

Noodkreet forensische opsporing!!!



"Je zult als het om ernstige misdrijven gaat, niet zoveel beperkingen moeten hebben zoals wij dat nu ervaren"

"Wij rennen en vliegen met z'n allen, maken 's nachts uren en lopen van PD naar PD"

"Wij zien dat de mensen omvallen, dat doet zeer"

Er is een wirwar aan IT-systemen die voor veel vertraging binnen de opsporing zorgt.

"De politie doet te weinig in de opsporing. Met vingerafdrukken, DNA, en digitale sporen weet je beter waar je de daders moet zoeken"

Veel PD's worden niet eens digitaal onderzocht.

"Als je een uur op een PD bezig bent, dan ben je daarna minimaal 2 uur bezig met de administratie"

"Ik kan het lichamelijk niet meer aan met het aantal piketdiensten dat wij hebben"

"Wij worden steeds meer gevraagd en kunnen maar beperkt leveren"

"Het is lastig geschikt personeel te vinden. Daarnaast zitten wij met het probleem van opleidingscapaciteit. Collega's die al geruim tijd rond lopen, zitten nu pas in de beginfase van hun opleiding. Zij hadden al hun opleiding afgerond kunnen hebben en hadden kunnen meedraaien"

"We zijn erg druk met het verzamelen en registreren van sporen, maar we hebben te weinig mogelijkheden om er vervolgens mee te Rechercheren"

De afgelopen 8 maanden zijn er meer dan 200 collega's aangenomen, het probleem is nu om deze mensen op te leiden. De PA beschikt als gevolg van bezuinigingen niet meer over kennis en kunde en het opleiden van specialisten duurt lang.

"Door bezuinigen, ziekte, grote werkdruk uitstroom en gebrek aan opleidingsmogelijkheden moeten wij met steeds minder mensen het werk doen"

Noodkreet FO
Er moet een
herschikking komen in het totale
opsporingsproces"



Het gebrek aan tijd en kwaliteit kan in de toekomst leiden

De huidige situatie bij FO zorgt voor veel maatschappelijke negatieve effecten op de veiligheid. Hierdoor worden minder zaken opgelost en criminelen langer hun gang kunnen gaan.

Inleiding

De mogelijkheden om forensische en digitale sporen te ontdekken worden talrijker, maar ook gecompliceerder. Er wordt gewerkt met kleinere hoeveelheden fysiek materiaal en met nieuwe technologieën. We spreken niet langer alleen over forensische fysieke, maar ook over forensische digitale sporen.

Er worden steeds zwaardere eisen gesteld aan de betrouwbaarheid van onderzoeken. Accreditatie van de werkprocessen is in gang gezet en zal verder worden uitgebouwd. Europese regelgeving is inmiddels een gegeven. De chains of custody en evidence laten weinig speelruimte. Rapportages over resultaten mogen geen mogelijkheid laten voor verkeerde interpretatie.

Het belang van forensisch onderzoek binnen de opsporing neemt toe. Het zorgt voor 'hard' bewijs en levert vaak de doorbraak in grote en kleinere opsporingsonderzoeken. Daarnaast kan het stevig richting geven aan opsporingsonderzoeken en zorgen voor substantiële besparingen binnen die opsporingsonderzoeken. Daarom is het van groot belang steeds zo snel mogelijk over de resultaten van forensisch (vervolg)onderzoek te kunnen beschikken.

De meest ernstige levensdelicten worden opgelost door forensisch onderzoek. Te weinig mensen betekent haast. Door haast kunnen fouten gemaakt worden en door fouten blijven daders buiten beeld of gaan ze zelfs vrijuit. Je haalt ook de broodnodige snelheid uit een rechercheonderzoek als 'FO' te lang duurt', zegt een van de mensen die betrokken was bij een onderzoek, maar net als de anderen anoniem wil blijven.

De huidige situatie bij de Forensische opsporing (FO) heeft volgens de rechercheurs veel maatschappelijke negatieve effecten op de veiligheid. Tactische en forensische rechercheurs geven aan dat hierdoor minder zaken worden opgelost en criminelen langer hun gang kunnen gaan. Ook zijn zij bang dat het gebrek aan tijd en kwaliteit in de toekomst tot rechtelijke dwalingen kan leiden. Zo wordt door gebrek aan menskracht en kwaliteit niet elk plaats delict (PD) volledig uitgelopen en bekeken. Hierdoor is de kans dat belanghebbende sporen niet worden aangetroffen, aanzienlijk toegenomen. Bij het aantreffen van met name DNA sporen zijn de doorlooptijden toegenomen en krijgt de crimineel na het plegen van een delict de kans om 2 maanden door te gaan. Voor diverse delicten is simpelweg geen tijd en menskracht om een digitaal forensisch onderzoek in te stellen.

De forensische keten kent twee dominante problemen. Ten eerste is er op het terrein van forensisch onderzoek sprake van een chronisch tekort aan capaciteit en middelen, waardoor niet kan worden voldaan aan de vraag naar forensische producten. Ten tweede is de doorlooptijd van deze producten dermate lang dat dit een negatief effect heeft op de effectiviteit van de opsporing. Het ontbreekt dus aan volume en snelheid.

Bij de FO staat de operatie onder druk vanwege onvoldoende inzetbaar personeel. In enkele eenheden is de crepeersterkte bereikt en kan de eerste lijn van FO geen 24/7 inzet garanderen en past de tweede lijn instroombeperking toe.

Forensisch rechercheurs werken in de frontlinie van de forensische opsporing, ze onderzoeken allerlei soorten plaatsen delict, waar zij soms zeer schokkende en stressvolle werkervaringen opdoen. Niet alleen kan er in individuele gevallen onverwacht een trauma ontstaan, maar ook de opbouw van de ervaringen over de jaren heen kan leiden tot een risico voor de psychische gezondheid. Hiermee behoren forensisch rechercheurs tot de **'high risk professionals'** met een hoog risico op mentale klachten, zoals PTSS, veroorzaakt door het werk. 'Ze verdienen daarom aandacht en goede zorg¹'.

¹ Sollie H. 2017. Alledaagse magie. Mentale weerbaarheid van kinderporno- en forensisch rechercheurs. Euwema M., Kop N. (sup.).

Forensisch rechercheurs ervaren, zoals uit het onderzoek van Sollie blijkt, meer stress door zaken die hun werk belemmeren (organisatie stress²) dan door de ongebruikelijke inhoud van hun werk (confrontaties met schokkende PD's). De organisatie stressoren die binnen dit kader volgens hem aan de orde zijn en zeer relevant lijken voor de inzetbaarheid, liggen op het gebied van o.a.:

- Administratieve belasting
- Gebrekkige faciliteiten en middelen
- Gebrekkige samenwerking met zowel andere organisatieonderdelen als met externe partners
- Hoge werk- en piket en roosterdruk (personeelstekort)
- Incapabel management
- Veranderende werkwijze/processen als gevolg van de reorganisatie³
- Werkniveau en houding collega's (professionaliteit)
- Werk-thuis conflict.

Bovendien bestaat het risico dat er sprake is van het afnemen van de weerbaarheid van de FO medewerker door het toenemen van de druk op de operatie, waardoor er uitval optreedt en de afdeling in een neerwaartse spiraal belandt van toenemende werkdruk en oplopend verzuim, zie ook onderstaande tekst uit het onderzoek van Henk Sollie.

'Daarnaast maken de rechercheurs en teamleiders zich zorgen over de roofofbouw die sinds de start van de reorganisatie wordt gepleegd op de forensische teams en de effecten daarvan op het welzijn van het personeel. Door pensionering van forensisch rechercheurs en gebruikmaking van het ontheffingsbeleid, moeten steeds minder rechercheurs hetzelfde aantal opsporingszaken uitvoeren. Ruimte om nieuw personeel te selecteren en op te leiden is er door de reorganisatie niet, waardoor er meer piekbelasting en piketdruk wordt ervaren. Consequentie hiervan is dat er meer ziekteverzuim ontstaat wat vervolgens nog meer 'roosterdruk' genereert. Deze negatieve spiraal drukt naarmate de reorganisatie vordert en het einde nog niet in zicht is steeds zwaarder op het forensisch personeel.'

De aard van de forensische opsporing, een specialistische afdeling met maar liefst 27 verschillende deskundigheidsgebieden, brengt met zich mee dat de opleidingsbehoefte niet alleen hoog is, maar ook complex. Bovendien is de leerbehoefte gedeeltelijk onvoorspelbaar, omdat dit verband houdt met de mate waarin in- of externen worden aangenomen. Voor de kleine en schaarse expertises is de opleidingsbehoefte door vergrijzing zeer urgent, maar het betreft per expertise slechts een klein aantal mensen. Deze opleidingen moeten ondanks het lage aantal deelnemers wél doorgang vinden. Al met al dienen expertises minder kwetsbaar ingericht te worden om toekomstbestendig te worden.

De ambitie bij het opbouwen van forensische informatie was in het verleden vooral het leveren van bewijs. Daar komt nu een duidelijke ambitie bij, namelijk het (sneller) richting geven aan opsporingsonderzoeken, het besparen op inzet van mensen en middelen bij opsporingsonderzoeken en het vergroten van de succeskans. Naast het leveren van bewijs en richting geven aan (de omvang van) opsporingsonderzoeken wil FO in de toekomst ook van betekenis zijn bij het voorkomen en verstoren van criminaliteit.

Wat zijn nu de knelpunten (symptomen en oorzaken)

- 1) FO heeft in de reorganisatie Nationale Politie (als een van de weinige korpsonderdelen) 15% formatie ingeleverd (korting op basis van te bereiken efficiency), maar de laatste jaren is de werkdruk binnen FO enorm toegenomen, terwijl de beloofde efficiency in de IV niet tot stand is gekomen.

Zo is de toegewezen formatie van FO bij de personele reorganisatie met 200 Fte teruggebracht naar **1508 Fte**. De formatieve bezetting komt op de peildatum van 1/1/2019 op **1521 Fte**. De TC's verwachten

² O.a. conflicten met collega's en leidinggevend, bureaucratische procedures, beperkte middelen en te weinig training.

³ De reorganisatie heeft volgens Sollie een weerslag op de mentale weerbaarheid van rechercheurs.

in de jaren 2019 en 2020 een uitstroom van in totaal 144 Fte's. Als alle, in gang gezette, acties en voorspelingen binnen het kalenderjaar uitgevoerd worden, betekent dit dat de formatieve bezetting boven de toegewezen formatie uitkomt. Desondanks komt de FO bezetting nog onvoldoende tegemoet aan de opvang en vervanging van de grote uitstroom van deze en komende jaren. Wetende dat vervanging en wervingstijd ongeveer 1 jaar duurt en de opleiding voor de startbekwaamheid nog 2 tot 3 jaar (afhankelijk van het soort expertise) vergt, is het inzetbare tekort vele malen groter dan deze cijfers laten zien (zie ook punt 4).

- 2) Onevenwichtige leeftijdsopbouw. De leeftijdsopbouw van de huidige bezetting van FO is scheef, met daarin een hoge mate van vergrijzing (40% ouder dan 55 jaar) waarbij op een aantal schaarse deskundigheden het percentage vergrijzing zelfs hoger ligt.
- 3) Hoog verzuimpercentage bij een groot aantal FO-teams, met als gevolg dat niet alleen de werkdruk wordt verhoogd, maar ook dat de piketdruk toeneemt.
- 4) Verminderde inzetbaarheid doordat 55+ collega's aanspraak kunnen maken op extra arbeidsvoorwaarden die leiden tot verminderde inzetbaarheid (piket- en nachtdienstontheffing en RPU). FO ondervindt de consequenties van de vergrijsde bezetting onder andere door grotere piket-druk en een lagere feitelijke inzetbaarheid dan de bezetting weergeeft (fte op papier is niet de werkelijkheid).

Recentelijk is onderzocht hoe het is gesteld met de inzetbaarheid van de formele bezetting. De TC's gaven aan dat er op dit moment van de formatieve sterkte van 1.483 Fte's er 226 medewerkers nog niet inzetbaar zijn. Veelal zijn/gaan de niet inzetbare medewerkers (nog) in opleiding. Wat hierbij niet is meegenomen, is het verlies van inzetbaarheid door ziekte (rekenkundig gemiddeld op 7,8% t.o.v. landelijk gemiddelde van 6,3%). Ook zijn RPU en andere arbeidsvoorwaardelijke kortingen hierin niet verwerkt.

- 5) Disbalans bezetting: Binnen een groot aantal eenheden is de bezetting op specifieke functies uit balans (te hoge of lage bezetting) als gevolg van de reorganisatie. Kijkend naar de afzonderlijke functies op nationaal niveau dan is te zien dat de functies Senior Forensische Opsporing en Medewerker Forensische Opsporing de hoogste overbezetting kennen. Onderbezetting is te zien bij de functie generalist Forensische Opsporing en de 4 hbo-functies (Operationeel Specialist) gezamenlijk.

Met deze cijfers als basis lijkt het binnen vijf jaar in balans brengen van de formatie en de bezetting een enorme opgave voor de teamchefs, met name omdat een overbezetting van senioren FO & senioren FO VOA niet gemakkelijk 'op te lossen' valt met doorstroom naar andere functies, omdat er gewoonweg niet voldoende formatieruimte op geschikte FO functies is om voldoende vacatures te kunnen uitbrengen.

- 6) Formatie VOA: Formatief is VOA in een aantal eenheden niet goed op de kaart gezet. Het meest schrijnend is de formatie van Oost Brabant waar voor VOA 3 fte op de formatie staat.
- 7) De opleidingsbehoefte is niet alleen hoog, maar ook complex en ten dele onvoorspelbaar. De mate waarin in- of externen worden aangenomen bepaalt gedeeltelijk de leerbehoefte. Voor de kleine en schaarse expertises is de opleidingsbehoefte urgent, maar het betreft per expertise slechts een klein aantal mensen. Deze opleidingen moeten ondanks het lage aantal deelnemers wél doorgang vinden.
- 8) Doordat er veel interne doorstroom is van hoger opgeleiden zal het bij FO langer duren voordat alle vacatures vervuld zijn, immers de vervulling van de ene vacature veroorzaakt de openstelling van een andere.
- 9) De procesvernieuwingen in de tweede lijn: accreditatie dacty, NFIDENT en DNA vooronderzoek, geven veel werk- en opleidingsdruk, waardoor deze ontwikkelingen zelf onder druk zijn komen te staan.
- 10) Jarenlang ontbreken eenduidig mobiliteits- en vitaliteitsbeleid voor de *high risk professionals* van FO. Hierdoor vond geen doorstroom plaats naar andere politieonderdelen ('eenmaal bij FO, altijd bij FO') en kon bovenmatige vergrijzing plaatsvinden. Tevens ontbrak bij leidinggevend en beleidsmakers de

kennis over deze groep van *'high risk professionals'*. Het onderzoek van Henk Solle heeft een basis gelegd voor een verantwoorde opbouw van duurzaam mobiliteits- en vitaliteitsbeleid voor forensisch rechercheurs. Hier kan de Nationale Politie het verschil maken. Het risico bestaat dat met het vullen van de OS- en FO-functies na de komende twee jaren de doorstroom wederom stopt.

- 11) Invoering LFNP. Het LFNP is ingevoerd terwijl de kennis ontbrak over het LFNP die nodig was voor het toekomstbestendig inrichten van FO.

Hierdoor zijn weeffouten ontstaan in de inrichting van FO die de disbalans bezetting/formatie vergroten en voor vertraging zorgen in het opvullen ervan (bijv. OSA=>OE en aantal fte VOA verschilt enorm per eenheid). Op dit moment is eenduidige kennis van het LFNP nog steeds beperkt aanwezig bij teamchefs en beleidsmakers.

- 12) Tekort aan forensische leermeesters: De Politieacademie heeft aangegeven voor praktijkleren meer forensische leermeesters nodig te hebben. Deze leermeesters komen in het LFNP het meest tot hun recht op de Operationeel Expert functie, een functie van een coach of mentor die ook vakbekwaamheid van collega's kan toetsen. Echter hiervan zijn relatief weinig formatieplaatsen in de inrichting van FO geschreven. De huidige inzichten geven aan dat per eenheid een aantal Operationeel Specialist A's omgevormd zouden moeten worden naar Operationeel Expert FO (OE FO). Niet alleen komen in de OE FO functie een aantal expertises beter tot hun recht, maar ook kan in deze functie de leermeester-rol optimaal worden uitgevoerd.

- 13) Er is een discrepancie tussen niveaus van het NLQF, de functieniveaus LFNP en de opleidingsniveaus gekoppeld aan de functies.⁴ Het lijkt erop dat vereiste opleidingsniveaus voor bepaalde FO-functies te laag zijn. De onduidelijkheid over deze discrepantie veroorzaakt een gevoel van miskenning bij de werkvloer.

- 14) Besluitvormingstrajecten kunnen in de huidige organisatie van de Nationale Politie stroef verlopen en hiermee de organisatie afremmen in adaptief vermogen. Niet alleen komt op strategisch niveau een aantal zaken moeizaam tot stand (bijvoorbeeld herstart Process Flow), maar ook zorgen verschillende belangen voor afwijkingen in prioritering tussen landelijke besluitvorming en de besluitvorming die in de eenheden plaatsvindt.

- 15) De reorganisatie zelf speelt ook een rol. Er was de afgelopen jaren een stilstand in het openstellen van vacatures, sinds eind 2016 is de werving van zowel de 150 hbo'ers, als die van de overige vacatures binnen FO van start gegaan, met als gevolg hoge instroom van nieuwe medewerkers in 2017 en 2018.

- 16) Door de huidige ICT⁵ en achterstallig onderhoud in informatiesystemen worden FO processen (en ketenregie) onvoldoende ondersteund, met administratieve lasten- en werkdrukverzwaring tot gevolg.

Zo is er een wirwar aan IT-systemen die binnen de opsporingsketen voor veel vertraging zorgt:

- a) Het ontbreken van keten-IV tussen politie, NFI, OM en andere partners, als gevolg waarvan sprake is van onnodig hoge administratieve belasting en bureaucratie en een onnodig gebrekkige informatievoorziening, zowel op de zaaksinhoud als de bedrijfsvoering;

Zo worden sporen binnen de keten in meer dan 20 systemen opgeslagen, systemen die niet met elkaar verbonden zijn. Voor elk systeem moeten zaken handmatig ingevoerd worden. Dit heeft tot gevolg dat binnen de keten medewerkers 50% van hun tijd kwijt zijn aan het voeren van een zorgvuldige administratie.

- b) IV met meervoudige invoer (tot 6 keer toe!!), met veel 'rework' en ruimte voor fouten (in zowel de chain of evidence als in de chain of custody) tot gevolg;

⁴ Ontwikkelrichtingen voor het toekomstige politieonderwijs, Adviesrapport naar aanleiding van de Contourennota effectieve, toekomstbestendige opsporing Juni 2016

⁵ De ontwikkeling van ICT binnen het FO domein staat al vanaf 2008 stil. Noodzakelijke koppeling met LSV, de BVI en het NFI zijn niet gemaakt, waardoor naast de verzwaring van de administratieve last ook curiale forensische informatie t.b.v. intelligence wordt gemist.

- c) Contra-intuïtief registratieproces. Medewerkers worden geconfronteerd met veel onlogische en onnodige handelingen, wat de belasting en frustratie daarover verergert;
- d) Beperkingen in de IV domineren het dagelijks handelen in plaats van de professionalisering van het proces
- e) Foto's kunnen binnen BVH niet in Pv's verwerkt worden;
- f) Knippen en plakken is niet mogelijk in BVH tekstverwerker (de instellingen van de tekstverwerker zijn benedenmaats);
- g) Grotere opsporingsonderzoeken lopen in Summ-IT en daarmee buiten alle FO basisapplicaties;
- h) Vervelende fouten in BVH-formulieren.
- i) De begeleiding in het registratieproces van de gebruiker ontbreekt, geen ondersteuning op multimediabestanden.
- j) Het niet of beperkt gebruiken van forensische informatie in het intelligence proces door het ontbreken van forensische informatie in de BVI;
- k) Herhaalde en nog eens herhaalde deprioritering van invoer op de PD via MEOS.

Dat blijft niet zonder gevolgen. Het zorgt voor:

- Gedemotiveerde IV gebruikers;
- Merkbare afstand tussen de IV (organisatie) en de uitvoering FO;
- Achterstand bij de implementatie van het 'generieke werken';
- Achterstand op sturingsinformatie;
- Onvolledig intelligencebeeld en ineffectieve opsporing (s)onderzoeken.

- 17) Er is een hernieuwde focus op effect, maar zonder dat er effectieve ketenregie plaatsvindt. Ketenregie is van belang, hiermee kan effectiviteit worden vergroot terwijl tegelijkertijd instroombeperkingen kunnen worden toegepast.
- 18) Kwetsbaarheid expertises: Opvallend bij FO is dat sommige expertises slechts door enkele experts in het hele land worden uitgeoefend. Het kan dus gebeuren dat er in het kader van opvolging slechts enkele opleidingsplaatsen worden aangevraagd voor een uitgebreid leertraject. Hierbij is een knelpunt dat opleidingen geannuleerd worden indien het minimum aantal deelnemers voor de opleiding aan de Politieacademie niet wordt behaald. Verder geeft de Politieacademie zelf aan dat er te weinig leermeesters vanuit het werkveld beschikbaar zijn. De huidige uitstroombprognose van oudere medewerkers geeft reden van zorg als het gaat om het vinden van voldoende leermeesters bij FO.

Welke zaken zijn van invloed op de inzetbaarheid:

Naast de door Sollie aangegeven stressoren:

- 1) Onzekerheid over de nieuwe positie in de organisatie;
- 2) Gebrek aan waardering/ondersteuning door leidinggevende;
- 3) Impact van slechte administratieve-/ IV ondersteuning;

Wat moet er gebeuren:

Het chronische tekort aan capaciteit en middelen in de forensische opsporingsketen, gekoppeld aan een enorme toename naar verzoeken om forensisch onderzoek, vragen om herbezinning en herpositionering bij alle betrokken partners: politie, OM, NFI en departement van J&V.

Alles wijst erop dat het binnen de keten ingrijpend anders moet en het de hoogste tijd is om de noodzakelijke veranderingen in de FO-keten door te voeren. Een toekomst bestendige opsporing vraagt om meer snelheid, meer wendbaarheid, en meer toegevoegde waarde van het sporenonderzoek, maar waar te beginnen?

Een belangrijk aspect betreft de formatieve uitbreiding en vervanging van de FO-formatie. Door de uitstroom van oudere collega's is er nu al een ernstig personeelstekort, het schort aan ruimte voor noodzakelijke innovaties en aan opleidingscapaciteit. Ondanks de verlaging van de formatie om eerder genoemde reden heeft FO veel vacatures. De sterk vergrijsde bezetting⁶ (40% is ouder dan 55 jaar) heeft de voorbije jaren voor veel uitstroom gezorgd en zal dat ook in de komende jaren nog doen. Om deels verklaarbare redenen (zware belasting) kent FO in een aantal eenheden bovendien hoge verzuimpercentages, waardoor de inzetbaarheid in deze eenheden nog meer onder druk is komen te staan. Omdat de komende jaren veel forensische collega's uitstromen en de werving, screening en opleiding/inzetbaarheid lang duurt is het noodzakelijk daar nu al op te anticiperen, waarbij randvoorwaardelijk de politieacademie over de daarvoor noodzakelijke capaciteit, kennis en kunde beschikt om bij te blijven in een steeds veranderend landschap.

Wij steunen de door het professionele werkveld voorgestelde maatregelen en/of oplossing(s)richting(en) i.c.:

1) Quick wins, gericht op de korte termijn:

- a) Toevoegen administratieve ondersteuning;
- b) (tijdelijk) toevoegen van dossiervormers voor grote en complexe zaken;
- c) Opleidingen: regie op doorgang en selectie deelnemers centraal bij FO zelf organiseren, geen minimum aantal deelnemers toepassen bij dringende behoefte;
- d) Onderzoeken of het toestaan van maatwerk m.b.t. de uniformdiscussie bij VOA, verlichting biedt op de inzetbaarheid van VOA en hoe het animo voor de VOA vacatures kan worden vergroot;
- e) Leermeesters laten opleiden tot leermeester door PA voor o.a. praktijkleren;
- f) Preventief laten aannemen op cruciale functies, maatwerk hierop toestaan en hier landelijk regie op voeren (bijvoorbeeld vanuit FO Thema Proces en Inrichting);
- g) Nu al initiatieven ontplooiën om gepensioneerden op alternatieve wijze in te zetten als bijvoorbeeld leermeesters (vrijwilligers, nul-urencontract etc.);

2) Uitvoering geven aan de aanbevelingen van Sollie:

- a) Verfijning (zelf)selectieproces en ontwikkeling inwerktraject nieuwe teamleden;
- b) Het stimuleren en faciliteren van collegiale steun
 - Investeren in teamcultuur
 - Psycho-educatie en gesprekstechnieken
 - Faciliteren van privé gerelateerde hulpbronnen
 - Vergroten sociale nabijheid collega's

3) Het opstellen van een masterplan met centrale regievoering, gericht op de achterliggende oorzaken van het inzetbaarheidsprobleem op de middellange en lange termijn o.a. door

- a) Te anticiperen op in- en uitstroom o.a. door voorrang te verlenen bij het invullen van bestaande vacatures en preventief werven, opleiden t.b.v. functies waarvoor een specifieke deskundigheid en/of opleiding is vereist.

⁶ Een jaar geleden was 50% van de medewerkers 50 jaar en ouder. Voor de categorie boven de 40 bedraagt dit percentage 40%.

- b) Anticiperen op instroom (leren en begeleiden) door o.a. het permanent monitoren van de opleidingsbehoefte op nationaal niveau en het op orde brengen van het basisonderwijs PA en het komen met voorstellen van aangepast modulair onderwijs.
 - c) Vitaal en inzetbaar houden van de medewerkers door o.a. op basis van het proefschrift van Sollie vorm geven aan veilig en gezond werken, het ontwikkelen van mobiliteitsbeleid FO, medewerkerparticipatie.
 - d) Verminderen werkdruk o.a. door in te zetten op werkdrukverlaging door focus op ketenregie (meer afspraken maken met OM en tactiek over nut en noodzaak FO bijdrage in specifieke zaken), het versneld verbeteren van de IT-ondersteuning, het scherper prioriteren op de inzet van FO (kansrijkheid, criminalistische waarde en inzetcriteria beoordelen – professionaliseren van de intake door senior FO kennis aan het intakeproces toe te voegen), oneigenlijke werkzaamheden afstoten: denk aan indicatief drugsonderzoek, DNA afname veroordeelden etc.
 - e) Het te doorlopen veranderpad om te komen van 'ist' naar 'soll'.
- 4) Bij het IV vraagstuk gaat het primair om het verminderen van de administratieve last voor medewerkers. Verder dient middels één (bij voorkeur ketenbreed) informatiesysteem de beschikbaarheid van sturingsinformatie aanzienlijk te worden verbeterd.

Op dit moment kunnen bijvoorbeeld inspanningen, resultaten en effecten niet of nauwelijks gemeten worden. Daarnaast dient er meer aandacht te komen voor de bijdrage die met betere forensisch intelligence kan worden bereikt. 'We zijn erg druk met het verzamelen en registreren van sporen, maar we hebben te weinig mogelijkheden om er vervolgens mee te reageren'.

- 5) De vakgebieden binnen de forensische opsporing zijn inhoudelijk complex en gebaseerd op toegepaste wetenschap en technologie. Dit maakt dat er bij het ontwikkelen van het vak interactie moet bestaan tussen ontwikkelingen in de wetenschap, de technologische vertaling daarvan en de toepassing van deze combinatie in de praktijk. De samenstelling van een kwaliteitsnetwerk wordt daarom behalve door interne politie medewerkers ook gevormd door kennis- en ketenpartners als bijvoorbeeld het NFI, universiteiten, hogescholen of andere relevante partners die kunnen bijdragen aan de inhoudelijke ontwikkeling van het vak.
- 6) Een belangrijke voorwaarde voor een toekomstbestendige internationale oriëntatie is de afstemming tussen forensische ketenpartners. Bij het optreden in internationaal/Europees verband blijken politie en NFI nog grotendeels gescheiden te opereren. Strategie en standpunten worden niet of nauwelijks afgestemd. Ook met andere ketenpartners, zoals het OM en het departement van J&V, dient in de toekomst meer afstemming plaats te vinden.
- 7) Het opleidings- en kwaliteitsniveau van de forensisch rechercheurs dient geupdate te worden, waarbij een omslag moet worden gemaakt naar een systeem van permanent leren. Er moet in beeld gebracht worden welke kwaliteit, kennis, vaardigheden, ervaring en leervorm nodig zijn voor het kunnen opleveren van hoogwaardige en betrouwbare forensische producten.
- 8) Er dient nog eens kritisch te worden gekeken op welke wijze sporencoördinatie het beste tot zijn recht kan komen. Er dient daarbij gekozen te worden voor een nationaal eenduidige organisatie en werkwijze
- 9) Met het y-chromosomaal opslaan van de DNA profielen en niet alleen autosomaal (zoals nu) zouden de opsporingskansen aanzienlijk worden vergroot omdat dan ook gezocht kan worden op basis van familierelaties in de mannelijke lijn. Een werkgroep bekijkt momenteel de mogelijkheden en kosten van het y-chromosomaal opslaan.

Het is vervolgens een politiek bestuurlijke beslissing of dit wel of niet moet gaan gebeuren. M.b.t DNA zijn er ook mogelijkheden om profielen op te slaan op basis van haplo groepen (wereldwijde geografische herkomst) en op basis van zoekmogelijkheden naar familierelaties in de vrouwelijke lijn

(mitochondriaal). Die laatste mogelijkheid is voorlopig meer theoretisch dan praktisch, omdat het op dergelijke wijze vastleggen van informatie nogal bewerkelijk en dus kostbaar is.

10) In de nabije toekomst zou overwogen moeten worden of er ook referentiebestanden moeten worden aangelegd van andere biometrische kenmerken, zoals stemmen, irissen en de wijze waarop iemand loopt. De mogelijkheden op biometrisch vlak zijn talrijk. In het kader van terrorismebestrijding en de aanpak van andere vormen van ernstige criminaliteit zou uitbreiding van het aantal biometrische zoekmogelijkheden uiteraard zeer behulpzaam zijn. In de afweging gaat het zowel om de kosten als de maatschappelijke impact. Daarom gaat het hier, zoals gezegd, om politiek bestuurlijke keuzes.

11) Innovatie rondom snelle DNA profilering: Een standaard wachttijd van 90 minuten op de eigen locatie (!) om over een DNA profiel te kunnen beschikken.

Dat is mogelijk met nieuwe sophisticated apparatuur. Op dit moment duurt het verkrijgen van een DNA-profiel tenminste 6 uur vanaf het moment van binnenkomst van het celmateriaal bij het NFI. We praten dan echter over een uitzonderlijk (sprint)traject dat slecht beperkt kan worden ingezet. De normale wachttijd voor DNA bedraagt gemiddeld 72 dagen.

12) Richt FO opnieuw in met behulp van Process-flow en neem daarin mee:

- a) LFNP knelpunten. Bijvoorbeeld: het niveauverschil in LFNP tussen de functie van generalist FO enerzijds en de voor deze functie ontwikkelde opleiding anderzijds. Om het werk goed te kunnen doen, moet de generalist meer kunnen (intensiever opgeleid worden) dan volgens de functiebeschrijving bij de functie past.
- b) De ontwikkelde Architectuur FO.
- c) De integratie van FO en VOA en de gedeeltelijke integratie van forensische en digitale opsporing door de voeging van fysieke en digitale sporen onder het dak van FO.
- d) De doorwerking van generieke werkprocessen.
- e) De veranderde en toegenomen werkbelasting.
- f) Voorbeelden van zaken die van belang zijn bij de herinrichting:
 - i) Praktische vertaling van HRM beleid rondom aanstellingen, dragen van geweldsmiddelen, verhouding ATH-EXE en verschil tussen expertise en specialisme etc.
 - ii) Flexibilisering mogelijk maken in formatie, opleiding en in- en doorstroom van medewerkers.

13) Het wegnemen van achterstallig onderhoud binnen de FO keten op informatiesystemen, primair gericht op:

- Administratieve lastenverlichting, waaronder invoer op de PD via MEOS of anderszins
- Het vergemakkelijken van het werken met multi-mediabestanden
- Het tegemoet komen aan de behoefte aan sturingsinformatie
- Het versterken van de intelligencepositie.

Hierbij zijn vier IV onderdelen van belang:

- Toegang en devices;
- Kennis en kunde (agora, accreditatie, toegang derden etc.);
- Registratie en verantwoording
- Zaken als big data, managementanalyses en integrale analyses (zowel politie- als ketenbreed)

