

Afzender

Eenheidsleiding Oost-Nederland

Ontvanger(s)Leden Districtelijk Veiligheidsoverleg (DVO) in
Oost-Nederland**Rubricering**

Openbaar

Datum

16 juli 2026

Ons kenmerk**Uw kenmerk****Behandeld door** Bestuursondersteuning ON**Kopie aan****Bijlage(n)** 6**Onderwerp**

Voorgestelde formatiewijziging(en)

Geachte leden van het Districtelijk Veiligheidsoverleg,

De Nationale Politie is in 2013 ingericht op een wijze die voor die tijd passend was. Daarbinnen wordt elke vier jaar de regionale sterkteverdeling als onderdeel van het meerjarenbeleidsplan in het bestuurscollege vastgesteld. Inmiddels merken we dat dit ons onvoldoende wendbaarheid biedt om goed te kunnen inspelen op de snelle ontwikkelingen in de maatschappij en in het korps. Dit maakt dat binnen de politie steeds vaker behoefte is aan tussentijdse wijzigingen in de formatie om toekomstbestendig te blijven, bijvoorbeeld door andersoortige functies toe te voegen of afdelingen samen te voegen. Ook worden er regelmatig op landelijk niveau besluiten genomen waarmee een beroep wordt gedaan op formatie vanuit de eenheden.

Het afgelopen jaar zijn er meerdere verzoeken tot formatiewijzigingen voorgelegd aan het eenheidsmanagementteam (EMT). Elk voorstel is kritisch beoordeeld op nut, noodzaak en bijdrage aan het politiewerk. Ook zijn alle voorstellen naast elkaar gelegd, om tot een goede afweging te komen. Dit heeft ertoe geleid dat sommige voorstellen zijn afgefallen. Uiteindelijk zijn er zes voorstellen tot formatiewijziging overgebleven die, naar onze mening, noodzakelijk zijn voor een goede taakuitvoering van de politie of die voortkomen uit een landelijke verplichting. Voor elk voorstel zijn de leden van het eenheidsmanagementteam en de Ondernemingsraad tot overeenstemming gekomen, hoe deze formatiewijzigingen vorm te geven.

Proces formatiewijzigingen

In het Regionaal Veiligheidsoverleg (RVO) van 18 juni 2026 zijn onderstaande zes gewenste formatiewijzigingen voorgelegd, volgens het afgesproken proces 'formatiewijzigingen'. De RVO-leden zijn akkoord met de voorgestelde formatiewijzigingen. Het proces voor formatiewijzigingen schrijft verder voor dat formatiewijzigingen van meer dan 10 FTE aan de DVO's worden voorgelegd. Dit betreft alleen voorgestelde formatiewijzigingen 1 en 2 (landelijke verplichting). Het leek ons echter goed voor het totaaloverzicht ook de kleinere wijzigingen voor u inzichtelijk te maken.

Het gaat om:

Voorgestelde formatiewijzigingen		Totale aantal fte
1.	Doorontwikkeling Dienst bedrijfsvoering in de eenheid (landelijke opdracht vanuit de korpsleiding)	14,7 fte
2.	Centralisering screening bij PDC (landelijke opdracht vanuit de korpsleiding)	11 fte
3.	Borging grensoverschrijdend politieteam	9 fte
4.	Inrichten eenheidstaak Nautisch	8 fte
5.	VIK klachtbehandelaars	9 fte
6.	VIK interne onderzoeken en preventie	8,1 fte

Voor elk gewenst voorstel is een bijlage toegevoegd waarop de aanleiding, het effect en de benodigde formatie staat beschreven. Onderstaande tabel geeft samenvattend een indicatie van de impact per dienst of district weer. N.B. De impact per dienst of district verschilt omdat er een berekening naar rato plaatsvindt (afhankelijk van de grootte van een dienst of district) en kan in werkelijkheid dus iets verschillen.

	1. DBV	2. Screening	3. GPT	4. Nautisch	5. Klachtbehandeling	6. Interne onderzoeken /preventie	TOTAAL (Indicatief)
<i>District</i>	1,6	1	1,8	1,6	0,8	0,8	7,6
<i>DRR</i>	1,6	1			0,8	0,8	4,2
<i>DRIO</i>	1,6	1			0,8	0,8	4,2
<i>DBV</i>		1			0,8	0,8	2,6
<i>DROS</i>	1,6	1			0,8	0,8	4,2
<i>DROC</i>	1,6	1			0,8	0,8	4,2
<i>STAF</i>		1			0,8		1,08

Graag gaan eenheidsleiding en/of sectorleiding tijdens het DVO hierover met u in gesprek om waar nodig een toelichting te geven. Na bespreking in de verschillende DVO's zullen deze wijzigingen ter besluitvorming aan het bestuurscollege van november 2026 worden voorgelegd.

Met vriendelijke groet,

Gert Veurink
Politiechef



BIJLAGE 1.

Onderwerp: Doorontwikkeling Dienst Bedrijfsvoering in de eenheid

Betreft: Gewenste formatiewijziging

Omvang: 14,7 fte te verrekenen over 9 sectoren (na rato ongeveer 1,6 fte per sector)

Er is sprake van: Landelijke opdracht; wijzigingsvoorstel van meer dan 10 fte

Aanleiding

De complexiteit en hoeveelheid vraagstukken op het vlak van bedrijfsvoering binnen de eenheden en op het koppelvlak met het Politie Diensten Centrum (PDC) zijn de afgelopen jaren fors toegenomen. Dit wordt mede veroorzaakt door de continu en snel veranderende externe omgeving en maatschappelijke vraagstukken die zijn weerslag hebben op de politie. De bedrijfsvoering moet in hetzelfde tempo meebewegen op deze veranderingen en daarop aansluiten. De komst van het nieuwe stelsel Bijzondere Zorg en het nieuwe Onderwijsstelsel brengt daarnaast een specifieke opdracht aan de eenheden met zich mee.

De huidige Dienst Bedrijfsvoering bij de eenheden is op dit moment te beperkt ingericht (met alleen een team capaciteitsmanagement) om al deze werkzaamheden te kunnen uitvoeren. In november 2023 heeft de korpsleiding daarom besloten om in alle eenheden de Dienst Bedrijfsvoering door te ontwikkelen voor de taken Bedrijfsvoeringsondersteuning, Teams Leren & Ontwikkelen en Teams Vitaal. Ook het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) van 5 maart 2026 heeft akkoord gegeven op het Bedrijfsplan Dienst Bedrijfsvoering in alle eenheden. Alle eenheden van de Nationale Politie hebben daarna de landelijke opdracht ontvangen een Dienst Bedrijfsvoering op deze uniforme wijze in te richten.

Verwacht effect voor de operatie

Met de doorontwikkeling van de Dienst Bedrijfsvoering is er deels sprake van formalisering van werkzaamheden die in de praktijk al een tijd worden uitgevoerd. Daarnaast zijn er nieuwe taken bijgekomen uit het nieuwe onderwijsstelsel, waarbij aspiranten in de eenheid worden opgeleid en hier een leerwerktraject volgen. Ook het nieuwe stelsel Bijzondere Zorg brengt nieuwe taken mee voor de eenheid. Er is meer aandacht voor preventie van verzuim en intensieve re-integratietrajecten van uitgevallen (operationele) collega's, bijvoorbeeld bij PTSS. Met de doorontwikkeling van de Dienst Bedrijfsvoering (DBV) in de eenheden wordt de operatie in de eenheden dus directer en effectiever ondersteund.

Gezien de toenemende complexiteit van de bedrijfsvoering vraagstukken (bijvoorbeeld digitale transformatie) binnen de eenheden en ook op het koppelvlak naar het Politiedienstencentrum (PDC) en de beleidsdirecties, is het van groot belang dat er een Dienst Bedrijfsvoering is ingericht bij de eenheden die de verbinding legt tussen bedrijfsvoering, operatie, PDC en beleidsdirecties. Dit heeft meerdere concrete positieve effecten;

- Verbeterde operationele ondersteuning

De Dienst Bedrijfsvoering zorgt voor integrale bedrijfsvoeringstaken die de dagelijkse operatie ontlasten. Complexe vraagstukken op het gebied van HRM, facilitaire zaken, huisvesting, IV en financiën worden integraal en specialistisch opgepakt, zodat leidinggevend en operationele teams zich volledig kunnen richten op hun kerntaken.

- Effectief leer- en ontwikkeltraject voor medewerkers

Team Leren & Ontwikkelen coördineert het politieonderwijs en biedt begeleiding van startbekwaam tot vakbekwaam. Dit versterkt de inzetbaarheid en kwaliteit van medewerkers, inclusief de begeleiding van 640 initiële studenten en tientallen praktijkbegeleiders.

- Versterking van vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Team Vitaal biedt alle collega's preventieve en curatieve ondersteuning, inclusief begeleiding bij mentale gezondheidsklachten en re-integratie. Hiermee wordt het ziekteverzuim beperkt en duurzaam werkgeverschap versterkt.

- Snelle vertaling van landelijke opgaven naar de eenheid met oog voor lokale context

Team Bedrijfsvoeringszaken vertaalt landelijk beleid en programma's, zoals digitale transformatie en integrale veiligheid, naar concrete acties binnen de eenheid. Dit zorgt voor korte lijnen, snelle besluitvorming en effectieve implementatie van nieuwe producten en diensten met oog voor de lokale context, zoals het stroomstootwapenproject of het nieuwe Wetboek van Strafvordering.

Benodigde formatie en financiering

De afgelopen drie jaar is met hulp van tijdelijke constructen in Oost-Nederland invulling gegeven aan een betere ondersteuning op de bedrijfsvoering, waarmee de operationele teams worden ontlast en ontzorgd. De voorgestelde inrichting van de nieuwe Dienst Bedrijfsvoering is gebaseerd op de opgedane ervaring van de afgelopen drie jaar én het landelijke inrichtingsplan.

Voor een groot deel wordt landelijk voorzien in structurele financiering. Voor het overige gedeelte is landelijk door de korpsleiding gekozen voor een budget neutrale inrichting binnen de diverse eenheden. Dit betekent dat de eenheid Oost-Nederland, na verplaatsing van capaciteit vanuit de Staf, nog 7,7 fte, zelf moet financieren. Daarnaast is er binnen de eenheid behoefte aan 7 extra fte in verband met de geografische grootte en de aantallen aspiranten die de eenheid elk jaar binnenkrijgt. In de landelijke besluitvorming is qua inrichting van de teams gekozen voor nagenoeg dezelfde formatie voor elke eenheid. Dit sluit echter niet aan op de omvang van Oost-Nederland. Dit betekent dat er in totaal 14,7 fte bekostigd moet worden vanuit de eenheid. Het voorstel is om deze benodigde formatie te verrekenen over de negen verschillende sectoren, naar rato van omvang van de sector. Dit betreft de vijf districten, DRIO, DRR, DROS en DROC.



BIJLAGE 2.

Onderwerp: Centralisering Screening

Betreft: Gewenste formatiewijziging

Omvang: 11 fte te verrekenen over 11 sectoren (na rato ongeveer 1 fte per sector)

Er is sprake van: Landelijke opdracht; wijzigingsvoorstel van meer dan 10 fte

Aanleiding

Door de invoering van de Wet Verruiming Screening heeft de taak screenen door de afdeling Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK) binnen de eenheden te maken met een structureel groter wordende hoeveelheid extra werk. Door de nieuwe Wet moeten medewerkers niet alleen gescreend worden als ze in dienst komen, maar ook tussentijds. De frequentie verschilt per functie. Dit, in combinatie, met een te verwachten instroom de komende jaren (mede als gevolg van natuurlijke uitstroom) van zo'n 17.000 medewerkers landelijk, maakte het noodzakelijk om het gehele werk(veld) opnieuw en vooral toekomstbestendig te organiseren. Het korpsmanagementteam heeft daarom besloten om de screening te centraliseren bij het politiediensten centrum (PDC). Alle eenheden hebben de landelijke opdracht ontvangen om hiervoor formatie af te staan.

Verwacht effect op de operatie

Door de centralisatie kan er effectiever, efficiënter en eenduidiger gescreend worden wat onder andere de doorlooptijden ten goede komt. Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dit van groot belang. Er is gebleken dat door een lange selectieprocedure potentiële sollicitanten afhaken en sollicitanten gedurende het werving- en selectieproces hun sollicitatie intrekken. Daarnaast is een regelmatige screening van belang om een integere en betrouwbare politie te kunnen waarborgen.

Benodigde formatie en financiering

Alle eenheden van de Nationale Politie hebben de landelijke opdracht om op basis van een verdeelsleutel formatie naar de landelijke afdeling Screening over te hevelen. Voor Oost-Nederland gaat het om 11 fte (LFNP OS-A). Binnen de eenheid Oost-Nederland was screening zeer beperkt ingericht binnen het VIK. Het grootste deel van de screeners was vanuit (basis)teams werkzaam op basis van een tijdelijke tewerkstelling. Dit betekent dat basisteams deze formatie in de praktijk feitelijk al kwijt waren. Voorstel is om de benodigde nu ook formatief te verrekenen over de elf verschillende sectoren, naar rato van omvang van de sector. Dit betreft de vijf districten, Staf (waar VIK onderdeel van uit maakt), Dienst Bedrijfsvoering, DRIO, DRR, DROS en DROC.



BIJLAGE 3.

Onderwerp: Borging grensoverschrijdend politieteam

Betreft: Gewenste formatiewijziging

Omvang: 9 fte te verrekenen over 5 districten (na rato ongeveer 1,8 fte)

Er is sprake van: Formatie volgt werk; Relatief kleine wijziging die de hele regio aangaat

Aanleiding

De eenheid Oost-Nederland grenst over een lengte van bijna 300 kilometer aan Duitsland. Ten behoeve van toezicht en samenwerking in de grensregio zijn in de afgelopen jaren diverse grensoverschrijdende samenwerkingsverbanden tot stand gebracht.

Sinds 2008 wordt samengewerkt binnen het Grensoverschrijdend Politieteam (GPT) Bad Bentheim. Dit samenwerkingsverband omvat de Landespolizei Niedersachsen en Nordrhein-Westfalen, de Bundespolizei Niedersachsen, de Koninklijke Marechaussee en de politie-eenheid Oost-Nederland. GPT Bad Bentheim is in de eerste vijf jaar als EU-gesubsidieerd project uitgevoerd en vervolgens, mede op basis van verschillende evaluaties, verder doorontwikkeld.

Deze doorontwikkeling heeft ertoe geleid dat in 2013, aanvankelijk in de vorm van een pilot, een tweede samenwerkingsverband is ingericht: GPT Zevenaar-Kleve. Hierin participeren het politieteam Rivierenland-Oost (GLM), de Koninklijke Marechaussee (brigade Oost-Midden) en de Bundespolizei (inspectie Kleve). In 2022 zijn tevens Team Achterhoek-West (NOG) en de Landespolizei Nordrhein-Westfalen aangesloten. Daarmee wordt het toezicht langs de gehele grensstreek van de eenheid Oost-Nederland binnen deze samenwerkingsverbanden uitgevoerd.

Er bestaat behoefte om deze samenwerking structureel te bestendigen en verder te formaliseren. Hiermee wordt invulling gegeven aan een duurzame en betrouwbare samenwerking met de betrokken partners en wordt de slagkracht vergroot om langs de gehele oostgrens van de eenheid Oost-Nederland effectief op te treden tegen grensoverschrijdende en ondermijnende criminaliteit.

Verwacht effect op de operatie

Met de formalisering van het Grensoverschrijdend politieteam (GPT) is de oostgrens van onze eenheid in zijn geheel voorzien van toezicht door een GPT. De nodale oriëntatie in de grensstreek wordt hiermee versterkt. Ook kunnen we hierdoor effectiever en integraler werken. Door de internationale oriëntatie en het gezamenlijk toezicht worden bevoegdheden optimaal benut en de samenwerking in de aanpak van (ondermijnende) grensoverschrijdende criminaliteit versterkt. Dit geldt ook voor de aanpak van illegaal vuurwerk. Ook kan kennis en expertise beter worden geborgd. Dit alles heeft niet alleen zijn uitwerking op de directe omgeving van de grensstreek maar op de gehele eenheid.

Benodigde formatie en financiering

Het voorstel is dat zowel GPT Bad Bentheim als het GPT Zevenaar-Kleve formatief ingericht worden als één team binnen de afdeling Infrastructuur van de Dienst Operationele Samenwerking (DROS). Dit betreft 9 fte (1 Operationeel expert, 2 senior GGP, 6 generalisten GGP). Voorstel is om deze benodigde fte te verrekenen over de vijf districten.

BIJLAGE 4.

Onderwerp: Inrichten eenheidstaak Nautisch

Betreft: Gewenste formatiewijziging

Omvang: 8 fte te verrekenen over 5 districten (na rato ongeveer 1,6 fte)

Er is sprake van: Formatie volgt werk; relatief kleine wijziging die de hele regio aangaat

Aanleiding

Met de vorming van de nationale politie zijn de generieke politietaken, waaronder de taken op het water, overgegaan naar de regionale eenheden. Het inrichtingsplan nationale politie geeft aan dat de regionale eenheden belast zijn met taken op het gebied van toezicht, handhaving en criminaliteitsbestrijding op de lokale en regionale wateren. De belangrijkste speerpunten op alle wateren zijn:

- Handhaving van de openbare orde;
- Noodhulp;
- Verkeersveiligheid;
- Criminaliteit;
- Milieu.

Deze politiewatertaak is binnen de eenheid belegd bij de basisteams. Er wordt door de afdeling Infrastructuur van de Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS) ondersteuning aan de districten geleverd onder meer middels training en coördinatie. Hierdoor wordt voorkomen dat er specialistische taken uitgevoerd worden zonder over de juiste competenties te beschikken, of er geen nautische ondersteuning ingezet wordt waar dat wel kon of had gemoeten. De eenheid constateert dat de huidige inrichting tekortschiet wat betreft de werkomstandigheden van de medewerkers, de borging en professionaliteit van deze politietaak. Daarom is het voorstel de nautische taak voor de hele eenheid bij de afdeling Infrastructuur van de DROS onder te brengen.

Verwacht effect op de operatie

Door de nautische taak onder te brengen bij team Infrastructuur van de DROS worden de basisteams ontczorgd van de nautische taak (inclusief piket). Ook kan door bundeling van de kennis en expertise de kwaliteit van het werk beter worden geborgd. Daarnaast kan bij acute situaties en calamiteiten sneller worden gereageerd. Tot slot zorgt borging bij team Infrastructuur voor kortere lijnen en betere samenwerking met de andere teams binnen de afdeling.

De taken van de medewerkers zijn:

- Noodhulp (piket);
- Inzet op de overige onderdelen van de politiewatertaak, namelijk handhaving van de openbare orde, criminaliteit, milieu en verkeersveiligheid;
- Coördinatie en sturing op al het personeel met een nautische taak;
- Lokale betrokkenheid, door onder andere aan te sluiten bij de lokale briefings en samen op te trekken in het opstellen van het lokale waterplan;
- Opleiden en trainen;

N.B. Sommige basisteams met veel water in de omgeving hebben de wens uitgesproken in de zomermaanden bij de handhaving van de openbare orde, verkeersveiligheid, criminaliteit en milieu als onderdeel van het lokale waterplan graag nautische taken uit te willen voeren. Dit draagt ook bij aan de lokale verbinding. Er wordt voorgesteld dat lokale basisteams zelf de keuze hebben of zij Team Nautisch willen ondersteunen door medewerkers binnen het basisteam een taakaccent nautisch te bieden. Er is verder brede steun dat de noodhulp en de basis van de overige politiewatertaken ondergebracht worden bij de afdeling Infrastructuur.

Benodigde formatie en financiering

Om het team Nautisch te borgen is in totaal 8 fte nodig (1 Operationeel expert, 2 senior GGP, 6 generalisten GGP). Het gaat hier dus om werk dat eerder binnen de basisteams werd uitgevoerd en nu een plek krijgt binnen de DROS. Er zal daarom een verdeelsleutel aangehouden op basis van de sterkte van de vijf districten.





BIJLAGE 5.

Onderwerp: Inrichten klachtbehandelaars bij VIK ON

Betreft: Gewenste formatiewijziging

Omvang: 9 fte te verrekenen over 11 sectoren (na rato ongeveer 0,8 fte)

Er is sprake van: Formatie volgt werk; aanpassing na advies Inspectie J&V

Aanleiding

Klachten die bij de politie binnenkomen moeten behoorlijk worden behandeld. De behandeling van klachten door de politie is geregeld in de Politiewet 2012, in de Algemene Wet Bestuursrecht en de Regeling klachtbehandeling politie. De (coördinatie van de) klachtbehandeling voor de eenheid Oost-Nederland vindt plaats bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), onderdeel van de Staf. Dit doet zij voor alle diensten en districten.

Feitelijk worden klachtbehandelaars sinds de reorganisatie van de Nationale Politie vanuit de diensten en districten uit Oost-Nederland geleverd aan VIK op basis van tijdelijke tewerkstellingen (TTW). De eenheid Oost-Nederland is hierin landelijk een uitzondering en een TTW-constructie staat haaks op de aanbeveling die de Inspectie J&V in 2023 deed: zij adviseren om klachtbehandelaar een vaste functie te laten zijn. Door het grote verloop van medewerkers is het moeilijk om de noodzakelijke professionaliseringsslag te kunnen maken en een duurzaam goed samenwerkend team te bouwen.

Verwacht effect voor de operatie

Het vertrouwen in de politie is nog steeds hoog maar staat onder druk. Het is daarom belangrijk dat klachten van burgers netjes en binnen de gestelde termijn worden behandeld. Ook is het van belang dat we leren van klachten en ons werk hierop verbeteren. Zo kan het vertrouwen van burgers in de politie worden hersteld of worden vergroot. Door structureel capaciteit in te richten bij VIK voor de afhandeling van klachten kan de eenheid dit beter borgen. Bijkomstig voordeel is dat basisteams niet steeds meer, via tijdelijke tewerkstellingen, capaciteit hoeven te leveren.

Benodigde formatie en financiering

Voor de inrichting van de afdeling Klachtbehandeling is 9 fte (BVS-A) formatieruimte nodig. Hiermee kan de aanbeveling van de Inspectie J&V worden gerealiseerd, kan een divers team samengesteld worden en kan een noodzakelijke volgende stap gezet worden in het professionaliseren van klachtbehandeling. Voorstel is om deze benodigde formatie te verrekenen door voor de 11 fte van verschillende sectoren, naar rato van omvang van de sector, formatie af te romen. Dit betreft de vijf districten, Staf, Dienst Bedrijfsvoering, DRIO, DRR, DROS en DROC. Het gaat om formatie die grotendeels eerder al via tijdelijke tewerkstellingen vanuit de diensten en districten werd geleverd.

BIJLAGE 6.

Onderwerp: Inrichten formatie bij VIK ten behoeve van interne onderzoeken en preventie

Betreft: Gewenste formatiewijziging

Omvang: 8,1 fte verrekend over 10 sectoren (na rato ongeveer 0,8 fte)

Er is sprake van: Relatief kleine wijziging die de hele regio aangaat

Aanleiding

De formatie van de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) stamt uit de tijd van de laatste reorganisatie. In de tussenliggende ruim 10 jaar is het werk van VIK fors veranderd en in hoog tempo complexer geworden. Dat vraagt om een wijziging in de formatie op 2 werkvelden: Interne onderzoeken en Preventie.

Interne onderzoeken

Digitalisering, ondermijning, anti-corruptie, ongewenste omgangsvormen, seksueel grensoverschrijdend gedrag en politiek-bestuurlijke impact hebben grote impact op VIK en de doorlooptijden van onderzoeken. Deze aspecten hebben de laatste jaren een vlucht genomen en het ligt niet voor de hand dat dit minder wordt. Integriteit is één van de kernwaarde van de politie en vormt het fundament voor onze legitimiteit.

Het is de wens van individuele medewerkers, betrokkenen, de Ondernemingsraad, vakbonden, de Politie Ombudsfunctionaris, sectorhoofden en de eenheidsleiding dat doorlooptijden van onderzoeken duurzaam worden verlaagd. De afgelopen tijd zijn daar al verschillende stappen in gezet door andere manieren van werken waardoor de efficiëntie is toegenomen. Ook wordt aan de voorkant van een zaak scherp gekeken of een onderzoek door het VIK moet worden opgepakt of dat dit in lijn kan worden afgedaan. Voor een duurzame oplossing voor de toekomst is uitbreiden van de capaciteit echter onontkoombaar.

Het is van belang dat VIK, los van de constante stroom aan zaken, pieken in werk zelfstandig aan kan. Bijstand van andere organisatieonderdelen is bij deze onderzoeken geen optie en onwenselijk. Het op die manier organiseren van zaken waarbij medewerkers betrokken zijn doet geen recht aan de gevoeligheid, vertrouwelijkheid en complexiteit van zaken. Daarnaast is het belastend voor andere opsporingsafdelingen. Te vaak moet VIK nu onderzoeken inperken als gevolg van beperkte capaciteit. Dat kan ten koste gaan van kwaliteit en zorgvuldigheid.

Tenslotte is uitbreiding van onderzoekscapaciteit nodig om te investeren in vakontwikkeling van interne onderzoekers. Die staat nu vrijwel stil als gevolg van de hoge werkdruk.

Preventie

Preventie heeft als doel om bewustwording en gesprek te creëren rondom integriteit in de breedte en met name gericht op de trends vanuit interne onderzoeken: misbruik van politie informatie en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. De taken van Preventie bestaan globaal uit twee lijnen: gesprekken en bewustwording creëren op teams en het adviseren van leidinggevenden. Daarnaast is het doel om vanuit VIK Preventie te bewegen naar een situatie waarin meer kennis en expertise rondom het thema integriteit wordt gedeeld met de eenheid.

Het werk van VIK Preventie is in het geheel niet opgenomen in de huidige formatie van VIK. Dit werkveld binnen VIK is de afgelopen vijf jaar opgezet met gebruikmaking van de bestaande functies binnen VIK, maar dat is niet toereikend. Om duurzaam werk te blijven maken van het voorkomen van integriteitsschendingen is een investering nodig.

Steeds meer teams en leidinggevendenden doen een beroep op VIK Preventie. Naast alle aanvragen vanuit de diensten en districten, vindt het eenheidsmanagementteam het van groot belang om met name de eerstelijns leidinggevendenden toe te rusten op hun rol rondom de integriteit van medewerkers op hun team. Preventie is op dit moment echter niet formatief ingericht.

Verwacht effect op de operatie

Met de uitbreiding van onderzoekscapaciteit bij VIK kunnen doorlooptijden worden verkleind en is de afdeling beter toegerust om integriteitszaken te onderzoeken. Door te investeren op preventie wordt structureel gewerkt aan een integere politieorganisatie. Dit is van groot belang voor de legitimiteit van de politie.

Benodigde formatie en financiering

Het merendeel van de benodigde formatie wordt gefinancierd vanuit formatieruimte van de Staf. Aan de districten en sectoren wordt gevraagd om het resterende deel bij te dragen. Dit betreft ten bate van Interne onderzoeken 3,1 fte Operationeel specialist-A en 3 fte Senior Tactische Opsporing. Ten bate van Preventie zijn nog 2 fte BVS-A nodig. In totaal gaat het dus om 8,1 fte. Voorstel is deze resterende formatie evenredig over de tien verschillende sectoren te verdelen, naar rato van omvang van de sector. Dit betreft de vijf districten, Dienst Bedrijfsvoering, DRIO, DRR, DROS en DROC.

