Bijzondere domeinen 21
3.6.1 Landelijke Meldkamer Samenwerking 21
3.7 Concretisering ontwikkelingen in 16 doelstellingen voor 2020 22

4. Inzet mensen en middelen in de operatie 25
4.1 Inleiding 25
4.2 Begrotingsmodel: middelen inzichtelijk gemaakt naar de eenheden 25
4.3 Bezetting per eenheid 27
4.4 Huisvesting per eenheid 29
4.5 Vervoer per eenheid 30
4.6 ICT per eenheid 32

5. Strategische beheerthema's en maatregelen 33
5.1 Generieke beheerthema's 33
5.1.1 Integriteitsbeleid 33
5.1.2 Diversiteit en inclusie 33
5.1.3 Ontwikkelplan politie 33
5.1.4 Getraindheid 34
5.1.5 Aanpak Verzuim 34

5.1.6 Vrijwilligers management 34
5.1.7 Banenafspraak (arbeidsbeperkten) 34
5.1.8 Geweldsmiddelen en Uitrusting 35
5.1.9 IV-strategie en architectuur 35
5.1.10 Strategisch huisvestingspan 36
5.2 Specifieke beheerthema's 37
5.2.1 Politieacademie 37
5.2.2 Landelijke Meldkamer Samenwerking 37
5.2.3 Implementatie programma Grenzen en Veiligheid 38
5.3 Risicomanagement 38

6. Financiën 40
6.1 Begroting in één oogopslag 40
6.2 Financiële randvoorwaarden 40
6.3 Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten 41
6.4 Toelichting op exploitatieresultaat en kengetallen 41
6.5 Toelichting op de balans 46
6.5.1 Activa 46
6.5.1.1 Vaste activa 46
6.5.1.2 Meerjarige investeringsbegroting 46
6.5.1.3 Vlottende activa 49
6.5.2 Passiva 50
6.5.2.1 Eigen vermogen 50
6.5.2.2 Voorzieningen 50
6.5.2.3 Langlopende schulden 50
6.5.2.4 Kortlopende schulden 50
6.6 Toelichting op kasstroomoverzicht 51
6.7 Toelichting financiering 51

Bijlage 1 Formatieplan 53

Bijlage 2 Model A: Balans 56

Bijlage 3 Model B: Exploitatierekening 57

Bijlage 4 Model C: Kasstroomoverzicht 58

Bijlage 5 Model D – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2020-2024) 59

Bijlage 6 Kapstokmodel 61

Bijlage 7 Specificaties besteding bijdragen 64

Bijlage 8 Politieacademie 65

Kengetallen

Onderstaand is een beknopte weergave van de financiële informatie in de begroting 2020-2024. Uit de overzichten is af te leiden dat er in alle begrotingsjaren sprake is van een sluitende financiële exploitatie en een stabiel eigen vermogen. Tevens geven we inzicht in de aanvullende financiële ruimte die vanuit de regeerakkoordgelden Rutte III beschikbaar worden gesteld. Verdere duiding van de cijfers is te lezen in de navolgende hoofdstukken.

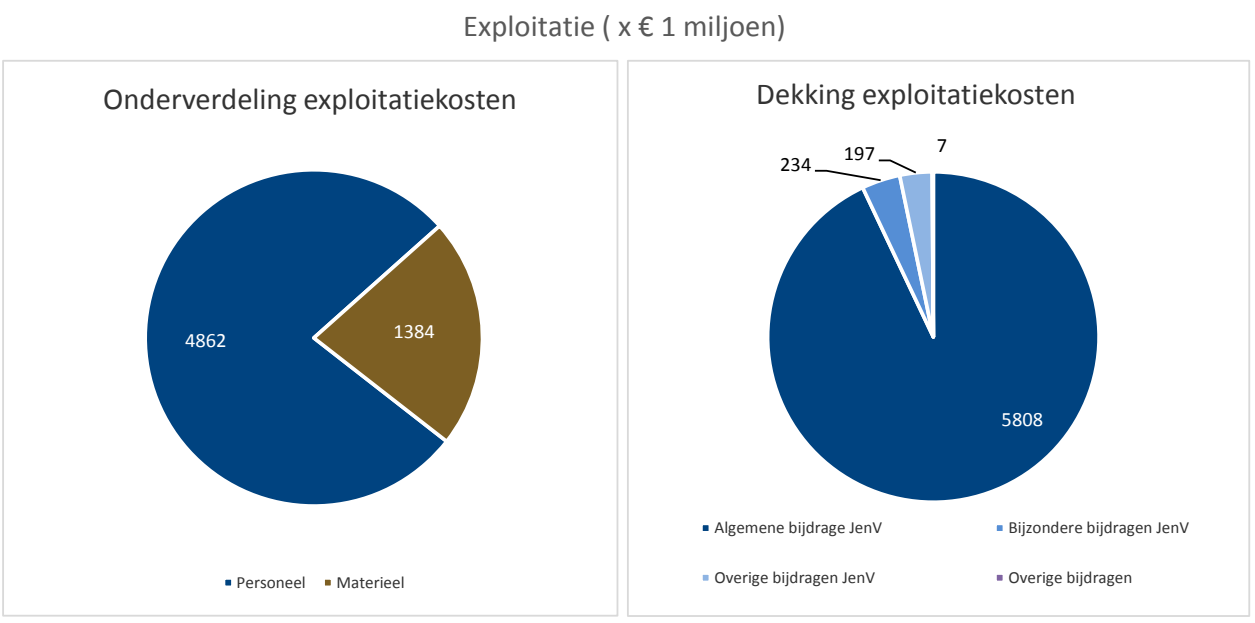
Balans, meerjarig

Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Vaste Activa	2.405	2.427	2.332	2.277	2.308	2.339	2.373
Vlottende Activa	669	500	753	698	592	557	531
Totaal Activa	**3.074**	**2.927**	**3.085**	**2.975**	**2.900**	**2.896**	**2.904**
Eigen Vermogen	173	162	161	161	161	161	161
Voorzieningen	632	427	358	247	149	134	119
Langlopende Schulden	980	1271	1366	1385	1396	1416	1444
Kortlopende Schulden	1290	1066	1199	1182	1195	1185	1179
Totaal Passiva	**3.074**	**2.927**	**3.085**	**2.975**	**2.900**	**2.896**	**2.904**

Exploitatie, meerjarig

Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Totaal bijdragen	**5.711**	**5.734**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Totaal personele kosten	4.521	4.443	4.862	4.770	4.719	4.728	4.736
Totaal materiële kosten	1262	1291	1384	1379	1384	1380	1377
Totaal exploitatiekosten	**5.783**	**5.734**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Resultaat uit normale bedrijfsvoering	**71-**	**0-**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	72	-	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	**1**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Verdeling exploitatie



Regeerakkoord Rutte III

Regeerakkoord Politie *Bedragen x €1miljoen*	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 *in fte's*	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. Inleiding

Voor u ligt de begroting 2020, waar het beheerplan onderdeel van uitmaakt, en de meerjarenraming 2021 – 2024 van de politie, verder te noemen ‘de begroting’. De begroting is het document waarin wordt aangegeven met welke middelen de politie haar werk uitvoert en hoe de organisatie wordt beheerst en gemanaged. Daarom gaat deze begroting voor een deel over aantallen, middelen, bedragen en sturingsconcepten. Maar daarachter gaat natuurlijk ‘het echte politiewerk schuil, het werk dat iedere dag wordt gedaan om mensen die in gevaar of onveilig zijn te beschermen en om verstorend, crimineel of anderszins fout gedrag binnen de perken te houden. Mensenwerk dat betekenisvol is voor iedere burger, elke dag weer’ aldus korpschef Erik Akerboom. Deze begroting bevat de kaders die faciliterend moeten zijn aan het echte politiewerk.

Onderdelen van dat politiewerk zullen in de toekomst sterk veranderen, terwijl de essentie van het politiewerk blijvend is: waakzaam en dienstbaar zijn. De maatschappij verandert immers snel en hiermee veranderen veiligheidsvraagstukken en criminaliteitsvormen. De toenemende internationalisering, het volledig in de maatschappij geïntegreerde internet en de steeds verdergaande technologisering zorgen voor nieuwe maatschappelijke verbindingen en verhoudingen en een verregaande integratie van web, wijk en wereld.

De politie zal steeds met nieuwe en onvoorspelbare uitdagingen worden geconfronteerd in een maatschappij die onverminderd om een betrouwbare politie zal blijven vragen. De politie wordt immers gezien als een van de meest toegankelijk en nabije vertrouwde partners op het gebied van veiligheid die de neutraliteit bewaart en bewaakt. Dat de politie in moeilijke tijden in staat is gebleken deze rol te vervullen laten de huidige prestaties van politie zien. Deze zijn onverminderd hoog gebleven de afgelopen jaren. De politie is blij dat dit gewaardeerd wordt en dat de samenleving groot vertrouwen in haar heeft. Het is zaak dat de politie anticipeert op de veranderingen in de maatschappij, in haar interne organisatie en daarbij haar identiteit behoudt. Dit staat centraal in haar ontwikkeling.

De hoofdstukken 2 en 3 zijn gewijd aan de ontwikkeling van de politieorganisatie. De strategische agenda wordt toegelicht in hoofdstuk 2. De verdere uitwerking op portefeuilleniveau is opgenomen in hoofdstuk 3 en voor het jaar 2020 geconcretiseerd in doelstellingen.

De hoofdstukken 4 tot en met 6 geven inzicht in de totale begroting. Hierbij schenken we aandacht aan de verdeling van mensen en middelen in de operatie, strategische beheerthema’s en bijbehorende maatregelen. Specifieke aandacht wordt geschonken aan de extra middelen die vanuit het regeerakkoord van het kabinet Rutte III, beschikbaar worden gesteld.

2. Strategische agenda 5-4-3

De politie is in een nieuwe fase terechtgekomen. De turbulente fase van de reorganisatie is voorbij: het korps staat en is stabiel, de basis is op orde. De blik kan naar voren, al blijft het altijd zaak om behoedzaam en realistisch te opereren en voortdurend naar de organisatie te blijven luisteren. De politie is er trots op dat zij de afgelopen jaren er in is geslaagd haar prestaties en de waardering voor haar prestaties door de burgers en veiligheidspartners op peil te houden: de politie geniet nog immer groot vertrouwen. Met de basis op orde en het vertrouwen op peil is de tijd aangebroken om te focussen op de dynamische veiligheidsuitdagingen van de toekomst en de snel veranderende maatschappij. Dit vergt een flexibele organisatie die weet wat zij wil, die vooruit kijkt en die met haar partners koers bepaalt en vasthoudt en weet wat zij kan. De strategische agenda omarmt dit en geeft hierin richting, met als doel de weg naar de politie van overmorgen te plaveien.

De strategische agenda:

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

Figuur: 5-4-3 Strategische agenda politie

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

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

De volgende 5 richtingen worden door het kompas gegeven:

1. Verbondenheid web, wijk en wereld.

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

2. Nieuwe coalities

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

3. Technologie en intelligence

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

4. Actief transparant

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

5. Flexibel en Wendbaar

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

2.2 De vier hoofdopgaven (5-4-3)

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

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

2.2.1 Veiligheidsagenda 2019-2022

Volgend uit artikel 18 van de Politiewet 2012 stelt de Minister, gehoord het College van procureurs-generaal, de regio-burgemeesters en de korpschef, tenminste eenmaal in de vier jaar de landelijke beleidsdoelstellingen vast ten aanzien van de taakuitvoering van de politie. Eerder werden hier vooral kwantificeerbare resultaatafspraken gemaakt. In de laatste Veiligheidsagenda zijn ook ten aanzien van de benodigde ontwikkeling van de politie, als onderdeel van de veiligheidsketen, op diverse veiligheidsthema's, afspraken gemaakt.

Op 14 november 2018 heeft de minister de Kamer geïnformeerd over de landelijke beleidsdoelstellingen die voor de komende vier jaar (2019-2022) zijn vastgesteld. Dit zijn de onderwerpen die, los van lokale prioriteiten, altijd meegewogen worden door het gezag bij de lokale prioritering en afstemming over de inzet van de politie. Het betreft hier ambities ten aanzien van:

- Ondermijning;
- Mensenhandel;
- Cybercriminaliteit inclusief online seksueel kindermisbruik;
- Executie.

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

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

2.2.2 Uitwerking Evaluatie Politiewet

In 2017 heeft de Commissie Kuijken de Politiewet 2012 geëvalueerd. De evaluatie heeft geleid tot aanbevelingen aan de Minister, aanbevelingen aan de gezagen en aan de politie. De aanbevelingen aan de politie bevatten onder andere de behoefte om de politie meer ruimte te bieden voor de uitvoering van de (lokale) politietaak. Hiertoe moet meer flexibiliteit worden ingebed in de structuur van de politieorganisatie. Om de beoogde flexibiliteit te creëren is een flexibiliseringsagenda opgezet. Met de flexibiliseringsagenda worden maatregelen genomen om de politieorganisatie flexibeler te laten functioneren, opdat er effectiever kan worden opgetreden. Dit betreft onderstaande onderwerpen.

Flexibilisering arbeidsvoorwaarden in relatie tot capaciteit
De gesprekken over de gewenste flexibilisering binnen de arbeidsvoorwaarden vinden plaats binnen het kader van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen met de politievakorganisaties. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2018-2020 zijn de volgende afspraken gemaakt die bijdragen aan de gewenste flexibilisering op het gebied van capaciteit en inzetbaarheid: de gefaseerde invoering van zelfroosteren, het afschaffen van de Landelijke Arbeidstijdenregeling politie (LAR), de ontwikkeling van een handreiking nachtdienstontheffing (die moet leiden tot een evenwichtigere toepassing van nachtdiensten), de reiskostenafspraak dat bepaalde dienstreizen in eigen tijd plaatsvinden en de verruimde mogelijkheid om tijdelijke aanstellingen toe te passen.

Flexibilisering door bandbreedte op operationele sterkte
Eerder is geconstateerd dat de huidige sturing op middelen met een 'dubbel slot' de kwaliteit en de flexibiliteit van de politieorganisatie beperkt[1]. De huidige bekostigingssystematiek beperkt de mogelijkheden om op lokaal niveau afwegingen te maken tussen personeel, inhuur, overwerk, materieel en kwalitatieve investeringen in bepaalde operationele functies[2]. Ook de Commissie Kuijken besteedde aandacht aan het 'dubbele slot', dat niet bijdraagt aan een slagvaardige, effectieve en doelmatige politieorganisatie en heeft aanbevolen dit 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 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.

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.

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. De politie gaat na in hoeverre het anders inrichten van het politieonderwijs kan leiden tot snellere afronding van de opleiding met behoud van kwaliteit van het onderwijs. Te denken valt bijvoorbeeld aan gerichte opleidingen voor specifieke taakgebieden binnen de politie zonder dat daarvoor de gehele opleiding door hoeft te worden doorlopen. Dit stelt de politie beter in staat om sneller de juiste deskundigheid op de gewenste plekken te kunnen inzetten.

---

[1] Kabinetsreactie IBO effectiviteit politie, d.d. 10 april 2017. Met het dubbel slot wordt bedoeld dat de politie gehouden is aan sterkte afspraken (fte's) en aan haar vastgestelde begroting, waardoor de politie niet flexibel is. Immers een groot deel van de begroting ligt vast (kosten fte) waardoor er nauwelijks ruimte is voor investeringen in middelen (kwalitatief en/of kwantitatief) indien daar behoefte aan is voor een betere taakuitvoering.
[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 personele budget van een eenheid in overeenstemming tussen gezag en politiechef deze in de formatie worden verwerkt.

2.2.3 Cao-afspraken 2018-2020

Op 1 november 2018 hebben de cao-partijen, de Minister van Justitie en Veiligheid, de korpschef en de voorzitters van de politievakorganisaties overeenstemming bereikt over de cao voor de sector politie voor de periode 2018-2020. De korpsleiding en de vakorganisaties en de COR in het zogenoemde “strategisch beraad” hebben parallel aan de cao-onderhandelingen open gesprekken gevoerd over de huidige stand van zaken in de politieorganisatie. Daaruit is in ieder geval helder naar voren gekomen dat beide dezelfde doelen nastreven, namelijk “een politieorganisatie die het politiewerk optimaal ondersteunt en die goed voor haar mensen zorgt. Een politieorganisatie die het vermogen heeft om zichzelf aan te passen aan razendsnelle technologische en maatschappelijke veranderingen en dus ook in de toekomst optimaal bij kan dragen aan een veilige samenleving.”

Hiertoe richten de korpsleiding, de vakorganisaties en de COR zich in het “strategisch beraad”, een gezamenlijk overleg, inhoudelijk op de navolgende vier hoofdonderwerpen:

- Gebiedsgebonden politiewerk: het verbeteren van de aansturing en werkwijze van de basisteams;
- Opsporing: het verbeteren van de aansturing en werkwijze in de opsporing;
- Bedrijfsvoering: het verbeteren van de aansluiting tussen de bedrijfsvoering en de operationele werkzaamheden van de politie;
- Capaciteit: het verminderen van de werkdruk van politiemensen en het vergroten van de inzetbaarheid.

2.2.4 Doorontwikkeling korps

In de Veiligheidsagenda hebben we gekeken vanuit het perspectief van de ketenpartners naar de gewenste en benodigde ontwikkeling van de politie. In de opvolging van de aanbevelingen naar aanleiding van de evaluatie van de politiewet is vooral gekeken naar de effectiviteit van de werking van de politie, als gevolg van de gewijzigde wetgeving. In het overleg met de vakorganisaties bij de totstandkoming van de cao is (weliswaar erg breed) door de vakorganisaties en de COR als strategisch partner ook gekeken naar de gewenste ontwikkelingen van de politie, die bijdragen aan een gezonde, prettige werkomgeving en een toekomstbestendige organisatie. De brede vakopvatting en daarmee ook de behoefte aan ontwikkeling vanuit het perspectief van de hoofdportefeuilles, krijgt zijn plaats in de ontwikkelagenda’s. Een aantal ontwikkelagenda’s is reeds bekend en gedeeld met partners, denk aan de ontwikkelagenda’s GGP en Opsporing. Een aantal is nog niet intern opgeleverd en/of extern gedeeld. Denk hierbij aan de ontwikkelagenda intelligence, dienstverlening en het ontwikkelprogramma bedrijfsvoering. Het is denkbaar dat de hiervoor genoemde ontwikkelagenda’s verder aangevuld en uitgediept worden of dat nieuwe ontwikkelagenda’s ontstaan vanuit andere portefeuilles. Dit gebeurt in interne brede afstemming, tussen de strategische top en haar strategische partners, waaronder de COR, de vakorganisaties en het gezag. Uiteraard zal er overlap bestaan tussen de ontwikkelingen beschreven in de ontwikkelagenda’s en de ontwikkelingen zoals opgeschreven in de andere drie hoofdopgaven.

2.3 De toetsstenen (5-4-3)

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

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

Toetsteen 1 – Oog voor de menselijke maat

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

Toetssteen 2 – Met zorg voor elkaar

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

Toetssteen 3 – Bouwend aan onze realisatiekracht

- De vraag naar politiezorg is in principe oneindig, onze capaciteit niet. Simpelweg zeggen ‘pak je verantwoordelijkheid en doe wat we beloofd hebben’ heeft geen zin;

- We zeggen niet graag ‘nee’ tegen burgers en bestuurders maar zullen dat waar nodig toch gezaghebbend moeten doen;
- We moeten daarom leren om collega’s die deze spanning voelen te helpen bij het maken en uitleggen van onze keuzes en zo betrouwbaar te blijven.

3. Meerjarige ontwikkeling

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 2 is de strategische agenda 5-4-3 aan de orde gekomen. In dit hoofdstuk worden de hoofdopgaven voor de komende jaren uitgewerkt op het niveau van de portefeuilles. Per portefeuille zijn de belangrijkste speerpunten aangegeven om tot de realisatie van de beschreven ontwikkelopgaven te komen. Tot slot wordt in 3.7 een overzicht gegeven welke concrete doelen de politie zichzelf stelt om in 2020 te realiseren.

3.2 Wijk & veiligheid

Portefeuille overstijgende ontwikkelingsbehoefte: Samenwerking met burgers

De politie investeert in de verbetering van haar dienstverlening aan de burger. De burger staat hierbij centraal. Het doel is dat burgers in de toekomst zelf nog meer keuzes hebben op welke manier zij contact kunnen opnemen met de politie (bellen, via live-chat, op het bureau etc.). Deze verschillende kanalen sluiten aan bij de behoefte van de burger en waarbij het eenvoudig is om van kanaal te wisselen en informatie toe te blijven voegen. Andere doelen zijn:

- het vergroten van de contactbereidheid van de burger door uit te leggen wat de politie doet en waarom; dat burgers direct in contact kunnen komen met de politie op de wijze die de burger graag wil;
- dat de politie haar processen voor de burger verbetert;
- dat de burger de afhandeling van de nu– en latermelding digitaal kan volgen;
- het sneller afhandelen van nu– en latermeldingen. De verbeteringen die in de teams worden doorgevoerd, zoals benoemd bij GGP, dragen bij aan de verbetering en versnelling van de opvolging van deze meldingen.

De politie ziet de burger als belangrijke samenwerkingspartner en daarom investeert de politie in het creëren van voorzieningen die deze samenwerking vereenvoudigen. Zo onderzoekt de politie manieren om de samenwerking op het gebied van do-it-yourself-policing, bijvoorbeeld preventieve maatregelen die de burger zelf kan nemen, en de participatie van burgers en bedrijven in het opsporingsproces beter te faciliteren. Samen met de burger wordt gewerkt aan een veilige omgeving (fysiek en digitaal). Hiermee wordt rechtstreeks bijgedragen aan de eerste twee punten van het strategisch kompas.

3.2.1 GGP

De beweging naar meer lokaal maatwerk en flexibiliteit en stevige lokale verankering wil de politie in 2020 doorzetten. Daarvoor wordt onder andere ‘klein binnen groot’ georganiseerd waardoor meer aandacht en ruimte ontstaat voor ‘de menselijke maat‘ binnen de basisteams. Dit is een van de toetsstenen uit 5-4-3, die zijn weerslag vindt in de ontwikkelagenda GGP. Door generieke, landelijke voorwaarden te scheppen, zoals verwoord in de doelstellingen (zie paragraaf 3.7), wordt deze beweging ondersteund. Daarnaast zijn in het regeerakkoord middelen beschikbaar gesteld voor capaciteitsuitbreiding ten behoeve van versterken van het gebiedsgebonden werken.

De belangrijkste drijfveer achter de ontwikkeling van de GGP is er voor te zorgen dat de politie, in de lokale context, sterk verbonden blijft met de gemeenschap om het gebiedsgebonden politiewerk te verrichten. Zowel fysiek als digitaal. De maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de diverser wordende maatschappij vragen aanpassingen van de politie. Zeker in haar streven naar toegankelijkheid en nabijheid. Criminaliteit kent andere verschijningsvormen, waarbij steeds vaker criminaliteit gepleegd wordt met een digitaal aspect. De ontwikkeling van het gebiedsgebonden politiewerk is vertaald in de ontwikkelagenda GGP “Podium voor goed politiewerk” en de bijbehorende realisatieagenda.

De politie ziet een ontwikkeling naar gebiedsgebonden veiligheid waarbij de politie een van de partners is als het gaat om veiligheid en veiligheidsgevoel. De politie doet haar werk meer en meer in verbinding met andere publieke en private organisaties. Daarmee wordt geïnvesteerd in de samenhang tussen de verschillende overheidsdomeinen (zorg, sociale

zaken, ruimtelijk ordening en veiligheid) en externe partners, die nodig is voor het versterken van de veiligheid in de leefomgeving van burgers.

Professionalisering van informatiegestuurd werken leidt er toe dat de politie en partners incidenten beter kunnen duiden en daarmee aanpakken. Ook leidt het er toe dat er een verschuiving plaatsvindt van reactief (noodhulp) naar meer proactieve (wijkgerichte) aanpak van veiligheidsvraagstukken. Daarnaast versterkt het verminderen van de administratieve lasten de professionalisering en operationele capaciteit van politie.

3.2.2 Dienstverlening

Technologische en digitale ontwikkelingen leiden er toe dat de behoefte van burgers in de wijze waarop zij in contact wensen te treden met de politie verandert. Daarom is het voor de politie van belang om de mogelijkheden voor digitale dienstverlening uit te breiden, denk aan informatieverstrekking en opname aangifte. Hierbij hoort ook het laagdrempelig en gebruiksvriendelijk maken van digitaal melden, onder andere door middel van webcare. Dienstverlening op maat is het uitgangspunt. Het gaat er niet om hoe de burger contact opneemt, maar dat de burger contact opneemt (omnichannel: via chat, mail, socials, telefonisch, via het internet, op straat of op het bureau). Hierbij is niet een meldings- of aangifteformulier leidend, maar de vraag van de burger. Het gaat erom dat de politie een betekenisvolle opvolging geeft aan deze vraag en informatie blijft krijgen van burgers. Indien de burger slachtoffer is, houdt de politie rekening met de slachtofferrechten. Investeringen in slachtoffers betreffen de Individuele Beoordeling, de doorontwikkeling van de familieagent, familierechercheur en de verbeteringen van mogelijkheden voor informatie-uitwisseling. De politie zal de verbinding met de burger continue meten (in dialoog en digitaal) om te weten wat de verbeterpunten voor de dienstverlening zijn. Momenteel wordt gewerkt aan een meer omvattende en herijkte visie op dienstverlening ter vaststelling in de loop van 2019.

3.2.3 Zorg en Veiligheid

In het kader van Zorg en Veiligheid zet de politie de burger centraal en dan vooral als het gaat om kwetsbare personen. Voor kwetsbare personen/gezinnen vraagt het voorkomen van (herhaald) dader- of slachtofferschap extra aandacht en extra interventies. De politie hanteert hierbij een persoonsgerichte benadering met aandacht voor de leefwereld van de persoon, het gezin. Op basis daarvan worden interventies vanuit verschillende domeinen (civiel, straf, zorg, bestuur) vastgesteld met als doel het voorkomen van (herhaald) slachtoffer- en daderschap. Deze interventies kunnen nooit alleen door de politie worden ingezet en gerealiseerd. Zowel op persoonsniveau als op bestuurlijk niveau vereist dit afstemming met partners. Denk aan het bepalen van het gewenste maatschappelijk effect. De politiebijdrage richt zich binnen deze samenwerkingen specifiek op 'Veiligheid voorop' in acute situaties, het herstel van een veilige leefomgeving en het signaleren en adresseren van mogelijk onveilige situaties aan partners. Ook wil de politie bijdragen aan het beter positioneren van partners door hen te wijzen op fenomenen, trends en oorzaken van slachtoffer-/daderschap.

3.2.4 Crisisbeheersing

Maatschappelijke spanningen, polarisatie en terroristische dreigingen kunnen aanleiding vormen voor langdurig verhoogde paraatheid en maatregelen om snel en flexibel op te schalen. Als gevolg van een toename van de zware en georganiseerde criminaliteit en daarmee gepaard gaand extreem geweld, zoals de liquidatie van een (kroon)getuige in 2018, zijn verbeteringen nodig in de uitvoering van de taak Bewaken en Beveiligen. De Circulaire Bewaken en Beveiligen loopt af in 2019 en zal hierop worden aangepast. Daarbij is van belang dat maatregelen kunnen worden genomen die aansluiten bij de reikwijdte van de zorgplicht van de overheid. Daarnaast is kwaliteitsverbetering nodig in de uitvoering van de taak Bewaken en Beveiligen. Het betreft niet alleen meer capaciteit maar ook een gevarieerder instrumentarium (o.a. alternatieve concepten) om de beveiliging van personen uit te voeren, verbetering van de afhandeling van complexe en regio-overstijgende zaken, en versterking van de opbouw, borging en uitwisseling van kennis en expertise. Al deze verbetermaatregelen zijn gericht op een (landelijke) uniforme kwaliteit en het vergroten van de flexibiliteit.

3.3 Opsporing

3.3.1 Opsporing

De veranderende samenleving vraagt dat de opsporing mee ontwikkelt. Voor de politie betekent dit een heroriëntatie op de rol van de opsporing en wat dit vraagt van de organisatie. In een netwerksamenleving - waarin in toenemende mate sprake is van pluralisering van de politiefunctie - is het de uitdaging om op zoek te gaan naar de (toegevoegde) waarde van de opsporing binnen samenwerkingsverbanden met publieke partners, private partners en burgers. Deze veranderende oriëntatie vraagt van de politie om een investering in mensen en middelen.

Met de Ontwikkelagenda Opsporing van de politie wordt – in vervolg op o.a. de maatregelen uit de contourennota opsporing uit 2015 en in het verlengde van het koersdocument 'Naar een toekomstbestendige opsporing en vervolging' – de vernieuwings- en innovatiekracht voor de komende periode een sterke impuls en richting gegeven. Dit zijn de onderwerpen waar de politie en het OM zich als eerste op moeten richten om tot een toekomstbestendige en kwalitatief goede opsporing en (in vervolg daarop) vervolging te komen: de gewenste verandering, vernieuwing en kwaliteit. De ontwikkelagenda is niet uitsluitend gericht op de recherche. Werkzaamheden in de basisteams van de politie op noodhulp en handhaving betreffen namelijk grotendeels ook eerstelijnsopsporing (bijv. heterdaadkracht). Ook bij de gebiedsgebonden opsporing is het essentieel dat de kwaliteit van het werk goed is.

De beoogde investering in mensen en middelen dient ook tot versterking van de forensische keten met als doel meer (digitaal) forensische sporen sneller beschikbaar te hebben voor sturing in onderzoek en waarheidsvinding, wat de effectiviteit en efficiency van de opsporing ten goede komt. Voor FO fysiek en digitaal liggen de te verwachten inspanningen op het beschikbaar stellen van forensische capaciteit voor going concern en op realisatie van de ambitie, zoals de uitvoering van diverse proeftuinen met mogelijke consequenties op werkprocessen, samenwerking met partnerorganisaties en inrichting van de organisatie; vernieuwing van de forensische leerwegen en informatievoorziening.

Politie (en OM) zet nadrukkelijk in op het realiseren en versterken van de vernieuwings- en innovatiekracht in de opsporing en vervolging, en het realiseren van een verbeterde kwaliteit in de opsporing door middel van onder andere:

- een kwaliteitsprogramma tussen politie en OM;
- op termijn de introductie van de vrijgestelde hulpofficier als kwaliteitsbewaker[5];
- het verhogen van de startbekwaamheid en de vakbekwaamheid, en;
- de doorontwikkeling van ZSM.

Deze vernieuwings- en innovatiekracht richt zich op een vernieuwing van (a) de aanpak van cybercrime, financieel-economische criminaliteit en het werk van de forensische opsporing, en (b) de participatie van burgers en bedrijven in het opsporingsproces en het gebruik van big data.

Bovenstaande wordt versterkt door de aanpak van de top 10 irritaties ten aanzien van de ervaren administratieve last.

Ketenbreed werkt de politie met het OM, de ZM en het ministerie intensief samen aan ketendigitalisering, aanpak van multiproblematiek en de doorlooptijden in de keten. Deze doelen hebben de ketenpartners met elkaar geagendeerd in het Bestuurlijk ketenberaad. De snelle ontwikkelingen in maatschappij en technologie dwingen de politie en het OM om in eenzelfde tempo met deze ontwikkelingen mee te bewegen. Politie en OM moeten om die reden nadrukkelijk inzetten op het realiseren en versterken van de vernieuwings- en innovatiekracht in de opsporing en vervolging.
Politie en OM begeven zich in een overgangsperiode waarbinnen de oude patronen van beheersbaarheid en voorspelbaarheid aan waarde verliezen en nieuwe fenomenen zoals een wijzigende verhouding tussen burgers, bedrijven en

[5] Zie kamerstuk 29628-886, brief minister van Justitie en Veiligheid, 24 juni 2019.

overheid en een grote impact van technologische en wetenschappelijke ontwikkelingen steeds nadrukkelijker doordringen.

3.3.2 Ondermijning

In de eenheden wordt geprioriteerd op de aanpak van ondermijning, in het bijzonder met aandacht voor drugs, financiële geldstromen en de handel in zware automatische vuurwapens. Aan de gezagen van de regionale eenheden en van de landelijke eenheid wordt gevraagd de, bij de middelen van het regeerakkoord toegekende, 171 fte aan capaciteit ten behoeve van de opsporing van ondermijnende en zware criminaliteit, (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). Gezien de aard van de problematiek (lokaal geworteld maar vaak grensoverschrijdend van karakter) heeft de politie vanaf het begin ook aandacht voor regio- of landsgrensoverstijgende aspecten.

Voor een effectieve aanpak is het van belang dat de politie investeert in verbetering van de informatiepositie met als doel hiermee haar kennis en inzicht te vergroten, als basis voor interventies in de aanpak van ondermijnende criminaliteit. Daartoe wordt een betere verbinding en uitwisseling tot stand gebracht tussen de GGP, de informatieorganisatie van de politie en de opsporing.

Ondermijning is naar haar aard in kwantitatieve zin beperkt inzichtelijk. Desalniettemin willen alle betrokkenen weten wat het effect van hun extra inspanning is. Om hieraan invulling te geven wordt gestreefd naar het beter kwantificeerbaar maken van de resultaten van de aanpak van ondermijning.
In het bijzonder wordt hier aandacht gegeven aan de landelijk benoemde accenten in de aanpak, te weten illegale wapens en drugs.

De financiële invalshoek is een dominante lijn in de aanpak van ondermijnde criminaliteit. Financieel onderzoek wordt ingezet a) om geldstromen te onderzoeken en financiële structuren bloot te leggen om waar mogelijk het criminele verdienmodel te verstoren; b) als effectieve strategie om bewijs te vergaren in strafrechtelijke onderzoeken; c) om substantiële criminele winsten te kunnen afpakken; d) om kleinere criminele winsten of luxe goederen af te pakken als voorbeeldfunctie richting wijk/samenleving; e) ter ondersteuning van compensatie van slachtoffers.

Ten minste *een maal per jaar*, na voorbereiding in het Strategisch Beraad Ondermijning, wordt in LOVP-verband gesproken over de voortgang van de (integrale) aanpak van ondermijning, in het bijzonder waar het gaat om de inzet van de politie en de daarmee geboekte resultaten. Doel van dat gesprek is het identificeren en in gang zetten van verbeteringen binnen de aanpak door de politie.

3.3.3 Digitalisering & cybercrime

Een belangrijke ontwikkeling voor de politie is de digitalisering van criminaliteit en daarmee de noodzaak om het politievak te laten 'mee digitaliseren'. De digitale wereld en de fysieke wereld zijn met elkaar verweven. Er is een sterke toename van cybercrime en ook traditionele criminaliteit digitaliseert. De digitale wereld kenmerkt zich onder andere door grenzeloosheid, encryptie, anonimiteit en door een grote invloed van private partijen.

Cybercrime heeft vele gezichten. De gevolgen ervan kunnen zeer ingrijpend zijn voor slachtoffers. Voor de aanpak van dit fenomeen zijn verschillende partners nodig en dient door de politie gewerkt te worden met een palet aan interventies, op verschillende momenten in het proces, zoals preventie, verstoring, en opsporing met als doel een zo groot mogelijk maatschappelijk effect te bewerkstelligen. Bij de aanpak richt de politie zich op de versterking, vernieuwing en innovatie ten aanzien van de aanpak van cybercrime. Concreet vindt de komende jaren een versterking plaats van 145 fte voor het vergroten van de capaciteit van de cybercrime teams in de regionale eenheden en een capaciteitsversterking bij de landelijke eenheid.

Naast bovengenoemde ontwikkeling focust de politie zich op de kansen die de inzet van sensoren in alle operationele processen biedt, waaronder de ontwikkelingen op het gebied van de connected society (smart cities) in samenwerking met de G5 en de VNG. Ook de ontwikkeling en inzet van artificial intelligence (AI) in politieprocessen is een belangrijk thema. Dit heeft onder andere geleid tot de start van het Nationaal politielab AI.

3.3.4 Financieel Economische Criminaliteit

Bij financieel economische criminaliteit staat het waarnemen van de werkelijkheid door een financieel economische bril centraal. Niet alleen ten behoeve van het in beeld brengen en volgen van geldstromen, maar juist ook ten aanzien van bedrijfskundige aspecten, zoals verdienmodellen en financiële structuren. Denk aan het in beeld brengen van nieuwe

vormen van (digitale) valuta en de handel daarin. Dit met het oog op kansen voor interventies die breder zijn dan het strafrecht. Daarnaast is de inzet om vanuit financieel perspectief, de verbinding met wijk, web en wereld, de rol van publiek private veiligheidscoalities en de bijdrage vanuit intelligence en technologie te verstevigen. Daarbij heeft de politie een signalerende en adviserende rol. Waar nodig treedt de politie repressief op en doet zij strafrechtelijk onderzoek.

Daarnaast wordt deze opgedane kennis ingezet bij de aanpak van Ondermijning, CTER en Cybercrime voor een zo integraal mogelijke aanpak. Die integrale aanpak wordt verder gestimuleerd door het verder verankeren van de vaardigheid financieel rechercheren in de generieke werkprocessen, zoals Opsporing, GGP en Intelligence. Concreet betekent dit onder meer het borgen van de aanpak van horizontale fraude en witwassen en het toepassen van afpakken en slachtofferbeslag.

3.3.5 CTER

De aanslagen in België, Engeland, Frankrijk, Nieuw-Zeeland en in Nederland laten zien dat van lone actor aanslagplegers, ongeacht hun ideologisch motief, op dit moment de meest concrete dreiging uitgaat, maar dat dit ook de minst inzichtelijke en minst voorspelbare soort aanslagpleger is en daardoor ook het moeilijkst te voorkomen. Want ondanks dat het merendeel van deze aanslagplegers wel op enig moment in beeld is (geweest) bij politie of inlichtingendiensten, zijn hun terroristische ideeën, motieven en actiebereidheid (vaak) niet tijdig herkenbaar.

Deze en andere (inter)nationale ontwikkelingen op het gebied van radicalisering, extremisme en terrorisme, op thema's als links-rechts extremisme, politiek salafisme en binnen- en buitenlandse terugkeerders, vragen om een politie die in samenwerking met anderen in staat is tot flexibiliteit en aanpassingsvermogen. Hiermee kan een bijdrage worden geleverd aan de opsporing ten dienste van het *vervolgen*, maar het belangrijkste doel is om hiermee terroristische en/of extreem geweld te *voorkomen*. Naast deze inzet wordt ook aandacht besteed aan een gezamenlijke *voorbereiding* ten behoeve van onze respons, voor het geval er desondanks een incident plaatsvindt. Voor beide doelen maar in het bijzonder ten dienste van een optimale informatiepositie, dienen onze collega's (first-responders, wijkagenten, rechercheurs, informatie-specialisten en experts) nauw met elkaar, maar ook met onze buitenwereld (burgers, partners en andere instanties) in verbinding te staan. Bij dit werk bieden nieuwe werkwijzen en technieken, zoals sensing, biometrie, webcare, data science en AI, nieuwe kansen. Dit vraagt om de juiste middelen en geëquipeerd personeel waarmee we zo goed mogelijk blijven aansluiten op de snel veranderende (inter)nationale CTER-ontwikkelingen.

3.3.6 Vreemdelingen en migratiecriminaliteit

In de eenheden wordt geprioriteerd op de aanpak van mensenhandel, onder meer door meer interventies met een grotere maatschappelijke impact zowel nationaal als internationaal. Ten aanzien van migratie heeft de politie een drieledige taak: toezicht en handhaving, opsporing en identificatie. Deze drie taken voert de politie uit in een context die complex en beweeglijk is. Voor alle drie taakvelden geldt dat deze de afgelopen jaren sterk veranderd dan wel geïntensiveerd zijn door de toenemende migratiestroom, (in het bijzonder de vluchtelingencrisis) de aanhoudend substantiële terroristische dreiging en de toenemende aandacht voor de bestrijding van mensensmokkel en mensenhandel.

De vreemdelingentaken op het gebied van Toezicht & Handhaving en Identificatie & Registratie worden onder het gezag van de staatssecretaris van JenV uitgevoerd. De vreemdelingentaken op het gebied van Mensenhandel en Migratiecriminaliteit worden uitgevoerd onder gezag van het Openbaar Ministerie.

De politie heeft specifiek gelabelde capaciteit voor deze vreemdelingentaken. Omdat in de veiligheidsagenda mensenhandel als geprioriteerd thema gepositioneerd is, kan daarvoor naast de een deel van de gelabelde (vreemdelingen)capaciteit ook generieke opsporingscapaciteit beschikbaar komen.

Over de vreemdelingentaken die de politie onder het gezag van de staatssecretaris uitvoert, zijn afzonderlijke resultaatafspraken opgesteld tussen de staatssecretaris en de korpschef. Een belangrijk onderdeel daarvan is de inspanningsverplichting die de politie levert op het Identificatie en Registratieproces in de asielstroom. Afgesproken is dat de politie tot maximaal 120 asielzoekers per dag kan beginnen met het Identificatie & Registratieproces. Dit proces is echter onderhevig aan voortdurende schommelingen in aanbod en herkomst en kent grote afhankelijkheden in de vreemdelingenketen waardoor een flexibele inrichting vereist is. Om dit te kunnen bewerkstelligen zijn meer medewerkers noodzakelijk die bovendien breder inzetbaar zijn dan alleen op het Identificatie en Registratieproces. De korpschef heeft daarom bij de resultaatafspraken een voorbehoud gemaakt.

Naast de kwantitatieve resultaatafspraken op aantallen OM verdachten (240 OM verdachten in 2022) ligt de nadruk vooral op kwalitatieve verbetering van de aanpak van het fenomeen. Hierbij moet de inzet van de politie dan ook buiten het strafrecht tot meer en efficiënter ingrijpen van ketenpartijen leiden.

Conform kabinetsbeleid zet de politie daarnaast in op internationale aanpak. Niet alleen via strafrechtelijke onderzoeken maar ook op het gebied van capacity-building en informatie-uitwisseling ten aanzien van fenomenen en migratiestromen.

3.4 Business Intelligence & informatie

Informatie & digitalisering
De politie verbetert de actuele informatiepositie, als basis voor betekenisvolle interventies door de politie of partners om (samen) zo veel mogelijk effect te sorteren. Een ontwikkeling die rechtstreeks bijdraagt aan de een van de pijlers uit de strategische koers om in nieuwe coalities te werken.

Zo versterkt de politie de informatiepositie op prioritaire veiligheidsvraagstukken. Door professionalisering van het informatie gestuurd werken in de operatie zal de politie nog sneller en beter na een melding, signaal, aangifte of incident op basis van een juiste duiding van beschikbare informatie kunnen handelen. Ook kunnen veiligheidsvraagstukken meer gericht en proactief aangepakt worden.

Dit betekent dat de politie al vanaf de intake beter in staat moet zijn om de steeds grotere hoeveelheid beschikbare informatie te ontsluiten, te combineren, te duiden en te delen. Burgers, (overheid)partners en bedrijven moeten beter kunnen delen wat zij zelf al weten (bijvoorbeeld onderzocht op internet), gefilmd of gefotografeerd hebben

Digitalisering is hierbij van belang. Digitalisering betreft vooral het digitaal, steeds beter, faciliteren van de mogelijkheden om informatie te ontvangen, analyseren en verwerken. De digitale wereld en de fysieke wereld zijn steeds meer met elkaar verweven. Dit leidt ook tot digitalisering van criminaliteit en digitalisering van het politievak. Om hier goed op in te spelen en om te borgen dat de politie digitaal toekomstbestendig blijft, worden eigentijdse ICT-voorzieningen en –platforms ontwikkeld die innovatie en digitale transformatie van het politiewerk mogelijk maken. Dat varieert van het uitbouwen van basisvoorzieningen voor het verwerken van diverse typen data tot nieuwe sleuteltechnologieën en de toepassing daarvan in het politiewerk.

De toegang van burgers tot grote hoeveelheden informatie en moderne technologie leidt ertoe dat zij een steeds grotere rol willen en kunnen spelen in het opsporingsproces. De politieorganisatie speelt hier in toenemende mate op in en ziet de burger als onderdeel van het opsporingsproces. Om dit te ondersteunen is het nodig om data die de politie van burgers ontvangt, waaronder foto’s, video’s en audio, op een slimme manier te kunnen opslaan en ontsluiten. Daarbij moet de politie voldoen aan formele (wetgevings)kaders voor het verwerken van dit soort gegevens. Onder andere privacy en beveiliging van informatie spelen hierin een belangrijke rol. Het beschikbaar hebben van een multimediavoorziening waarmee dit type data op een rechtmatige en veilige manier kan worden opgeslagen en verwerkt, is essentieel. Het beter ondersteunen van het gebruik van multimedia door de politieorganisatie vergroot de informatie-uitwisseling met de burger en maakt daarmee de participatie van de burger in het opsporingsproces. Het ondersteunt onder andere ook het gebruik van multimedia in de strafrechtketen tot en met de rechtszaal, het breder toepassen van sensor- en cameratechnologie bij handhaving en opsporing, het intern communiceren met behulp van video, en de ondersteuning van opleiding, servicedesks en relatiemanagers binnen de bedrijfsvoering.

Kunstmatige intelligentie is één van de state-of-the-art technologieën die een groot effect gaat hebben op de wijze waarop het politiewerk wordt uitgevoerd. Dat is niet alleen een technologische uitdaging, maar zeker ook een organisatorische. Het politie-dataplatform biedt de mogelijkheid om data uit verschillende interne en externe bronnen te combineren en te analyseren. Het toevoegen van kunstmatige intelligentie voorzieningen op dat platform maakt toepassingen op big data mogelijk. Deze technologie is inzetbaar bij het beter in beeld brengen en de aanpak van fenomenen zoals benoemd in de veiligheidsagenda (o.a. vormen van ondermijnende criminaliteit en excessief geweld).

De technologische vernieuwing heeft tevens impact op de manier van organiseren van het werk en de gevraagde vaardigheden en competenties van de medewerker. Hier wordt aandacht aan besteed in het personeelsplan voor de toekomst.

3.4.1 Intelligence

Een goede informatiepositie en actiegerichte informatie in de operatie is essentieel om effectief uitvoering te geven aan politiewerk. Weten wat er speelt draagt in belangrijke mate bij aan het vertrouwen van de burger en partners in de kwaliteit van de politie. Inzet van moderne informatietechnologie zorgt voor een betere informatiepositie waardoor politiecapaciteit effectiever kan worden ingezet. De politie ontwikkelt zich tot een meer data- en informatiegedreven organisatie. Door de inzet van moderne informatietechnologie voor het intelligencewerk kan sneller en beter antwoord worden gevonden op operationele vragen en behoeften, bijvoorbeeld vanuit het operationeel centrum dat in verbinding staat met de collega op straat, de wijkagent, de noodhulp, de rechercheur. Dit geldt ook voor vragen van veiligheidspartners ten behoeve van een integrale aanpak.

In 2020 werkt de politie verder aan het realiseren van de Business Intelligence strategie met investeringen langs de lijnen ‘werk’, ‘mensen’ en ‘data’. Deze strategie is gericht op tijdige en integere intelligence uit big data van en voor de politie en partners. Daartoe wordt gewerkt aan realisatie van informatievoorzieningen voor het snel beschikbaar maken, analyseren, duiden en delen van grote hoeveelheden data uit verschillende bronnen, met inzet van state-of-the-art technologie. Om deze vernieuwing in het politiewerk te verankeren wordt gewerkt aan verbetering van de informatievaardigheden van politiemedewerkers, aan kennis in de bedrijfsvoering en aan doorontwikkeling van de informatieorganisatie.

De realisatie van het politie-dataplatform is een belangrijke voorwaarde om de politie in staat te stellen sneller en effectiever om te gaan met nieuwe en snel veranderende veiligheidsvraagstukken. Dit vereist ook versterking van kennisnetwerken (bijvoorbeeld ten behoeve van relevante kennis en informatie-uitwisseling) binnen en buiten de politieorganisatie.

De komende jaren is het belangrijk de vraag te beantwoorden hoe de politie de grote hoeveelheid gegevens kan gebruiken om haar slagkracht en effectiviteit te vergroten. Tegelijkertijd moet de politie kunnen garanderen dat deze gegevens rechtmatig worden verkregen (Wetboek van Strafvordering), rechtmatig worden verwerkt, rechtmatig worden gecombineerd (Wet Politiegegevens) en waarvan de uitkomsten kritisch zijn geanalyseerd, reproduceerbaar en controleerbaar zijn (ethisch verantwoord).

3.4.2 Vernieuwend registreren

De politie werkt met ‘vernieuwend registreren’ aan het vergroten van het gebruiksgemak van de registratieve IV-voorzieningen. Het betreft plaats- en tijdonafhankelijk kunnen werken op mobiele en vaste apparaten, waarbij multimedia worden geïntegreerd, wat bijdraagt aan meer directe politietijd. Dit wordt onder andere bereikt door het eenmalig, eenduidig en kwalitatief betrouwbaar vastleggen van informatie en het wegnemen van de huidige applicatiegrenzen ter facilitering van het werkproces en de gerelateerde informatiestroom. Met als bijkomend resultaat lagere instandhoudingskosten, meer flexibiliteit en toekomstvastheid.

3.5 Ontwikkeling bedrijfsvoering

Portefeuille overstijgende ontwikkelingsbehoefte: Informatie & Digitalisering

Zoals eerder aangegeven kent de politie de aankomende jaren een grote uitstroom van medewerkers, mede omdat een groot aantal medewerkers de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. De vraag naar passende bemensing die daardoor ontstaat, betreft circa 14.000 tot 17.000 formatieplaatsen in zeven jaar. Er wordt voor het effectief opvangen van deze vervanging geïnvesteerd in onder andere een verhoging van de instroomaantallen, uitbreiding van de capaciteit en de huisvesting van de docenten van Politieacademie, de ontwikkeling van slimme opleidingsroutes en meer samenwerking bij opleiding en onderzoek tussen politieonderwijs en Regulier Onderwijs.

De nieuwe instroom draagt bij aan het toekomstbestendig aanpassen van de politie om deze mee te laten groeien met maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. De ontwikkelingen in de GGP, Opsporing, Intelligence en Bedrijfsvoering, de steeds verdergaande digitalisering en de afspraken zoals gemaakt rondom de cao leiden tot andere behoeften ten aanzien van competenties en werkvormen. Deze ontwikkelingen vragen om een mix van nieuwe en oude vaardigheden en alternatieve manieren van invulling van werkzaamheden.

In navolging op de aanbevelingen van de commissie Kuijken en de afspraken in het regeerakkoord, wordt invulling gegeven aan de flexibilisering van het korps en het vergroten van de lokale zeggenschap, door het instellen van de mogelijkheid voor politiechefs om keuzes te maken in besteding van middelen. Denk hierbij aan uitruilmogelijkheden tussen budget voor inhuur, overwerk, inzet van hoger ingeschaalde functies en materieel, waardoor de organisatie flexibeler wordt en helpt bij het inspelen op toekomstige veranderingen, zoals de vervangingsvraag.

3.5.1 Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van het korps functioneert. Maar het besef is er dat verbeteringen noodzakelijk zijn. Beter in verbinding met de operatiën, vergroting van de zeggenschap vanuit de eenheden, betere producten en diensten en betere dienstverlening vanuit het PDC. Aanbevelingen tot deze verbeteringen zijn gedaan door de commissie Kuijken, het gezag en door de vakorganisaties en de COR. Deze aanbevelingen hebben geleid tot het opstellen van de flexibiliseringsagenda (AEF) en afspraken ten aanzien van de doorontwikkeling van de politieorganisatie.

Op basis van de aanbevelingen zijn voor de ontwikkeling van de bedrijfsvoering de volgende doelen gesteld:

- Betere verbinding met de operatiën;
- Meer zeggenschap voor de eenheden;
- Betere producten en diensten vanuit PDC;
- Betere dienstverlening (‘menselijke maat’) vanuit PDC.

In 2020 (en verder) zullen vervolgstappen in de ontwikkeling van de bedrijfsvoering worden gezet. Deze worden gerealiseerd via een viertal trajecten. Door uitvoering van PDC Next Level wordt het dienstverleningsconcept van het PDC doorontwikkeld. Het programma Doorontwikkelen Begroting en Budgettering (DoBB) zorgt voor meer zeggenschap vanuit de eenheden. Hieraan randvoorwaardelijk zijn de versteviging van de controlfunctie en het beter integreren en op orde brengen van de gegevens en informatie.

Via PDC Next Level, werkt het PDC toe naar een dienstverlening die altijd beschikbaar is, samen en integraal vorm wordt gegeven en een dienstverlening die gekenmerkt wordt door haar vernieuwende karakter. In 2020 worden zichtbare resultaten geboekt. Via een integraal intern portaal, webshop en appshop worden de producten en diensten beter bereikbaar voor de collega’s. Ook een integraal werkende servicedesk draagt hieraan bij. Bovendien wordt de nabijheid van het PDC beter georganiseerd, waardoor de menselijke maat vergroot wordt. Hiermee wordt in 2019 al geëxperimenteerd in enkele proeftuinen. Onderdeel van PDC Next Level is ook de vereenvoudiging van de processen ten behoeve van de vermindering van administratieve lasten en de verbetering van zeggenschap. Tot slot richt het PDC feedback kanalen en de PDC-intelligencefunctie beter in, zodat het PDC een zelflerend organisatieonderdeel wordt.

Een belangrijke voorwaarde voor het creëren van meer zeggenschap is dat er een systematiek wordt ontwikkeld die dit mogelijk maakt, een systematiek die faciliterend werkt, die ondersteuning biedt en verantwoording en control mogelijk maakt zonder overbodige bureaucratisering. Om de mogelijkheden hiertoe nader te verkennen is eind 2017 DoBB in het leven geroepen. DoBB heeft in kaart gebracht welke stappen er gezet dienen te worden om daadwerkelijk te komen tot zo’n systematiek. Kort samengevat:

fase I: realiseer inzicht in wat een chef aan mensen en middelen ter beschikking heeft, door het verbeteren van de datakwaliteit en het aanpassen van informatiesystemen;
fase II: maak het maken van keuzes mogelijk, door invloed daar neer te leggen waar beslissen, benutten, betalen en verantwoorden samen komen. Laat dienstverlening daarbij aansluiten;
fase III: bezie of, en zo ja op welke wijze zeggenschap verlegd moet worden.

Door het creëren van meer inzicht (fase I) kan samen met het PDC en de eenheden worden bekeken hoe de noodzakelijke flexibiliteit het beste kan worden vormgeven, zonder dat dit leidt tot onnodige bureaucratisering of gebrek aan control. DoBB werkt nauw samen met PDC Next Level. Naar verwachting zal in de loop van 2020 er al meer flexibiliteit ontstaan voor chefs binnen de eenheden.

De route naar meer flexibiliteit voor de chefs binnen de politie richt zich eerst op meer inzicht, zodat daarna de discussie over inrichten en versterken van invloed en zeggenschap (flexibiliteit) in 2020 gevoerd kan worden. Hiermee wordt invulling gegeven aan twee doelstellingen:

- De eenheden krijgen inzicht op vaste personeelslasten (eenheidsniveau) en variabele personeelslasten en team gebonden kosten (basisteam / afdeling niveau), zie hoofdstuk 4;
- Op basis van het (groeiende) inzicht wordt in 2020 bepaald waarop en in welke mate verlegging / versterking van zeggenschap nodig is.

Op termijn zullen hieraan onderwerpen (posten) worden toegevoegd en wordt het inzicht verder vergroot. Gedacht wordt aan meer informatie over vervoer (2021), opleidingen (2022) en de ict-middelen op de werkplek (2021). Tegelijkertijd wordt gewerkt aan het uitbouwen van het inzicht in niet alleen de eenheden, maar ook inzicht in het PDC, Politieacademie (PA), de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) en de staf Korpsleiding (2021). Voor deze organisatieonderdelen wordt een zelfde opbouw gekozen. In 2021 dus inzicht in vaste personeelslasten, variabele personeelslasten, teamgebonden kosten en in 2021 dus ook vervoer en ict-middelen op de werkplek en in 2022 komt daar opleidingen bij.

3.6 Bijzondere domeinen

Zowel de landelijke meldkamer als de Politieacademie (zie hoofdstuk 5.2.1) kennen een zelfstandige verantwoordelijkheid. Daarom past een ophanging van de ontwikkeling onder de portefeuilles niet en worden ze er hieronder separaat uitgelicht.

3.6.1 Landelijke Meldkamer Samenwerking

In het wetsvoorstel “Wijzigingswet meldkamers” wordt de basis gelegd voor een nieuwe inrichting van de meldkamers voor de hulpdiensten ambulance, brandweer en politie, De Wijzigingswet is in 2018 aangeboden aan de Tweede Kamer en zal naar verwachting op 1 januari 2020 in werking treden. Mocht dit niet het geval zijn, dan zal in het najaar van 2019 de Begroting en Beheerplan politie op basis van overleg tussen het Ministerie van JenV en de politie zo nodig worden aangepast.

De opdracht uit het wetsvoorstel is dat de politie (feitelijk de Landelijke Meldkamer Samenwerking) zorgt voor een netwerk dat bestaat uit maximaal 10 met elkaar verbonden meldkamerlocaties waarop de hulpverleningsdisciplines hun meldkamerfuncties (gezamenlijk) kunnen uitoefenen. Daarbij is sprake van één gezamenlijke (be)sturing, financiering en bedrijfsvoering (o.a. operationeel beheer). Het meldkamernetwerk is 24/7 100% bereik- en beschikbaar als lifeline voor burgers en hulpverleners

Voor de realisatie hiervan zijn in de meerjaren aanschrijving politie 2020-2024 voor het meldkamerdomein € 187,7 miljoen en voor GMS € 1,8 miljoen (totaal € 189,5 miljoen) beschikbaar gesteld als bijzondere bijdrage door het Ministerie van Jusitie en Veiligheid en deze zijn opgenomen in de begroting politie.

Deze bijzondere bijdrage voor het meldkamerdomein en GMS kent een aparte besturing en verantwoording en moet als zodanig herkenbaar zijn in de politiebegroting en politie verantwoording. De besteding van deze bijzondere bijdrage wordt op basis van een gezamenlijk multi beleids- en bestedingsplan bepaald.

Gezamenlijk beleids- en bestedingsplan

Het proces om te komen tot een beleidsplan- en bestedingsplan voor 10 meldkamerlocaties, 4 disciplines en LMS is in samenwerking met deze partijen in 2019 gestart. Het bouwt voort op de gezamenlijke beleidsdoelen van vorig jaar, aangevuld met wat aan beheer nodig is vanuit de meldkamerlocaties. De structuur van het beleidsplan blijft gehandhaafd met de vier lijnen Continuïteit, Bij de tijd, Nieuwe tijd en Entiteit. Belangrijke opgaves daarin zijn: het realiseren van tien meldkamerlocaties aangesloten op de landelijke meldkamer IV en ICT infrastructuur, overdracht van beheer en het vernieuwen van de vitale meldkamer systemen (112, C2000 en GMS).

In de bijlagen 5 en 7 zijn respectievelijk de personeelsprognose en beschikbare middelen nader toegelicht.

Organisatorische voorziening

Verder is nodig om de organisatorische voorziening te borgen die getroffen worden binnen de politie voor de taken in de meldkamers vanuit de tijdelijke werkorganisatie Landelijke Meldkamer Samenwerking. De Landelijke Meldkamer Samenwerking vormt vanaf 2020 een eigenstandig herkenbaar organisatie onderdeel rechtstreeks opgehangen onder de korpsleiding. Voor het vormgeven van de integrale bedrijfsvoering meldkamers is een ontwikkelaanpak gekozen in de Bouwplaats. Aan het einde van deze periode zal de inrichting van het korps gewijzigd worden op basis van de op

de ontwikkelaanpak verkregen inzichten over de noodzakelijke inrichting voor de opdracht van de politie voor meldkamers.

3.7 Concretisering ontwikkelingen in 16 doelstellingen voor 2020

In hoofdstuk 2 is de strategische agenda 5-4-3 toegelicht, waarbij veel aandacht is besteed aan de ontwikkelbehoefte die is opgenomen in de vier hoofdopgaves. In hoofdstuk 3 zijn kort de gewenste ontwikkelingen op portefeuilleniveau beschreven. Het totaal van deze ontwikkelingen, vraagt om keuzes. Keuzes die ertoe leiden dat de realisatiekracht maximaal wordt ingezet op die doelstellingen die belangrijk zijn, urgentie kennen en haalbaar worden geacht.

Voor het jaar 2020 heeft de politie, na een zorgvuldig selectieproces, 16 doelstellingen geselecteerd. Door de realisatie van deze 16 doelstellingen die de politie in 2020 wil realiseren, wordt aan een groot deel van de opgaven invulling gegeven. Sommige doelstellingen geven invulling aan meer dan één opgave. Door focus aan te brengen in het brede palet aan ontwikkeldoelen verwacht de politie haar realisatiekracht te vergroten. Uiteraard werkt de politie naast de realisatie van deze 16 doelstellingen nog aan andere ontwikkelingen uit de hoofdopgaven.

Onderstaande tabel geeft weer hoe de doelstellingen zijn gekoppeld aan de opgaven.

Relatie doelstellingen 2020 en prioriteiten					
Nr.	**Doelstelling**	**Kuijken**	**Veiligheids-agenda**	**Ontwikkel-agenda's**	**CAO**
GGP					
1	Het verlichten van de administratieve taken van medewerkers in de GGP door het verminderen van het aantal administratieve handelingen en door het conform de afspraken in de bijlage bij de cao inzetten van extra capaciteit vanuit de mogelijkheden die de Participatiewet biedt.				
2	Betere aansluiting van de medewerkers in de GGP, in de lokale context, op de maatschappelijke en technologische ontwikkelingen door het – in lijn met afspraken uit de cao - vergroten van het aantal daartoe (hoger of anders) opgeleide medewerkers en het experimenteren met op maat gemaakte actuele informatie zoals briefing op straat.				
3	Een effectievere uitvoering van de politietaken door het versterken van de samenwerking en het verminderen van de schotten tussen opsporing, de informatieorganisatie en bedrijfsvoering. Dat doen we door het experimenteren gericht op het verbeteren van de informatiepositie van de wijkagent in ondermijningszaken en het experimenteren met spraakgestuurde informatievoorziening.				
Opsporing					
4	Het opstellen en in uitvoering nemen van een implementatieplan teneinde de forensische keten te versterken met als doel meer (digitaal) forensische sporen sneller beschikbaar te hebben voor sturing in onderzoek en waarheidsvinding wat de effectiviteit en efficiency van de opsporing ten goede komt.				
5	Uitvoering van de kwaliteit bevorderende afspraken zoals genoemd in de ontwikkelagenda opsporing, inclusief de aanpak van de top10 irritaties op het vlak van aan de opsporing ondersteunende bedrijfsvoering.				

6	Aanpak van (inter)nationale fenomenen en dadergroepen op het gebied van cybercrime - conform de afspraken in de Veiligheidsagenda. De cyberaanpak richt zich daarbij op een gestandaardiseerd werkproces, op basis van de geprognotiseerde instroom van 145 fte. De aanpak van cybercrime vindt datagedreven plaats.				
Intelligence					
7	In 2020 wordt in de informatieorganisatie en in de opsporing het raffinaderij-concept breder toegepast. Raffineren is het op een slimme wijze combineren en visualiseren van data uit uiteenlopende bronnen waarbij analyse en duiding leiden tot effectievere waarheidsvinding en interventies. Raffineren gebeurt in 2020 in alle eenheden in ieder geval op twee veiligheidsthema's en fenomenen gelieerd aan de veiligheidsagenda, zoals ondermijning.				
8	In 2020 wordt door de politie samen met het OM het in 2019 ontwikkelde kwaliteitskader big data toegepast, teneinde in de opsporing en intelligence gegevens rechtmatig en ethisch verantwoord te kunnen blijven gebruiken.				
Bedrijfsvoering					
9	Verbinding tussen bedrijfsvoering en operatiën verbeteren door in 2020 de verbeterbeweging PDC Next level met kracht door te zetten. Met als resultaat: a) Een integraal portaal, webshop en app shop. b) Een integraal werkende servicedesk voor HRM, IV en FM. c) Verbeterde nabijheid PDC zoals bijvoorbeeld conform de bijlage bij de cao het organiseren van HRM-ondersteuning dichter bij de werkvloer; d) Ingerichte feedback kanalen en intelligencefunctie.				
10	In lijn met het advies van de Commissie Kuiken de zeggenschap van de eenheden vergroten door in 2020: a) De eenheden krijgen inzicht op vaste personeelslasten (eenheidsniveau) en variabele personeelslasten en team gebonden kosten (basisteam / afdeling niveau). b) Op basis van het (groeiende) inzicht wordt in 2020 bepaald waarop en in welke mate verlegging / versterking van zeggenschap wordt doorgevoerd. c) Ondersteunend hieraan zijn geprioriteerde basisadministraties op orde in 2020 en is gestart met versteviging van de controlfunctie ter ondersteuning van leidinggevenden.				
Samenwerking burger					
11	Vanaf 2020 verlagen we de drempel voor burgers om contact met de politie op te nemen: a) Een burger kan de politie ook via live-chat benaderen. b) Voor een aantal nu– en latermeldingen kan de burger, als hij of zij dat wil, een chatbot gebruiken. c) Vanaf 2020 is de webcare-voorziening landelijk beschikbaar voor alle basisteams.				

12	Vereenvoudigen van de onderlinge informatie-uitwisseling om zo burgeropsporing (personen en bedrijven) en een integrale aanpak in het netwerk om te komen tot betekenisvol interveniëren te faciliteren. Hiertoe werkt de politie in 2020 aan de realisatie van een multimediavoorziening gekoppeld aan het politie-dataplatform, waardoor verschillende vormen van verwerking en ontsluiting van multimediale data mogelijk worden, te beginnen bij de samenwerking met burgers.				
Informatie en digitalisering					
13	In 2020 richt de politie een politie-dataplatform in. Een generieke informatieverwerkende en informatieverstrekkende voorziening die als ontsluitingsplatform dient voor allerlei data van binnen en buiten de politie en nieuwe vormen van data-analyse door inzet van zogenaamde analytical data service (ADS) mogelijk maakt.				
14	De politie gaat in 2020 strategische samenwerking aan met VNG, de G5 en andere partners, om samen de veiligheidsvraagstukken in een connected society aan te pakken en de onderliggende technologie en randvoorwaarden gezamenlijk goed vorm te geven.				
15	De politie heeft in 2020 een strategie voor de toepassing van kunstmatige intelligentie in de operatie en in de bedrijfsvoering. Ook de bedrijfsvoering maakt gebruikt van het politie-dataplatform. Waarbij innovatieve kennisregels kunnen worden toegepast door een koppeling te maken met operationele gegevensbestanden. De ervaring die binnen bedrijfsvoering wordt opgedaan met kunstmatige intelligentie is inbreng voor de kennisuitwisseling met de operatie. Het Nationaal politielab AI wordt in 2020 verder versterkt. In het verlengde hiervan wordt in 2020 een normering voor het ethisch verantwoord toepassen van AI ontwikkeld.				
Passende bemensing					
16	Het opleveren van een personeelsplan voor de toekomst, waarin aandacht is voor zowel het uitstroomvraagstuk als de impact van digitalisering op het politiewerk en op de bestaande bezetting.	***raakt alle 4 de prioriteiten door overkoepelend karakter***			

Prioritaire koppeling

Secundaire koppeling

4. Inzet mensen en middelen in de operatie

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt inzicht verschaft in de inzet van mensen en middelen in de operatie. De commissie Kuijken bevestigde in november 2017 - met de evaluatie van de Politiewet 2012 - de notie dat chefs binnen de politie meer ruimte moeten krijgen voor de uitvoering van de (lokale) politietaak. Nu de reorganisatie is afgerond betreft flexibilisering als onderdeel van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie, een eerste prioriteit binnen de politie. Om de mogelijkheden hiertoe nader te verkennen is eind 2017 het programma Doorontwikkelen Begroting en Budgettering (DoBB) in het leven geroepen (zie hoofdstuk 3.5).

In de begroting 2020 – 2024 zetten we een stap door het beschrijven van de randvoorwaarden voor de beleidsruimte op lokaal niveau. De lokale driehoek (zijnde de burgemeester, officier van Justitie en politiechef) heeft een leidende rol in het maken van afspraken over de inzet van de politie. De in de driehoek aanwezige politiechef zal de gezagsdragers in dit overleg adviseren en informeren over de operationele mogelijkheden van de inzet van de politie (inclusief de beschikbaarheid van mensen en middelen voor die gewenste inzet). De middelen waarover op lokaal en regionaal niveau keuzes kunnen worden gemaakt zijn in de begroting inzichtelijk gemaakt naar eenheden. Het betreft de vaste en variabele personeelskosten, de operationele budgetten en door de eenheden te beïnvloeden beheerskosten.

Programma Doorontwikkelen Begroting en Budgettering
Na een eerste, positief ontvangen, stap in de begroting 2019 vindt de verdere doorontwikkeling in de begroting 2020 plaats langs twee lijnen. Enerzijds het uitwerken van de ontwikkelrichting van het korps (meer beleidsrijk, zie hoofdstuk 3). Anderzijds groeiend inzicht in de beschikbare mensen en middelen voor en in de eenheden en het aan de eenheden toe te rekenen financiële beslag. Dit laatste is in dit hoofdstuk uitgewerkt in de (financiële) compartimentering en enkele infographics over beschikbare sterkte en middelen.

4.2 Begrotingsmodel: middelen inzichtelijk gemaakt naar de eenheden

In navolgende tabel wordt een eerste inzicht gegeven op het beslag van de eenheden op het totaal van de opgenomen posten. In de komende begrotingen worden hier nog andere posten aan toegevoegd.

Eenheden
(Bedragen x € 1 miljoen)

	NN	ON	MN	NH	AM	DH	RD	ZWB	OB	LB	Totaal	LE
Personeel	282,3	464,1	321,8	239,6	371,4	416,0	399,2	231,1	214,5	197,6	3.137,6	402,2
Operatie	19,6	32,4	22,8	15,8	24,7	29,0	27,6	16,1	14,8	14,5	217,3	26,9
Regulier	1,8	2,7	1,9	1,4	2,2	2,4	2,3	1,4	1,3	1,1	18,5	1,9
Specifiek	3,5	6,4	5,0	3,4	14,6	4,5	6,2	5,6	3,4	5,0	57,6	114,3
Totaal	307,2	505,6	351,5	260,2	412,9	451,9	435,3	254,2	234,0	218,2	3.431,0	545,3
Sterkte (in FTE's)	4.196	7.039	4.955	3.591	5.668	6.354	6.136	3.504	3.250	2.982	47.675	5.498
Gem./fte (x € 1.000)	73,2	71,8	70,9	72,5	72,8	71,1	70,9	72,5	72,0	73,2	72,0	99,2

Gehanteerde uitgangspunten
- Bezetting OS / NOS (Euro's en FTE's) o.b.v. Strategische Personeelsplanning 2020 (scenario 72)
- Operationeel (inclusief externe inhuur en vrijwilligers) en Regulier o.b.v. voorstel budgetkader 2020
- Specifiek o.b.v. voorstel budgetkader 2020; waarvan € 27,7 mln. incidentele budgetten (RA, BUMA en Goed Werkgeverschap)

Toelichting op de inhoud van de in bovenstaande tabel genoemde posten.

- **Personeel:** de vaste loonsomkosten van de voor het begrotingsjaar berekende doelsterkte (operationele sterkte, aspiranten en niet operationele sterkte);
- **Operatie:** kosten voor operationele inzet (overwerk en operationele toelagen), voor ingehuurd personeel en vrijwilligers, voor operationele bedrijfsmiddelen (verkeersmiddelen, opsporingsmiddelen, e.d.) en andere operationele kosten (arrestantenverzorging, tolken en vertalen, wegsleepregeling, dienstreizen, e.d.). Dit betreft budget dat al op eenheidsniveau beschikbaar is gesteld;
- **Regulier:** diverse beheermatige kosten, zoals representatie, teambuilding, vergaderkosten, e.d. Ook dit budget is al op eenheidsniveau beschikbaar gesteld;
- **Specifiek:** budget voor kosten die specifiek aan eenheden zijn toegekend vanwege een specifieke opdracht (zoals voor GGP en Cybercrime), kosten met een eenheidseigen opbouw (m.n. arrestantenverzorging) of incidentele budgetten voor tijdelijke maatregelen (o.a. Buma gelden).

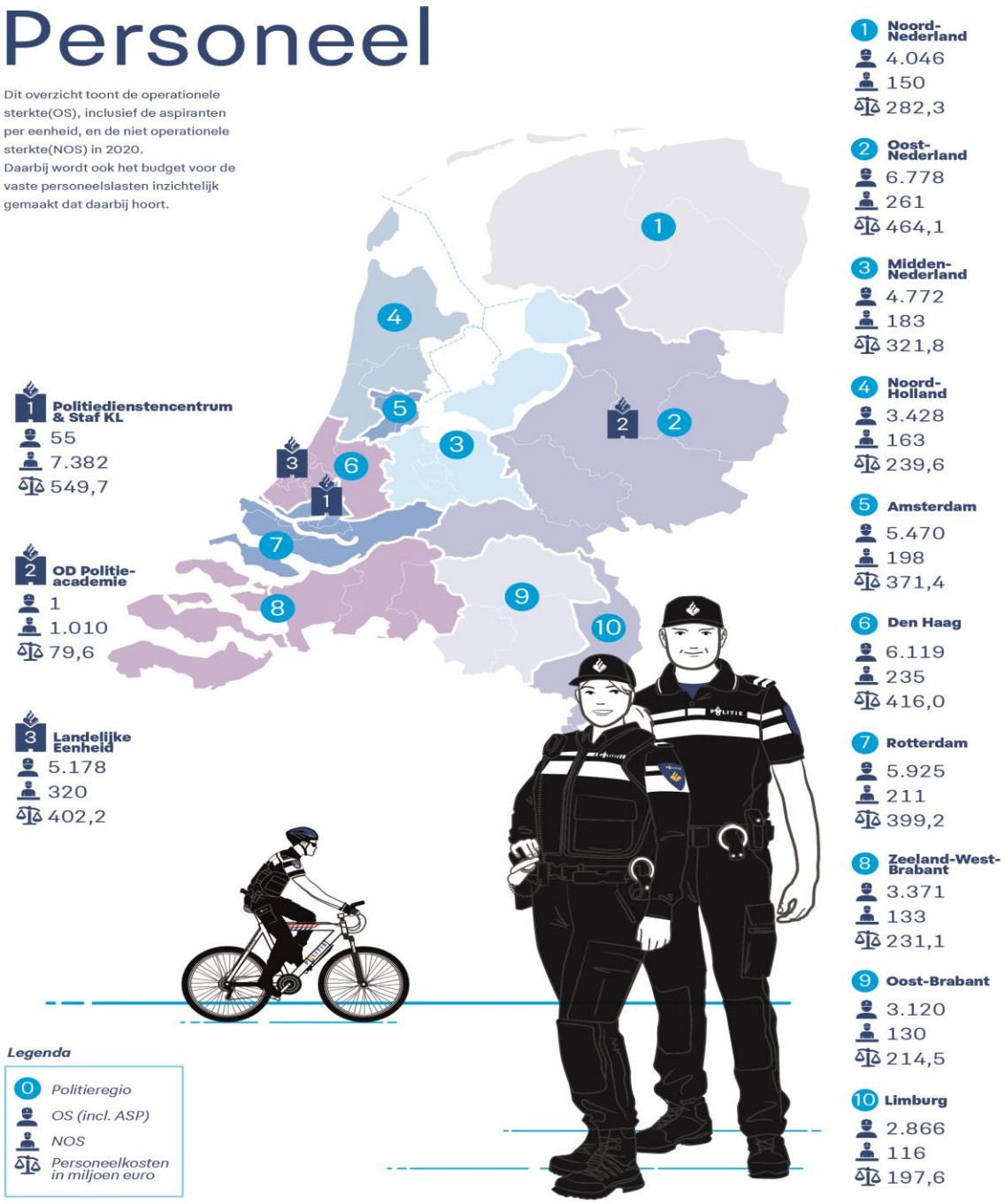
Een van de eerste inzichten laat zien dat er verschillen zijn tussen eenheden. Deze zijn voor terug te voeren op afwijkingen als gevolg van:

- verschillen in het geheel van formatie en bezetting;
- specifieke toekenningen, zoals voor arrestanten verzorging.

Hiermee geeft het korps een eerste inzicht in hoe de verdeling nu is en dit vraagt de komende jaren om nadere analyse en toelichting.

4.3 Bezetting per eenheid

In onderstaande bezettingscijfers maken de aspiranten deel uit van de operationele sterkte (OS), evenals in de budgettoedeling.



In- door- en uitstroom van personeel

De strategische personeelsplanning, voor zowel de operatie als de bedrijfsvoering, vormt de basis voor de instroom, doorstroom en uitstroom in het korps voor de periode 2020-2024. De personeelsprognose geeft zicht op de personeelssamenstelling en de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan instroom, doorstroom en uitstroom van personeel (zie ook bijlage 5 model D). De personeelsplanning is financieel vertaald in de begroting 2020-2024.

Uit de strategische personeelsprognose blijkt dat eind 2020 de bezetting van de operationele sterkte zich op het landelijke niveau van de doelformatie bevindt. De overbezetting in de volwaardige functies van de operationele sterkte die

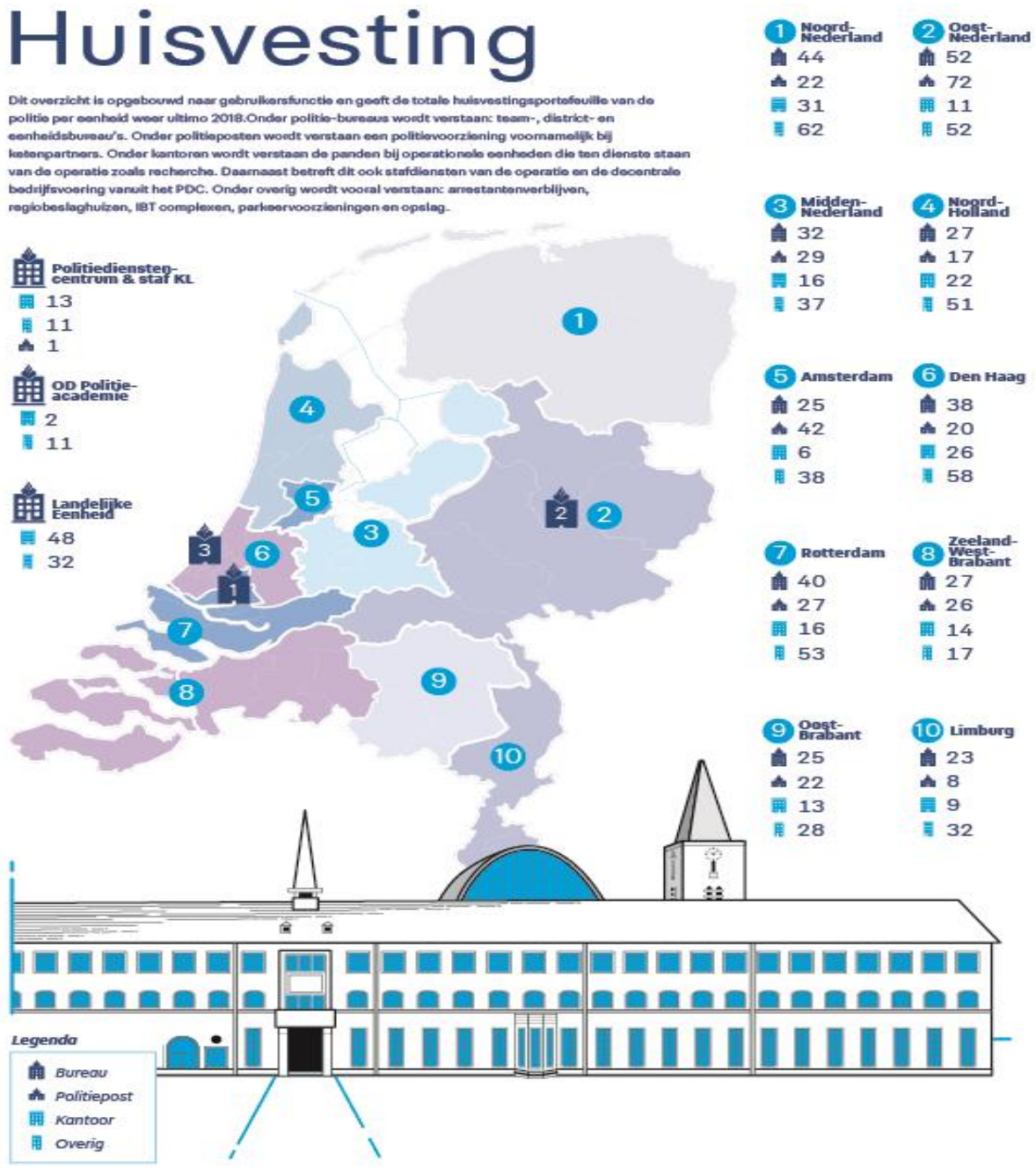
er eind 2019 naar verwachting nog is, slaat om in een lichte onderbezetting per eind 2020. Dit wordt naast de hoge uitstroom (zie onder) ook veroorzaakt door de formatieuitbreiding ten gevolge van het regeerakkoord waarvoor extra aspiranten zijn/worden geworven. De bezetting van de aspiranten stijgt derhalve fors en zal eind 2020 een lichte overbezetting kennen die nodig is om de toekomstige hoge uitstroom en formatiegroei te kunnen opvangen. Tevens wordt duidelijk dat de niet- operationele sterkte - die naar verwachting eind 2019 nog boven de (nu nog indicatieve) doelformatie bevindt - alleen door een sterke beperking op de instroom in de jaren 2019 en 2020, naar de formatie gebracht kan worden (in 2020). Het vraagstuk van de overbezetting NOS is nog steeds een uitvloeisel van de reorganisatie en kent een hardnekkig karakter. Er is nog steeds sprake van scheefheid binnen de aanwezige bezetting: overbezetting op bepaalde functies versus onderbezetting op andere functies, waarbij deze functies onderling niet uitwisselbaar zijn.

De uitstroom ten gevolge van pensionering is bij de operationele sterkte de afgelopen jaren al stevig gestegen, en zal de komende jaren naar verwachting nog licht toenemen. De piek in de uitstroom wordt bereikt in de jaren 2020-2024 en bedraagt jaarlijks gemiddeld 2150 fte waarvan ruim 1300 fte pensioen gerelateerd.

Op basis van de strategische personeelsplanning wordt jaarlijks een instroomarrangement opgesteld. Dat arrangement geeft de benodigde instroom aan, zowel ten behoeve van het Basis politie Onderwijs (BPO) als de overige instroom die opleidingscapaciteit van de Politieacademie vraagt. Om de forse uitstroom te kunnen opvangen is geprognosticeerd dat er 2180 aspiranten in 2020 moeten beginnen aan hun politieopleiding.

De verwachte uitstroom in combinatie met de krapper wordende arbeidsmarkt vraagt veel van de organisatie als het gaat om in- en doorstroom. Het gaat daarbij niet alleen om de aantallen medewerkers die moeten worden geworven maar vooral ook om de juiste expertises en opleidingsniveaus te laten instromen en doorstromen. We zien voldoende belangstelling voor werken bij de politie, maar zien ook dat het lastiger te realiseren is op de instroom van N2, Cyber/digitalisering en diversiteit. Om in de pas te blijven met de (snelheid van de) ontwikkelingen in de maatschappij dient ook de kennis van de mensen in de organisatie flexibel te kunnen worden georganiseerd en ingezet. Zowel binnen de organisatie als van buiten naar binnen. De politie is niet de enige organisatie in het veiligheidsdomein die op zoek is naar de juiste mensen met de juiste competenties. Met partners in het veiligheidsdomein wordt steeds meer samengewerkt in het werven van personeel en het bieden van (gecombineerde) loopbanen.

4.4 Huisvesting per eenheid



Toelichting op de cijfers

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

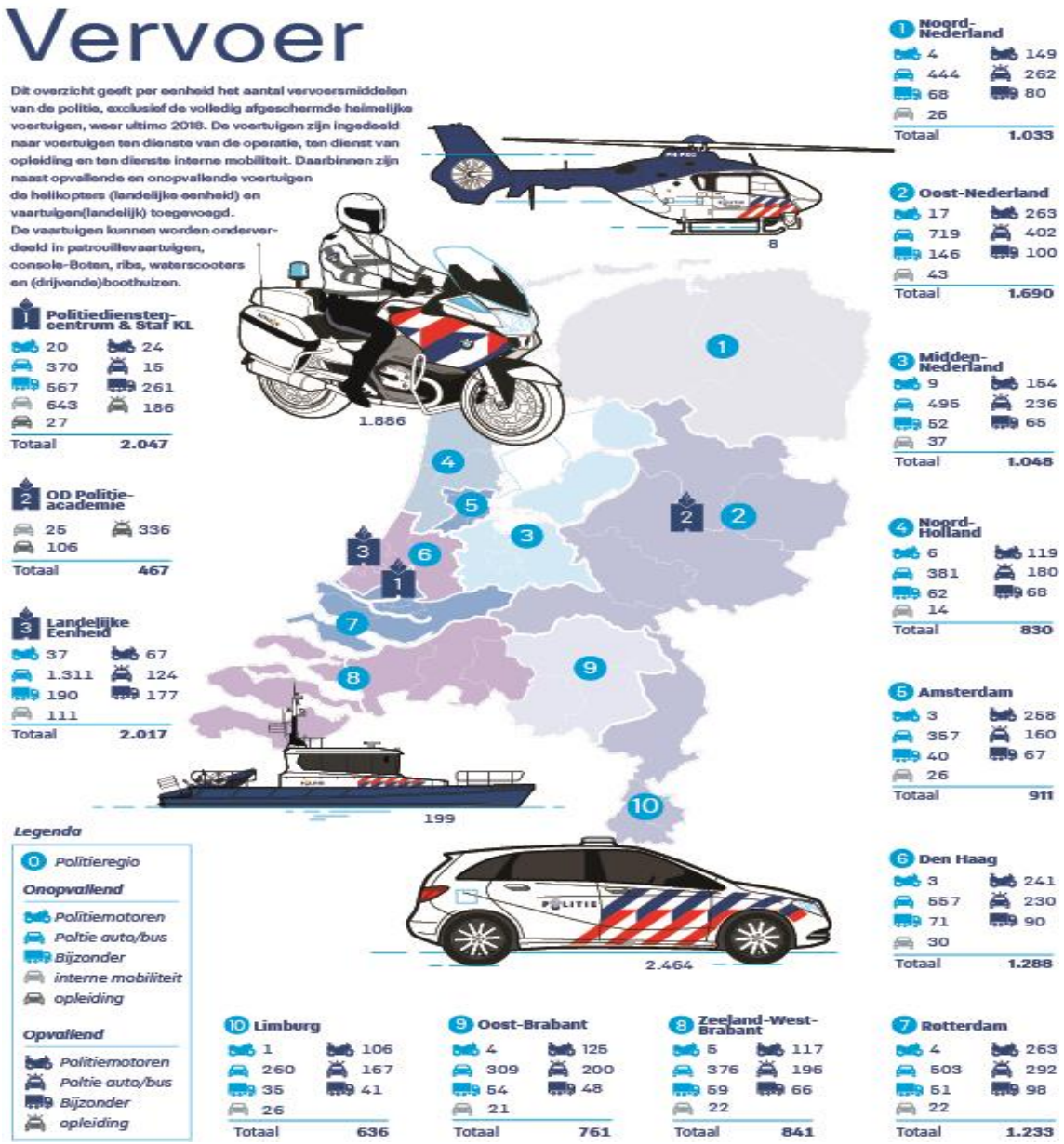
Bovenstaand overzicht is opgebouwd naar gebruikersfunctie. Daar waar een pand meer dan 1 functie heeft komt deze meerdere keren voor. Het overzicht is in samenspraak met externe en interne belanghebbenden nog in ontwikkeling en aan aanscherping onderhevig.

Het overzicht geeft de totale huisvesting van de politie weer ultimo 2018. Ten opzichte van het voorgaande jaar zijn nu naast politieposten en politiebureaus ook kantoren en overige huisvesting toegevoegd. In politieposten zijn een deel van de basisteams lokaal gestationeerd. Onder politiebureaus wordt verstaan de team-, district- en eenheidsbureaus.

Kantoren huisvesten onderdelen zoals bijvoorbeeld de recherche, stafdiensten van de operatie en de decentrale bedrijfsvoering vanuit het PDC. Voor het PDC betreft dit bedrijfsvoeringslocaties. Onder ‘overig’ wordt voornamelijk verstaan arrestantenverblijven, regiobeslaghuizen, IBT-complexen, parkeervoorzieningen en opslag.

Beschrijving van het huisvestingsbeleid
De huisvesting van de politie moet voldoen aan wet- en regelgeving. Gegeven de bijzondere taken van de politie zijn de eisen die aan de huisvesting worden gesteld aan bijvoorbeeld de veiligheid en het kunnen borgen van de privacy van zowel medewerkers als bezoekers hoog. Daarnaast werken we aan de transitie van de huisvesting die past bij de politie van morgen: toekomstbestendig, veilig en duurzaam. Hierbij spelen we in op de ontwikkelingen in de maatschappij en ontwikkelingen die worden gevraagd van onze operatie, zoals mobiel werken, werken in smart buildings en samen werken met ketenpartners.

4.5 Vervoer per eenheid

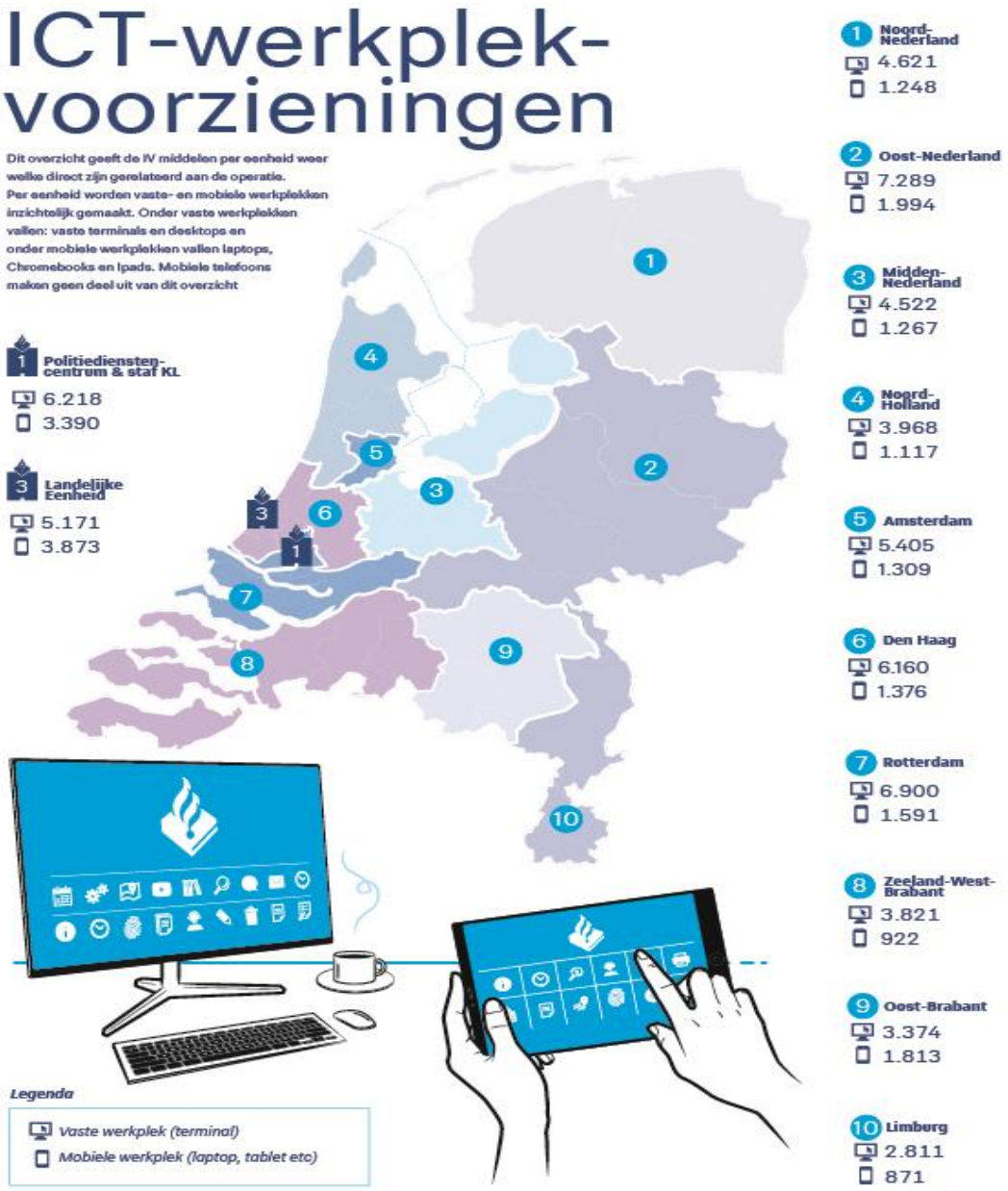


Toelichting op de cijfers
Bovenstaand overzicht is in samenspraak met externe en interne belanghebbenden nog in ontwikkeling en aan aanscherping onderhevig. Het overzicht geeft het aantal vervoermiddelen van de politie weer ultimo 2018 (exclusief de volledig afgeschermde heimelijke voertuigen).Ten opzichte van het voorgaande jaar is er voor gekozen de vervoersmiddelen in te delen naar vervoersmiddelen die ten dienste van de operatie, ten dienste van opleiding en ten dienste

van de interne mobiliteit staan. Daarbinnen zijn nu naast opvallende en onopvallende voertuigen (per eenheid) de luchtvaartuigen (landelijke eenheid) en de vaartuigen (landelijk) toegevoegd. De vaartuigen kunnen worden onderverdeeld in patrouille vaartuigen, consoleboten, ribs, waterscooters en (drijvende)boothuizen. Bovenstaande infographic maakt ook het aantal motoren/tweewielers, het aantal auto's/bussen en het aantal bijzondere voertuigen inzichtelijk. Onder de categorie "bijzonder" word verstaan de bestelauto's, ME, terreinwagens, vrachtwagens en werkmaterieel.
Voor het merendeel van de voertuigen is een normeringsmodel ontwikkeld. Deze normering beoogt een (her)verdeling van de voertuigen over de eenheden, waarbij medewerkers in vergelijkbare omstandigheden kunnen beschikken over een gelijke inzet van voertuigen. Voor de basisteams is een minimum norm berekend voor noodhulpvoertuigen waarbij rekening is gehouden met het aantal incidenten, de afhandelingstijd, een opslag voor piekmomenten, een locatiefactor en een gebiedslast (gebaseerd op landelijke- en stedelijke omgevingsfactoren van een basisteam).

Beschrijving van het vervoersbeleid
De visie op vaartuigen is nog in ontwikkeling en om een kader voor de vaartuigen te stellen is een vlootplan opgesteld. Dit vlootplan is opgesteld en geldt voor de duur van 2017 tot en met 2020.

4.6 ICT per eenheid



Toelichting op de cijfers

Bovenstaande figuur geeft een overzicht van de huidige IV-middelen per eenheid, welke direct zijn gerelateerd aan de operatie. Verder geldt dat sinds 2018 scherpere sturing in werking is gebracht. Bij elke aanvraag van een IV-middel wordt kritisch gekeken naar nut en noodzaak, in relatie tot het type dienstverlening (standaard/gewenste uitbreiding of niet).

Beschrijving van het IT beleid

De korpsleiding heeft begin 2019 goedkeuring gegeven aan de datacenterstrategie 2018-2022 en opdracht gegeven om het werkplekconcept nader uit te werken. De invoering van de datacenterstrategie gaat ervoor zorgen dat beter kan worden ingespeeld op de functionele behoeftes van de operatie terwijl tegelijkertijd aspecten als continuïteit, informatieveiligheid en kosteneffectiviteit van de ICT-infrastructuur worden verhoogd.

In 2020 zal naar verwachting de werkplekvisie van de politie zijn vastgesteld. Daarin zal onder andere invulling worden gegeven aan meer en makkelijker video-vergaderen, mogelijk als standaardvoorziening. Meer mobiel kunnen werken is al deels geregeld door de uitrol van 10.000 Chromebooks als vervanging van de laptops.

5. Strategische beheerthema's en maatregelen

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

In deze paragraaf komen eerst een tiental generieke beheerthema's aan de orde, vervolgens wordt een tweetal specifieke beheerthema's genoemd. De paragraaf sluit af met de risico's die vanuit beheermatig oogpunt zijn geïdentificeerd.

5.1 Generieke beheerthema's

5.1.1 Integriteitsbeleid

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 is er aandacht voor 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 de komende jaren gelden de navolgende uitgangspunten:

- 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. Ook willen we bij medewerkers polsen welke aspecten van het ethisch klimaat, we als korps nog kunnen verbeteren;
- Aandacht voor integriteit op KMT en in het strategisch netwerk;
- 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 van de tool risicoanalyse integriteit en analyse ervan;
- in- en extern verder inzetten op communicatie over de wijze waarop de organisatie omgaat met integriteit;
- 2x per jaar communiceren over disciplinaire straffen;

5.1.2 Diversiteit en inclusie

Iedereen moet zich in de politie kunnen herkennen. Diversiteit in samengestelde teams is operationeel noodzakelijk om goed politiewerk te kunnen leveren. De politie heeft collega's nodig die de competenties hebben om zich openlijk of juist ongezien te mengen in verschillende gemeenschappen.
Diversiteit kan niet zonder een veilige inclusieve werkcultuur waarin iedereen zich begrepen en gerespecteerd voelt en je je talenten optimaal benut. De inclusieve werkcultuur is en blijft een belangrijk onderwerp van gesprek in teams.

5.1.3 Ontwikkelplan politie

Het meerjarige Strategisch Ontwikkelplan politie 2020-2023 gaat in op de voorzienbare professionaliseringsbehoefte voor de komende jaren en geeft koers en richting aan ontwikkelen en opleiden. Deze behoefte vloeit onder andere voort uit de behoefte van verschillende portefeuilles, zie hiervoor hoofdstuk 3. Het is noodzakelijk om voortdurend te blijven investeren in kennis en kunde. Zo vraagt de digitale kennis en kunde op alle niveaus de komende jaren aandacht (future skills). Dat geldt bijvoorbeeld ook voor het doorontwikkelen van de houding en vaardigheden die nodig zijn voor het effectief omgaan met de wereld in de wijk. De vorm waarin kennis en kunde wordt opgedaan zal naar verwachting meer gaan variëren en differentiëren. Het gaat om de meest effectieve (individuele) leervormen, waar mogelijk dicht op en in het werk, en ook om meer digitale onderwijsoplossingen en leerplatforms, passende (gevarieerde) vormen van leren.

Het is nodig te werken aan een cultuur waarin een lerende houding vanzelfsprekend is en leidinggevenden een positief ontwikkelklimaat (veilige en inclusieve werkcultuur) stimuleren. De politieorganisatie onderschrijft het belang van het professionaliseren van haar medewerkers, individueel en collectief. De Politieacademie is de plek waar het opleiden van politiemensen voor een belangrijk deel plaatsvindt. Door de Politieacademie wordt de komende jaren ingezet op versteviging en vernieuwing van het politieonderwijs.

5.1.4 Getraindheid

De aanhoudende terroristische dreigingen, het toenemende gebruik van (zware) vuurwapens in de openbare ruimte en de altijd aanwezige dreiging van allerhande openbare orde verstoringen en gevaarzettende situaties vragen veel van de getraindheid van de breed inzetbare executieve medewerkers. De geweldsbevoegdheid die tijdens de basisopleiding wordt verkregen, en de daarmee gepaard gaande beroepsvaardigheden, dienen te worden onderhouden en voortdurend en aantoonbaar aan een kwaliteitsnorm te voldoen. Dit gebeurt tijdens de Integrale Beroepsvaardigheid Trainingen.

Er is gestart met een nieuwe manier van melden, registreren, beoordelen en leren van geweldsaanwendingen. De nieuwe ambtsinstructie zal in de trainingen worden toegepast en getoetst.

De trainingen moeten doelmatig zijn en passend bij de taakstelling van de politiemedewerkers en de lokale omstandigheden waarin zij deze taak uitvoeren. De Regeling toetsing Geweldsbeheersing politie schrijft voor dat de politieorganisatie tenminste 32 uur training per medewerker aanbiedt en erop toeziet dat dit aanbod wordt opgevolgd. Het toezicht op de getraindheid wordt geïntensiveerd.

5.1.5 Aanpak Verzuim

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).

In de periode 2020-2023 (nu voorziene einddatum van het programma verzuim) zal opvolging worden gegeven aan de activiteiten die in 2019 zijn ingezet[6]. Hierbij wordt gedacht aan de bewustwordingscampagne voor medewerkers aangaande hun eigen rol en verantwoordelijkheden bij preventie en verzuim en naleving van goede arbeidsomstandigheden, de training voor leidinggevenden in verzuimbegeleiding en het creëren van een plezierige en veilige werkomgeving en de vroegsignalering van mogelijke mentale problematiek bij hun medewerkers.

5.1.6 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 huidige uitwerking van de visie zijn de recente cao-afspraken meegenomen. Onderdeel van de afspraken is om de inzet en (organisatorische) inbedding van politievrijwilligers eenduidig tot stand te brengen binnen de politie en welke zaken (de)centraal worden geregeld. Hiervoor is in samenwerking met de vakbonden een sturingsconcept ontwikkeld.
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.
Vanuit het Regeerakkoord is voor vrijwilligersopleidingen gedurende de kabinetsperiode ca. € 0,5 miljoen per jaar beschikbaar gesteld. Er komt doorstroomonderwijs beschikbaar voor de surveillant met een beperkte opleiding niveau 2 naar een volledig opleiding niveau 2 (LFNP-functie Assistent GGP B) en voor de surveillant niveau 2 naar niveau 3 (Assistent GGP B naar Medewerker GGP).

5.1.7 Banenafspraak (arbeidsbeperkten)

De politie wil zich inzetten om mensen met een arbeidsbeperking in te laten instromen en duurzaam aan het werk te houden. Het is de ambitie mensen 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.

Om meerjarig invulling te geven aan de banenafspraak wordt 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.

---

[6] Zie kamerstuk 29628-886, brief minister van Justitie en Veiligheid, 24 juni 2019.

5.1.8 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.

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.
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 politieoptreden zullen daarin centraal staan.

In de komende jaren zal een nieuwe geweldsinstructie worden ingevoerd. De politie heeft in 2018 de minister van Justitie en Veiligheid geadviseerd om het stroomstootwapen in te voeren, wat een belangrijke uitbreiding zal gaan zijn van de bestaande geweldsmiddelen. De besluitvorming op beide onderwerpen moet nog plaats vinden. Indien inderdaad besloten wordt tot invoering zullen de voorbereidingen en/of implementatie in 2020 plaatsvinden. Ten aanzien van het stroomstootwapen vindt nog onderzoek plaats naar gezondheidseffecten en de situaties en condities waaronder politie-inzet in de GGZ-sector kan plaatsvinden. Ten aanzien van eventuele implementatie van het stroomstootwapen zijn er nog de nodige vraagstukken die moeten worden uitgewerkt. Verdere implementatie wordt voorbereid zodat de minister van Veiligheid en Justitie bij besluitvorming over de ingebruikname van dit middel ook de oplossingen voor de nog resterende vraagstukken van inzet, toepassing, training en bekostiging kan betrekken.

5.1.9 IV-strategie en architectuur

De ondersteuning van de operatiën op het gebied van gegevens, informatie, technologie en digitalisering komen samen in de IV-strategie. Mede door de snel digitaliserende samenleving en de verwevenheid tussen de fysieke en de virtuele wereld zijn informatie en technologie meer dan ooit onderdeel van de kern van het werk van de politie (zie hoofdstuk 3). Beschikbaarheid en effectieve inzet van gegevens is essentieel om het politiewerk goed te kunnen richten en organiseren. De drie belangrijkste kernpunten uit de IV-strategie van de politie zijn daarom:

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

Ondersteunend daaraan zijn de overige zes kernpunten, als volgt:

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

De ontwikkelingen die nodig zijn om de kernpunten te realiseren, worden aangepakt in vier sporen die verschillen qua dynamiek en veranderaanpak.

Spoor 1: Afronden wat we begonnen
Het Programma Vernieuwend Registreren (PVR) realiseert het uitfaseren van verouderde informatievoorzieningen en deze te vervangen door moderne, modulair opgebouwde informatievoorzieningen op basis van een actueel technisch platform (zie hoofdstuk 3).

Spoor 2: Anticiperen op de toekomst
Op dit spoor worden voorbereidingen getroffen op *de politie van morgen*, door moderne technologische platforms en voorzieningen te onderzoeken en te ontwikkelen. In dit kader zal een multimedia-platform worden gerealiseerd dat het gebruik van uiteenlopende vormen van stilstaand en bewegend beeld en geluid mogelijk maakt, zowel binnen de politie als in samenwerkingsverbanden. Deze en andere data van binnen en buiten de politie zullen worden ontsloten door het nieuwe politie Data Platform.

Spoor 3: Vernieuwen, leren en innoveren
Agile informatievoorziening ontwikkelen, het onderzoeken en realiseren van samenwerking met kennisinstituten, nieuwe spelers op de ICT-markt, start-ups, gemeenten en andere publieke en private instellingen wordt steeds belangrijker en zal in toenemende mate aandacht krijgen.

Spoor 4: Digitaal transformeren
Bij deze transformatie speelt technologie een hoofdrol. Het is mogelijk dat de politie nieuwe positioneringskeuzes moet maken en andere taakgebieden gaat benadrukken of gaat samenwerken met andere partners dan in het verleden. De politie zal onderzoek (laten) doen naar een beperkt aantal voor haar belangrijkste sleuteltechnologieën. De toepassing van kunstmatige intelligentie en robotica, het gebruik van algoritmen en de gewenste transparantie daarvan zijn belangrijke onderwerpen. Toepassingsgebieden zijn onder andere de verbinding met de samenleving, “smart and connected society”, operationele slagkracht en slimme bedrijfsvoering.

De sporen staan niet los van elkaar. Het is van groot belang om de samenhang tussen de ontwikkelingen in beeld te houden en te waarborgen. Dat is een complexe aangelegenheid, waarvoor de komende jaren de architectuurfunctie en de positionering daarvan verder zal worden versterkt en uitgebouwd.

IV: balans tussen beheer en vernieuwing
Het beheer en de vernieuwing van de informatievoorziening dient aan te sluiten bij de prioriteiten die de gezagen ten aanzien van de taakuitvoering hebben gesteld en waarvan de meerjarige uitwerking langs de lijnen van portefeuilles GGP, Opsporing, Intelligence en Bedrijfsvoering zijn geformuleerd.
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. Voor 2020 wordt een verhouding nagestreefd van 70% (beheer, stabiliteit) en 30% (vernieuwing), dat als een gezonde, marktconforme balans wordt gezien[7]. Deze kaderstelling en prioritering maakt onderdeel uit van het portfolioproces en moet passen binnen de kaders van deze begroting en beheerplan.

5.1.10 Strategisch huisvestingspan
Ten aanzien van de huisvesting is de strategische kaderstelling, monitoring en riskmanagement nader geconcretiseerd in het beleidsprogramma. De ontwikkelthema’s uit dit programma 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 gemoeid met deze uitwerkingen en zal naar verwachting een vergelijkbare omvang hebben als de ontwikkelthema’s zoals in 2018 werd 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 huisvesting-plannen 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 huisvestingsplannen worden verrijkt, wanneer de strategische kaderstelling voor de onderwerpen integrale beroepsvaardigheden training, forensische opsporing, arrestantenzorg, beslag en duurzaamheidambities vastgesteld zijn. Ook wordt er een huisvestingsplan voor de Politieacademie 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.

[7] Gartner Analyse technologische voortgang en financiële impact IV, april 2016

5.2 Specifieke beheerthema's

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

5.2.1 Politieacademie

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

De Politieacademie ontwikkelt en verzorgt politieopleidingen (kwalificerend politieonderwijs) en examineert studenten die de opleidingen hebben gevolgd. Het onderwijs moet tegemoetkomen aan de professionaliseringsbehoefte van de politie, innovatief zijn, voldoen aan hoogste gestelde kwaliteitsstandaarden en gerealiseerd worden binnen wettelijke en financiële kaders.

Zoals eerder in deze begroting gemeld is, zal de politie de komende jaren te maken krijgen met een substantiële vervangingsvraag doordat veel medewerkers uitstromen als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Deze uitstroom zal met het werven, selecteren en opleiden van nieuwe medewerkers (merendeels aspiranten) ingevuld worden. De Politieacademie speelt hierbij vanzelfsprekend een cruciale rol.

In aanvulling op de middelen, die voor de Politieacademie in het Regeerakkoord zijn vrijgekomen om de instroom in het Basispolitieonderwijs (BPO) te kunnen accommoderen, hebben partijen bij de cao-bespreking 2018 geconstateerd dat de behoefte aan vakspecialistisch politieonderwijs (VPO) toeneemt en de beschikbare middelen overstijgt. Redenen hiervoor zijn de genoemde uitstroom en de borging van het vakmanschap op de lange termijn. Door de druk op het VPO is er te weinig ruimte voor de inhoudelijke doorontwikkeling en modernisering van de opleidingen. Voor het VPO zijn daarom structureel extra middelen ter beschikking gesteld ter grootte van € 10,1 miljoen vanaf 2020 voor:

- flexibilisering van het VPO (meer opleiding op locatie en daarmee het verbeteren van de inzetbaarheid);
- uitbreiding van de capaciteit van de Politieacademie voor het VPO en;
- het doorontwikkelen van het VPO.

Binnen de begroting van de politie zijn structurele middelen gereserveerd voor de Politieacademie, zie daartoe bijlage 8. Deze maakt onderdeel uit van de begroting van de Politieacademie.

5.2.2 Landelijke Meldkamer Samenwerking

De opdracht voor de politie rond meldkamers bevat risico's, waarvoor waar mogelijk maatregelen zullen worden genomen. Die betreffen allereerst de eenduidige besturing en eenduidige werking die nodig zijn om te komen tot de integrale bedrijfsvoering meldkamers die tegelijkertijd geschikt is voor de meldkamerfuncties van de veiligheidsregio's, de regionale ambulancezorg en de KMar. De maatregel is het gezamenlijk vormgeven van het beleid, zodat alle partijen invloed hebben en met elkaar beslissen over de balans tussen standaardisatie en maatwerk. Een tweede risico zijn de onzekerheden rond het financiële kader. De aanleiding voor de oorspronkelijke keuze om tot een landelijke meldkamer te komen, was versnippering en diversiteit. Het effect hiervan is een grote en meerjarige transitieopgave voor de politie. Daarnaast is ondanks alle financiële onderzoeken de financiële informatie incompleet. En als derde zijn er onzekerheden in de kosten als gevolg van de vertraging in de implementatie van vernieuwd C2000. Maatregelen om dit risico te reduceren zijn een krachtige financieel beheer met strakke budgetten en goede sturingsinformatie waarop, indien nodig, bijgestuurd kan worden.

De opdracht voor de politie rond meldkamers bevat kansen, waarbij waar mogelijk maatregelen zullen worden genomen om deze te verzilveren. Dit betreft de kansen om de continuïteit van meldkamers te verbeteren, de dienstverlening aan burgers te verbeteren en een schaalsprong in ontwikkeling te maken. Om dit ook daadwerkelijk te verzilveren, is een serie van maatregelen voorzien, namelijk de landelijke meldkamer IV en ICT meldkamer infrastructuur, de Roadmap 112 (met 112 app en AML), routeringsafspraken rond 112, de voorziening voor vakbekwaamheid van centralisten. De samenwerking in het meldkamerdomein, met één besturing, één werking en één gezamenlijk begroting voor het beheer biedt de kans deze ontwikkelsprong te maken. De afgesproken innovatie agenda en de relaties in het meldkamerveld biedt een basis hiervoor.

5.2.3 Implementatie programma Grenzen en Veiligheid

Ten behoeve van personencontrole van derdelanders wil de EU de informatiemiddelen voor grensbeheer, migratie en veiligheid over de gehele linie versterken en koppelen. Een zevental Europese Verordeningen zien er op toe dat alle lidstaten dit verbeterde 'informatiesysteem' tijdig en juist gaan gebruiken. De Europese Unie beoogt met haar omvangrijke investering in haar informatievoorziening ten aanzien van grensbewaking de volgende doelstellingen te kunnen realiseren:

- Waarborgen dat grenswachters, politiefunctionarissen, douaniers, immigratiefunctionarissen en gerechtelijke autoriteiten snelle, naadloze, systematische en gecontroleerde toegang hebben tot de informatie die zij nodig hebben om hun taak te verrichten;
- Het vereenvoudigen van de opsporing van identiteitsfraude;
- Het vereenvoudigen van identiteitscontrole van derdelanders door de politie;
- Het vergemakkelijken en stroomlijnen van de toegang van rechtshandhavingsinstanties tot niet voor rechtshandhaving bedoelde informatiesystemen op EU-niveau, waar dit nodig is voor preventie, opsporing, onderzoek of vervolging van zware criminaliteit en terrorisme.

In februari 2018 is het Programmaplan van het Ministerie van Justitie en Veiligheid voor de implementatie van de 7 EU-Verordeningen van het programma Grenzen en Veiligheid vastgesteld. Met dit besluit is ook de politie gecommitteerd aan de tijdige en juiste uitvoering van het Programmaplan Grenzen en Veiligheid in ketenverband (en aan een bepaalde daarmee samenhangende governance, planning en wijze van financiering). Het programma loopt reeds, maar definitieve afspraken over de financiering zijn nog niet gemaakt.

5.3 Risicomanagement

Vanuit beheersmatig perspectief zijn vier risico's geïdentificeerd. Om het risicomanagement goed in de organisatie te beleggen wordt in 2020 aandacht besteed aan het verder uitdragen van het gedachtengoed van risicogestuurd werken.

De vier risico's en hun mitigatiemaatregelen betreffen de volgende:

Positie op de arbeidsmarkt

De vraag naar passende bemensing als gevolg van de grote uitstroom van medewerkers, zoals omschreven in hoofdstuk 3, leidt tot een behoefte aan een personeelsplan voor de toekomst. Een plan waarin aandacht is voor zowel uitstroom vraagstuk als de impact van digitalisering op politiewerk en de bestaande bezetting. Vanuit de ontwikkeling die de politie doormaakt, zien we vanuit de verschillende portefeuilles behoefte aan medewerkers met andere competenties. Onzeker is of er voldoende potentieel kan worden geworven voor het veranderende en toegenomen volume instromers. Als dit risico zich voordoet, zal het moeilijk worden om de beoogde instroom met het juiste opleidingsniveau en voldoende diversiteit te realiseren. Als de instroom niet wordt gerealiseerd is de inzetbaarheid van medewerkers een groot probleem, temeer daar de inzetbaarheid van medewerkers nu al onder druk staat. Het realiseren van het voldoende, divers en goed opgeleide medewerkers is een belangrijke voorwaarde voor de doelstellingen die zijn gericht op passende bemensing en delen van doelstellingen die zijn gericht op het toepassen van nieuwe technologie.

Om dit risico te verkleinen zijn en worden aanvullende beheermaatregelen genomen, te weten specifiek gerichte wervingscampagnes voor personeel en het opstellen van een personeelsplan voor de toekomst.

Opleidingen Politieacademie

In de komende jaren wordt voorzien dat circa 14.000 tot 17.000 formatieplaatsen gevuld moeten worden in circa zeven jaar tijd. Uiteraard is de omvang en het inschalingsniveau van deze formatieplaatsen, aan verandering onderhevig, zie hiervoor het vorige risico en hoofdstuk 3 over passende bemensing. Al deze medewerkers dienen een politieopleiding te volgen. Daartoe wordt verkend welke mogelijkheden er zijn om een variatie in politieopleidingen aan te bieden. Daarbij geldt dat voor alle opleidingen er voldoende capaciteit beschikbaar moet zijn om al deze nieuwe medewerkers te begeleiden. Deze begeleiders moeten intern worden geworven binnen de beperkte beschikbare inzetbare capaciteit. Als de capaciteit van de docenten en interne begeleiding niet toereikend is, dan zullen onvoldoende aspiranten conform het instroomarrangement de opleiding afronden en als volwaardig medewerker aan de slag te kunnen gaan.

Als beheermaatregelen wordt ingezet op het aantrekken van extra capaciteit en extra ruimte voor de Politieacademie. Daarbij wordt ook onderzocht wat de mogelijkheden zijn voor het extern beleggen van het onderwijs. Ook zal zoals in de cao 2018-2020 is afgesproken er een alternatief (opleidings-)scenario worden ontwikkeld.

Prioriteitstelling door (keten)partners

De wederzijdse afhankelijkheid van de (keten)partners kan dienen als wederzijdse versterking en samenwerking om gezamenlijk de integrale doelen te behalen. Hier wordt in de strategische koers van de politie bewust op ingezet. Het

stimuleren van partners om te komen tot coalities voor een integrale aanpak van de problematiek. Daarbij wordt zoveel mogelijk ingezet op wederzijdse versterking. Voor de inzet van samenwerkingsverbanden en het gezamenlijk opstellen van plannen van aanpak is de politie mede aangewezen op de inzet van partners. De politie kan in haar eigen ambitie worden ondersteund of beperkt door de beschikbare capaciteit en middelen die de partners ter beschikking kunnen stellen. Doelstellingen waarbij de onzekerheden liggen in het beschikbaar kunnen stellen van mensen en middelen bij (keten)partners of samenwerkingsverbanden zijn onder meer de doelstelling op het versterken van de forensische keten, de samenwerking met OM op big data, de samenwerking met burgers en de inrichting van dataplatformen.

Opkomende incidenten

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

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 Begroting in één oogopslag

Exploitatierekening						
Bedragen x €1 miljoen	Begroting 2019	Begroting 2020	2021	Meerjarenraming 2022	2023	2024
Totaal bijdragen	**5.734**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Exploitatiekosten						
Personeel	4.377	4.783	4.692	4.640	4.650	4.659
Rente	15	11	9	10	10	10
Opleiding en vorming	66	79	78	79	79	78
Huisvesting	332	346	346	348	337	334
Vervoer	206	208	206	209	209	209
Verbindingen en automatisering	437	480	486	489	498	498
Geweldmiddelen en uitrusting	53	49	49	49	49	49
Operationeel	131	152	152	148	148	148
Beheer	117	138	130	131	130	130
Totaal exploitatiekosten	**5.734**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Resultaat uit normale	**0-**	**0**	**0-**	**0**	**0-**	**0-**
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	-	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	**0-**	**0**	**0-**	**0**	**0-**	**0-**

Resultaatbestemming						
Bedragen x €1 miljoen	Begroting 2019	Begroting 2020	2021	Meerjarenraming 2022	2023	2024
Toevoeging bestemmingsreserves						
Onttrekkingen bestemmingsreserves						
Saldo mutaties bestemmingsreserve	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Toevoeging algemene reserve						
Onttrekkingen algemene reserve						
Vermogensconversie						
Saldo mutaties algemene reserve	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Bestemming exploitatieresultaat	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

6.2 Financiële randvoorwaarden

De begroting en meerjarenraming zijn gebaseerd op het financieel kader, zoals opgenomen in de Jaaraanschrijving politie 2020 van de minister van Justitie en Veiligheid en de politieke besluitvorming, met name rondom het regeerakkoord 2017 en de effecten van de afgesloten cao. Het budgettaire kader bestaat uit algemene en diverse bijzondere rijksbijdragen.

Voor de begroting 2020-2024 is evenals bij de vorige begroting, als uitgangspunt gehanteerd dat afwegingen van nieuwe voornemens binnen genoemd kader moeten plaatsvinden: het principe ‘nieuw voor oud’, dan wel dat nieuwe voornemens moeten leiden tot aanvullende dekking. De voorliggende begroting 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 er nieuw beleid opgenomen voor, de extra middelen die het kabinet heeft uitgetrokken voor de politie in het regeerakkoord. De hoofdlijn van de inzet betreft uitbreiding van capaciteit bij agenten in de wijk, versterking van de opsporing, uitbreiding van de Politieacademie en investeringen in ICT-vernieuwing, innovatie en uitrusting.

Randvoorwaarden bij de uitvoering van de begroting zijn:

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

6.3 Waarderingsgrondslagen/uitgangspunten

Met betrekking tot de begroting 2020 – 2024 zijn in financiële zin de navolgende uitgangspunten en waarderingsgrondslagen gehanteerd:

- De begroting is gebaseerd op de Jaaraanschrijving politie 2020, de politieke besluitvorming, de cao 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 begroting is gebaseerd op de prognoses van het strategisch prognosemodel personeel (SPP);
- De balansen zoals opgenomen in deze begroting zijn opgesteld op basis van historische boekwaarde. De uitgangspunten zijn in overeenstemming met het Besluit financieel beheer politie;
- Voor de lasten is het huidige prijspeil 2019 gehanteerd. Er is geen inflatiecorrectie toegepast voor wat betreft het meerjarig perspectief. De pensioen- en sociale verzekeringspremies zijn bepaald op het niveau van 2019. De verhoging van de pensioenpremie en de overige sociale lasten heeft een geraamd financieel effect ter grootte van € 21 miljoen. Het geraamde financiële effect van de overige loonbijstelling 2019 bedraagt € 11 miljoen.

6.4 Toelichting op exploitatieresultaat en kengetallen

In de navolgende tabel zijn de exploitatieresultaten over de begrotingsperiode 2020-2024 in beeld gebracht. Tevens zijn de vergelijkende geconsolideerde cijfers jaarrekening 2018 en begroting 2019 opgenomen.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Prognose 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Totaal bijdragen	**5.711**	**5.734**	**6.025**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Totaal personele kosten	4.521	4.443	4.702	4.862	4.770	4.719	4.728	4.736
Totaal materiële kosten	1262	1291	1335	1384	1379	1384	1380	1377
Totaal exploitatiekosten	**5.783**	**5.734**	**6.037**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Resultaat uit normale bedrijfsvoering	**71-**	**0-**	**12-**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	72	-	-	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	**1**	**-**	**12-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Jaarrekening 2018

De begroting 2018 was opgebouwd vanuit de notie dat de politie in staat moet zijn de bestaande taken uit te voeren. Hierin was nog geen rekening gehouden met nieuwe taken vanuit het (op dat moment) nog af te sluiten regeerakkoord. Daarnaast was er ook nog geen rekening gehouden met een nieuw af te sluiten arbeidsvoorwaardenakkoord. In de loop van 2018 werd zowel voor het bereiken van de regeerakkoorddoelstellingen als voor het afgesloten arbeidsvoorwaardenakkoord additionele middelen toegekend. Het jaar is afgesloten met een licht positief financieel resultaat van € 1 miljoen.

4-Maandsrapportage 2019

Bij 4-marap 2019 wordt een exploitatieresultaat 2019 verwacht van € 12 miljoen negatief. Hiermee overschrijdt de politie het financieel kader. Dat is een gevolg van extra kosten voor ICT-vernieuwing. De verwachting is dat andere mee- en tegenvallers elkaar compenseren. Voor de kosten voor ICT vernieuwing is dekking vanuit de resterende AVP-gelden; bij de afronding van Aanvalsprogramma ICT is aan de Tweede Kamer toegezegd dat de resterende middelen beschikbaar blijven voor ICT vernieuwing.

Intensivering in regeerakkoord Rutte III

Het kabinet Rutte III kiest er voor te investeren in versteviging van de gebiedsgebonden politiezorg.

De kracht van de Nederlandse politie wordt in belangrijke mate bepaald door een goede dienstverlening, bereikbaarheid, het bieden van noodhulp en de verbinding die de politie in de wijk organiseert. Kwalitatieve en kwantitatieve versteviging van de gebiedsgebonden politiezorg versterkt de gehele organisatie: vrijwel alle vormen van onveiligheid manifesteren zich in de wijken. Er is behoefte aan meer en hoger opgeleide agenten voor de wijk. Qua inrichting moet de politie meer mogelijkheden tot maatwerk krijgen en breed in de organisatie is meer diversiteit nodig. Professionele ruimte en vernieuwend werken worden gestimuleerd. Het kabinet maakt het mogelijk 775 fte extra agenten in de wijk aan te stellen.

Het gezag beziet samen met de politiechef in de eenheid waar de versterking exact nodig is en welke soort functies worden ingericht (wijkagenten, medewerkers opsporing in de BPZ, rechercheurs of anderszins).

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

Er komt versterking van de internationale samenwerking om georganiseerde criminaliteit en terrorisme aan te pakken in bron- en transitlanden voordat deze zich in Nederland manifesteren. Door hiervoor extra capaciteit toe te voegen wordt de capaciteit voor internationale inzet niet meer onttrokken aan basisteams en districten. Het kabinet maakt het mogelijk meer en hoger opgeleide rechercheurs voor de eenheden aan te trekken: 168 fte voor ondermijnende en zware criminaliteit en 75 fte voor de aanpak van digitale opsporing in de wijk.

Het kabinet investeert eveneens in meer en hoger opgeleide rechercheurs voor de landelijke eenheid; in totaal 129 fte: 46 fte voor opsporing, 65 fte Internationaal voor bestrijding van internationale en nationale cybercrime (waarvan 17 fte bij de eenheden) en 18 fte voor bestrijding van ondermijnende en zware criminaliteit.

Regeerakkoord Politie *Bedragen x €1 miljoen*	**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 *in fte's*	**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**

In 2018 is de politie gestart met uitvoering geven aan de doelstellingen uit het regeerakkoord. De capaciteit van de Politieacademie is vergroot zodat er meer instroom kon plaatsvinden en ook meer opleidingen aangeboden konden worden. Op het gebied van de ICT, innovatie en uitrusting zijn de doelstelling grotendeels gehaald.

De uitbreiding van het korps als resultaat van het regeerakkoord is voor het korps een onderdeel van de totale instroomopgave die naast uitbreiding ook betrekking heeft op van het “vervangingsvraagstuk”. Om te anticiperen op de verwachte uitstroom in relatie tot het absorptievermogen van het korps en in samenhang met de opleidingscapaciteit bij de Politieacademie staat het korps de komende jaren en ook dit jaar al voor een stevige vervangings- en uitbreidingsopgave.

Begroting 2020 en meerjarenraming 2021-2024

Het meerjarenperspectief 2020-2024 laat een stijging van het budgettair kader ten opzichte van 2019 zien. Dat komt in de eerste plaats doordat het kabinet bij het regeerakkoord structureel extra middelen beschikbaar heeft gesteld, oplopend tot structureel € 291 miljoen. In de begroting 2019-2023 zijn hiervan de formeel vrijgegeven tranches 2018 en

2019 van in totaal € 145 miljoen structureel toegevoegd. Nu in de begroting 2020-2024 zijn hiervan opgenomen, de formeel vrijgegeven tranches 2018, 2019 en 2020 van in totaal € 177 miljoen structureel en de Goed werkgeverschap- en meldkamergelden van in totaal € 67 miljoen structureel met daartegenover staande kosten. De kosten van de nog niet formeel vrijgegeven tranches 2021 en 2022 van in totaal € 47 miljoen zijn verderop in deze begroting afzonderlijk inzichtelijk gemaakt. In de tweede plaats zijn de aanvullende middelen voor de dekking van de in 2018 vastgelegde cao-afspraken opgenomen met een structureel effect ter grootte van € 329 miljoen; over 2018 € 75 miljoen, over 2019 € 118 miljoen en over 2020 € 139 miljoen. De dekking over 2020 is voorlopig, formele besluitvorming hierover vindt bij de Voorjaarsnota 2020 plaats. De zogenaamde 'Buma-gelden' van € 58 zijn zichtbaar in bovenstaande cijfers. De overheveling van € 30 miljoen in het meldkamerdomein is opgenomen. Tot slot is de compensatie voor hogere pensioenkosten en overige sociale lasten in 2019 en overige loonbijstelling 2019 van in totaal € 32 miljoen toegevoegd.

De grootste uitdaging in de periode 2020 – 2024 is het vervangen van de politiemedewerkers die de organisatie als gevolg van pensionering gaan verlaten. Dat betekent dat er de komende jaren sprake is van een forse inspanning op het gebied van werving, selectie en opleiding van aspiranten.

Het vastgestelde budgettair kader laat geen ruimte voor nieuwe uitdagingen, anders dan 'nieuw voor oud'. Het investeringsprogramma sluit als gevolg daarvan aan bij de beschikbare middelen.

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

Bijdragen

De bijdragen zijn gebaseerd op de budgettaire kaders zoals vermeld in de Jaaraanschrijving politie 2020, 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. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Totaal bijdragen	5.711	5.734	6.246	6.149	6.103	6.109	6.113

Uit het bovenstaande exploitatieoverzicht kan worden afgeleid dat de verstrekte bijdragen toenemen naar € 6,2 miljard in 2020. Belangrijke ontwikkelingen binnen de bijdragen zijn:

- Regeerakkoordgelden: tranches 2018, 2019 en 2020 van structureel € 177 miljoen en Goed werkgeverschap- en meldkamergelden van structureel € 67 miljoen;
- Cao 2018-2020: structureel € 329 miljoen;
- Overheveling bijdrage van partners in het meldkamerdomein: structureel € 30,3 miljoen;
- Tijdelijke bijdrage voor € 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 compensatie voor hogere pensioenkosten, overige sociale lasten en overige loonbijstelling in 2019: structureel € 32 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 jaaraanschrijving, zijn hieronder gepresenteerd.

Kengetallen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Vlottende activa / kort vreemd vermogen	51,9%	46,9%	62,8%	59,0%	49,6%	47,0%	45,0%
Eigen vermogen / totaal vermogen	5,6%	5,5%	5,2%	5,4%	5,6%	5,6%	5,6%
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,4%	4,7%	4,4%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%
Opleidingslasten / personeelslasten in %	1,2%	1,5%	1,6%	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%
Personeelslasten / totale lasten in %	78,2%	77,5%	77,8%	77,6%	77,3%	77,4%	77,5%
Lasten IV / totale lasten in %	11,8%	11,7%	11,9%	12,2%	12,3%	12,4%	12,4%
Huisvestingslasten / totale lasten in %	5,9%	5,8%	5,5%	5,6%	5,7%	5,5%	5,5%

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 (€ 480 miljoen in 2020), maken kosten van eigen personeel (€ 187 miljoen in 2020), de kosten van inhuur van personeel van derden (€ 50 miljoen in 2020), opleidings- (€ 3 miljoen in 2020), meldkamer- en beheer (€ 10 miljoen in 2020) en huisvestingskosten (€ 24 miljoen in 2020) onderdeel uit van de integrale IV-lasten.

Personele kosten

De personele kosten zijn onderverdeeld in categorieën, zoals opgenomen in onderstaand overzicht. Het personeel vormt het hart van de politieorganisatie. Financieel betekent dit dat gemiddeld 75 % van de totale lasten worden ingezet op personeel.

De personele lasten dalen vanaf 2021 als gevolg van de instroom van lager ingeschaalde aspiranten in de komende jaren. Op termijn valt dit kostenvoordeel weg.

Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Salariskosten	4.268	4.254	4.637	4.571	4.522	4.532	4.542
Inhuur derden	107	102	124	100	97	97	95
Mutaties personeelsvoorzieningen	94	21	21	21	21	21	21
Opleiding en vorming	52	66	79	78	79	79	78
Totaal personele kosten	**4.521**	**4.443**	**4.862**	**4.770**	**4.719**	**4.728**	**4.736**

Kosten RA-tranches 2021 en 2022:

Bedragen x €1miljoen	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Waarvan investering RA 2021en verder	5	26	26	26

Rente

Jaarlijks vinden aflossingen plaats op de aangegane 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 6.7 Treasury/financiering.

Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Rente leningen derden	0	0	0	0	0	0	0
Rente lening MinFin	10	12	9	9	9	10	10
Rente lening vermogensconversie	4	3	1	-	-	-	-
Totaal rentekosten	**14**	**15**	**11**	**9**	**10**	**10**	**10**

Huisvesting

De huisvestingskosten zijn afgeleid van de historische kostprijs per m2 BVO. In de afgelopen jaren is deze kostprijs relatief laag geweest omdat sinds de oprichting van de Nationale Politie er weinig herinvesteringen gedaan zijn in afwachting op de totale landelijke huisvestingstransitie. De kosten bedragen momenteel ca. € 180 per m2.
De kosten per m2 zijn opgebouwd uit de kostensoorten afschrijvingen, energie, onderhoud, huur en overige kosten.

Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Huisvesting	342	332	346	346	348	337	334

Kosten RA-tranches 2021 en 2022:

Bedragen x €1miljoen	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Waarvan investering RA 2021en verder	1	2	2	2

Vervoer

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

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vervoer	182	206	208	206	209	209	209

Kosten RA-tranches 2021 en 2022:

	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2021	2022	2023	2024
Waarvan investering RA 2021en verder	-	1	1	1

Verbindingen en automatisering

De regeerakkoordmiddelen vertalen zich naast de uitbreiding van de formatie ook in extra inzet in verbindingen en automatisering. Daarnaast leidt de overdracht van het beheer in het meldkamerdomein tot budgetuitzetting.

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Verbindingen en automatisering	402	437	480	486	489	498	498

Kosten RA-tranches 2021 en 2022:

	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2021	2022	2023	2024
Waarvan investering RA 2021en verder	16	17	17	17

Geweldmiddelen en uitrusting

Bij de verdeling van de geweldsmiddelen en uitrustig is uitgegaan van instandhouding van het huidige volume, passend binnen het financieel kader; onderstaand de kostenontwikkeling, die kent een stabiel karakter.

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Geweldmiddelen en uitrusting	37	53	49	49	49	49	49

Operationeel

De uitzetting van het budget in 2020 is het gevolg van een herschikking binnen het budgettair kader om knelpunten bij eenheden op onder andere arrestantenzorg op te vangen.

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Operationeel	163	131	152	152	148	148	148
Exploitatieresultaat	**163**	**131**	**152**	**152**	**148**	**148**	**148**

Beheer

De uitzetting van het budget voor beheer in 2020 loopt gelijk op met de uitzetting van het totale budget.

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beheer	122	117	138	130	131	130	130
Exploitatieresultaat	**122**	**117**	**138**	**130**	**131**	**130**	**130**

Kosten RA-tranches 2021 en 2022:

	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2021	2022	2023	2024
Waarvan investering RA 2021en verder	1	1	1	1

6.5 Toelichting op de balans

In onderstaande tabel is de verkorte balans ultimo boekjaar opgenomen. De balansposten worden hierna nader toegelicht. Voor het volledige balansmodel wordt verwezen naar Model A: Balans. De balansen in de kolommen Jaarrekening 2018 en Begroting 2019 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De balansposten 2020 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. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Vaste Activa	2.405	2.427	2.332	2.277	2.308	2.339	2.373
Vlottende Activa	669	500	753	698	592	557	531
Totaal Activa	**3.074**	**2.927**	**3.085**	**2.975**	**2.900**	**2.896**	**2.904**
Eigen Vermogen	173	162	161	161	161	161	161
Voorzieningen	632	427	358	247	149	134	119
Langlopende Schulden	980	1.271	1.366	1.385	1.396	1.416	1.444
Kortlopende Schulden	1.290	1.066	1.199	1.182	1.195	1.185	1.179
Totaal Passiva	**3.074**	**2.927**	**3.085**	**2.975**	**2.900**	**2.896**	**2.904**

6.5.1 Activa

6.5.1.1 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. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Boekwaarde aanvang boekjaar	**2.012**	**2.012**	**2.123**	**2.151**	**2.176**	**2.208**	**2.240**
Investeringen	281	317	305	299	308	308	311
Overige mutaties	23-	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	257-	269-	276-	274-	277-	277-	277-
Boekwaarde einde boekjaar	**2.014**	**2.060**	**2.151**	**2.176**	**2.208**	**2.240**	**2.274**

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

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
inkoopMax	382	279	174	95	95	95	95
Overig	10	9	7	6	5	5	4
Totaal Financiële Vaste Activa	**392**	**288**	**181**	**101**	**100**	**99**	**99**

6.5.1.2 Meerjarige investeringsbegroting

Hieronder zijn de begrote investeringen nader gespecificeerd:

Investeringen *Bedragen x €1 miljoen*	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Huisvesting	73	107	119	133	133	133	133
Vervoer	82	114	81	69	81	81	81
ICT	100	68	77	69	66	66	69
Overige	27	28	28	28	28	28	28
Totaal Investeringen	**281**	**317**	**305**	**299**	**308**	**308**	**311**
Afschrijvingen / exploitatielasten in %	4,4%	4,7%	4,4%	4,5%	4,5%	4,5%	4,5%

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

Huisvesting
In 2017 is het eerste Huisvestingsplan versie 1.0 opgesteld en door de korpsleiding goedgekeurd. Dit plan bevat de concretisering van het Strategisch Huisvestingsplan en geeft aan hoe de toekomstige huisvestingsportefeuille van de politie eruit komt te zien. Per eenheid is bepaald in welke panden (bestaand of nieuw) de politie gehuisvest gaat worden en welke panden worden afgestoten. Deze keuzes beschreven in een Huisvestingsplannen en tot stand zijn gekomen door het M€T€Rspel per eenheid. Deze plannen bevatten alle acties zoals afstoot, verbouw en nieuwbouw incl. de berekende effecten op de m2 en €. Alle belanghebbenden hebben hieraan meegewerkt zoals eenheidsleiding, district- en teamchefs, OR, ketenpartners e.d. Om sturing te geven aan de uitvoering van de gemaakte keuzes zijn per eenheid stuurgroepen ingesteld.

Per geplande transitie wordt een businesscase opgesteld om te onderzoeken of de keuzes en berekeningen uit het Huisvestingsplan realiseerbaar zijn. De Huisvestingsplannen zijn n.l. op basis van portefeuillenormen opgesteld. Per businesscase kunnen meerdere mogelijkheden leiden tot de gewenste oplossing. Op grond van deze businesscase kan de optie gekozen worden die past binnen de gestelde exploitatie- en investeringskaders. Indien er geen passende optie is wordt gekeken welke ruimte er nog in het eenheidsplan beschikbaar is en of deze ruimte toegekend wordt aan betreffende businesscase.

De geplande investeringen voor Huisvesting worden ook steeds afgestemd met het financieel kader. Huisvesting heeft in basis een jaarlijks aflopend exploitatiekader door een taakstellende bezuiniging van structureel € 76,5 miljoen in 2025. Dit wordt bereikt door ca. 500.000 m2 vastgoed af te stoten en de toekomstbestendige panden te verbouwen of te vernieuwen. Totaal zal gedurende deze transitieperiode ca. € 1,2 miljard geïnvesteerd worden.

In de huisvestingsplannen is een planning van de projecten en de daarbij behorende investeringen opgenomen. Deze planning wordt periodiek geactualiseerd. Uit de actualisatie blijkt dat de investeringen doorschuiven in de tijd omdat blijkt dat veel projecten een langere voorbereidingstijd nodig hebben. De effecten in de exploitatie zijn klein. Doordat de investeringen later worden gedaan starten de nieuwe afschrijvingslasten op een later moment. Daar staat tegenover dat de panden die gepland staan om afgestoten te worden ook op een later moment afgestoten worden. Dit houdt in dat de exploitatiekosten van die panden nog niet bespaard kunnen worden waardoor deze effecten elkaar per saldo opheffen.

De geplande investeringen bestaan uit de categorieën: programma's technisch beheer, meerjarig groot onderhoud, projectinvesteringen en overige investeringen.

Programma's Technisch Beheer
Er worden vier technische programma's gestart in 2019 te weten: Asbestsanering (betreft alleen exploitatiekosten), brandveiligheid, duurzaamheid en security / toegangscontrole. De programma's Asbestsanering en Brandveiligheid worden door het team Technisch beheer uitgevoerd. De aanleiding is gelegen in de wettelijke kaders. Alle panden worden getoetst op aanwezigheid van asbest en indien noodzakelijk worden het aangetroffen asbest gesaneerd. Daarnaast worden de gebouwen geïnspecteerd en indien aanpassing aan de brandveiligheid noodzakelijk zijn o.b.v. de gestelde wettelijke eisen wordt dit aangepast. De uitvoering wordt binnen het reguliere werk opgepakt en binnen de bestaande lijnmandatering en governance. Het programma duurzaamheid wordt deels binnen de uit te voeren projecten uitgevoerd, onder aansturing van de regionale Stuurgroep. De overige activiteiten zoals het vervangen van traditionele installaties door duurzame energie opwekking wordt binnen de planning van het reguliere werk door Technisch Beheer uitgevoerd. Van het Security programma is nog geen definitieve governance uitgewerkt. Vooralsnog staat dit programma in de Huisvestingsbegroting. Het is mogelijk dat dit programma op dienstniveau wordt ingericht en aangestuurd. Het programma is gestart onder leiding van een programmamanager. Die zal starten met het schrijven van een projectplan met daarin de bijbehorende budgettering en governance.

Meerjarig groot onderhoud
Er is een meerjarige onderhoudsplanning die per jaarschijf concreet wordt gepland. Jaarlijks vindt actualisatie plaats. Bij het opstellen van dit MJOP is het financiële kader bepalend. Dit houdt in dat er niet meer werk geprogrammeerd wordt dan het kader toelaat. In de praktijk is deze werkwijze al een aantal jaren in balans. In de loop van het boekjaar wordt gemonitord of de prognose past binnen het kader en of een herplanning van het werk nodig is. Dit kan zowel een versnelling (meer opdrachten uitvoeren vanwege onderbesteding) als een vertraging zijn (minder opdrachten uitvoeren vanwege overbesteding).

Projectinvesteringen
Het grootste aandeel van de investeringen betreft de uitvoering van de Huisvestingsprojecten. Uit de Huisvestingsplannen per eenheid worden projecten opgestart. Deze projecten starten met het opstellen van een businesscase.

Overige investeringen
Dit betreft investeringen die voortkomen uit de reguliere activiteiten zoals het vervangen van oude activa voor nieuwe activa, het aanschaffen van nieuw meubilair e.d. De investeringen voor parkeren betreft aanpassingen aan bestaande en nieuwe panden om te voldoen aan de gestelde parkeernorm. Dit is vooralsnog de gemeentelijke norm (kan per gemeente verschillen) aangevuld met de dienstvoertuigen.

Vervoer
Met het centraal organiseren van het beheer op voertuigen ontstond ook behoefte aan uniform beleid ten aanzien van het materieel. Aan de basis van dit beleid ligt het in 2016 voor de voertuigen opgestelde Strategisch Voertuigen Plan (SVP) en voor de vaartuigen opgestelde Vlootplan. Binnen het SVP is een normeringsmodel ontwikkeld voor reguliere voertuigen, waarmee de verdeling per afdeling/team van voertuigen wordt bepaald. Voor de vloot is een prioritering in de vervanging en het groot onderhoud van vaartuigen beschreven.

Investeringsbeleid voertuigen
Onder de voertuigen vallen al de (niet)gemotoriseerde vervoermiddelen die voor het operationele- en ondersteunde werk noodzakelijk zijn. Deze vervoermiddelen zijn in te delen in de reguliere-, heimelijk voertuigen en het werkmaterieel. Voor de reguliere voertuigen (85% operationele- en 15 % ondersteunende (bedrijfs)auto's en motoren) is een normeringsmodel ontwikkeld. De normering beoogt een objectieve en transparante (her)verdeling van de voertuigen, waarbij medewerkers in vergelijkbare omstandigheden kunnen beschikken over een gelijke inzet van voertuigen. Op basis van interne benchmarkgegevens is de norm per organisatorische eenheid vastgesteld en gekoppeld aan de formatieve bezetting van een organisatorische eenheid. Een verhoging van de formatie leidt hierdoor tot een toename van het aantal voertuigen. Het trekkingsrecht geeft de organisatorische eenheden de mogelijkheid om op basis van de wensen van de afdeling of het team te kiezen uit verschillende soorten voertuigen.

Heimelijke voertuigen worden onderverdeeld in de mate waarin deze per organisatorisch onderdeel worden afgeschermd. De diversiteit in werkzaamheden en de specifieke taken van heimelijke diensten maken een benchmark zoals hierboven beschreven voor deze groep voertuigen niet mogelijk.

Het werkmaterieel bestaat uit gemotoriseerde voertuigen zoals vrachtwagens en mobiele (commando) units. Niet gemotoriseerde voertuigen zijn bijvoorbeeld tekstkarren en aanhangwagens.

Voor fietsen en bikes geldt een minimale investeringsgrens, zodat deze veelal direct in de exploitatie worden verantwoord en niet worden geïnvesteerd.

Vaartuigen
Vaartuigen binnen de politie kunnen worden onderverdeeld in patrouille vaartuigen, consoleboten, rhibs, waterscooters en (drijvende)boothuizen. De visie op vaartuigen is nog in ontwikkeling en om een kader voor de vaartuigen te stellen is een vlootplan opgesteld. Dit vlootplan is opgesteld voor de vaartuigen en geldt voor de duur van 2017 tot en met 2020. De werking van dit plan borgt de huidige werkwijze en het uitvoeren van noodzakelijke onderhoud en vervanging, waardoor de operationele inzet gegarandeerd blijft. Parallel aan de uitvoering van het vlootplan wordt er gewerkt aan het ontwikkelen van een Strategisch Vlootplan passend bij de nieuwe werkprocessen van de politie (van waterpolitie naar politie op het water).

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

ICT:
Investeringen op het gebied van ICT zijn in te delen in een aantal categorieën. Onderstaand zijn deze kort toegelicht.

Aanbesteding Randapparatuur C2000 (ARCII)
In 2013 is het project Aanbesteding Randapparatuur C2000 (ARC) gestart om de randapparatuur C2000 (portofoons, mobilofoons en accessoires) in alle eenheden te vervangen. In 2015 is een nieuwe projectfase gestart onder de werknaam ARC2. Het project draagt tevens zorg voor de instandhouding van de huidige apparatuur en accessoires tot de levering vanuit ARC2 is afgerond en zorgt voor de implementatie van de nieuwe apparatuur in de eenheden (waaronder portofoons). Het streven is om het project ARC2 medio 2020 af te sluiten. In de investeringen is rekening gehouden met de structurele instandhouding. De kosten in de structurele instandhoudingsfase zijn gebaseerd op de Total Cost of Ownership berekeningen zoals gebruikt bij de offerte-aanvragen in de aanbesteding.

Werkplekken
In 2018 is een beweging ingezet om scherper te sturen op de werkplekbegroting en daarmee op dit deel van de investeringsraming. Zo is in 2018 afgesproken vaste en mobiele werkplekken niet meer uit te breiden en gebruik te maken van de huidige beschikbare middelen, behoudens uitzonderingen zoals formatie-uitbreiding. Momenteel wordt gewerkt aan een Werkplekvisie; uitgangspunt daarbij is dat de medewerkers op uniforme en veilige wijze overal, 24/7, op de voor of door hen gekozen (mobiele) apparaten, direct toegang hebben tot de voor hun werk benodigde informatie, functionaliteit en zakelijke connecties. Verder is door Gartner een onderzoek gedaan naar de Ondersteuning Werkplek Strategie. Het onderzoeksrapport zal naar verwachting in 2019 leiden tot besluitvorming over werkplekbeleid en tot concrete uitvoeringsafspraken.

Middelen teams digitale opsporing
Investeringen van deze categorie betreffen reguliere vervanging van de huidige werkplekken van digitale rechercheurs. Er is geen ruimte voor uitbreiding opgenomen.

Eigen Beheerde Omgevingen
De informatievoorziening binnen politie komt voor een deel uit informatiesystemen die binnen de Eenheden zijn ontwikkeld, en nog niet in beheer gegeven aan de IV-Organisatie: de zogeheten eigen beheerde omgevingen (EBO's). Het beheer daarvan geschiedt bij de eenheden. Er loopt met ingang van 2017 een door de korpsleiding opgedragen programma met als doel per EBO een advies aan de lijn te geven over de in beheer name danwel sanering van de EBO. Investeringen van deze categorie vinden primair plaats om de continuïteit van EBO's te kunnen waarborgen.

CTO-portfolio – Infrastructuur
Investeringen in de infrastructuur van de centrale ICT-omgevingen dienen te passen binnen de huidige ontwikkelingen:
- Migratie naar de Generieke Infrastructuur;
- Migratie naar de Oracle-PAAS-oplossing;
- De nog in ontwikkeling zijnde cloudstrategie.

Hierbij wordt afgewogen of investeringen in te migreren technologie noodzakelijk zijn danwel uitgesteld kunnen worden.

Politieportfolio – vernieuwing Operatiën & Bedrijfsvoering
In de huidige investeringsplanning zijn met name twee vanuit de doorlopende projecten Interceptie en Biometrie geplande investeringen opgenomen. Daarbij is de geplande investering in de software voor Interceptie bepalend voor de fasering van de investeringen binnen dit onderdeel.

Meldkamers
De belangrijkste investering binnen dit deel van het budget betreft de investering in de aanbesteding 112. Deze investering komt voort uit een met het Ministerie van Justitie en Veiligheid afgesproken traject voor de vernieuwing van 112.

Voor een toelichting op de financiering van alle investeringen wordt verwezen naar paragraaf 6.7, Toelichting financiering.

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

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Voorraden	34	33	34	34	34	34	34
Debiteuren	16	25	16	16	16	16	16
Voorschotten en leningen	4	5	4	4	4	4	4
Vordering op VenJ Inkoop Max	148	115	93	79	-	-	-
Vooruitbetaalde bedragen	75	48	75	75	75	75	75
Overlopende activa	2	1	-	-	-	-	-
Overige vorderingen	34	18	34	34	34	34	34
Liquide middelen	356	256	498	456	430	395	368
Totaal Vlottende Activa	**669**	**500**	**753**	**698**	**592**	**557**	**531**

De aangehouden liquide middelen per balansdatum zijn vooral 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.

6.5.2 Passiva

6.5.2.1 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. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Algemene Reserve	173	162	161	161	161	161	161
Totaal eigen vermogen	**173**	**162**	**161**	**161**	**161**	**161**	**161**
Bufferfunctie algemene reserve	3,2%	2,9%	2,8%	2,7%	2,7%	2,6%	2,6%
Solvabiliteit	5,6%	5,5%	5,2%	5,4%	5,6%	5,6%	5,6%

6.5.2.2 Voorzieningen

In 2018 is het voorzieningenbeleid herzien op grond van de wijziging van het besluit financieel beheer politie, met daarin een aanpassing van de uitgangspunten voor het vormen van voorzieningen. De uitkomst van deze herziening heeft geleid tot een nieuw voorzieningenbeleid. In 2018 zijn als gevolg van de herziening tevens de huidige voorzieningen op het gewenste peil gebracht. De eerder berekende jaarlijkse stortingen zijn hierdoor ook voor de periode 2020-2024 toereikend om de voorzieningen op het gewenste peil te houden.

Onder de post voorzieningen zijn de bestaande voorzieningen opgenomen voor FLO, wachtgelden, Inkoop Max, eigenrisicodragerschap (ERD) en Vangnetregelingen “Veilig en gezond werken”.

Bedragen x €1 miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
FLO	27	24	22	20	18	15	13
Wachtgeld, WW, WAO	53	36	61	59	57	53	50
inkoopMax	458	308	182	84	-	-	-
Eigen-risicodragerschap WIA	19	26	33	33	33	33	33
Vangnetregelingen "Veilig en gezond werken"	74	34	60	51	41	32	23
Totaal Voorzieningen	**632**	**427**	**358**	**247**	**149**	**134**	**119**

6.5.2.3 Langlopende schulden

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

6.5.2.4 Kortlopende schulden

De post kortlopende schulden bestaat onder meer uit het kortlopende deel van de langlopende schulden en schulden aan het personeel. De mutaties in het kortlopend deel van de leningen worden veroorzaakt door het verloop van de

aflossing van reeds bestaande leningen (zie hiervoor ook paragaaf 6.7 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.

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1 miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kortlopend deel leningen	182	279	273	274	285	276	271
Openstaande Rijksbijdragen	224	16	40	14	14	14	14
Schulden personeel	630	590	647	655	656	657	656
Crediteuren en overlopende posten	254	181	239	239	239	239	239
Totaal Kortlopende Schulden	**1.290**	**1.066**	**1.199**	**1.182**	**1.195**	**1.185**	**1.179**

6.6 Toelichting op kasstroomoverzicht

In onderstaande tabel is de verkorte kasstroom per boekjaar opgenomen. De kasstroom wordt hierna nader toegelicht. Voor het volledige kasstroomoverzicht wordt verwezen naar Model C: Kasstroomoverzicht. De kasstromen in de kolommen Jaarrekening 2018 en Begroting 2019 zijn conform de respectievelijke documenten overgenomen. De kasstromen 2020 en verder zijn gebaseerd op de verwachte kasstromen 2020 en verder.

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1 miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Beginstand liquide middelen	**522**	**358**	**563**	**498**	**456**	**430**	**395**
Kasstroom operationele activiteiten	54	151	219	238	260	263	262
Kasstroom investeringsactiviteiten	266-	317-	304-	299-	308-	308-	311-
Kasstroom financieringsactiviteiten	47	64	20	20	22	10	23
Totale kasstroom	**166-**	**102-**	**66-**	**41-**	**26-**	**35-**	**27-**
Eindstand liquide middelen	**356**	**256**	**498**	**456**	**430**	**395**	**368**
Liquiditeit	51,9%	46,9%	62,8%	59,0%	49,6%	47,0%	45,0%

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 2020-2024, zoals weergegeven in de tabel bij de vaste activa, vormen de leenbehoefte voor de periode 2020 t/m 2024. De leenbehoefte voor 2020 bedraagt € 305 miljoen.

6.7 Toelichting financiering

	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1 miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lening i.v.m. vermogensconversie	80	40	-	-	-	-	-
Lening met Ministerie van Financiën	1057	1491	1618	1639	1661	1672	1696
Lening derden	25	19	21	21	20	19	19
Totaal leningen (incl. aflossing t+1)	**1.162**	**1.550**	**1.640**	**1.660**	**1.681**	**1.692**	**1.715**

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 aangetrokken. Voor zover gebruik wordt gemaakt van het rekening courant krediet bij het Ministerie van Financiën is het rentetarief van de debetrente gelijk aan het rentetarief van de dagrente op basis van EONIA.

In afstemming met het Ministerie van Justitie en Veiligheid zijn eind januari 2019 leningen (€ 163,9 miljoen) aangetrokken voor de investeringen in de periode januari tot en met september 2018. Voor het resterende deel van oktober tot en met december 2018 zijn leningen (€ 117,3 miljoen) aan het begin van het tweede kwartaal 2019 aangetrokken op basis van de realisatie in de Jaarrekening 2018. Verder zullen in het derde kwartaal 2019 en einde vierde kwartaal 2019 leningen aangegaan worden voor de investeringen in 2019. Voor al deze genoemde leningen zijn de volgende vaste rentepercentages gehanteerd als rekenrente: 0,00% looptijden 2, 3, 4 en 5 jaar, 0,02% looptijd 7 jaar, 0,13% looptijd 10 jaar, 0,52% looptijd 20 jaar en 0,71% looptijden 30 en 60 jaar.

Voor de aan te gane leningen in 2020 zijn de volgende vaste rentepercentages gehanteerd als rekenrente: 0,05% looptijden 2, 3, 4 en 5 jaar, 0,07% looptijd 7 jaar, 0,18% looptijd 10 jaar, 0,58% looptijd 20 jaar en 0,78% looptijden 30 en 60 jaar. Voor de jaren 2021 tot en met 2024 is een oplopend verloop in de rekenrentes gehanteerd.

Voor de jaren 2020 tot en met 2024 worden voor de investeringen in materiële vaste activa nieuwe leningen aangetrokken. Deze worden afgelost conform de looptijd van de onderliggende activa. Voor een renteherziening van één lopende lening in 2022 is een rentepercentage van 0,32% 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. In de 2^{e} helft van 2019 zal gekeken worden naar de mogelijkheid om deze leningen versneld af te lossen, dit mede gezien de beperkte omvang en het beperkt aantal resterende leningen.

Bijlage 1 Formatieplan[8]

Begroting 2020-2024 FORMATIEPLAN	Korpstotaal					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
OS Formatie op 1/3/2019 (vastgesteld op LFNP nivo)	**45.901,5**	**45.901,5**	**45.901,5**	**45.901,5**	**45.901,5**	**45.901,5**
Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen	**242,5**	**347,5**	**347,5**	**347,5**	**347,5**	**347,5**
Uitbreiding Dienst Speciale Interventies	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
Uitbreiding Speciale Interventieteams	90,0	120,0	120,0	120,0	120,0	120,0
Integrale Aanpak Cybercrime (regionale eenheden)	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5	32,5
Integrale Aanpak Cybercrime (landelijke eenheid)	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Bestrijding mensenhandel (versterking EMM)	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
CTER: Passenger informatie unit (PIU) Backoffice	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
CTER: Passenger informatie unit (PIU) Frontoffice	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0	11,0
CTER: aanpak uitreizigers	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
CTER: Financieel expertisecentrum (FEC)	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
CTER: Internet referral unit (IRU)	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
Wet Computercriminaliteit (CCIII)	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0
Recherche Samenwerkings Team **(RST)** *via Addendum JA 2020*	0,0	75,0	75,0	75,0	75,0	75,0
Formatieontwikkelingen o.b.v. Regeerakkoord	**140,0**	**309,2**	**402,5**	**598,3**	**598,3**	**598,3**
RA - Internationaal (+ comp. 12,0 fte LE)	76,0	76,0	76,0	76,0	76,0	76,0
RA - Digitale opsporing in wijk	0,0	18,0	20,0	39,0	39,0	39,0
RA - Digitale Opsporing / Cyber (LE)	46,0	46,0	46,0	46,0	46,0	46,0
RA - Wijk	0,0	132,4	217,4	353,7	353,7	353,7
RA - Ondermijning + zware criminalileit	18,0	36,8	43,1	83,6	83,6	83,6
Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen Regeerakkoord (28,9 mln in LOVP)	**52,0**	**52,0**	**52,0**	**52,0**	**52,0**	**52,0**
RA - Toedeling vrijval arr.zorg A'dam aan reg.eenheden	0,0	0,0	0,0	61,0	61,0	61,0
RA - Vrijval centreren Arr.zorg A'dam t.b.v. reg.eenheden	0,0	0,0	0,0	-61,0	-61,0	-61,0
RA - Uitbreiding KC-taken	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0	52,0
DOELFORMATIE Operationele Sterkte op 31/12	**46.336,0**	**46.610,2**	**46.703,5**	**46.899,3**	**46.899,3**	**46.899,3**
ASP Formatie op 1/3/2019 (vastgesteld op LFNP nivo)	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**
RA - Aspiranten herschikking eenheden --> PDC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Doelformatie Aspiranten op 31/12	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**	**4.655,3**
Totaal DOELFORMATIE OS (incl. Asp) op 31/12	**50.991,3**	**51.265,5**	**51.358,8**	**51.554,6**	**51.554,6**	**51.554,6**
Formatie NOS op 1/3/2019 (vastgesteld op LFNP nivo)	**9.934,7**	**9.934,7**	**9.934,7**	**9.934,7**	**9.934,7**	**9.934,7**
Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen	**51,1**	**84,0**	**84,0**	**84,0**	**84,0**	**84,0**
Uitbreiding Dienst Speciale Interventies	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Versterking Inkoopfunctie (P/M-onderzoek)	26,9	43,0	43,0	43,0	43,0	43,0
Veilig en gezond werken (P/M-onderzoek)	16,2	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0
Geestelijke verzorging (CAO 2018-2021)	7,0	14,0	14,0	14,0	14,0	14,0
Formatieontwikkelingen o.b.v. Regeerakkoord	**202,0**	**277,8**	**325,7**	**389,9**	**413,0**	**413,0**
RA - Internationaal (+ comp. 6,0 fte LE)	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0
RA - Innovatie generiek	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
RA - IV Vernieuwing	40,0	60,0	70,0	80,0	80,0	80,0
RA - Ondersteuning eenheden	21,0	27,0	29,0	35,0	35,0	35,0
RA - Staf Korpsleiding	24,0	30,0	34,0	40,0	40,0	40,0
RA - Politieacademie	40,0	70,8	96,7	123,9	147,0	147,0
RA - Politiedienstencentrum (o.a. In/door/uitstroom)	52,0	65,0	71,0	86,0	86,0	86,0
Formatieontwikkelingen o.b.v. extra middelen Regeerakkoord (28,9 mln in LOVP)	**36,0**	**36,0**	**36,0**	**36,0**	**36,0**	**36,0**
RA - Plan van Aanpak Ziekteverzuim	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0
DOELFORMATIE NOS op 31/12	**10.223,8**	**10.332,5**	**10.380,4**	**10.444,6**	**10.467,7**	**10.467,7**
	2019	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
TOTAAL DOELFORMATIE ultimo jaar	**61.215,1**	**61.598,0**	**61.739,2**	**61.999,2**	**62.022,3**	**62.022,3**
Vastgestelde formatie op LFNP-nivo per 01/03/2019	**60.491,5**					
(1e tranche uitbreiding o.b.v. Regeerakkoord al verwerkt in deze stand per 1/3/2019: OS-eenheden 559,3 + ASP 13,3)						

[8] De implementatie van de wet Meldkamersamenwerking is hierin nog niet verwerkt, behalve de meld-kamer medewerkers die reeds in dienst zijn bij politie

***) Naast dit "topoverzicht" formatieplan 2020-2024 zijn de gedetailleerde overzichten beschikbaar in het bijlageboek "formatieplan 2020-2024". Dit bijlageboek sluit aan op het topoverzicht en maakt onlosmakelijk deel uit van de begroting en beheerplan 2020-2024.**

TOPOVERZICHT FORMATIEPLAN per ORG.EENHEID *)	TOTAAL	Korpsleiding	Staf Korpsleiding	Noord-Nederland	Oost-Nederland	Midden-Nederland	Noord-Holland	Amsterdam	Den Haag	Rotterdam	Zeeland-West-Brabant	Oost-Brabant	Limburg	Landelijke Eenheid	Politiedienstencentrum	Politieacademie
A. VASTGESTELDE FORMATIE 1-3-2019																
OS	**45.901,5**	4,0	0,0	3.577,8	6.010,6	4.344,4	3.053,5	5.011,4	5.639,2	5.316,4	2.994,2	2.722,4	2.559,0	4.650,6	18,0	0,0
ASP	**4.655,3**	0,0	0,0	394,3	720,0	433,0	324,7	268,0	378,6	585,1	381,0	337,5	245,5	65,0	522,6	0,0
totaal OS (incl ASP)	**50.556,8**	**4,0**	**0,0**	**3.972,1**	**6.730,6**	**4.777,4**	**3.378,2**	**5.279,4**	**6.017,8**	**5.901,5**	**3.375,2**	**3.059,9**	**2.804,5**	**4.715,6**	**540,6**	**0,0**
NOS	**9.934,7**	1,0	411,8	130,3	226,7	171,1	116,4	181,3	197,3	196,3	119,9	113,9	113,9	267,3	6.789,6	897,9
TOTAAL 1-3-2019	**60.491,5**	**5,0**	**411,8**	**4.102,4**	**6.957,3**	**4.948,5**	**3.494,6**	**5.460,7**	**6.215,1**	**6.097,8**	**3.495,1**	**3.173,8**	**2.918,4**	**4.982,9**	**7.330,2**	**897,9**
B. BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN o.b.v. extra middelen (specifiek tot op LFNP-functie en teamnivo nog uit te werken)																
OS	**347,5**	0,0	0,0	4,3	0,4	3,2	5,0	0,0	1,8	1,6	5,1	5,3	5,8	315,0	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)	**347,5**	**0,0**	**0,0**	**4,3**	**0,4**	**3,2**	**5,0**	**0,0**	**1,8**	**1,6**	**5,1**	**5,3**	**5,8**	**315,0**	**0,0**	**0,0**
NOS	**84,0**	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	83,0	0,0
subtotaal	**431,5**	**0,0**	**0,0**	**4,3**	**0,4**	**3,2**	**5,0**	**0,0**	**1,8**	**1,6**	**5,1**	**5,3**	**5,8**	**316,0**	**83,0**	**0,0**
C. FORMATIEONTWIKKELINGEN REGEERAKKOORD 2017 (groei 2019 en verder) 1e tranche met 559,3 fte OS en 13,3 ASP al verwerkt in stand 1/1/2019																
OS	**759,6**	0,0	1,0	60,7	175,9	39,1	48,1	-21,9	46,3	84,5	95,5	81,0	26,4	123,0	0,0	0,0
ASP	**-109,3**	0,0	0,0	-54,1	-166,5	-32,1	-41,6	-33,8	-38,7	-78,5	-90,4	-74,5	-18,4	0,0	519,3	0,0
totaal OS (incl ASP)	**650,3**	**0,0**	**1,0**	**6,6**	**9,4**	**7,0**	**6,5**	**-55,7**	**7,6**	**6,0**	**5,1**	**6,5**	**8,0**	**123,0**	**519,3**	**0,0**
NOS	**449,0**	0,0	59,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	9,0	202,0	149,0
subtotaal	**1.099,3**	**0,0**	**60,0**	**9,6**	**12,4**	**10,0**	**9,5**	**-52,7**	**10,6**	**9,0**	**8,1**	**9,5**	**11,0**	**132,0**	**721,3**	**149,0**
D. 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**	**Politiedienstencentrum**	**Politieacademie**
OS	**47.008,6**	4,0	1,0	3.642,8	6.186,9	4.386,7	3.106,6	4.989,5	5.687,3	5.402,5	3.094,8	2.808,7	2.591,2	5.088,6	18,0	0,0
ASP	**4.546,0**	0,0	0,0	340,2	553,5	400,9	283,1	234,2	339,9	506,6	290,6	263,0	227,1	65,0	1.041,9	0,0
totaal OS (incl ASP)	**51.554,6**	**4,0**	**1,0**	**3.983,0**	**6.740,4**	**4.787,6**	**3.389,7**	**5.223,7**	**6.027,2**	**5.909,1**	**3.385,4**	**3.071,7**	**2.818,3**	**5.153,6**	**1.059,9**	**0,0**
NOS	**10.467,7**	1,0	470,8	133,3	229,7	174,1	119,4	184,3	200,3	199,3	122,9	116,9	116,9	277,3	7.074,6	1.046,9
TOTAAL DOELFORMATIE	**62.022,3**	**5,0**	**471,8**	**4.116,3**	**6.970,1**	**4.961,7**	**3.509,1**	**5.408,0**	**6.227,5**	**6.108,4**	**3.508,3**	**3.188,6**	**2.935,2**	**5.430,9**	**8.134,5**	**1.046,9**

Toelichting formatieontwikkelingen		NIET OPERATIONELE STERKTE (NOS)		OPERATIONELE STERKTE (OS)						TOTAAL	
				OS (excl. aspirant)		Aspirant		Totaal OS			
		mutatie	cum.	mutatie	cum.	mutatie	cum.	mutatie	cum.	mutatie	cum.
Vastgestelde Formatie 1 mei 2018			**9.868,4**		**45.265,3**		**4.642,0**		**49.907,3**		**59.775,7**
FORMATIEWIJZIGINGEN van 1 mei 2018 tot 1 maart 2019 (tot op LFNP-functie en teamniveau verwerkte mutaties)											
- P/M-onderzoek: versterking IV/IM-functie		65,0						0,0		**65,0**	
- inrichting ZSM				10,5				10,5		**10,5**	
- uitbreiding Observatieteams				70,0				70,0		**70,0**	
- RA - Wijk				421,0				421,0		**421,0**	
- RA - Digitale opsporing in wijk				35,9				35,9		**35,9**	
- RA - Ondermijning + zware crim.				102,4				102,4		**102,4**	
- RA - opl.contingent asp.						13,3		13,3		**13,3**	
- overige kleine muaties		1,3		-1,7				-1,7		**-0,4**	
- herschikking binnen DRIO eenheid Oost-NL (1e kw 2019)				-0,9				-0,9		**-0,9**	
- herschikking binnen DRR eenheid R'dam (1e kw 2019)				-1,0				-1,0		**-1,0**	
subtotaal FORMATIEWIJZIGINGEN van 1 mei 2018 tot 1 maart 2019			**66,3**		**636,2**		**13,3**		**649,5**		**715,8**
A. Vastgestelde formatie (op LFNP functie en teamniveau) per 1-3- 2019			**9.934,7**		**45.901,5**		**4.655,3**		**50.556,8**		**60.491,5**
B. BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN (intern nog specifiek tot op LFNP-functie en teamnivo te werken)											
- Uitbreiding DSI (79 fte waarvan 28 fte bij Defensie)	vanaf 2019	1,0	**1,0**	50,0	**50,0**			50,0	**50,0**	51,0	**51,0**
- Uitbreiding Speciale Interventieteams	vanaf 2019			90,0				90,0		90,0	
	vanaf 2020			30,0	**120,0**			30,0	**120,0**	30,0	**120,0**
-Integrale aanpak Cybercrime (regionale eenheden)	vanaf 2019			32,5	**32,5**			32,5	**32,5**	32,5	**32,5**
-Integrale aanpak Cybercrime (landelijke eenheid)	vanaf 2019			4,0	**4,0**			4,0	**4,0**	4,0	**4,0**
- Bestrijding Mensenhandel (versterking EMM)	vanaf 2019			5,0	**5,0**			5,0	**5,0**	5,0	**5,0**
- CTER - Passenger informatie unit (PIU) Backoffice	vanaf 2019			12,0	**12,0**			12,0	**12,0**	12,0	**12,0**
- CTER - Passenger informatie unit (PIU) Frontoffice	vanaf 2019			11,0	**11,0**			11,0	**11,0**	11,0	**11,0**
- CTER - Aanpak uitreizigers	vanaf 2019			12,0	**12,0**			12,0	**12,0**	12,0	**12,0**
- CTER - Financieel expertisecentrum (FEC)	vanaf 2019			4,0	**4,0**			4,0	**4,0**	4,0	**4,0**
- CTER - Internet refurral unit (IRU)	vanaf 2019			13,0	**13,0**			13,0	**13,0**	13,0	**13,0**
- Wet Computercriminaliteit CC3	vanaf 2019			9,0	**9,0**			9,0	**9,0**	9,0	**9,0**
- Recherche Samenwerkings Team (RST) via Add.JA 2020	vanaf 2020			75,0	**75,0**			75,0	**75,0**	75,0	**75,0**
- P/M-onderzoek: Versterking Inkoopfunctie	vanaf 2019	26,9								26,9	
	vanaf 2020	16,1	**43,0**							16,1	**43,0**
- P/M-onderzoek: Veilig en gezond werken (VGW)	vanaf 2019	16,2								16,2	
	vanaf 2020	9,8	**26,0**							9,8	**26,0**
- Geestelijke verzorging (cao 2018-2021)	vanaf 2019	7,0								7,0	
	vanaf 2020	7,0	**14,0**							7,0	**14,0**
subtotaal BEGROTE FORMATIEONTWIKKELINGEN			**84,0**		**347,5**		**0,0**		**347,5**		**431,5**
C. FORMATIEONTWIKKELING REGEERAKKOORD 2017 (1e tranche al verwerkt in vastgestelde formatie, dit betreft de verdere groei vanaf 2019)											
- RA - Wijk	vanaf 2020			132,4				132,4		132,4	
	vanaf 2021			85,0				85,0		85,0	
	vanaf 2022			136,3	**353,7**			136,3	**353,7**	136,3	**353,7**
- RA - Digitale opsporing in wijk	vanaf 2020			18,0				18,0		18,0	
	vanaf 2021			2,0				2,0		2,0	
	vanaf 2022			19,0	**39,0**			19,0	**39,0**	19,0	**39,0**
- RA - Ondermijning + zware crim.	vanaf 2020			36,8				36,8		36,8	
	vanaf 2021			6,3				6,3		6,3	
	vanaf 2022			40,5	**83,6**			40,5	**83,6**	40,5	**83,6**
- RA - Opsporing (LE)	vanaf 2019			46,0	**46,0**			46,0	**46,0**	46,0	**46,0**
- RA - Internationaal (+ comp. 18 fte LE)	vanaf 2019	7,0	**7,0**	76,0	**76,0**			76,0	**76,0**	83,0	**83,0**
- RA - Innovatie generiek	vanaf 2019	18,0	**18,0**							18,0	**18,0**
- RA - IV vernieuwing	vanaf 2019	40,0								40,0	
	vanaf 2020	20,0								20,0	
	vanaf 2021	10,0								10,0	
	vanaf 2022	10,0	**80,0**							10,0	**80,0**
- RA - Ondersteuning eenheden	vanaf 2019	21,0								21,0	
	vanaf 2020	6,0								6,0	
	vanaf 2021	2,0								2,0	
	vanaf 2022	6,0	**35,0**							6,0	**35,0**
- RA - Staf KL	vanaf 2019	24,0								24,0	
	vanaf 2020	6,0								6,0	
	vanaf 2021	4,0								4,0	
	vanaf 2022	6,0	**40,0**							6,0	**40,0**
- RA Politieacademie	vanaf 2019	40,0								40,0	
	vanaf 2020	30,8								30,8	
	vanaf 2021	25,9								25,9	
	vanaf 2022	27,2								27,2	
	vanaf 2023	23,1	**147,0**							23,1	**147,0**
- RA - Politiedienstencentrum (o.a. IDU)	vanaf 2019	52,0								52,0	
	vanaf 2020	13,0								13,0	
	vanaf 2021	6,0								6,0	
	vanaf 2022	15,0	**86,0**							15,0	**86,0**
- RA - centreren arrest.zorg t.b.v. reg.eenheden	vanaf 2022			61,0				61,0		61,0	
- RA - centreren arrest.zorg A'dam	vanaf 2022			-61,0	**0,0**			-61,0	**0,0**	-61,0	**0,0**
- RA - Plan van aanpak Verzuim	vanaf 2019	36,0	**36,0**							36,0	**36,0**
- RA - Uitbreiding KC-taken	vanaf 2019			52,0	**52,0**			52,0	**52,0**	52,0	**52,0**
subtotaal FORMATIEONTWIKKELING REGEERAKKOORD 2017			**449,0**		**650,3**		**0,0**		**650,3**		**1.099,3**

	NIET OPERATIONELE	OPERATIONELE STERKTE (OS)			TOTAAL
		OS (excl. aspirant)	Aspirant	Totaal OS	
D. TOTAAL DOELFORMATIE	**10.467,7**	**46.899,3**	**4.655,3**	**51.554,6**	**62.022,3**

Bijlage 2 Model A: Balans

Balans Nationale Politie							
Activa	**Jaarrek.**	**Begroting**	**Begroting**	**Meerjarenraming**			
Bedragen x €1 miljoen	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Vaste Activa							
Materiële vaste activa	2.014	2.139	2.151	2.176	2.208	2.240	2.274
Financiële vaste activa	392	288	181	101	100	99	99
Totaal vaste activa	**2.405**	**2.427**	**2.332**	**2.277**	**2.308**	**2.339**	**2.373**
Vlottende Activa							
Vorderingen en overlopende activa	313	243	255	241	162	162	162
Liquide middelen	356	256	498	456	430	395	368
Totaal vlottende activa	**669**	**500**	**753**	**698**	**592**	**557**	**531**
Totaal Activa	**3.074**	**2.927**	**3.085**	**2.975**	**2.900**	**2.896**	**2.904**

Passiva	**Jaarrek.**	**Begroting**	**Begroting**	**Meerjarenraming**			
Bedragen x €1 miljoen	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
Eigen vermogen							
Algemene reserve	173	162	161	161	161	161	161
Bestemmingsreserves	-	-	-	-	-	-	-
Totaal eigen vermogen	**173**	**162**	**161**	**161**	**161**	**161**	**161**
Voorzieningen	**632**	**427**	**358**	**247**	**149**	**134**	**119**
Langlopende schulden	**980**	**1.271**	**1.366**	**1.385**	**1.396**	**1.416**	**1.444**
Kortlopende schulden							
Schulden en overlopende passiva	1.290	1.066	1.199	1.182	1.195	1.185	1.179
Liquide middelen	-	-	-	-	-	-	-
Totaal kortlopende schulden	**1.290**	**1.066**	**1.199**	**1.182**	**1.195**	**1.185**	**1.179**
Totaal passiva	**3.074**	**2.927**	**3.085**	**2.975**	**2.900**	**2.896**	**2.904**

Bufferfunctie							
AR / gem.bijdragen afgelopen 3 jaar in %	**3,2%**	**2,9%**	**2,8%**	**2,7%**	**2,7%**	**2,6%**	**2,6%**
Solvabiliteit							
Eigen vermogen / totaal vermogen in %	**5,6%**	**5,5%**	**5,2%**	**5,4%**	**5,6%**	**5,6%**	**5,6%**

Bijlage 3 Model B: Exploitatierekening

Exploitatierekening							
Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Totaal bijdragen	**5.711**	**5.734**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Exploitatiekosten							
Personeel	4.469	4.377	4.783	4.692	4.640	4.650	4.659
Rente	14	15	11	9	10	10	10
Opleiding en vorming	52	66	79	78	79	79	78
Huisvesting	342	332	346	346	348	337	334
Vervoer	182	206	208	206	209	209	209
Verbindingen en automatisering	402	437	480	486	489	498	498
Geweldmiddelen en uitrusting	37	53	49	49	49	49	49
Operationeel	163	131	152	152	148	148	148
Beheer	122	117	138	130	131	130	130
Totaal exploitatiekosten	**5.783**	**5.734**	**6.246**	**6.149**	**6.103**	**6.109**	**6.113**
Resultaat uit normale	**71-**	**0-**	**0**	**0-**	**0**	**0-**	**0-**
Buitengewone lasten	-	-	-	-	-	-	-
Buitengewone baten	72	-	-	-	-	-	-
Exploitatieresultaat	**1**	**0-**	**0**	**0-**	**0**	**0-**	**0-**

Resultaatbestemming	Jaarrek.	Begroting	Begroting	Meerjarenraming			
Bedragen x €1miljoen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Toevoeging bestemmingsreserves							
Onttrekkingen bestemmingsreserves	51						
Saldo mutaties bestemmingsreserve	**51-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Toevoeging algemene reserve	10						
Onttrekkingen algemene reserve	8						
Vermogensconversie							
Saldo mutaties algemene reserve	**2**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Bestemming exploitatieresultaat	**49-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**

Bijlage 4 Model C: Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht							
Bedragen x €1miljoen	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
Beginstand liquide middelen	**522**	**358**	**563**	**498**	**456**	**430**	**395**
Operationele activiteiten							
Exploitatieresultaat boekjaar	71-	-	0-	0-	0	0	0
Afschrijvingen vaste activa	276	269	276	274	277	277	277
Mutatie voorzieningen	357-	155-	136-	112-	98-	15-	15-
Overige mutaties eigen vermogen	-	-	-	-	-	-	-
Mutatie werkkapitaal (excl. liquide middelen)	206	36	78	75	82	1	0-
Kasstroom operationele	**54**	**151**	**219**	**238**	**260**	**263**	**262**
Investeringsactiviteiten							
Investeringen materiele vaste activa	281-	317-	305-	299-	308-	308-	311-
Desinvesteringen materiele vaste activa	16	-	-	-	-	-	-
Investeringen financiele vaste activa	1-	-	0	0	0	0	0
Kasstroom investeringsactiviteiten	**266-**	**317-**	**304-**	**299-**	**308-**	**308-**	**311-**
Financieringsactiviteiten							
Ontvangsten langlopende schulden	229	317	305	299	308	308	311
Aflossingen langlopende schulden	183-	252-	284-	280-	287-	298-	288-
Vermogensconversie							
Kasstroom	**47**	**64**	**20**	**20**	**22**	**10**	**23**
Totale kasstroom	**166-**	**102-**	**66-**	**41-**	**26-**	**35-**	**27-**
Eindstand liquide middelen	**356**	**256**	**498**	**456**	**430**	**395**	**368**

Liquiditeit							
Vlottende activa / kort vreemd vermogen in	**51,9%**	**46,9%**	**62,8%**	**59,0%**	**49,6%**	**47,0%**	**45,0%**

Bijlage 5 Model D – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2020-2024)

Model D1

Personeelsinformatie								
	Jaarrek. 2018	Begroting 2019	Prognose 2019	Begroting 2020	Meerjarenraming 2021	2022	2023	2024
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		*46.968*	*46.755*	*46.683*	*46.277*	*46.124*	*46.139*	*46.276*
Instroom uit opleiding		1045	1079	1230	1695	1726	1833	1677
Instroom		516	752	697	506	609	649	667
Werktijdwijziging		-	(70)	-	-	-	-	-
Doorstroom NOS > OS		10	104	80	83	75	80	77
Doorstroom OS > NOS		9	300	201	207	214	215	214
Uitstroom [voorzienbaar]		1209	1148	1267	1247	1284	1380	1384
Uitstroom [onvoorzien]		729	877	945	981	898	831	769
Sterkte einde boekjaar in *FTE*	**46.755**	**46.591**	**46.295**	**46.277**	**46.124**	**46.139**	**46.276**	**46.329**
Aspiranten in fte								
Aantal aspiranten aanvang boekjaar		*3.648*	*3.634*	*4.308*	*4.990*	*5.138*	*5.125*	*4.988*
Instroom in opleiding		1887	1907	2.180	2.155	2.042	2.017	1970
Uitval		221	231	269	312	329	321	306
Uitstroom uit opleiding		1045	1079	1230	1695	1726	1833	1677
Aantal aspiranten einde boekjaar	**3.634**	**4.270**	**4.231**	**4.990**	**5.138**	**5.125**	**4.988**	**4.975**
Berekening gemiddelde operationele sterkte								
Beginstand		50.616	50.389	50.992	51267	51262	51264	51263
Eindstand		50.861	50.525	51267	51262	51264	51263	51304
Gemiddelde OS	**50.393**	**50.738**	**50.457**	**51.129**	**51.265**	**51.263**	**51.264**	**51.284**
Niet-operationele sterkte								
Beginstand		10.536	10.840	10.621	10.359	10.331	10.333	10.332
Instroom		299	344	262	512	516	542	541
Doorstroom NOS > OS		10	104	80	83	75	80	77
Doorstroom OS > NOS		9	300	201	207	214	215	214
Uitstroom [voorzienbaar]		240	281	349	366	371	412	422
Uitstroom [onvoorzien]		262	289	295	298	282	267	254
Eindstand	**10.840**	**10.331**	**10.810**	**10.359**	**10.331**	**10.333**	**10.332**	**10.333**
Gemiddelde sterktes:								
Operationele sterkte excl. aspiranten	46.960	46.780	46.525	46.480	46.201	46.132	46.208	46.303
Aspiranten	3.433	3.959	3.932	4.649	5.064	5.131	5.056	4.981
Niet-operationele sterkte	10.747	10.434	10.825	10.490	10.345	10.332	10.333	10.332
Overall sterkte	**61.140**	**61.172**	**61.282**	**61.620**	**61.610**	**61.596**	**61.596**	**61.616**
Financiële gegevens								
Gemiddelde loonsom OS		68.037	71887	72.693	73.589	73.208	72.772	72.424
Gemiddelde loonsom aspiranten		29.092	34.097	34.541	34.673	34.553	34.581	34.752
Gemiddelde loonsom NOS		69.933	73.912	74.644	75.580	75.228	74.929	74.719

De begrotingscijfers voor 2020 en de meerjarenraming 2020-2024 in model D1 en D2 zijn gebaseerd op een strategische personeelsplanningsscenario van maart jongstleden, waarin de realisatiecijfers uit 2018 zijn meegenomen. De prognosecijfers voor 2019 zijn gebaseerd op de realisatiecijfers in het eerste half jaar en de verwachting einde 2019.

In **Model D1** is de personeelsprognose opgenomen samenhangende met een verwerking van de personeelsinformatie op basis van de structureel beschikbaar gestelde regeerakkoordgelden tranches 2018, 2019 en 2020 van in totaal

€ 177 miljoen. In **Model D2** is de personeelsprognose opgenomen, die samenhangt met een verwerking van de personeelsinformatie op basis van de tranches 2018 t/m 2022 van de regeerakkoordgelden oplopend naar uiteindelijk € 224 miljoen in 2022.

De Tweede Kamer zal middels een brief nader worden geïnformeerd over de prognose 2019 ten aanzien van de inzetbaarheid .

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

Model D2

Personeelsinformatie								
	Jaarrek.	Begroting	Prognose	Begroting		Meerjarenraming		
	2018	2019	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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		*46.968*	*46.755*	*46.683*	*46.277*	*46.152*	*46.234*	*46.411*
Instroom uit opleiding		1045	1079	1230	1695	1742	1865	1750
Instroom		516	752	697	539	665	666	683
Werktijdwijziging		-	(70)	-	-	-	-	-
Doorstroom NOS > OS		10	104	80	82	78	77	78
Doorstroom OS > NOS		9	300	201	213	215	218	215
Uitstroom [voorzienbaar]		1209	1148	1267	1247	1284	1378	1388
Uitstroom [onvoorzien]		729	877	945	981	903	836	773
Sterkte einde boekjaar in *FTE*	**46.755**	**46.591**	**46.295**	**46.277**	**46.152**	**46.234**	**46.411**	**46.545**
Aspiranten in fte								
Aantal aspiranten aanvang boekjaar		*3.648*	*3.634*	*4.308*	*4.990*	*5.203*	*5.320*	*5.145*
Instroom in opleiding		1887	1907	2.180	2.220	2.194	2.023	1971
Uitval		221	231	269	312	334	334	317
Uitstroom uit opleiding		1045	1079	1230	1695	1742	1865	1750
Aantal aspiranten einde boekjaar	**3.634**	**4.270**	**4.231**	**4.990**	**5.203**	**5.320**	**5.145**	**5.048**
Berekening gemiddelde operationele sterkte								
Beginstand		50.616	50.389	50.992	51267	51355	51555	51556
Eindstand		50.861	50.525	51267	51355	51555	51556	51594
Gemiddelde OS	**50.393**	**50.738**	**50.457**	**51.129**	**51.311**	**51.455**	**51.555**	**51.575**
Niet-operationele sterkte								
Beginstand		10.536	10.840	10.621	10.359	10.378	10.444	10.468
Instroom		299	344	262	552	578	566	539
Doorstroom NOS > OS		10	104	80	82	78	77	78
Doorstroom OS > NOS		9	300	201	213	215	218	215
Uitstroom [voorzienbaar]		240	281	349	366	370	414	420
Uitstroom [onvoorzien]		262	289	295	298	280	269	257
Eindstand	**10.840**	**10.331**	**10.810**	**10.359**	**10.378**	**10.444**	**10.468**	**10.468**
Gemiddelde sterktes:								
Operationele sterkte excl. aspiranten	46.960	46.780	46.525	46.480	46.215	46.193	46.322	46.478
Aspiranten	3.433	3.959	3.932	4.649	5.096	5.262	5.233	5.097
Niet-operationele sterkte	10.747	10.434	10.825	10.490	10.369	10.411	10.456	10.468
Overall sterkte	**61.140**	**61.172**	**61.282**	**61.620**	**61.680**	**61.866**	**62.011**	**62.043**
Financiële gegevens								
Gemiddelde loonsom OS		68.037	71886	72.692	73.585	73.181	72.729	72.374
Gemiddelde loonsom aspiranten		29.092	34.171	34.638	34.731	34.668	34.812	34.928
Gemiddelde loonsom NOS		69.933	73.915	74.641	75.565	75.216	74.929	74.720

Bijlage 6 Kapstokmodel

Baten- en lastencategorieën Nationale Politie *Bedragen x €1miljoen*								
Lasten		**Jaarrek. 2018**	**Begroting 2019**	**Begroting 2020**	**2021**	**Meerjarenraming 2022**	**2023**	**2024**
1	**PERSONEELSLASTEN**	**4.513**	**4.406**	**4.809**	**4.718**	**4.667**	**4.676**	**4.685**
1.1	**Salarissen huidig personeel**	**2.991**	**2.909**	**3.146**	**3.158**	**3.136**	**3.123**	**3.113**
1.11	Schaalsalaris	2.595	2.546	2.751	2.759	2.739	2.727	2.717
1.12	Vakantie-uitkering	219	215	229	231	230	229	228
1.18	Eindejaarsuitkering	203	200	222	224	222	221	221
1.19	Functiehuis	-	-	-	-	-	-	-
1.191	Overige	26-	51-	56-	56-	55-	54-	53-
1.2	**Toelagen huidig personeel**	**262**	**249**	**302**	**297**	**273**	**271**	**271**
1.20	Overwerkvergoeding	25	26	56	51	29	29	29
1.21	Operationele toelagen	124	122	135	138	139	139	139
1.25	Levenslooptoelagen	71	65	67	66	64	63	61
1.29	Overige	42	36	44	43	41	40	42
1.3	**Sociale lasten huidig personeel**	**885**	**870**	**945**	**957**	**950**	**945**	**942**
1.311	Premie OP/NP/ANW	380	372	415	425	421	418	416
1.32	Premie Arbeidsongeschiktheidpens.	7	7	7	7	7	7	7
1.33	Overgangspremie VPL	83	82	86	88	88	87	87
1.331	Pseudo premie AFUP [afwikkeling]	-	-	-	-	-	-	-
1.35	Bijdrage Zorgverzekeringswet	200	195	206	206	205	205	204
1.37	Premie WAO/WIA	194	192	207	207	206	205	205
1.39	Overige	21	22	23	23	23	23	23
1.4	**Bijkomende personeelslasten**	**151**	**236**	**254**	**168**	**173**	**202**	**226**
1.41	Reiskosten woon- werkverkeer	84	100	99	95	92	91	91
1.42	Kosten bedrijfsgeneeskunde	32	16	16	16	16	16	16
1.44	Kosten dienstongevallen	11	10	10	10	10	10	10
1.45	Algemene kostenvergoeding	4	13	5	5	5	5	5
1.49	Overige	20	98	124	43	50	80	104
1.5	**Vrijwillige politie**	**4**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**
3.0	**Personeel van derden**	**126**	**114**	**134**	**110**	**107**	**107**	**105**
3.02	Uitzendkrachten	12	31	21	17	17	17	17
3.03	WSW 'ers	2	2	2	2	2	2	2
3.04	Beveiligingsbedrijven	-	-	-	-	-	-	-
3.05	ICT-personeel	55	31	50	49	47	45	45
3.09	Overige inhuur personeel derden	57	50	61	42	41	44	42
6. 0	**Toevoeging aan voorzieningen**	**95**	**21**	**21**	**21**	**21**	**21**	**21**
6.01	Toevoeging TOR	14	-	-	-	-	-	-
6.02	Toevoeging Wachtgeld, WW, WAO	30	18	18	18	18	18	18
6.03	Toevoeging voorz. dienstjubilea	-	-	-	-	-	-	-
6.04	Toevoeging overige personeelsvoorz.	51	3	3	3	3	3	3
2	**RENTE en SOORTGELIJKE KOS**	**14**	**15**	**11**	**9**	**10**	**10**	**10**
2.1	Rente rekening courant MinFin	-	-	-	-	-	-	-
2.2	Rente leningen derden	0	0	0	0	0	0	0
2.3	Rente lening MinFin	10	12	9	9	9	10	10
2.4	Rente lening vermogensconversie	4	3	1	-	-	-	-
3	**OPLEIDING EN VORMING**	**62**	**66**	**79**	**78**	**79**	**79**	**78**
2.2.1	Afschrijvingen	0	1	1	1	1	1	1
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	1	1	2	2	2	2	2
3.3	Duurzame goederen	0	1	1	1	1	1	1
3.4	Overige zaken en diensten	51	53	66	65	66	66	65
3.4.1	Munitie / pepperspray	8	9	8	8	8	8	8
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-

4	**HUISVESTING**	**361**	**341**	**355**	**355**	**357**	**345**	**342**
2.2.1	Afschrijvingen	79	80	81	84	87	87	87
2.2.2	Boekverlies activa	13	-	-	-	-	-	-
3.1	Gas, licht en water	31	35	34	33	33	33	33
3.2	Huren, pachten en lease	55	55	57	56	58	58	58
3.3	Duurzame goederen	8	6	6	6	6	6	6
3.4	Overige zaken en diensten	52	87	59	59	58	50	48
3.4.1	Onderhoud	91	49	89	88	88	85	83
3.4.2	Schoonmaak	33	29	28	28	27	27	27
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
5	**VERVOER**	**191**	**218**	**219**	**218**	**220**	**220**	**220**
2.2.1	Afschrijvingen	80	86	80	76	79	79	79
2.2.2	Boekverlies activa	0	1	1	2	2	2	2
3.1	Brandstof	32	33	37	39	39	39	39
3.2	Huren en lease	12	13	14	14	13	13	13
3.3	Duurzame goederen	2	6	3	3	3	3	3
3.4	Overige zaken en diensten	21	26	28	29	28	28	28
3.4.1	Onderhoud	39	45	48	48	49	49	49
3.4.2	Schade	5	7	7	7	7	7	7
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
6	**VERB. EN AUTOMATISERING**	**426**	**448**	**499**	**504**	**507**	**516**	**517**
2.2.1	Afschrijvingen	80	83	94	93	91	91	91
2.2.2	Boekverlies activa	1	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	25	9	18	17	20	18	18
3.4	Overige zaken en diensten	319	355	387	393	396	407	407
4.2.5	Inhouding C2000	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
7	**GEWELDMIDDELEN EN UITRUS**	**40**	**54**	**50**	**50**	**50**	**50**	**50**
2.2.1	Afschrijvingen	1	2	2	2	1	1	1
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	7	6	6	6	6	6	6
3.4	Overige zaken en diensten	31	45	41	41	41	41	41
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
8	**OPERATIONEEL**	**184**	**149**	**164**	**164**	**163**	**163**	**163**
2.2.1	Afschrijvingen	16	17	18	18	18	17	17
2.2.2	Boekverlies activa	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	2	1	1	1	1	1	1
3.3	Duurzame goederen	4	4	4	4	4	4	4
3.4	Overige zaken en diensten	65	54	60	60	60	60	60
3.4.1	Reis- en verblijfkosten binnen- & buiten	50	37	46	46	46	46	46
3.4.2	Arrestantenzorg	27	23	36	36	36	36	36
3.4.3	Meldkamerkosten samenw. derden	20	14	-	-	-	-	-
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
9	**BEHEER**	**123**	**122**	**141**	**133**	**134**	**133**	**132**
2.2.1	Afschrijvingen	0	0	0	0	0	0	0
2.2.2	Boekverlies activa	0	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	6	5	5	5	5	5	5
3.3	Duurzame goederen	0	1	1	1	1	1	1
3.4	Overige zaken en diensten	43	56	61	61	62	62	62
3.4.1	Catering	22	22	22	22	22	22	22
3.4.2	Externe deskundigheid	41	32	45	38	38	37	37
3.4.3	Vergaderkosten	10	6	7	6	6	6	6
6.0	Toevoeging aan voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL LASTEN NORMALE BEDRIJ		**5.914**	**5.819**	**6.328**	**6.230**	**6.187**	**6.192**	**6.197**

Baten		**Jaarrek. 2018**	**Begroting 2019**	**Begroting 2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
					Meerjarenraming			
1	**PERSONEEL**	**45-**	**29-**	**26-**	**26-**	**26-**	**26-**	**26-**
1.1	**Salarissen huidig personeel**	**25-**	**16-**	**16-**	**16-**	**16-**	**16-**	**16-**
1.19	Overige	25-	16-	16-	16-	16-	16-	16-
1.3	**Sociale lasten huidig personeel**	**0-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
1.39	Overige	0-	-	-	-	-	-	-
1.4	**Bijkomende personeelslasten**	**0-**	**0-**	**0-**	**0-**	**0-**	**0-**	**0-**
1.49	Overige	0-	0-	0-	0-	0-	0-	0-
3.0	**Uitbesteed personeel**	**19-**	**12-**	**10-**	**10-**	**10-**	**10-**	**10-**
3.05	Exogeen gefinancierden	9-	12-	10-	10-	10-	10-	10-
3.09	Overige pers. aan derden uitgeleend	10-	-	-	-	-	-	-
6.0	**Vrijval voorzieningen**	**0-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
6.01	Vrijval TOR	-	-	-	-	-	-	-
6.02	Vrijval Wachtgeld, WW, WAO	-	-	-	-	-	-	-
6.03	Vrijval voorziening dienstjubilea	-	-	-	-	-	-	-
6.04	Vrijval overige personeelsvoorz.	0-	-	-	-	-	-	-
2	**RENTE**	**0-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
2.11	Rente ontvangen van MinFin	-	-	-	-	-	-	-
2.12	Rente ontvangen van derden	0-	-	-	-	-	-	-

3	**OPLEIDING EN VORMING**	**10-**	**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	10-	0-	0-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
4	**HUISVESTING**	**19-**	**8-**	**8-**	**8-**	**8-**	**8-**	**8-**
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	9-	-	-	-	-	-	-
3.1	Gas, licht en water	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren, pachten en lease	8-	5-	5-	5-	5-	5-	5-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
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**	**9-**	**11-**	**12-**	**12-**	**12-**	**12-**	**12-**
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	2-	7-	7-	7-	7-	7-	7-
3.1	Brandstof	-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
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 AUTOMATISERIN**	**24-**	**11-**	**19-**	**19-**	**19-**	**19-**	**19-**
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	1-	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	-	-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	-	-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	23-	11-	19-	19-	19-	19-	19-
4.2.5	Doorbelasting C2000	-	-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
7	**GEWELDMIDDELEN EN UITRUS**	**2-**	**2-**	**1-**	**1-**	**1-**	**1-**	**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-	2-	1-	1-	1-	1-	1-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
8	**OPERATIONEEL**	**21-**	**19-**	**12-**	**12-**	**15-**	**15-**	**15-**
2.2.1	Afschrijvingen	-	-	-	-	-	-	-
2.2.2	Boekwinst activa	0	-	-	-	-	-	-
3.2	Huren en lease	0-	0-	-	-	-	-	-
3.3	Duurzame goederen	0-	0-	-	-	-	-	-
3.4	Overige zaken en diensten	13-	10-	12-	12-	15-	14-	14-
3.4.1	Reis- en verblijfkn binnen- & buitenland	0-	-	-	-	-	-	-
3.4.2	Arrestantenzorg	1-	2-	1-	1-	1-	1-	1-
3.4.3	Meldkamerbaten samenw. derden	7-	8-	-	-	-	-	-
6.0	Vrijval voorzieningen	-	-	-	-	-	-	-
9	**BEHEER**	**2-**	**5-**	**2-**	**2-**	**2-**	**2-**	**2-**
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-	1-	1-	1-	1-	1-
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**	**5.711-**	**5.734-**	**6.246-**	**6.149-**	**6.103-**	**6.109-**	**6.113-**
4.1	***Rijksbijdragen***	**5.688-**	**5.733-**	**6.239-**	**6.142-**	**6.096-**	**6.102-**	**6.106-**
4.11	Rijksbijdragen JenV	5.595-	5.698-	6.043-	5.942-	5.893-	5.894-	5.899-
4.13	Overige bijdragen JenV	93-	35-	197-	201-	203-	208-	208-
4.19	Overige bijdragen [o.a. gemeenten en d	23-	1-	7-	7-	7-	7-	7-
TOTAAL BATEN NORMALE BEDRIJ		**5.843-**	**5.819-**	**6.328-**	**6.230-**	**6.187-**	**6.192-**	**6.197-**
RESULTAAT NORMALE BEDRIJFSV		**71-**	**0-**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
12	**BUITENGEWONE LASTEN**	-	-	-	-	-	-	-
12	**BUITENGEWONE BATEN**	72	-	-	-	-	-	-
EXPLOITATIERESULTAAT		**1**	**0-**	**-**	**0**	**-**	**0**	**0**

Bijlage 7 Specificaties besteding bijdragen

Specificaties bijdragen *bedragen x €1miljoen*							
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-**
2020							
Algemene bijdrage JenV	-	5.808	**5.808**	5.808	-	-	**-**
Bijzondere bijdragen JenV	71	205	**276**	234	10	-	**33**
Overige bijdragen JenV *)	2-	208	**205**	197	5	-	**4**
Overige bijdragen	4	7	**11**	7	-	-	**4**
Totaal (rijks)bijdragen	**73**	**6.228**	**6.301**	**6.246**	**14**	**-**	**40**
2021							
Algemene bijdrage JenV	-	5.706	**5.706**	5.706	-	-	**-**
Bijzondere bijdragen JenV	35	208	**243**	236	-	-	**7**
Overige bijdragen JenV *)	1	208	**209**	201	5	-	**4**
Overige bijdragen	4	7	**11**	7	-	-	**4**
Totaal (rijks)bijdragen	**40**	**6.128**	**6.168**	**6.149**	**5**	**-**	**14**
2022							
Algemene bijdrage JenV	-	5.685	**5.685**	5.685	-	-	**-**
Bijzondere bijdragen JenV	7	208	**215**	208	-	-	**7**
Overige bijdragen JenV *)	4	208	**211**	203	5	-	**4**
Overige bijdragen	4	7	**11**	7	-	-	**4**
Totaal (rijks)bijdragen	**14**	**6.108**	**6.122**	**6.103**	**5**	**-**	**14**
2023							
Algemene bijdrage JenV	-	5.687	**5.687**	5.687	-	-	**-**
Bijzondere bijdragen JenV	7	207	**214**	207	-	-	**7**
Overige bijdragen JenV *)	4	208	**211**	208	-	-	**4**
Overige bijdragen	4	7	**11**	7	-	-	**4**
Totaal (rijks)bijdragen	**14**	**6.109**	**6.123**	**6.109**	**-**	**-**	**14**
2024							
Algemene bijdrage JenV	-	5.692	**5.692**	5.692	-	-	**-**
Bijzondere bijdragen JenV	7	207	**214**	207	-	-	**7**
Overige bijdragen JenV *)	4	208	**211**	208	-	-	**4**
Overige bijdragen	4	7	**11**	7	-	-	**4**
Totaal (rijks)bijdragen	**14**	**6.113**	**6.127**	**6.113**	**-**	**-**	**14**

*) Onderdeel van de Overige bijdragen JenV zijn de bijdragen Meldkamerdomein € 187,7 miljoen en GMS € 1,8 miljoen.

Bijlage 8 Politieacademie

Tot 2017 was de Politieacademie zelfstandig, vanaf 2017 maakt zij deel uit van het landelijke politiekorps. Vanaf dat jaar maken de baten en lasten van de Politieacademie deel uit van de begroting van de politie. Enerzijds via de lasten van de Politieacademie (voorheen ODPA) en anderzijds door de effecten van de inbedding van de verschillende Politieacademie-taken in het korps. Bij de inbedding zijn naast de Politieacademie (± 900 fte) hiervoor ± 350 fte binnen het korps aan de formatie toegevoegd. Om het totaal aan baten/lasten voor de Politieacademie in beeld te houden wordt in onderstaande tabel dit inzicht geboden.

Exploitatierekening Politieacademie							
Bedragen x €1 miljoen		Begroting 2019	Begroting 2020	2021	Meerjarenraming 2022	2023	2024
Exploitatiekosten							
Personeel		106	116	117	116	116	115
Rente		3	3	3	3	3	3
Opleiding en vorming		12	12	12	12	12	12
Huisvesting		19	21	19	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		**160**	**172**	**171**	**171**	**171**	**170**

In bovenstaande tabel zijn de voormalige contractbaten met de politie van jaarlijks € 42 miljoen onder de post Opleiding en vorming niet opgenomen.