



ONTWERPPLAN NATIONALE POLITIE

KWARTIERMAKER NATIONALE POLITIE

KNIP

« waakzaam en dienstbaar »

ONTWERPPLAN NATIONALE POLITIE

Status: definitief
Datum: januari 2012

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	2
1 INLEIDING	5
1.1 CONTEXT ONTWERPPLAN	5
1.2 DOEL ONTWERPPLAN	6
1.3 SCOPE ONTWERPPLAN	6
1.4 WETTELIJKE KADERS	7
1.5 OPBOUW EN LEESWIJZER	8
2 DE NATIONALE POLITIE	9
2.1 INLEIDING	9
2.2 MISSIE - WAAKZAAM EN DIENSTBAAR	9
2.3 VISIE	10
2.4 KERNWAARDEN	13
2.5 CULTUUR, GEDRAG EN LEIDERSCHAP	13
2.6 VERANDERSTRATEGIE VORMING NATIONALE POLITIE	16
3 STRATEGISCHE THEMA'S EN ONTWERPPRINCIPES	19
3.1 INLEIDING	19
3.2 STRATEGISCHE THEMA'S OPERATIËN	19
3.3 STRATEGISCHE THEMA'S BEDRIJFSVOERING	25
3.4 ONTWERPPRINCIPES	27
4 PROCESSEN	29
4.1 INLEIDING	29
4.2 SAMENWERKING EN OP- EN AFSCHALEN	29
4.3 INTAKE	31
4.4 NOODHULP	32
4.5 HANDHAVING	32
4.6 OPSPORING	33
4.7 INFORMATIE- EN INTELLIGENCE	36
4.8 BEDRIJFSVOERING	36
5 ORGANISATIESTRUCTUUR	40
5.1 INLEIDING	40
5.2 HOOFDSTRUCTUUR VAN HET KORPS	40
5.3 ONTWERP VAN DE REGIONALE EENHEDEN	41
5.3.1 Hoofdstructuur van de regionale eenheid	41
5.3.2 Basisteam	42
5.3.3 Districten	43
5.3.4 Regionale diensten	44
5.3.5 Leiding regionale eenheid	48
5.4 ONTWERP VAN DE LANDELIJKE EENHEID	49
5.4.1 Hoofdstructuur van de landelijke eenheid	49
5.4.2 Landelijke diensten	50
5.4.3 Leiding landelijke eenheid	52
5.5 ONTWERP VAN DE BEDRIJFSVOERING	53
5.5.1 Hoofdstructuur van de Bedrijfsvoering	53
5.5.2 Politiedienstencentrum	53
5.5.3 Eenheden	54
5.6 ONTWERP VAN DE KORPSLEIDING	55
5.6.1 De Korpsleiding	55
5.6.2 Korpsstaf	55

6	STURING IN HET KORPS	57
6.1	INLEIDING	57
6.2	STURING OP DE UITVOERING	57
6.3	STURING OP DE BEDRIJFSVOERING	60
6.4	KWALITEIT EN INNOVATIE	63
7	MEDEWERKERPARTICIPATIE, MEDEZEGGENSCHAP EN COLLECTIEVE BELANGENBEHARTIGING	64
7.1	INLEIDING	64
7.2	MEDEWERKERPARTICIPATIE.....	64
7.3	MEDEZEGGENSCHAP	64
7.4	CENTRAAL GEORGANISEERD OVERLEG POLITIE (CGOP)	65
BIJLAGEN	66
1.	BEGRIPPENLIJST.....	66
2.	LIJST VAN GEHANTEERDE AFKORTINGEN.....	70
3.	OVERLAPPENDE VERANTWOORDELIJKHEIDSNIVEAUS CRIMINALITEITSVELDEN	72
4.	TABEL VERDELING OPERATIONELE TAKEN EENHEDEN	73
5.	TABEL VERDELING TAKEN BOVENREGIONALE SAMENWERKINGSVERBANDEN.....	76
6.	NAAMGEVING EENHEDEN	78
7.	TABEL VERDELING UITVOERING BEDRIJFSVOERINGSPROCESSEN.....	79
8.	TABEL VERDELING TAKEN TUSSEN KORPSSTAF EN ANDERE EENHEDEN	81
9.	PROGRAMMAPLAN	84

WAAKZAAM EN DIENSTBAAR

De politie dient de publieke zaak. Als zwaarmacht van de overheid biedt de politie in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag bescherming, bestrijdt zij onrecht en draagt zij bij aan een goed functionerende rechtsstaat. Van oudsher vertegenwoordigt de politie de morele waarden van de rechtsstaat. De politie bindt en reguleert de samenleving door 'ontsporingen' - van burenrudies tot het optreden van criminele groeperingen – te bestrijden.

De belangrijkste maatstaf voor goed politiewerk is het vertrouwen dat de burger heeft in het werk van 'haar' politie. Zij verwacht een politie die er snel is en handelt als de burger in nood verkeert. Zij verwacht een politie die het lijf, vrijheid en bezit van mensen beschermt. Zij verwacht een politie die mensen op het goede spoor houdt en die mensen aanpakt die de vrede en de rust in de samenleving verstoren. Zij verwacht een politie die empathisch, vriendelijk en loyaal is. Maar zij verwacht ook dat de politie doortastend en streng handelt als dat nodig is. Zij verwacht een moedige politie die in actie komt om de burgers te beschermen, als het moet met gevaar voor eigen leven en welzijn. Zij verwacht een onafhankelijke en rechtvaardige politie die geen onderscheid maakt tussen bevolkingsgroepen, op basis van hun geloof, gaardheid of maatschappelijke positie. Zij verwacht tot slot ook een morele politie die in haar handelen altijd nastreeft dat er recht wordt gedaan aan de rechten, belangen en wensen van burgers in de samenleving, waakzaam en dienstbaar..

De politie is een organisatie die zorgt voor herkenbare orde in de samenleving. Deze taak verandert niet. De context waarin de politie opereert wel. De politie staat in het brandpunt van de maatschappelijke ontwikkelingen en publieke aandacht. Het zijn van zwaarmacht van de overheid vraagt dan ook om een weloverwogen toepassing van de bevoegdheden en een stevige verantwoording van handelen achteraf. Het vertrouwen van burgers en bestuurders in goed politiewerk is hierbij van grote betekenis omdat het een belangrijke graadmeter is voor de acceptatie van het gezag en het handelen van de politie. Naast een normatieve legitimiteit – welke zich baseert op fundamentele beginselen of waarden als legaliteit, rechtmatigheid en menselijke waardigheid – baseert de politie zich ook op een sociale legitimiteit wat het kader levert van waaruit burgers politieoptreden begrijpen en gerechtvaardigd achten. Waar normatieve legitimiteit vraagt om enige distantie tussen burger en politie, vraagt sociale legitimiteit juist om betrokkenheid tussen de partijen.

Essentieel bij politiewerk is op- en afschalen. Dit op- en afschalen moet snel gebeuren, steeds weer opnieuw in wisselende omstandigheden, dag en nacht, zeven dagen in de week. Hierbij past een slagvaardige organisatie gevormd door competente politiemensen die doortastend en transparant hun werk doen. Actiebereidheid, actie-intelligentie en steeds weer situationeel overwicht creëren, zijn hierbij belangrijke ingrediënten. De kwaliteit van politiewerk bewijst zich op straat, op de plaats delict en in gesprekken met slachtoffers en in het contact met daders. Het hiertoe benodigde vakmanschap en de professionaliteit vormen het hart van een maatschappelijk geïntegreerde politie.

1 Inleiding

1.1 Context Ontwerpplan

In het regeerakkoord van 30 september 2010 van het kabinet Rutte/Verhagen is de vorming van een Nationale Politie aangekondigd onder leiding van de Minister die belast is met de zorg voor veiligheid. Bij de Tweede Kamer is momenteel een wetsvoorstel, dat voorziet in de invoering van een nationale politiestructuur, in behandeling (30 880). Daarnaast is op 15 mei 2011 de Kwartiermaker Nationale Politie (KNP) in opdracht van de Minister van Veiligheid en Justitie gestart met de ontwerp- en voorbereidingsfase voor de opbouw van één nationaal Korps. Dit betekent dat er, conform de transitieafspraken van 22 februari 2011 tussen de Minister van Veiligheid en Justitie, het Korpsbeheerdersberaad en de voorzitter van het College van Procureurs-Generaal, door de KNP voorbereidingen worden getroffen maar nog geen onomkeerbare stappen worden gezet totdat de nieuwe Politiewet in werking is getreden. De verantwoordelijkheden van de huidige Korpschefs, Korpsbeheerders, regionale colleges en het Openbaar Ministerie (OM) blijven gedurende deze periode intact.

Met de komst van de Nationale Politie breekt een nieuw tijdperk voor de politie in Nederland aan. De vorming van één korps – in plaats van de huidige 26 korpsen – biedt kansen voor verbetering en vernieuwing. Gelet op de in de afgelopen jaren al ingezette innovatie en kwaliteitsverbetering zijn de ambities en verwachtingen terecht hoog. De wettelijke taakopdracht van de politie verandert niet door de komst van Nationale Politie. Door de vorming van één organisatie kan wel de efficiency van de politie worden verhoogd waardoor de huidige overhead binnen de politie wordt gereduceerd. De Nationale Politie zal een robuuste organisatie zijn waarbinnen het vakmanschap van de agent centraal staat. De politie werkt vanuit robuuste basisteams waarin de wijkagent een sleutelfunctie vervult. Leidinggevenden zitten bovenop de operatie en weten te allen tijde wat er speelt. Politieambtenaren krijgen de ruimte om – moedig, doortastend en resoluut – in te spelen op de veelheid aan situaties waarmee zij worden geconfronteerd en dienstverlenend te zijn aan de burgers. Dit draagt bij aan het verhogen van de politieprestaties en daarmee het verhogen van de veiligheid in wijk en buurt.

De invoering van de Nationale Politie verandert niets aan het gezag over de politie. Dat blijft onverminderd bij de burgemeester en de officier van Justitie. Dat is ook bij dit Ontwerpplan een cruciaal uitgangspunt. De in dit Ontwerpplan voorgestelde inrichting van de Nationale Politie is erop gericht dat de lokale gezagsdragers daadwerkelijk invulling kunnen geven aan dat gezag. Ook bij de Nationale Politie staat voorop dat zij, conform bovengenoemde wettelijke taakopdracht, werkt in ondergeschiktheid aan het gezag. De sturing van de Minister van Veiligheid en Justitie op de inrichting van de Nationale Politie -en overigens ook het beheer in zijn totaliteit van de Nationale Politie- strekt er dan ook toe de randvoorwaarden te creëren waarbinnen het gezag 'zijn werk kan doen'. De Minister van Veiligheid en Justitie zal als verantwoordelijke voor het beheer en als systeemverantwoordelijke voor het stelsel ervoor moeten zorgen dat de gezagsdragers een politieorganisatie 'aantreffen' die adequaat is toegerust om de opgedragen taken van de gezagsdragers uit te voeren.

De vorming van de Nationale Politie heeft betrekking op alle medewerkers die werken binnen het Korps, zowel de operationele als ondersteunende medewerkers. Alle medewerkers moeten zich herkennen in deze nieuwe organisatie. In zijn uitvoering zal de impact van de Nationale Politie groot zijn: er bestaat straks één politie, onder leiding van één Korpschef, met één missie en visie en een gedeelde strategie en kernwaarden; er worden belangrijke stappen gezet ten aanzien van de bedrijfsvoering van de politie waar medewerkers de directe effecten van zullen merken; en de organisatiestructuur van de politie verandert. Dit vraagt veel van de organisatie en haar medewerkers omdat enerzijds het ambitieniveau hoog ligt en anderzijds de door de gezagen vastgestelde prestaties op niveau moeten blijven, de bestaande operationele sterkte van 49.500 fte blijft gehandhaafd en de vorming van de Nationale Politie (door de bundeling van bedrijfsvoering) moet leiden tot besparingen van uiteindelijk 230 miljoen euro structureel na 2015¹. Dit betekent dat niet alle veranderingen tegelijkertijd kunnen worden doorgevoerd en dat er wordt gekozen voor een gefaseerde benadering.

¹ Zie Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie d.d. 31 maart 2011, Ministerie van Veiligheid en Justitie.

In het Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie wordt gesteld dat de basiseenheden en de regionale recherche in eerste instantie ongemoeid blijven. Op welke wijze de fasering wordt vormgegeven, wordt beschreven in het Realisatieplan.

De vorming van de Nationale Politie staat in de schijnwerpers. De politie is immers een organisatie die midden in de maatschappij staat. Dat betekent dat de politie continu de maatschappelijke ontwikkelingen en politieke prioriteiten blijft volgen en de consequenties daarvan doorvertaalt naar de organisatie, werkwijze en medewerkers.

1.2 Doel Ontwerpplan

Met het Ontwerpplan, ontworpen door alle kwartiermakers, wordt een globale beschrijving van de vormgeving van de Nationale Politie gegeven. Het is een beeld van de gewenste situatie en vormt een stevig fundament voor het Inrichtingsplan dat in meer detail die gewenste toekomstige situatie beschrijft.

Het doel van het Ontwerpplan is het doen van een voorstel aan de Minister voor het ontwerp van één nationaal Korps met één Korpsleiding. Het Korps bestaat uit tien regionale eenheden, één landelijke operationele eenheid, de Korpsstaf en één landelijke dienst voor ondersteunende bedrijfsvoeringstaken: het politiedienstencentrum (PDC).

1.3 Scope Ontwerpplan

In het Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie en de opdracht aan de KNP van 2 mei 2011 is uitgewerkt op welke wijze de Nationale Politie vorm dient te worden gegeven. Deze documenten vormen de basis voor het Programma Nationale Politie van de KNP.

De hoofdlijn van het Programma Nationale Politie is komen tot een organisatieontwerp dat zich geleidelijk ontwikkelt van grof naar fijn om uiteindelijk uit te groeien tot een toekomstbestendige organisatie. De vorming van de Nationale Politie vereist zorgvuldigheid, de nodige reflectie en daarmee tijd voor uitwerking, zonder dat de urgentie buiten beeld raakt.

De medewerker staat centraal bij de opbouw van de nieuwe organisatie. De politie kan haar taak alleen uitvoeren wanneer medewerkers worden gestimuleerd en gefaciliteerd om verantwoordelijkheid te nemen voor het resultaat en het effect van hun werkzaamheden.

De uitwerking van de opdracht van de KNP bestaat uit vier producten².

1. Het eerste product vormt het Programmaplan Nationale Politie, zoals dat op 19 september 2011 aan de Tweede Kamer is aangeboden. Dit plan beschrijft de wijze waarop het Programma Nationale Politie vorm wordt gegeven, inclusief de opdracht aan de KNP en wanneer welke producten gereed zijn. Daarnaast beschrijft het Programmaplan de scope van het programma, de communicatie omtrent het programma en de kwaliteitsbeheersing van het programma.
2. Het onderhavige Ontwerpplan vormt het tweede product. Het plan bevat de missie, visie, strategie en de doorwerking daarvan in cultuur, gedrag en leiderschap. Tevens bevat het plan een globale beschrijving van de processen, de toekomstige hoofdstructuur van de organisatie van het Korps, de hoofdlijnen van de externe en interne sturing, medezeggenschap en collectieve belangenbehartiging.
3. Het derde product is het Inrichtingsplan, waarin het Ontwerpplan nader wordt uitgewerkt. Het Inrichtingsplan zal de structuur van het Korps tot op het niveau van de eenheden bevatten en is de basis voor de voorbereiding van de personele transformatie. Voor zover nuttig of verplicht wordt de totale formatie-omvang van het aantal functies bij specialismen of bijzondere taken gekwantificeerd. Daarnaast is het uitgewerkte sturingsmodel onderdeel van dit plan, wat betekent dat, gegeven de wettelijke verantwoordelijkheden, duidelijkheid bestaat over de invulling van de (operationele) sturing, de beleidscyclus, de beheerscyclus en de functionaliteit korpscontrolling.

² Deze uitwerking (met genoemde opleverdata) is gebaseerd op de stand van zaken van per 1 oktober 2011, de datum van oplevering van het Ontwerpplan.

4. Het vierde product betreft het Realisatieplan. Dit plan behelst een concrete uitwerking van de activiteiten die, met het oog op de vorming van het politiekorps, worden uitgevoerd in de twee jaar vanaf de datum van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet. Ook wordt de ontwikkel- en veranderstrategie nader uitgewerkt in het Realisatieplan. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan de cultuurverandering die de eenwording van de politie met zich meebrengt.

In aanvulling op bovengenoemde producten zal de KNP ook een Communicatieplan opleveren en zal ten behoeve van Dag 1 een aantal feitelijke voorbereidingsmaatregelen treffen dat minimaal noodzakelijk is om als een Korps te kunnen functioneren op de dag dat de nieuwe Politiewet van kracht wordt. Voor een toelichting op deze producten wordt verwezen naar het Programmaplan Nationale Politie.

De doorlooptijd van het Programma Nationale Politie is bepaald op twee jaar, gerekend vanaf het moment dat de nieuwe Politiewet van kracht is³. Het Programma valt uiteen in twee fasen:

- Ontwerp- en voorbereidingsfase: dit beslaat de gehele periode tot inwerkingtreding van het voorstel voor de nieuwe Politiewet (geplande datum 1 januari 2012)
- Realisatiefase: van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 (2 jaar).

Voorliggend Ontwerpplan geeft richting aan de toekomstige politieorganisatie. De gekozen mate van detail sluit hierbij aan in die zin dat niet alle organisatieonderdelen en taken in het Ontwerpplan zijn uitgewerkt. Dit volgt in het Inrichtingsplan en het Realisatieplan. Op een aantal punten is echter bewust meer diepgang aangebracht dan strikt noodzakelijk is voor een Ontwerpplan. Hiermee wordt de doorwerking van het Ontwerpplan naar het Inrichtingsplan verduidelijkt. Ten aanzien van een aantal onderwerpen lopen parallelle trajecten waardoor deze pas in het Inrichtingsplan expliciet aan de orde komen. Het betreft onder meer: de Politieacademie, huisvesting en meldkamers.

Voor de onderwerpen die buiten de scope van het Programma Vorming Nationale Politie zijn geplaatst, wordt verwezen naar hoofdstuk 4 van het Programmaplan Nationale Politie (zie bijlage 9).

1.4 Wettelijke kaders

Voor het Ontwerpplan zijn naast eerdergenoemde documenten onderstaande wettelijke kaders van belang. Deze kaders zijn het vertrekpunt voor het Ontwerpplan.

Voorstel nieuwe Politiewet

- Het nationaal politiekorps is een publiekrechtelijke rechtspersoon (sui generis).
- Het politiekorps werkt in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag.
- Het politiekorps bestaat uit tien regionale eenheden, een landelijke operationele eenheid en één of meer bij Ministeriële regeling aan te wijzen ondersteunende diensten.
- De grenzen van de regionale eenheden komen overeen met de voorgenomen nieuwe indeling van de arrondissementen, zoals genoemd in het Wetsvoorstel Herziening gerechtelijke kaart.
- De Korpschef is belast met de leiding en het beheer van het politiekorps.
- De regionale en landelijke eenheden zijn hiërarchisch ondergeschikt aan de Korpschef. De Korpschef is ondergeschikt aan de Minister van Veiligheid en Justitie.
- De Minister stelt regels voor de taakuitvoering van de politie, onder andere voor het inrichten van bijzondere deskundigheid (arrestatieteams, cybercrime, dierenpolitie e.d.) bij verschillende Korpsonderdelen.
- De Minister geeft regels voor het financieel beheer (begroting, vermogenspositie etc.) en het algemeen beheer (omvang operationele sterkte, formatie, ICT-beleid en dergelijke) binnen het Korps.

Overige wettelijke kaders

- De Minister voor Immigratie en Asiel oefent het gezag uit over de politieke vreemdelingentaak, de AIVD heeft gedeeltelijk gezag over de politie op basis van de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002, en de NCTV heeft namens de minister van Veiligheid en Justitie het gezag ten aanzien van bewaken & beveiligen.

³ Dit is afhankelijk van de parlementaire behandeling van de wetgeving.

- De Wet Veiligheidsregio's (wet van 11 februari 2010, houdende bepalingen over de brandweezorg, de rampenbestrijding, de crisisbeheersing en de geneeskundige hulpverlening).
- De Wet op de politiegegevens (Wpolg).

Aanvullend kader

- Bij de inrichting van NP wordt gebruik gemaakt van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP).

1.5 Opbouw en leeswijzer

Langs de lijnen van de missie, visie, kernwaarden en cultuur is de richting bepaald: "Waarom bestaan we, wat willen we zijn, welke aanpak volgen we en waar geloven we in?" Het antwoord op deze vragen en een aantal noties ten aanzien van de veranderstrategie is in hoofdstuk 2 opgenomen. Hoofdstuk 3 bevat veertien strategische thema's en de daarbij horende ontwerpprincipes. De strategische thema's geven aan hoe de missie en visie in de praktijk worden vormgegeven. In hoofdstuk 4 zijn de processen van de politie globaal beschreven. De organisatiestructuur van de politie is opgenomen in hoofdstuk 5, waarbij een onderverdeling naar organisatieonderdelen is gehanteerd. De sturing binnen het Korps staat centraal in hoofdstuk 6, gevolgd door de medewerkerparticipatie, medezeggenschap en collectieve belangenbehartiging in hoofdstuk 7.

Bij de totstandkoming van het Ontwerpplan is gebruikgemaakt van vele publicaties over politiewerk en de politieorganisatie. In bijlage 1 is een toelichting opgenomen op de belangrijkste begrippen. Bijlage 2 bevat een lijst met gehanteerde afkortingen. In totaal zijn er negen bijlagen bij dit Ontwerpplan gevoegd.

Het Ontwerpplan dient in samenhang gelezen te worden met de notitie die door het Ministerie van Veiligheid en Justitie is opgesteld over de sturing op de politie op lokaal, regionaal en landelijk niveau. Deze notitie is vastgesteld na de strategische conferentie nationale Politie op 21 november 2011.

2 De Nationale Politie

2.1 Inleiding

De vorming van de Nationale Politie is een grote verandering op vele terreinen voor alle medewerkers. Het omvat een veelheid aan organisatorische en bestuurlijke aspecten van de politie zonder dat de positie van het bevoegd gezag wijzigt. Waarom bestaan we, wat willen we zijn, waar geloven we in en welke aanpak volgen we? Het antwoord op deze vragen richt een dergelijke vergaande organisatieverandering. Het vormt het fundament. Langs de lijnen van de missie, visie, kernwaarden en cultuur wordt de ontwikkelrichting van de Nationale Politie beschreven in § 2.2 tot en met § 2.5.

De missie beschrijft wat voor soort organisatie de politie wil zijn. De missie geeft antwoord op de vraag in welke fundamentele behoeften de politie voorziet en welke maatschappelijke waarden haar wettelijke taakopdracht voeden.

De visie verschaft een ambitieus beeld van de toekomst. Daarin wordt beschreven wat de organisatie belangrijk vindt en wat haar belangrijkste identiteitskenmerken zijn. De visie van de politie richt zich op de politieorganisatie als geheel, maar nadrukkelijk ook op alle partijen die belang hebben bij het bestaan en goed functioneren van de politie, en daaraan kunnen bijdragen.

De kernwaarden beschrijven de fundamentele overtuigingen die richtinggevend zijn voor het denken en handelen van politiemedewerkers. De missie, visie en kernwaarden werken tot slot door in cultuur, gedrag en leiderschap van de politieorganisatie. De belangrijkste cultuurkenmerken worden toegelicht, gevolgd door de hoofdlijnen van cultuurinterventies. In het Realisatieplan worden kernwaarden, cultuur, gedrag en leiderschap nader uitgewerkt, in samenhang met de te volgen ontwikkel- en veranderstrategie.

2.2 Missie - Waakzaam en dienstbaar

In een democratische rechtsstaat is een goed georganiseerd politiekorps van groot belang. Een Korps dat binnen wettelijke kaders en in opdracht van de bevoegde autoriteiten toeziet op de naleving van de wettelijke regels. Een organisatie die de rechtsorde bewaakt en alle burgers zonder enig onderscheid helpt en beschermt wanneer dat nodig is.

De wettelijke opdracht van de politie luidt als volgt (artikel 2 Politiewet):

“De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag en in overstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven.”

Aan deze opdracht verandert niets met de komst van de Nationale Politie. Onveranderd is de politie waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtstaat.

De politie heeft in al haar doen en laten een feitelijke, morele en symbolische betekenis voor de daadwerkelijke bevestiging van de rechtsorde. Politiemedewerkers worden in hun werk vaak betrokken bij en geconfronteerd met partijen die tegengestelde belangen hebben. Dat vraagt voortdurend alertheid, menselijkheid, nuchter nadenken en de bereidheid tot ingrijpen. Afhankelijk van de omstandigheden wordt van de politie gevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen.

Bij het beschermen van mensen gaat het om hun leven, vrijheid en bezittingen. De politie grijpt in acute noodsituaties dwingend in, zonder aanzien des persoons. Waar anderen een stap terug doen, stappen politiemedewerkers naar voren en treden zij op, desnoods met geweld.

Bij begrenzen gaat het om het beperken en beëindigen van ongeoorloofd, al dan niet gewelddadig gedrag. Veiligheidsproblemen worden beheersbaar gemaakt of teruggebracht binnen aanvaardbare grenzen. Aan onwettig gedrag, ongeacht of het kleine overtredingen of zware misdrijven zijn, wordt paal en perk gesteld.

Bij bekrachten gaat het om de ondersteuning van gewenst gedrag en het creëren van structurele samenwerkingsverbanden die de veiligheid bevorderen. De politie treedt dan met raad en daad op als betrouwbare en vakkundige partner in initiatieven van burgers, overheid, instellingen en bedrijven. De politie treedt op als eenheid en toont daadkracht waar en wanneer dat noodzakelijk is.

Altijd en overal is zij 'Waakzaam en dienstbaar'.

2.3 Visie

De visie op de politie is verwoord in zes identiteitskenmerken:

1. Wij zijn een politie die vertrouwen wekt door de wijze waarop wij resultaten bereiken en een bijdrage leveren aan veiligheid.

Het werk van de politie dient om burgers te beschermen maar kan tevens diep ingrijpen in het leven van diezelfde burgers. Daarom is de legitimiteit van en het vertrouwen in de politie geen vanzelfsprekendheid en dient de politie dagelijks te werken aan het waarborgen daarvan. Daarbij gaat het om het vertrouwen in de politie als institutie: het vertrouwen van burgers in de integriteit en onpartijdigheid van de politie en het vertrouwen dat deze er voor hem of haar zal zijn als dat nodig is. Daarnaast gaat het om de mate van tevredenheid over het politietoedreden: de concrete ervaringen die burgers hebben met de dienstverlening (bijvoorbeeld bejegening, bereikbaarheid en beschikbaarheid, slachtofferzorg) en het handelen van de politie. Tot slot gaat het hier om de sociale legitimiteit van de politie: de mate waarin burgers de autoriteit van de politie aanvaarden en haar optreden gerechtvaardigd achten.

Bij het waarborgen en vergroten van haar legitimiteit volgt de politie, in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag, een aantal sporen. Ten eerste past de politie een actieve, probleemgeoriënteerde aanpak toe waarin maatschappelijke effecten centraal staan. Ten tweede treedt de politie de burger, waar dan ook, tegemoet als één herkenbare eenheid en met een uniform pakket aan diensten. Ten derde past de politie verregaande maatregelen en geweldsmiddelen op zorgvuldige maar doorslaggevend wijze toe en besteedt de politie aandacht aan burgers die hiermee geconfronteerd worden. Tot slot vormt het proportionaliteitsbeginsel het onwrikbare uitgangspunt bij de uitvoering van politietaken: het behalen van resultaten mag niet ten koste gaan van de legitimiteit van de politie.

De politie zet in op gepaste verwachtingen van haar opdracht en optreden. Bij het contact met gezag, burgers en partners investeert zij in informatie en kennis over haar opdracht, manier van werken, mogelijkheden en beperkingen. De politie maakt daarmee inzichtelijk en aannemelijk waarop zij daadwerkelijk aanspreekbaar is. Soms betekent dit dat de politie een probleem niet naar zich toetrekt, maar veeleer als expert in veiligheid – signalerend en adviserend – oplossingsrichtingen en gepaste ondersteuning aanbiedt waar dat zinvol is.

2. Wij zijn een politie die onder alle omstandigheden alert is en slagvaardig optreedt.

De politie weet wat er speelt doordat zij actief deelneemt aan het maatschappelijk verkeer en intensief samenwerkt met burgers en partners binnen en buiten het veiligheidsdomein. Informatie vormt de basis van het overzicht over, inzicht in en vooruitzicht van de veiligheidssituatie op lokaal, regionaal en (inter-) nationaal niveau dat de politie nodig heeft om haar taken uit te voeren. De politie verzamelt gericht informatie en valideert, weegt en combineert deze zodat hoogwaardige situationele kennis (intelligence) en vooral ook handelingsperspectieven ontstaan voor politiemedewerkers, waar zij zich ook bevinden. De politie werkt informatiegestuurd, op basis van één informatiepositie en één informatieorganisatie, welke voor alle politietaken en voor alle politiemedewerkers toegankelijk is.

Alertheid en inzicht zijn voorwaarden voor tijdig en slagvaardig optreden waar dat nodig is. Voor snelle, op maat gesneden interventies die variëren van advies en preventie tot grootschalig crisismanagement. Daartoe beschikt de politie over een flexibele organisatie die in staat is om – 24 uur per dag, zeven dagen per week (24/7) – soepel op- en af te schalen en zo kritische massa en expertise te verzamelen waar die benodigd is. Dit wordt aangestuurd vanuit een sturingsstructuur waarin de lijnen altijd helder zijn en verantwoordelijkheden en doorzettingsmacht op het juiste niveau

worden belegd; dit wordt ondersteund door een beheersorganisatie die zich eveneens '24/7' ten dienste stelt van de operatie.

Van medewerkers en leidinggevenden uit de operatie en de bedrijfsvoering vereist dit een hoog niveau van solidariteit en flexibiliteit. Zij werken vanuit het fundamentele besef dat zijzelf, hun team, afdeling of eenheid deel uitmaken van, en dienstbaar zijn aan het grotere geheel en het hogere belang van het Korps; de veiligheid in de samenleving.

3. Wij zijn een politie die betrokken en daadkrachtig de helpende hand biedt, de-escalerend werkt en zo nodig gebruik maakt van geweld.

Politieoptreden richt zich vaak op situaties waarin het niet goed gaat. Burgers kunnen ervan op aan dat de politie in acute noodsituaties hun leven, vrijheid en bezittingen daadkrachtig beschermt. De politie stelt zich daarbij rechtvaardig, onafhankelijk en respectvol op, zonder onderscheid te maken tussen individuele burgers en bevolkingsgroepen, ongeacht afkomst, geloof, geardeerdheid of maatschappelijke positie.

Politiewerk gaat ook om het inperken van ongeoorloofd, al dan niet gewelddadig gedrag en het voorkomen en herstellen van conflictsituaties. De politie acteert daarbij als dé autoriteit in de publieke ruimte en in het aanpakken van criminaliteit. Zij heeft als structureel onderdeel van de politiefunctie de mogelijkheid en bevoegdheid tot uitoefening van geweld. De politie doet dat alleen indien de situatie daarom vraagt.

De politie werkt nadrukkelijk de-escalerend bij conflicten en geweld. Goed politiewerk kenmerkt zich door terughoudendheid bij het gebruik van fysiek geweld. Daarbij gaat het niet om een opgelegde terughoudendheid of om het vermijden van persoonlijke risico's, maar om de overtuiging dat het optreden van de politie altijd proportioneel moet zijn en dat geweld pas wordt toegepast als andere interventiemogelijkheden zijn uitgeput.

Politiemedewerkers weten goed om te gaan met de hantering van geweld en het dreigen daarmee. Zij zijn moedig en fysiek en mentaal weerbaar. Zij passen in uiterste en zeer ernstige situaties geweld toe om een einde te maken aan deze situaties. Zij doen dit zonder aarzelen en, als het de situatie vergt, met gevaar voor eigen leven en welzijn. Dit vereist van politiemedewerkers een grote mate van inzicht, moed, getraindheid, vakkennis en integriteit: een goede diender weet wanneer hij moet 'sussen en blussen' en wanneer hij resoluut 'de tanden moet laten zien'. Leidinggevende steunen deze aanpak. Een goede diender weet ook dat hij van elke situatie leert en zich achteraf altijd voor zijn handelen moet kunnen verantwoorden.

4. Wij zijn een politie die intensief samenwerkt met burgers en partners, vanuit betrokkenheid en wederkerigheid, en die informatie deelt.

De politie doet niets alleen. Veiligheid is een zaak van alle deelnemers aan maatschappelijke processen: burgers, bedrijven en publieke en private organisaties in het veiligheidsdomein. De politie ondersteunt de aanpak van veiligheidsproblemen op basis van haar bijzondere informatiepositie en haar unieke kennis en expertise en, als het nodig is, haar zwaarmacht.

Zonder weerbare, geëngageerde burgers is handhaving van de openbare orde en de opsporing van strafbare feiten een moeilijke opdracht voor de politie. Burgers doen aangifte en melden onveiligheid en criminaliteit. Burgers identificeren zelf problemen in hun leefomgeving of zijn actief betrokken bij wijkzorg en veiligheid in hun buurt. De politie daagt burgers, bedrijven en instellingen uit om haar als bondgenoot, ogen en oren te helpen bij het signaleren en oplossen van veiligheidsvraagstukken. De politie is daarbij een betrouwbare partner die zich houdt aan gemaakte afspraken.

De politie reageert snel en doeltreffend als burgers en partners haar benaderen over veiligheidsproblemen in hun omgeving. De politie is daarbij herkenbaar aanwezig en laagdrempelig toegankelijk. Zij zoekt daarnaast actief contact, geeft inzicht in veiligheidsvraagstukken, ondersteunt initiatieven van anderen en participeert daarin. Haar verantwoordelijkheid – al naar gelang specifieke problematiek en context – pakt ze op als initiator, ondersteuner, deelnemer, adviseur, aanjager of regisseur van veiligheidsinitiatieven; altijd binnen de kaders die zijn gesteld door het bevoegd gezag.

5. Wij zijn een politie die vertrouwt op haar professionals, leert en innoveert.

Het belangrijkste kapitaal van de politie bestaat uit mensen: de politieprofessionals die dagelijks de taken van de politie uitvoeren, daaraan leidinggeven of deze ondersteunen. Als handelingsgerichte organisatie in een dynamische, onvoorspelbare en vaak risicovolle werkomgeving vertrouwt de politie op de vakbekwaamheid en het oordeelsvermogen van haar medewerkers. Dit betekent dat politiemedewerkers over een grote mate van handelings- en beslissingsruimte moeten beschikken bij het reageren op plotselinge en ingrijpende gebeurtenissen en dat zij, in buitengewone situaties, weloverwogen kunnen afwijken van afgesproken procedures en protocollen. Politie-medewerkers weten zich daarbij altijd gesteund door hun collega's en leidinggevendenden. Deze 'professionele vrijheid' gaat gepaard met een stevig verantwoordingsregime waarin politiemedewerkers niet alleen achteraf verantwoordelijk worden gehouden voor de gevolgen van hun handelen, maar ook openstaan voor kritiek op dat handelen en op de overwegingen en inschattingen die daaraan ten grondslag lagen.

De politie maakt deel uit van het maatschappelijk verkeer en beweegt en verandert daarin mee. Voor de politieorganisatie als geheel betekent dit dat de politie een lerende organisatie is die permanent reflecteert op relevante maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en de gevolgen daarvan voor het politievak. Op basis daarvan werkt de politie voortdurend aan het verbeteren en innoveren van werkwijzen, technologieën en organisatiestructuren. Voor de individuele politiemedewerker betekent dit dat deze eveneens een lerende professional is die permanent reflecteert op wat het politiewerk van hem/haar vraagt en actief op zoek gaat naar kennis en inzichten waarmee hij/zij zijn werk kan verbeteren en zich kan aanpassen aan veranderende omstandigheden.

6. Wij zijn één Korps. Lokaal verankerd, nationaal en internationaal verbonden.

De politie is een organisatie die bestaat als één politiekorps. Deze eenheid uit zich in het optreden van de politie, de sturing, het beheer en de bedrijfsvoering. In de dagelijkse praktijk betekent dit dat de politie als één organisatie bereikbaar en benaderbaar is voor burgers, medewerkers, samenwerkingspartners en het bevoegde gezag. Het betekent ook dat politietaken altijd in samenhang worden uitgevoerd, dat samenwerken een vanzelfsprekend onderdeel is van het werk, en dat politiemedewerkers een sterk besef hebben van onderlinge afhankelijkheid en verbondenheid. De politie speelt een gezaghebbende rol in het publieke domein, waar de rechtsstaat zich iedere dag manifesteert in de omgang tussen maatschappelijke actoren: burgers, bedrijven en instellingen. Daarbij ligt het zwaartepunt van de taakuitvoering door de politie op het lokale niveau, zo dicht mogelijk bij de leef- en werkomgeving van de burger in wijk, dorp en stad.

Politiewerk bestrijkt het geheel van 'wijk tot wereld'. Het wordt uitgevoerd vanuit een lokale invalshoek en richt zich tegelijkertijd op de knooppunten van de nationale en internationale infrastructuur. Daarbij gaat het om knooppunten in stromen van mensen, goederen, geld en informatie in de fysieke én in de virtuele wereld. Door deze lokale en 'nodale' oriëntatie weet de politie wat er speelt en kan de politie actuele en potentiële dreigingen signaleren en daarop tijdig interveniëren of daarover deskundig adviseren. Als één nationaal Korps slaat de politie bruggen om politiewerk lokaal, nationaal en internationaal met elkaar te verbinden. Van lokaal politiewerk gericht op de aanpak van overlast en veelvoorkomende criminaliteit tot de bestrijding van zware, georganiseerde en grensoverschrijdende criminaliteit en terrorisme. De verschillende oriëntaties die horen bij de lokale en (inter)nationale aanpak van veiligheidsproblemen zijn nauw met elkaar verweven en vullen elkaar aan: politiewerk op lokaal niveau ondersteunt de bestrijding van grensoverschrijdende criminaliteit en politiewerk op regionaal en nationaal niveau versterkt de flexibiliteit en effectiviteit van het politieoptreden in de wijk.

Het bewaken en beschermen van de rechtsstaat reikt tot ver buiten de grenzen van ons land. De Nederlandse politie draagt bij aan de veiligheid binnen de Europese Unie; tegelijkertijd zijn ontwikkelingen in Europa en daarbuiten van directe invloed op de veiligheidssituatie in Nederland. De politie handelt hiernaar door te participeren in de uitvoering van het EU- veiligheidsbeleid, dagelijks intensief samen te werken met een veelheid aan internationale partners en door deel te nemen aan internationale vredesmissies ter bevordering van democratie en internationale veiligheid.

2.4 Kernwaarden

De politie hanteert vier kernwaarden, die gelden naar binnen én naar buiten. De kernwaarden dragen bij aan een waardegestuurde organisatie. De waarden worden hieronder toegelicht.

1. Integer

Politiemedewerkers zijn onafhankelijk in hun oordeel en handelen. Zij beschermen burgers en bewaken de rechtsstaat, zonder voorbehoud en zonder aanzien des persoons. Politiemedewerkers zijn eerlijk en transparant. Zij spreken onder alle omstandigheden de waarheid en leggen verantwoording af over hun handelen. Medewerkers van de politie gedragen zich beschaafd, fatsoenlijk en respectvol naar een ieder.

2. Betrouwbaar

De politie is betrouwbaar. Politiemedewerkers zijn professionals waarop je kunt rekenen. Politiemedewerkers zijn duidelijk in wat ze doen en doen ook wat ze toezeggen. Met de politie kan je afspraken maken over de resultaten van het werk. De politie is consequent en rechtvaardig in haar optreden.

3. Moedig

De politie is moedig en doortastend in haar optreden. Waar anderen een stap terug doen, stappen politiemedewerkers resoluut naar voren. Zij treden handelend op indien de situatie dat van hen vraagt, ook in situaties met een hoge gevaarzetting.

4. Verbindend

De politie staat in verbinding met de maatschappij. De politie zoekt daarom ook actief verbinding met burgers en partners; samen werken wij aan een veilige samenleving. De politie gaat in samenwerkingsverbanden uit van betrokkenheid en wederkerigheid en opereert vanuit de eigen bevoegdheden en taakopvatting. De politie functioneert daarbij als één organisatie vanuit een sterke samenhang tussen haar taken en verbondenheid tussen operatie, ondersteuning, beheer en leiderschap.

2.5 Cultuur, gedrag en leiderschap

2.5.1 De huidige politiecultuur

Cultuur wordt wel gedefinieerd als 'het aangeleerde product van een groepservaring'. In dit verband is de huidige politiecultuur (en haar subculturen) te beschouwen als het product van vele 'collectieve ervaringen' in en met het huidige politiebestedel: 26 Korpsen met een hoge mate van autonomie in de bepaling van organisatiestructuren, prioriteiten, werkwijzen, gedrag en stijlen van leiderschap. In de breedte van de Nederlandse politieorganisatie heeft dit geleid tot een grote verscheidenheid bij de uitvoering van het politiewerk en een onvermogen om gezamenlijke (korpsoverstijgende) problemen, zowel op het gebied van taakuitvoering als op het gebied van ICT en bedrijfsvoering, aan te pakken.

De komst van de Nationale Politie markeert het einde van deze situatie die zo kenmerkend en bepalend is voor de huidige politiecultuur, en kan dus worden beschouwd als een 'systeembreuk' in de geschiedenis van de politie.

2.5.2 Cultuurkenmerken van de Nationale Politie

Dit Ontwerpplan beschrijft de structuren waarbinnen politiemedewerkers hun werk zo goed mogelijk kunnen doen en waarbinnen de visie tot wasdom kan komen. Structuren zijn hierin ondersteunend aan mensen, en niet andersom. Politiemedewerkers, operationele en ondersteunende medewerkers, vormen tezamen 'hart en ziel' van het politiewerk en daarmee van de politie. Zij zijn het die de missie van de politie dagelijks uitvoeren en verwezenlijken. De belangrijkste cultuurkenmerken die hier bij horen, worden hieronder toegelicht.

1. Eén identiteit

Zoals benoemd komt de Nationale Politie voort uit een politiebestedel waarin de 25 regiokorpsen en het KLPD een grote mate van zelfstandigheid kenden. Deze zelfstandigheid heeft in de loop der jaren geleid tot een grote verscheidenheid in de organisatie en uitvoering van het politiewerk. Voor het behalen van het gewenste prestatieniveau van de politie is het cruciaal dat een cultuur van eenheid wordt ontwikkeld. Dit impliceert, op alle niveaus, een grondhouding waarin het lokale of regionale 'eigenbelang' ondergeschikt is aan het algemeen belang, en waarin centraal staat dat de politie één en ondeelbare visie heeft op het politiewerk en de beheersmatige ondersteuning daarvan. De opdracht is om, naast de wijzigingen in structuur, ook echt één politieorganisatie te zijn, in denken, gevoel en in handelen.

2. Professionele ruimte en het werk centraal

Vakmanschap staat aan de basis van goed politiewerk. Vakmanschap dat ruimte nodig heeft om in te kunnen spelen op een veelheid aan dagelijkse en 'niet-alledaagse' situaties. Het politiewerk dient centraal te staan, van het strategisch tot het operationeel niveau. Dit betekent concreet dat leiderschap en sturing ten dienste staan van de mannen en vrouwen die het werk doen: de vakmensen van de Nationale Politie. Voor wat betreft cultuurvorming zal hiervoor structureel aandacht zijn binnen alle onderdelen van de politieorganisatie.

Het hart van de Nationale Politie bestaat uit politiemensen die hun vak verstaan. Hun werk kan nooit helemaal in protocollen en gestandaardiseerde processen worden vastgelegd, en dat is ook niet wenselijk. Van politiemedewerkers wordt gevraagd om doortastend maar menselijk te reageren op een veelheid aan situaties en omstandigheden: adequaat 'handelen naar bevind van zaken'. Het snel en correct inschatten van een situatie, en eventueel het afwijken van protocollen en procedures om effectief te kunnen optreden, staat centraal in het politievak. Hierin ligt de betekenis van het begrip 'professionele ruimte' bij de politie dan ook besloten. Die ruimte wordt begrensd door de kernwaarden van de Nationale Politie. Politiemedewerkers zijn betrouwbaar, moedig, integer en staan met elkaar en met anderen in verbinding. Binnen de professionele ruimte zorgt de politieorganisatie voor een veilige werk- en sociale omgeving en worden politiemedewerkers vertrouwd en maximaal ondersteund. Binnen die professionele ruimte worden medewerkers aangesproken op hun bijdrage aan het collectieve resultaat en vindt wederzijdse feedback op het functioneren plaats.

3. Samenwerking

Het stimuleren van een sterkere samenwerkingscultuur vormt de komende jaren één van de belangrijke uitdagingen bij de vorming van de Nationale Politie. Op het hoogste abstractieniveau betekent samenwerking dat de politie nagenoeg niets alleen doet en bij vrijwel alle aspecten van haar taakuitvoering afhankelijk is van intensieve en vooral wederkerige samenwerking met andere betrokken partijen, zoals (individuele) burgers, bedrijven, instellingen, ketenpartners in binnen- en buitenland en gezagen. Het begrip 'wederkerigheid' wordt hier gebruikt om aan te geven dat de politie zich te allen tijde en op alle niveaus moet kunnen inleven in de informatiebehoeften en belangen van samenwerkingspartners en bereid is daarnaar te handelen. Dit is een voorwaarde om te kunnen komen tot echte waardecreatie (synergie) met samenwerkingspartners.

De ambitie om samenwerking te intensiveren geldt ook intern. Voor alle medewerkers moet samenwerking een tweede natuur zijn. Daarbij gaat het om samenwerking met en ondersteuning van directe collega's en de bereidheid om van anderen te leren en over de grenzen van de eigen taken en processen heen te kijken. Dat vraagt nadrukkelijk om het consequent en zorgvuldig vastleggen van informatie en het actief delen van kennis en expertise. De bereidheid en het vermogen tot samenwerken zijn eveneens van belang voor het kunnen realiseren van een effectieve en efficiënte Bedrijfsvoering die optimaal bijdraagt aan de prestaties van de politie.

4. Leidinggeven en leiderschap

Leidinggevendenden zijn de wegbereiders en zichtbare rolmodellen voor de rest van de organisatie. Dit geldt voor leidinggevendenden op alle niveaus en binnen alle onderdelen van het Korps.

Leidinggeven aan de operatie

Leidinggevendenden hebben hun focus eerst en vooral op de operatie. Zij weten wat er speelt, zijn op de hoogte van het actuele veiligheidsbeeld en richten hun medewerkers op de prioriteiten, zonder in hun professionele ruimte te treden. Leidinggevendenden verzorgen de briefing en zijn op straat aanwezig bij

incidenten met een grote impact. Sturend waar het moet, coachend waar het kan. Zij zijn beroepsvaardig en fit en zij leiden met lef.

Leidinggeven aan gezamenlijke identiteit

Van leidinggevend wordt verwacht dat zij in de praktijk uitdragen dat politiemedewerkers in Nederland onderdeel zijn van een groter geheel. Dit betekent ook dat het succes van het eigen onderdeel niet ten koste mag gaan van andere onderdelen.

Leidinggeven aan professionals

De politie vertrouwt op de professionaliteit van haar medewerkers. Voor leidinggevend op alle niveaus betekent dit dat zij toegewijd zijn aan de operatie, de professionele ruimte van hun medewerkers daarin bewaken en dat zij het leren van politiemedewerkers actief stimuleren, *juist* als er fouten zijn gemaakt. Tegelijkertijd wordt van leidinggevend verwacht dat zij hun medewerkers ter verantwoording roepen wanneer dat nodig is. Leidinggevend hebben naar hun medewerkers ook een voorbeeldrol in de bewustwording en handhaving van professionele en menselijke waarden.

Leidinggeven aan samenwerking

De bereidheid en het vermogen tot samenwerking zijn belangrijke eisen die de politie expliciet ook aan haar leidinggevend, van hoog tot laag, stelt. Bij het werken aan de gewenste cultuur zijn leidinggevend cruciaal omdat zij als rolmodel grote invloed hebben op houding en gedrag van medewerkers. Van leidinggevend wordt dan ook verwacht dat zij het voortouw nemen bij het vormgeven van interne en externe samenwerkingsrelaties. Dit betekent ook actief deelnemen aan netwerken binnen en buiten de politie.

2.5.3 Cultuurveranderingen

Structuren zijn relatief eenvoudig te ontwerpen, maar culturen niet. Het bouwen aan de Nationale Politie als samenspel van mensen en structuren zal daarom ook doorgaan als de formele transformatie is afgerond. In het Realisatieplan wordt in detail ingegaan op de wijze waarop de cultuur van de politie stapsgewijs zal worden ontwikkeld. Daarbij kan het gaan om cultuurinterventies die gericht zijn op de politieorganisatie als geheel, of specifiek op grotere en kleinere groepen medewerkers en leidinggevend. De cultuurinterventies zijn mede gericht op de gewenste externe effecten van de veranderende politiecultuur, zoals de zorg voor slachtoffers en de bejegening van burgers. Op dit moment wordt geïnventariseerd welke concrete cultuurinterventies noodzakelijk zijn. Deze worden nader onderzocht op hun bijdrage aan de doelstellingen, haalbaarheid en consequenties voor de organisatie en medewerkers. Op hoofdlijnen gaat het echter om de volgende 'systeembreuk' en vier dominante cultuurinterventies:

'Systeembreuk': eenheid van structuur, besturing en beleid

Voor het eerst in de geschiedenis van de Nederlandse politie worden alle politiemedewerkers ondergebracht in één organisatie. Zij vallen daarmee uiteindelijk onder één baas: de Korpschef. Dit betekent ook dat alle politiemedewerkers vanuit dezelfde visie en op basis van hetzelfde beleid hun werk doen. Tot op heden hadden de 26 Korpsen en de Korpschefs ruime autonomie om het politiewerk te organiseren en uit te voeren, en in hoeverre zij met elkaar samenwerkten om veiligheidsproblemen op te lossen. Binnen de Nationale Politie vormen eenheid, samenhang en samenwerking de maat. Politiewerk is sterk lokaal verankerd en lokale omstandigheden kunnen aanleiding geven om te divergeren. Daar is binnen de Nationale Politie ook ruimte voor. De grondhouding is echter dat er wordt gewerkt vanuit eenheid en dat afwijking daarvan moet worden gemotiveerd en verantwoord.

Dominante cultuurinterventies:

- Vergroting van de professionele ruimte van politiemedewerkers.
- Van verantwoordingscultuur naar georganiseerd vertrouwen.
- Van beheersmatig management naar operationeel leiderschap.
- Bedrijfsvoering en Operatiën aan elkaar verbonden.

De Minister en de Korpschef Nationale Politie nemen samen zichtbaar het voortouw bij de cultuurinterventies. De uitwerking daarvan vindt plaats in afstemming met medewerkers, de vakbonden en de medezeggenschap.

Relatie tussen structuur- en cultuurverandering

De hierboven beschreven 'systeembreuk' en dominante cultuurinterventies vormen de belangrijkste veranderingen die de vorming van de Nationale Politie betekent voor de politieorganisatie en het politiewerk: de essentie van de visie van de Nationale Politie uitgedrukt in termen van verandering. De voorziene structuurverandering is een transitie van ongekende proporties: het hergroeperen en herplaatsen van meer dan 60.000 mensen. De genoemde cultuurinterventies geven aan wat de politie, in die nieuwe structuur, wezenlijk anders gaat doen. Slechts een deel van deze interventies is daarbij 'structuurafhankelijk'; met het merendeel van ervan wordt op korte termijn gestart, simpelweg door het te doen.

2.6 Veranderstrategie vorming Nationale Politie

De veranderstrategie is het strategisch plan waarin staat hoe de gewenste veranderingen tot stand worden gebracht. De strategie is toegesneden op de specifieke kenmerken van de veranderopgave (het verschil tussen de huidige en de gewenste situatie) en de specifieke kenmerken van de te veranderen organisatie. Daarbij gaat het om de aard, omvang en orde van de veranderopgave respectievelijk de ontwikkelgeschiedenis, de veranderbereidheid en het verandervermogen van de te veranderen organisatie.

2.6.1 Aard en omvang van de veranderopgave

Zoals eerder genoemd is de vorming van de Nationale Politie een complex veranderproces van ongekende omvang. Daarbinnen is een cultuurverandering voorzien die, op hoofdlijnen, bestaat uit het creëren van eenheid, saamhorigheid en samenwerking, een hernieuwde focus op het probleemoplossend vermogen van politiemensen, het hernieuwd en versterkt richten van leiderschap binnen de politieorganisatie op het geven van operationele sturing en het verbeteren van de verbinding tussen de Operatiën en de Bedrijfsvoering.

De vorming van de Nationale Politie, als veranderproces, kan worden getypeerd als een 'transitie'. Dit type veranderingen heeft de volgende kenmerken:

- De verandering betreft het vernieuwen van het bestaande.
- De verandering is ingrijpend.
- De verandering raakt de visie, strategie, structuur, cultuur, interne en externe samenwerkingsrelaties, werkprocessen en -systemen van de organisatie.
- De missie van de organisatie, haar producten en afnemers, blijven onveranderd.
- De huidige situatie is in grote lijnen bekend, evenals de veranderdoelen.
- De contouren van de nieuwe situatie zijn bekend; de precieze weg daar naartoe nog niet.

De structuurveranderingen vinden in overwegende mate in de eerste twee jaar na 'dag 1' plaats. Het totale veranderproces wordt geschat op vijf jaar, waaronder begrepen het proces van cultuurverandering en het optimaliseren van de nieuwe structuren en het harmoniseren van werkwijzen en basissystemen. Gegeven de enorme schaal van het veranderproces zijn de doorlooptijden kort en is de tijdsdruk op het proces navenant hoog.

De duiding van het veranderproces als 'transitie met een korte doorlooptijd' is bepalend voor de te volgen veranderstrategie. Er is echter nog een drietal additionele factoren dat voor het formuleren van een passende veranderstrategie van belang is:

1. Het onderscheid in veranderdynamiek tussen de Operatiën en de Bedrijfsvoering.
2. De verschillen in uitgangspositie tussen de constituerende delen (met name de huidige Korpsen) van de Nationale Politie.
3. De intrinsieke verschillen tussen de veranderopgaven binnen de eenheden.

Verskil in veranderdynamiek bij Operatiën en Bedrijfsvoering

Een cruciaal onderscheid in de veranderdynamiek van de Operatiën en de Bedrijfsvoering is dat het deel Operatiën voorwerp van verandering is, en het deel Bedrijfsvoering zowel voorwerp van verandering is als (deels randvoorwaardelijke) facilitator van verandering. Anders gezegd: bij de vorming van de Nationale Politie dient de Bedrijfsvoering zichzelf te veranderen en tegelijkertijd het geheel helpen veranderen. Met dit gegeven wordt in de veranderstrategie rekening gehouden.

Verskil in uitgangspositie van constituerende delen

De belangrijkste samenstellende delen van de Nationale Politie, de regiokorpsen en het KLPD, worden gekenmerkt door aanzienlijke verschillen in ontwikkelingsgeschiedenis. Daarnaast bestaan er thans aanzienlijke verschillen tussen de Korpsen in structuur, taakuitvoering en cultuur. Dit betekent dat de huidige korpsen allen op verschillende afstand staan van het concept 'Nationale Politie' zoals dat in dit Ontwerpplan is beschreven. De implicatie hiervan is dat de veranderopgave (ook wel 'gap' of 'delta' genoemd) per Korps en daarmee per nieuwe eenheid verschilt. Ook hiermee wordt in de veranderstrategie rekening gehouden.

Intrinsieke verschillen in decentrale veranderopgaven

De context van de vorming van de nieuwe eenheden (regionaal en landelijk, PDC) van de Nationale Politie is intrinsiek verschillend. De vorming nieuwe regionale eenheid Oost-Nederland, bijvoorbeeld, kan worden gekenschetst als een fusieproces van vijf korpsen in een complexe bestuurlijke omgeving, terwijl de vorming van de nieuwe regionale eenheid Amsterdam, of de landelijke eenheid in de kern een totaal ander karakter heeft. Dit betekent dat tussen de veranderopgaven van de kwartiermakers van de eenheden grote verschillen bestaan. Ook dit gegeven is van invloed op de veranderstrategie.

2.6.2 Veranderstrategie op hoofdlijnen

Op dit moment kan de veranderstrategie voor de vorming van de Nationale Politie op hoofdlijnen worden weergegeven. Voor het formuleren van de uiteindelijke, gedetailleerde veranderstrategie (als onderdeel van het definitieve Realisatieplan) is aanvullend organisatieonderzoek nodig. De veranderstrategie op hoofdlijnen omvat de volgende elementen:

1. Ontwerpen en ontwikkelen.
2. In samenwerking met anderen.
3. Bedrijfsvoering faciliteert Operatiën.
4. Differentiatie naar eenheden en organisatieonderdelen.
5. Sturing op resultaat.

Ontwerpen en ontwikkelen

Een belangrijk element van de duiding van het veranderproces als transitie (zie hierboven) is dat de veranderdoelen op strategisch niveau weliswaar vastgesteld zijn, maar dat de gewenste eindsituatie en de weg daar naartoe thans slechts deels beschreven kunnen worden. Gegeven de aard, omvang en complexiteit van de verandering is het ook niet wenselijk om de eindsituatie en het veranderproces als 'blauwdruk' te willen kennen en plannen. Dit betekent dat de verandering deels wordt ontworpen en deels vanuit en met de praktijk samen wordt ontwikkeld. In de eerste stadia van het veranderproces ligt het accent daarbij op ontwerpen, waarna het accent van veranderen steeds meer komt te liggen op het ontwikkelen. Kernbegrippen bij ontwerpen zijn: 'top-down', nauwkeurig omschreven, uniformiteit bij implementatie. Onder ontwikkelen wordt verstaan: 'bottom-up', op hoofdlijnen omschreven, leren bij en van implementatie in specifieke contexten.

Bij de vorming van de Nationale Politie wordt ontwerpen als veranderaanpak toegepast op die veranderingen die randvoorwaardelijk zijn om de politieorganisatie intern en extern herkenbaar als eenheid te laten functioneren en de gewenste schaal- en efficiencyvoordelen te behalen. Het ontwikkelen is als veranderaanpak van toepassing op het innoveren en verbeteren van het politiewerk binnen die randvoorwaarden. De in dit Ontwerpplan Nationale Politie opgenomen veertien strategische thema's vormen daarbij de leidraad (zie Hoofdstuk 3).

In samenwerking met anderen

De vorming van de Nationale Politie als veranderproces kan alleen maar binnen de context van het bredere veiligheidsbestel worden gezien. De reden hiervoor is dat majeure veranderingen bij de politie van invloed zijn op het functioneren van de gehele veiligheidsketen, en daarmee op de veiligheid in ons land. Dit betekent dat het veranderproces nauwgezet dient te worden afgestemd met een groot aantal samenwerkingspartners, maar ook dat deze samenwerkingspartners op sommige punten zullen moeten mee veranderen met de politieorganisatie.

Bedrijfsvoering faciliteert Operatiën

Eerder in dit hoofdstuk is aangegeven dat de Bedrijfsvoering bij de vorming van de Nationale Politie zowel voorwerp van verandering is als faciliterend aan de verandering van het grotere geheel. Anders

gezegd: de beschikbaarheid van voldoende capaciteit in delen van de Bedrijfsvoering is deels randvoorwaardelijk voor het gehele veranderproces, terwijl de Bedrijfsvoering zelf aan een ingrijpende veranderingen onderhevig is. Om dit spanningsveld te doorbreken zal bij de fasering van het veranderproces worden onderzocht of kan worden gestart met het veranderproces in de basisteams, alvorens van start te gaan met het veranderproces binnen de HRM.

Differentiatie naar eenheden en organisatieonderdelen

De verschillen in uitgangspositie van de huidige korpsen, gecombineerd met de intrinsieke verschillen in de veranderopgaven van de kwartiermakers van de eenheden, maken het noodzakelijk om 'decentrale differentiatie' aan te brengen in het ontwerp en de planning van het veranderproces. Concreet betekent dit dat een eenheid, afhankelijk van de specifieke uitgangspositie en de aard van de veranderopgave van de decentrale kwartiermaker, sneller of langzamer kan zijn dan andere eenheden bij het doorvoeren van veranderingen, en dat ook de volgorde en interventiewijze kunnen verschillen. Dit geldt ook voor de verschillende delen van de politieorganisatie: bij het veranderen van de Bedrijfsvoering (inclusief ICT) zal, in vergelijking met de Operatiën, veel meer gebruik worden gemaakt van veranderen middels ontwerpen dan veranderen middels ontwikkelen.

Sturing op resultaat

Indachtig de visie van de Nationale Politie, waarin het vertrouwen in het probleemoplossend vermogen en de professionaliteit van politiemensen centraal staat, zal tijdens het veranderproces gestuurd worden op resultaten en niet op proces. Dit betekent dat voor de invoering van grotere en kleinere delen van het 'concept' Nationale Politie nationale mijlpalen zullen worden vastgesteld waaraan alle eenheden moeten voldoen. Sneller mag, langzamer niet.

2.6.3 Onderzoeksfase nadere uitwerking veranderstrategie

Om te kunnen komen tot een nadere uitwerking van de veranderstrategie is onderzoek nodig. Onderzoek betreffende de veranderbereidheid en het verandervermogen van de constituerende delen van de Nationale Politie, almede een nadere duiding van de veranderopgave van de kwartiermakers van de regionale eenheden, de landelijke eenheid en de bedrijfsvoering. Daarbij wordt onder meer gebruik gemaakt van de INK-evaluaties die voor alle huidige Korpsen in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd. Het onderzoek wordt in de voorbereidende fase uitgevoerd en opgenomen in het Realisatieplan. De leden van de decentrale projectbureaus en de centrale Programmamanagement organisatie (PMO) doen dit gezamenlijk, zodat de verschillende eenheden niet alleen een goed inzicht krijgen in hun eigen veranderopgave, maar ook van die van de andere eenheden en de bedrijfsvoering.

De komende maanden wordt hard gewerkt aan het Inrichtingsplan en het Realisatieplan, waarmee de vorming van de Nationale Politie op gestructureerde wijze wordt uitgevoerd. Op alle niveaus binnen de politieorganisatie wordt intensief nagedacht en gecommuniceerd over de Nationale Politie. Deze 'veranderenergie' neemt in de komende periode verder toe.

2.6.4 Tevredenheidsmeting

Medewerkers, samenwerkingspartners en burgers worden intensief betrokken bij het veranderproces om te komen tot de Nationale Politie en ondervinden daar ook de gevolgen van. Hun percepties van de veranderende politie en hun tevredenheid daarmee zijn dan ook van groot belang en zullen voorafgaand en gedurende het veranderproces periodiek worden onderzocht. Dit wordt nader uitgewerkt in het Realisatieplan. Deze tevredenheidsmeting is aanvullend op het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek.

3 Strategische thema's en ontwerpprincipes

3.1 Inleiding

De strategische thema's geven tezamen aan welke ontwikkelrichting de politie kiest om haar visie de komende jaren te verwezenlijken. Zij dienen als ijkpunt voor de ontwikkeling van de politie en hebben daarmee consequenties voor het ontwerp van het Korps en de wijze waarop het politiewerk wordt verricht. De strategische thema's zijn van cruciaal belang voor het realiseren van de doelstellingen van de Nationale Politie; het verhogen van de veiligheid door:

- het behouden en vergroten van de legitimiteit van de politie;
- het verhogen van de politiestatistiek;
- het vergroten van de professionele ruimte van de diender;
- het verhogen van de efficiency om besparingen te realiseren.

Er zijn veertien strategische thema's, tien op het gebied van de operatie (1 t/m 10) en vier op het gebied van de bedrijfsvoering (11 t/m 14):

Operatie

1. Robuuste basisteams
2. Eén concept dienstverlening
3. Slagkracht in de opsporing vergroten
4. Allianties aangaan met partners
5. Collectieve aanpak van High Impact Crime en ondermijning
6. Op- en afschalen
7. Uitbouwen van de heterdaadkracht
8. Briefing en debriefing
9. Versterken van de interventiekracht op de fysieke en virtuele infrastructuur
10. Internationalisering

Bedrijfsvoering

11. Bedrijfsvoering als professionele dienstverlener
12. Goed werkgever- en werknemerschap
13. Kostenbewustzijn en efficiëntie
14. Bedrijfsvoering in control

Informatievoorziening is eveneens een thema met groot strategisch belang maar is in het Ontwerpplan niet opgenomen omdat het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 buiten de scope van het programma Nationale Politie valt. Vanaf de start van de Nationale Politie, als de implementatie van het Aanvalsprogramma onder de verantwoordelijkheid van de Korpschef valt, is het een aanvullend strategisch thema.

De 14 voornoemde thema's lopen als rode draad door het gehele Ontwerpplan heen. De thema's worden in § 3.2 en 3.3 kernachtig beschreven. Elk thema wordt afgerond met een aantal consequenties voor de doorwerking naar de organisatie en daarmee het ontwerp. Per thema is een verwijzing opgenomen naar paragrafen waarin expliciet op de uitwerking van de thema's wordt ingegaan. De ontwerpprincipes die hieruit voortvloeien zijn beknopt weergegeven in § 3.4.

Daar waar de doorlooptijd voor de structuurwijziging van de Nationale Politie is bepaald op twee jaar, gerekend vanaf het moment dat de nieuwe Politiewet van kracht is geworden, zal de volledige doorwerking van de strategische thema's een langere periode beslaan.

3.2 Strategische thema's Operatiën

1. Robuuste basisteams

Kern: stevige lokale verankering en ruimte voor de professional

Robuuste basisteams zijn het fundament van de politie. De omvang van het team is dusdanig dat het alle kerntaken van het politiewerk uit kan voeren. De basisteams zijn stevig lokaal verankerd;

prioritering en de aanpak van veiligheidsproblemen zijn opgenomen in het Integraal Veiligheidsplan van de gemeenten. Wijkagenten werken vanuit het team probleemgericht aan veiligheid, zo veel mogelijk met partners en burgers. Onder normale omstandigheden is het team in staat zelfstandig de werkzaamheden binnen zijn gebied uit te voeren. Het staat garant voor de dagelijks benodigde operationele slagkracht. Hiermee is de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie gewaarborgd, en daarmee de stabiliteit in de taakuitvoering.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.5 en 5.3.2)

- Het robuuste basisteam voert alle basispolitietaken uit.
- Het basisteam werkt probleemgericht. Voor de aanpak van problemen wordt gewerkt in netwerken waarin de benodigde competenties en expertises zijn vertegenwoordigd.
- De lokale verankering wordt versterkt doordat de prioritering en de aanpak van veiligheidsproblemen in het Integraal Veiligheidsplan van de gemeenten zijn opgenomen. Het plan wordt vastgesteld door de gemeenteraad en is leidend voor de afspraken over de inzet van de politie. Bij de totstandkoming van het plan zijn diegenen betrokken die een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak of oplossing van een specifiek probleem. Partners hierbij zijn naast het OM en de gemeente, bijvoorbeeld jeugdzorg en reclassering. In concrete actieplannen worden de specifieke bijdrage van elke partner vastgelegd.
- Op lokaal niveau hebben elke burgemeester en de officier van justitie één herkenbare en aanspreekbare politiefunctionaris.

2. Eén concept dienstverlening

Kern: goede, eenduidige dienstverlening voor elke burger

Een goede dienstverlening versterkt het vertrouwen in de politie en de overheid. Elke burger, waar ook in Nederland, heeft recht op goede, eenduidige dienstverlening door de politie. Belangrijke elementen daarbij zijn: herkenbaarheid, voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en kwaliteit. Daarom worden processen zo veel mogelijk gestandaardiseerd. Wanneer het belang van de burger of de veiligheid er om vraagt, blijft het leveren van maatwerk mogelijk.

De toegankelijkheid van de politie is gewaarborgd door dienstverlening aan te bieden via meerdere kanalen. Daar waar in het kader van efficiency en kwaliteitsbewaking concentratie van dienstverlening mogelijk is, wordt dit gerealiseerd.

Onderzocht wordt of bij een aantal vormen van slachtofferschap burgers een vaste contactpersoon in hun zaak toegewezen krijgen. De politie betreft de burger actief bij het verbeteren van de dienstverlening.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.3 en 4.4)

- De politie hanteert een eenduidig concept met kwaliteitscriteria dat voor het hele land geldt.
- Processen zijn zo veel mogelijk gestandaardiseerd om eenduidige dienstverlening aan de burger te waarborgen.
- De politieorganisatie garandeert continuïteit van een eenduidig basisniveau van noodhulp.
- De dienstverlening wordt aangeboden via meerdere kanalen (multichannel-concept) te weten telefoon, internet, locatie, bureau, 3D (via beeldverbinding op afstand). Internet en telefoon zijn de dominante contactvormen. Per keer wordt gezien wat voor de burger het beste kanaal is om aangifte te doen.
- Dienstverlening via politieservicecentra (0900 8844 en 144) en meldkamer (112) is plaatsonafhankelijk. Deze wordt op regionaal en landelijk niveau georganiseerd.

3. Slagkracht in de opsporing vergroten

Kern: impuls aan kwaliteit, meer zaken aanpakken en oplossen

De slagkracht in de opsporing wordt vergroot door op een aantal punten het werk anders te organiseren. Zo wordt de samenwerking met partners geïntensiveerd, zodat de capaciteit om problemen aan te pakken wordt vergroot. Op basis van informatie en intelligence wordt per probleem, binnen de kaders van het bevoegd gezag, gezien welke mix aan interventies tot de meest effectieve aanpak van een probleem leidt. Er wordt meer gewerkt vanuit netwerken op een zodanige wijze dat kan worden geschoven met capaciteit, kennis en middelen. Hierdoor is de politieorganisatie in staat om veiligheidsproblemen slagvaardig en adequaat aan te pakken.

Ook wordt geïnvesteerd in sneller, eenvoudiger en direct afhandelen van zaken door middel van concepten als ZSM (Zo Snel, Slim en Simpel Mogelijk). Samen met politie, OM, bestuur en ketenpartners wordt de veelvoorkomende criminaliteit op een snelle en slimme manier aangepakt. Door de gewenste afdoening zo vroeg mogelijk in het proces te bepalen, wordt het risico van overbodig werk gereduceerd en de afhandeltijd verkort. Dit geschiedt in een goed georganiseerd selectieproces direct bij aanvang van de afhandeling van een verdachte. Kwaliteit en snelheid van de interventie gaan omhoog door direct relevante informatie van politie en ketenpartners toe te voegen, door zaken waar mogelijk direct af te doen (lik op stuk), door professionaliteit en protocollering (Progis, Salduz), door de vermindering van administratieve lasten en een sluitende ketenaanpak. De positie van het slachtoffer wordt versterkt; de afdoening van schade wordt zo veel mogelijk meegenomen in het proces. Tegelijkertijd wordt de kwaliteit van het proces verbaal gewaarborgd, onder meer door het inrichten van een kwaliteitscontrole. Ook worden de resultaten van de evaluatie van de Commissie Evaluatie Afhandeling Strafzaken (CEAS) verankerd in de organisatie van de opsporing. Het onderzoek 'Zicht op zaken' heeft tot doel het verkrijgen van inzicht in de knelpunten in de inrichting van en de sturing op de keuzemomenten in het opsporingsproces. De uitkomsten van dit onderzoek worden meegenomen in het Inrichtingsplan. Tot slot wordt de bureaucratie door de hele organisatie heen teruggedrongen door het programma 'Versterken presterend vermogen politie' (Aanvalsplan bureaucratie en versterking vakmanschap politie).

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.6 en 5.3.1)

- De verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de taakuitvoering is belegd bij de lijnchef. Zo komen resultaat en kwaliteit bij elkaar.
- De kwaliteit van processen verbaal worden in de organisatie geborgd (o.a. opsporingsindicatie tbv de opvolging).
- Bij de verdeling van taken tussen organisatieonderdelen wordt gezocht naar schaalvoordelen en mogelijkheden om veelvoorkomende werkzaamheden slim en efficiënt te organiseren.
- Het concept ZSM bevindt zich in de pioniersfase en krijgt gestalte in de loop van de realisatiefase van de Nationale Politie. Op basis van ervaringen met pilots wordt de definitieve organisatievorm bepaald.
- De positie van het slachtoffer wordt versterkt (zorgvuldige bejegening, informatieverstrekking over het vervolg en mogelijkheden van schadevergoeding, doorverwijzing naar slachtofferhulp).

4. Allianties aangaan met partners

Kern: gezamenlijke aanpak van veiligheidsproblemen

Externe partijen met een gezamenlijk belang en met complementaire expertise en/of capaciteiten worden actief betrokken bij de taakuitvoering van de politie. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan de partners in de veiligheidsregio. De politie heeft immers niet de wijsheid in pacht en is een open organisatie. Daarbij stellen alle betrokken partijen, dus ook de politie, over en weer capaciteit en informatie ter beschikking.

De samenwerking is gericht op een intensieve relatie. Afhankelijk van de specifieke situatie voert de ene keer de politie de regie over de aanpak van een veiligheidsprobleem, de andere keer een externe partij. Het kan ook zijn dat het gezag zelf (OM of bestuur) de regie neemt over de aanpak van een specifiek veiligheidsprobleem. De betrokken partijen werken te allen tijde op basis van hun eigen (wettelijke) taken en verantwoordelijkheden.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.2)

- De politie participeert in samenwerkingsverbanden zoals het Regionaal Informatie en Expertise Centrum (RIEC) en Veiligheidshuizen.
- In het kader van integrale aanpak van veiligheidsproblemen deelt de politie informatie met partners, binnen de wettelijke kaders.
- Op (boven-) lokaal niveau worden netwerken opgebouwd en onderhouden.
- Op nationaal niveau worden afspraken gemaakt met koepel- en brancheorganisaties.

5. Collectieve aanpak van high impact crime en ondermijning

Kern: nationale sturing op de aanpak van high impact crime en ondermijning

De aanpak van een deel van high impact crime en ondermijning vraagt om nationale sturing. Interventies op deze vormen van criminaliteit zijn alleen effectief wanneer dit gebeurt op basis van lokaal en (inter)nationaal inzicht, vanuit een landelijke informatiepositie waarbij regionaal en landelijk inzicht met elkaar worden verbonden. Inzicht leidt tot op maat gesneden interventies waarbij het te behalen effect in de maatschappij centraal staat. Onderzoeken en samenwerkingsverbanden met partners leiden weer tot nieuw inzicht waardoor de aanpak nog beter wordt gericht. Cruciaal hierbij is het verbinden van de opsporing, intelligence en expertise. Optimaal gebruikmaken van de aanwezige kennis en opgedane inzichten, vergroot de slagkracht van de opsporing. Gewerkt wordt vanuit een programmatische aanpak, waarbij niet alleen de criminele samenwerkingsverbanden worden aangepakt, maar ook de facilitators en de sociale omgeving. Op basis van intelligence wordt een mix aan interventiestrategieën ingezet die tot de meest effectieve aanpak van een probleem leidt.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.6, 5.3.4 en 5.4.2)

- Beslissingen over de toewijzing van onderzoeken worden genomen op basis van een toewijzingskader door stuurploegen.
- Op regionaal en landelijk niveau is rechnercapaciteit beschikbaar ten behoeve van de bestrijding van zowel high impact crime als ondermijning en worden expertise en specialisme gebundeld.
- De eenheden zijn nevensgeschikt georganiseerd en versterken elkaar in de bestrijding van de criminaliteit.

6. Op- en afschalen

Kern: organiseren van slagkracht en handelingsnelheid

Operationele slagkracht vergroot de veiligheid. De politie is in staat om op en af te schalen van lokaal tot regionaal en (inter)nationaal niveau, waardoor de interventiekracht en de handelingsnelheid worden verhoogd. Bij het opschalen bestaat een onderscheid tussen reguliere werkzaamheden (probleemgericht werken en opsporingsonderzoeken) en crises (rampen en openbare orde problematiek). Door alert op te schalen, wordt voorkomen dat incidenten escaleren tot onhandelbare proporties. Om veiligheidsproblemen effectief aan te pakken, wordt benodigde kennis en kunde bijeen gebracht door te werken vanuit (tijdelijke) netwerken, zowel binnen de politieorganisatie als in samenwerking met lokaal bestuur, partners en burgers.

Op- en afschalen vindt plaats langs vier lijnen: opsporing, openbare orde, informatie en communicatie (ook met behulp van sociale media). Redenen om intern en/of extern op te schalen kunnen zijn: de mate van impact op de maatschappij, de omvang (gebiedoverstijgend en schaalgrootte) of de noodzaak specifieke kennis of ondersteuning te mobiliseren. Bij een ingrijpend incident, een grootschalige ordeverstoring of bij andere problemen die de eigenstandige mogelijkheden van een team of eenheid overstijgen, moet de politie in overleg met het gezag in staat zijn snel op te schalen.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.2, hoofdstuk 5 en § 6.2.2)

- De politie kan op- en afschalen van lokaal tot regionaal en (inter)nationaal niveau, waarbij het volgende geldt: basisbeschikbaarheid (basisteams), flexibele beschikbaarheid (districtsniveau) en crisisbeschikbaarheid (regionale en landelijke eenheid).
- Op districtsniveau is flexibele opsporings- en handhavingscapaciteit beschikbaar. Enerzijds ter ondersteuning van de probleemgerichte aanpak in de basisteams en anderzijds ten behoeve van opschaling als het probleem te groot wordt of gebiedsoverschrijdend is (openbare orde of criminaliteit).
- Elke eenheid beschikt over een eigen communicatiefunctie.
- Elke regionale eenheid beschikt over een parate eenheid, minimaal ter grootte van een sectie.
- Elke eenheid kan met eigen middelen en gecertificeerde medewerkers meerdere TGO's (Team Grootschalige Opsporing) bemannen.
- Elke eenheid beschikt over een zodanig volume gecertificeerd personeel, dat meerdere Staven Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGBBO) kunnen worden geformeerd.
- Bij multidisciplinaire crises sluit de politie aan bij de Veiligheidsregio. Vanaf GRIP 4 wordt aangesloten vanuit het niveau van de regioleiding.

7. Uitbouwen van de heterdaadkracht

Kern: meer boeven vangen en het stimuleren van burgerparticipatie

Heterdaadkracht richt zich op het verhogen van het aantal heterdaadaanhoudingen, dat wil zeggen aanhoudingen op het moment dat, of kort nadat er een strafbaar feit is gepleegd. Dit vergroot de pakkans, verhoogt de kans op een veroordeling (betere bewijslast) en leidt tot een effectievere inzet van politiecapaciteit. Heterdaadkracht vraagt om een goede informatiepositie, een informatiegestuurde en flexibele inzet en een hoge mate van betrokkenheid van burgers. Veel heterdaadaanhoudingen worden gerealiseerd dankzij informatie van burgers. Wanneer de meldingbereidheid bij burgers toeneemt, kunnen meer verdachten worden aangehouden. Voorwaarde daarvoor is een directe (telefonische) bereikbaarheid van de politie.

De meldkamer⁴ voert de operationele regie op de inzet van alle beschikbare (noodhulp)eenheden. Om adequaat te kunnen handelen in noodsituaties beschikken medewerkers in de noodhulp over real-time informatie. Hiervoor maakt een Real-Time Intelligence Center (RTIC) deel uit van de meldkamer (zie § 5.3.4).

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.4, 5.3.4 en 5.4.2)

- Het RTIC maakt deel uit van de meldkamer.
- De politie faciliteert burgerparticipatie, waar onder Burgernet.
- Interne en externe bronnen worden 24/7 door de informatieorganisatie gescand om tijdig te reageren op signalen die vragen om directe opvolging, bijvoorbeeld het volgen van Twitter en sensing (methoden van geautomatiseerd waarnemen ten behoeve van het verkrijgen van informatie, zoals automatische nummerplatherkenning, ANPR).
- Gemeentelijke toezichhouders en particuliere beveiligers worden betrokken bij meldingen en inzet.

8. Briefing en debriefing

Kern: focus van de leiding op de operatie en het richten van politie-inzet met intelligence

Informatie en intelligence zijn de slagader van het politiewerk en worden samenhangend op alle niveaus ontsloten. Informatie en intelligence dragen bij aan overzicht op en inzicht in de veiligheidssituatie en aan intelligente sturing op het politiewerk. De informatieorganisatie wordt zodanig ingericht, dat de diender op straat maximaal wordt gevoed met real time informatie en dat hij wordt ondersteund bij het bevragen en vastleggen van informatie (concept frontoffice - backoffice, FoBo).

Briefing stuurt op de doeltreffendheid van de operationele uitvoering van het werk op alle niveaus: landelijk en regionaal binnen de eenheden, districten, basisteams en voor de individuele medewerker. (De)briefing is de graadmeter voor een goed werkende informatieorganisatie. De briefing is ook het moment dat medewerkers vanuit verschillende processen bij elkaar komen en informatie delen. Debriefing is het moment om informatie en acties terug te koppelen, verantwoording af te leggen en te leren. Directe betrokkenheid en aanwezigheid van leidinggevenden bij de briefing is cruciaal. Het vergt van zowel leidinggevenden als medewerkers een focus op de operatie. De lijn wordt daarbij ondersteund door briefingunits.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.7)

- Beslissers op elk sturingsniveau worden hoog frequent voorzien van passende informatie – afgestemd op hun resultaatverantwoordelijkheid – om te sturen, te monitoren en te beslissen: voortdurend weten wat er speelt én voortdurend anticiperen op dat wat staat te gebeuren.
- Op elk niveau in de organisatie zijn briefingunits actief; deze zijn onderdeel van de Dienst Regionale en Landelijke Informatie Organisatie (DRIO/DLIO).
- Op elk niveau zijn medewerkers van de informatieorganisatie (gedeconcentreerd) werkzaam die voortdurend informatie genereren ten behoeve van de sturing en de uitvoering.
- Om goed uitvoering te kunnen geven aan de aanpak voorziet de informatieorganisatie de diender 24/7 van informatie.

⁴ Bij de uitwerking van de meldkamer in het Inrichtingsplan wordt aangesloten bij uitkomst van de discussie over de visie van het project meldkamer van de toekomst. Daar waar in de Ontwerpplan de meldkamer wordt genoemd, wordt het politiedeel van de meldkamer bedoeld.

- Er vindt, binnen de wettelijke kaders, informatiedeling plaats met de gemeentelijke toezichthouders en particuliere beveiligers.
- Het concept FoBo bevindt zich in de pioniersfase en krijgt gestalte in de loop van realisatiefase van de Nationale Politie. Op basis van ervaringen met pilots wordt de definitieve organisatievorm bepaald.

9. Versterken van de interventiekracht op de fysieke en virtuele infrastructuur

Kern: slagkracht over de domeinen van de infrastructuur heen

Naast gebiedsgebonden werken is de politie actief op de infrastructuur. De politie vervult haar taak zowel op de fysieke infrastructuur (weg, spoor, water en lucht) als op de virtuele infrastructuur (netwerk aan digitale verbindingen). De landelijke eenheid voert de regie op het toezicht en de opsporing op deze beide domeinen. De regionale eenheden vervullen hun rol en taak op dit domein; zij gaan over de lokale knooppunten. In de uitvoering versterken de landelijke en regionale eenheden elkaar.

De informatiepositie van de politie is collectief. Specifieke, branchegerelateerde kennis en expertise is beschikbaar en wordt onderhouden bij de landelijke eenheid. Mogelijkheden van sensing worden stelselmatig benut ter versterking van de probleem- en incidentgerichte aanpak. Daarbij is het toezicht geconcentreerd op de knooppunten binnen de infrastructuur, omdat daar de stromen samen komen. Activiteiten zijn op elkaar afgestemd, zowel binnen het Korps, als met externe partijen (bijvoorbeeld Koninklijke Marechaussee, Algemene Inspectie Dienst). Ter vergroting van de interventiekracht wordt extra massa gegenereerd door de inzet van multidisciplinaire teams met wisselende samenstelling, die over de grenzen van hun vakgebied kunnen kijken.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.7, 5.3.4 en 5.4.2)

- De regie op de fysieke en virtuele infrastructuur wordt belegd bij de landelijke eenheid. De regionale eenheden zijn verantwoordelijk voor de eigen fysieke knooppunten.
- Er wordt een relatie tussen lokaal en nodaal gelegd, tussen gebied en stromen. Het gaat om de verbinding tussen regionale en landelijke inzet op de lokale knooppunten en de nationale infrastructuur.
- Er worden multidisciplinaire teams ingezet die worden ondersteund met specifieke vormen van sensing en intelligence.

10. Internationalisering

Kern: internationale samenwerking

De politie is sterk lokaal verankerd. Tegelijkertijd internationaliseert de criminaliteit. Open grenzen, globalisering, mobiliteit van personen en goederen en informatisering (internet) bieden mogelijkheden aan criminele individuen, organisaties en netwerken. Criminaliteit is steeds minder te herleiden tot alleen Nederland, denk bijvoorbeeld aan mensenhandel, kinderporno, drugs, cybercrime, financieel economische criminaliteit en terrorisme.

Operationeel wordt samengewerkt met buitenlandse politiediensten. De politie ontvangt verzoeken vanuit het buitenland om in het kader van opsporingsonderzoek informatie te verstrekken, onderzoeken in te stellen of om opsporingshandelingen te verrichten. De politie is hierin een betrouwbare partner, ook in internationaal verband. Hierdoor versterkt zij haar onderhandelingspositie. Verzoeken tot daadwerkelijke opsporingshandelingen worden zo veel mogelijk direct gehonoreerd. Het beginsel van wederkerigheid en internationale solidariteit bij bestrijding van criminaliteit prevaleert. Internationale samenwerking kan verschillende vormen aannemen. Van (gevraagde en ongevraagde) informatie-uitwisseling, operationele samenwerking, Europol tot vredesmissies. De politie laat zich in haar internationale oriëntatie leiden door nationaal en door Europees (internationaal) belang.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.7, 5.4.2 en 5.6.2)

- Er worden tien regionale Internationale rechtshulpcentra (IRC) ingericht en een IRC op landelijk niveau.
- Op elk niveau wordt opsporingscapaciteit toegewezen voor de uitvoering van internationale rechtshulpverzoeken.
- Binnen de Korpsstaf wordt de coördinatie op de internationale betrekkingen belegd (zowel de operationele samenwerking als de niet-operationele samenwerking),

3.3 Strategische thema's Bedrijfsvoering

11. Bedrijfsvoering als professionele dienstverlener

Kern: kennis van de operatie, afstemming vraag en aanbod, servicegerichtheid en 24/7 ondersteuning op onderdelen

Politiemedewerkers kunnen rekenen op een bedrijfsvoeringsdienstverlener die proactief, accuraat, tijdig en transparant invulling geeft aan zijn verantwoordelijkheden. Benodigde mensen en middelen voor operationele doelen worden snel beschikbaar gesteld. In sommige gevallen, zoals bij op- en afschalen, vraagt dat van de bedrijfsvoering groot aanpassend vermogen en organisatorische flexibiliteit.

Professionaliteit is de sleutel om afgestemd te zijn op verwachtingen, deze goed te managen, en te leveren wat is gevraagd. Hierin is een balans nodig tussen flexibiliteit en gebondenheid. Deze balans geldt voor de bedrijfsvoering zelf, maar ook voor de samenwerking met de operatie.

Vanuit de Operatiën wordt de behoefte inzichtelijk gemaakt. Aanspreekpunten binnen bedrijfsvoering zorgen voor levering van (maximaal gestandaardiseerde) diensten en producten die daarbij passen. De medewerkers die fungeren als aanspreekpunt weten zich gesteund en hebben mandaat om afspraken te maken.

Binnen een deel van de bedrijfsvoering wordt ervoor gezorgd dat mensen en bedrijfsmiddelen 24/7 beschikbaar en inzetbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan de beschikbaarheid van informatie, auto's, boten en helikopters of aan de beschikbaarheid van nazorg voor medewerkers. Bij deze ondersteuning kan ook sprake zijn van opschalen, zoals inzetbare capaciteit bij SGBO's. Hierdoor wordt de continuïteit van de operationele werkzaamheden gewaarborgd. Standaardisatie helpt bij de mogelijkheden om snel en goed op te kunnen schalen.

Ook wordt ingespeeld op de wens flexibel te kunnen optreden op operationeel gebied. Bijzondere bedrijfsmiddelen worden zo gespreid over het land dat ze snel kunnen worden ingezet.

Het kunnen inspelen op de flexibele, 24/7 behoefte van de operatie is onderdeel van de basishouding van de bedrijfsvoeringsmedewerkers.

Hoe werkt dit door naar de organisatie: (zie § 4.8):

- Een deel van de bedrijfsvoering is 24/7 beschikbaar en bereikbaar.
- Het beheer van bijzondere bedrijfsmiddelen wordt zodanig gespreid dat wordt voldaan aan de binnen het hele korps geldende inzetcriteria.

12. Goed werkgever- en werknemerschap

Kern: reductie regeldichtheid- en complexiteit, meer professionele ruimte en ontzorgen operatie

Politiewerk is mensenwerk. Een succesvolle politie is een organisatie die bestaat uit beschikbare, gekwalificeerde, weerbare en gemotiveerde en gezonde medewerkers. Daarnaast moeten medewerkers beschikken over de juiste huisvesting, de juiste middelen en de juiste informatie. De medewerkers worden in de uitvoering van hun taak ondersteund door professionele communicatie. De vorming van de Nationale Politie leidt tot betere samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de politie. Medewerkers kunnen meer tijd besteden aan het uitvoerende politiewerk. Samenwerking over de eigen afdelings- en geografische grenzen heen vraagt om mobiliteit en optimale communicatie (-middelen).

Bedrijfsvoering ontzorgt zo veel mogelijk, zodat teamleiding en andere leidinggevenden in de eenheden met politiewerk bezig kunnen zijn. Daarvoor is het noodzakelijk om in overleg te blijven met het Ministerie van Veiligheid en Justitie om in het kader van de administratieve lastenverlichting de regeldichtheid en regelcomplexiteit te reduceren. Ongewenste effecten op een flexibele inzet van medewerkers in de bedrijfsvoering moeten worden aangepakt. Regelgeving moet zinnig en simpel zijn en gericht op mogelijkheden. Naast organisatorische aanpassingen gaat het bijvoorbeeld ook om het vereenvoudigen van de landelijke arbeidstijdenregeling. Dit leidt tot meer flexibiliteit en meer capaciteit voor de primaire processen. Reductie van de regeldichtheid en regelcomplexiteit vraagt ook een andere manier van leidinggeven aan medewerkers. Medewerkers geven invulling aan hun werk op basis van hun professionaliteit. Medewerkers hebben de ruimte hun verantwoordelijkheid te nemen voor de lokale aanpak, met inachtneming van de nationaal bepaalde kaders.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 4.8 en 5.5.2):

- De inrichting van processen wordt vereenvoudigd en procedures worden versimpeld.
- (Toekomstige) regelgeving wordt getoetst op bruikbaarheid en meerwaarde.
- Politied medewerkers en leidinggevenden nemen eigen verantwoordelijkheid vanuit hun professionaliteit, met inachtneming van nationaal bepaalde kaders.

13. Kostenbewustzijn en efficiëntie

Kern: kosteninzicht, kostenbesparingen en monitoren realisatie besparingen

De dienstverlening aan de operatie gaat hand in hand met het realiseren van kostenbewustzijn en efficiëntiewinsten. De komende jaren wordt bezuinigd, waarbij de operationele sterkte 49.500 fte blijft. Voor het kunnen realiseren van besparingen is niet enkel inzicht in de kosten nodig, maar ook kostenbewustzijn bij medewerkers en leidinggevende. Ten behoeve van het inzicht in de kosten worden de kosten gedifferentieerd naar de processen van de bedrijfsvoering. Daarnaast worden de kostensoorten op eenheidsniveau en op nationaal niveau inzichtelijk gemaakt. Vanuit dit inzicht wordt de koppeling gemaakt naar het kostenbewustzijn en het daadwerkelijk realiseren van besparingsdoelstellingen voor de bedrijfsvoering.

De bedrijfsvoeringsfunctie is de belangrijkste pijler voor het realiseren van de besparingen zoals beschreven in het Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie. Het ontwerp voorziet in de gewenste bundeling van bedrijfsvoeringsprocessen, waarmee de condities worden geschapen om de besparingen van uiteindelijk 230 miljoen euro structureel na 2015 te realiseren. De besparingen worden verder via de volgende lijnen gerealiseerd:

- Standaardisatie van processen.
- Bundeling van processen en taken (schaalvoordelen).
- Automatisering van processen op basis van het uitgangspunt van een optimalisatie van het huidige applicatielandschap (Best of Breed).
- Bundeling van kennis en expertise waardoor bijvoorbeeld inkoopvoordelen worden gerealiseerd.
- Terugdringing van de bureaucratie en regeldichtheid.
- ICT-budgetsturing door een helder onderscheid tussen vraag en aanbod.

In eerdere onderzoeken⁵ zijn de kostenbesparingen binnen de bedrijfsvoeringsprocessen onderbouwd op basis van het decentrale bestel. In het Inrichtingsplan worden de uitkomsten van deze onderzoeken herijkt op basis van het nationale bestel.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 5.5.3):

- Er wordt een systeem voor het monitoren van de realisatie van de kostenbesparingen ingebed.
- De leiding draagt actief het belang van kostenbewustzijn en –besparingen uit.
- Kosten worden eenduidig geadministreerd, geanalyseerd en gerapporteerd.

14. Bedrijfsvoering in control

Kern: stabiliteit, proactieve sturing, gebruiksgemak, reductie uitval, informatie-uitwisseling, flexibiliteit

Een organisatie kan pas succesvol zijn als de bedrijfsvoering in control is. Het in control zijn heeft een interne component waarbij de leidinggevenden van de bedrijfsvoering in staat zijn op basis van inzichten (historisch en toekomstgericht) onderbouwde beslissingen te nemen. De externe invulling van in control van de bedrijfsvoering betreft het ondersteunen van de Korpsleiding en eenheden door het tijdig verstrekken van betrouwbare, actuele en volledige informatie op basis waarvan de Korpsleiding de organisatie kan aansturen en verantwoording kan afleggen aan stakeholders. Zowel de Bedrijfsvoering als de Operatiën hebben een eigen verantwoordelijkheid bij het in control zijn. De Operatiën, de Bedrijfsvoering en het Korps vereisen een landelijke informatievoorziening die het Informatiegestuurd werken en de informatie- en intelligenceprocessen ondersteunt. De landelijke informatiehuishouding zal worden gerealiseerd middels het Aanvalsprogramma Informatievoorziening politie 2011-2014. De doelen daarvan zijn:

⁵ Betreft de Feasibility Studies PIOFACH (2009) en Business cases Inkoop, HRM, Financiën, ICT en Enterprise Resource Planning (ERP) (2010).

- Gebruiksgemak en bruikbaarheid van systemen voor politiemedewerkers met als doel het verminderen van het tijdsbeslag op politiemedewerkers bij het invoeren en bevragen van gegevens.
- Reductie van uitval van systemen en verlies van gegevens tot op een aanvaardbaar niveau (het volledig uitsluiten van uitval van systemen en verlies van gegevens is zowel technisch als financieel onmogelijk).
- Meer en betere informatie-uitwisseling van gegevens binnen de politie en tussen politie en partners met als streven de informatie op het juiste moment en op de juiste plaats beschikbaar te hebben.
- Flexibiliteit en toekomstvastheid van de informatievoorziening vanuit de gedachte dat de politie wordt geconfronteerd met nieuwe veiligheidsvraagstukken. Nieuwe taken, zoals het surveilleren op internet en het verwerken van beeldmateriaal van burgers, moeten duurzaam vorm krijgen. Dit vraagt om een technische infrastructuur die flexibel en duurzaam is.
- Lagere kosten van de informatievoorziening en ICT, vooral op het terrein van beheer.

Hoe werkt dit door naar de organisatie (zie § 5.6.2 en § 6.3).

- Er is sprake van een focus op de inrichting van de control functie in de organisatie (zowel op de operatie als op bedrijfsvoering).
- De informatievoorziening is ingericht op basis van vraagarticulatie en budgetsturing en beschikbaar voor sturing en besluitvorming. De uitwerking krijgt invulling aan de hand van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening⁶.

3.4 Ontwerpprincipes

De consequenties van de strategische thema's voor de inrichting van de organisatie staan samenvattend verwoord aan het eind van elk thema. Samen met de wettelijke kaders (§ 1.4), visie (§ 2.3) en sturing binnen het Korps (hoofdstuk 6) vormen deze de basis voor de ontwerpprincipes. Hieronder worden de belangrijkste ontwerpprincipes weergegeven:

- De politie is één organisatie; de onderdelen werken goed met elkaar samen en functioneren als één eenheid. Binnen het Korps is sprake van eenheid van beleid op het gebied van sturing, taakuitvoering, dienstverlening, bedrijfsvoering en informatievoorziening. Het Korps heeft één informatiepositie en de informatieorganisatie is verbonden met en verankerd op alle niveaus in de organisatie.
- Binnen het Korps zijn heldere sturingslijnen en is duidelijk wie verantwoordelijk is voor de inzet en het optreden van politiemedewerkers en het resultaat daarvan. De politie is een lijnorganisatie. Verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden daar belegd waar de aanpak van de veiligheidsproblematiek plaatsvindt. Het effect van de aanpak staat daarbij centraal en niet de organisatiestructuur. De politie werkt vanuit netwerkstructuren en gaat samenwerkingsverbanden aan met partners en burgers om veiligheidsproblemen aan te pakken.
- Robuuste basisteams vormen de basis van de politie. Het grootste deel van het politiewerk wordt in die basisteams verricht. Op lokaal niveau hebben elke burgemeester en officier van justitie één herkenbare en aanspreekbare politiefunctionaris.
- Indien de aanpak van het veiligheidsprobleem of de aard van de problematiek erom vraagt, worden taken belegd bij de districten. Gezien de grootte van de regionale eenheden wordt met de districten de afstand tussen het regionale niveau en de basisteams overbrugd. Districten dragen bij aan de flexibiliteit van de organisatie en bieden de mogelijkheid tot opschalen.
- Bij de regionale eenheid zijn die taken belegd die omwille van effectiviteit of efficiency niet binnen de districten zijn ondergebracht.
- Taken die specifieke (hoogwaardige) kennis, vaardigheden of middelen vergen, worden uit oogpunt van efficiency belegd bij de landelijke eenheid. Dit geldt ook indien de aard van de problematiek of de wijze waarop partners zijn georganiseerd, dat vragen.
- De politie werkt zo veel mogelijk volgens gestandaardiseerde processen en op basis van kwaliteitscriteria, zonder afbreuk te doen aan de professionele ruimte van de medewerker en het noodzakelijke maatwerk voor specifieke taken. Schaalvoordelen worden zo veel mogelijk benut en administratieve lasten zijn zo beperkt mogelijk (Actieprogramma Bureaucratie en Versterking Vakmanschap Politie).

⁶ Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011 - 2014, september 2011.

- Kwaliteitsontwikkeling van hoofdprocessen en thema's (zoals vreemdelingen, milieu en financieel-economische criminaliteit) is de verantwoordelijkheid van een lid van de Korpsleiding.
- De politie is een flexibele organisatie. In bijzondere situaties is de politie snel en met extra capaciteit, kennis en middelen ter plaatse. Dit kan de vorm aannemen van (horizontale) samenwerking of (verticaal) opschalen. De politie organiseert haar personele en materiële capaciteit op een zodanige wijze dat deze flexibel inzetbaar is.
- De tactische opsporing, expertise/specialisme en intelligence zijn in de dagelijkse operatie aan elkaar verbonden ten behoeve van het vergroten van de slagkracht. Tevens geldt op eenheidsniveau (zowel regionaal als landelijk) een bundeling van expertise en specialisme.
- Bedrijfsvoering van de politie is zo veel mogelijk efficiënt centraal georganiseerd: 'centraal, tenzij...'
- Bedrijfsvoeringprocessen zijn ondersteunend aan het politiewerk en de politiemedewerker.
- Bedrijfsvoeringprocessen zijn maximaal gestandaardiseerd met het oog op het leveren van een grote mate van flexibele dienstverlening aan de Operatiën.
- Bedrijfsvoering wordt ingericht vanuit de eenvoud met een focus op reductie van complexiteit.

Zoals eerder benoemd, wordt het Ontwerpplan nader uitgewerkt in een Inrichtingsplan. Onderdeel hiervan zal zijn een set van inrichtingscriteria, mede op basis van de ontwerpprincipes. Deze zijn leidend voor de verdere de inrichting van de eenheden. Op deze wijze wordt gewaarborgd dat de organisatieonderdelen op een eenduidige wijze worden opgebouwd.

4 Processen

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden globaal de uitvoerende processen beschreven zoals deze, op dit moment, worden voorzien aan het einde van de realisatiefase. De vier uitvoerende processen van de Operatiën zijn Intake, Noodhulp, Handhaving en Opsporing (§ 4.3 tot en met (§ 4.6). Deze processen worden onderscheiden, maar zijn niet van elkaar te scheiden; de uitvoering vindt plaats in samenhang. De processen zijn horizontaal verbonden, met het Informatie- en intelligenceproces als slagader en verbindend element. Het Informatie- en intelligenceproces is om die reden dan ook als afzonderlijk proces beschreven in § 4.7. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de Bedrijfsvoeringsprocessen in § 4.8. De beschrijving start telkens met een korte definitie die cursief gedrukt staat.

Het is voorzien dat deze processen zo veel mogelijk worden gestandaardiseerd. Standaardisatie draagt bij aan het vergroten van de voorspelbaarheid van politiewerk voor burgers, partners en gezag. Tevens kan hiermee de kwaliteit van de producten en diensten en de efficiency van de politie worden verhoogd. Procesbeschrijvingen bepalen mede de invulling van de informatievoorziening. Het onderwerp standaardisatie van processen wordt nader uitgewerkt in het Inrichtingsplan.

Voorafgaand aan de globale beschrijving van de processen, wordt in § 4.2 ingegaan op de samenwerking tussen de verschillende organisatieniveaus en op- en afschalen. Deze beide onderwerpen worden eruit gelicht omdat ze betekenis hebben voor, en doorwerken in, alle processen.

Voor de sturing op de kwaliteit van de processen wordt verwezen naar § 6.4.

4.2 Samenwerking en op- en afschalen

De samenwerking en samenhang tussen de organisatieniveaus is essentieel. Lokaal, regionaal en (inter)nationaal zijn geen op zichzelf staande, maar samenhangende niveaus van één organisatie. Een organisatie die daarnaast werkt vanuit het besef dat het van groot belang is om in verbinding te staan met de omgeving: met eigen resultaatverantwoordelijkheid, doch in nauwe samenwerking met burgers en partners, binnen netwerken en in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag.

Vanuit samenwerking, intern en extern, en samenhang, horizontaal en verticaal, genereert de politie kracht. Dit maakt het mogelijk om steeds de meest effectieve interventie te doen en flexibel en slagvaardig op- en af te schalen.

Samenwerking

De politie pakt in overeenstemming met de prioriteiten die zijn gesteld door het bevoegd gezag veiligheidsproblemen effectief en slagvaardig aan middels een probleemgerichte benadering en het werken vanuit (tijdelijke) interventieteams/netwerken. Verschillende competenties worden samengebracht vanuit diverse processen, organisatieonderdelen en vanuit het lokale bestuur, OM en partners. Afhankelijk van (de aanpak van) het specifieke probleem wordt diegene erbij betrokken die een bijdrage kan leveren aan de aanpak of oplossing ervan (netwerkend werken). Vervolgens wordt per probleem bezien welke mix aan interventies tot de meest effectieve aanpak leidt, waarbij het beoogde effect centraal staat. Dit betekent voor de politieorganisatie een brede aanpak integraal door alle processen heen; bij de aanpak van veiligheidsproblemen wordt samengewerkt tussen Handhaving, Opsporing en Intelligence.

De vorming van de Nationale Politie, met daarbinnen de tien regionale eenheden, vraagt ten opzichte van de bestaande situatie om een aanpassing van de relatie tussen de politieorganisatie en de veiligheidsregio's. Met het oog op een goede afstemming tussen de politie en de veiligheidsregio bepaalt de wet dat een territoriaal onderdeel van de politie slechts gelegen kan zijn in één veiligheidsregio, tenzij de Minister, op een gezamenlijk verzoek van de betrokken burgemeesters en

officieren van justitie, besluit dat een district of een basisteam in meerdere veiligheidsregio's gelegen is. De bijdrage van de politie aan de taken van de veiligheidsregio's op het gebied van de fysieke veiligheid, bijvoorbeeld door het aanleveren van informatie ten behoeve van de planvorming of deelname aan multidisciplinaire oefeningen, zal niet wijzigen. Het is essentieel dat er heldere afspraken zijn over de manier waarop de multidisciplinaire samenwerking op het terrein van de rampen- en crisisbeheersing vorm wordt gegeven. Bij Ministeriële regeling kunnen over de samenwerking tussen de veiligheidsregio's en de politie regels worden gegeven. Namens de Korpschef zal een lid van de regionale leiding optreden als vertegenwoordiger van de politie in de richting van het bestuur van de veiligheidsregio's. Hiermee is de benodigde doorzettingsmacht georganiseerd (duidelijke en heldere sturingslijnen). Op- en afschalen verloopt via de lijn van de politiechef en niet via de districtchefs.

Op- en afschalen

De dynamiek van de politieomgeving maakt dat snel moet kunnen worden ingespeeld op een verstoring van de normale omstandigheden. Bij een ingrijpend incident, een grootschalige ordeverstoring of bij andere problemen die de eigenstandige mogelijkheden van een team of eenheid overstijgen, moet de politie in overleg met het gezag in staat zijn snel op te schalen. Kernwoorden daarbij zijn interventiekracht en handelingssnelheid. Opschalen wil zeggen: het snel kunnen inzetten van extra mensen, middelen of kennis door escalatie naar het naast hogere niveau. Op- en afschalen vindt plaats langs vier lijnen: opsporing, openbare orde, informatie en communicatie. Incidentele vormen van 'burenhulp' worden gecategoriseerd als samenwerking en vallen niet onder de noemer 'opschalen'. Het vermogen om op- en af te schalen is essentieel voor een effectieve politie. Dit maakt dat het thema ook is benoemd tot strategisch thema (zie § 3.2 en § 6.2.2). De werking van op- en afschalen wordt hieronder toegelicht.

Algemene werking op- en afschalen

- De politie werkt met robuuste basisteams. Zij zijn in normale omstandigheden zelfstandig in staat de hun toebedeelde werkzaamheden uit te voeren en geven daarmee vorm en inhoud aan de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid voor hun aandeel in de politietaak. Robuuste teams waarborgen daarmee de stabiliteit in de taakuitvoering. Samenwerking – tussen professionals binnen het team, met andere basisteams of met partners binnen het netwerk – versterkt die stabiliteit (horizontaal samenwerken).
- Indien de aanpak van het veiligheidsprobleem er om vraagt, wordt opgeschaald naar districtsniveau. Op districtsniveau is de flexibiliteit van de organisatie georganiseerd. De districtschef kan de slagkracht vergroten door tijdelijk kwaliteit en capaciteit uit andere basisteams of van de recherche in te zetten, ter ondersteuning van de aanpak van veiligheidsproblemen binnen of over de basisteams heen (zie § 5.3.2 en 5.3.3).
- Bij openbare orde problemen en incidenten die de eigenstandige mogelijkheden van een district overstijgen, is escalatie naar het naast hogere niveau geboden. Opschaling naar het niveau van de eenheid doet een beroep op de paraatheid van de organisatie. Daartoe richt elke eenheid een aantal voorzieningen in. Voorbeelden op regionaal niveau zijn een Bureau Conflict- en Crisisbeheersing, Staven Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGBBO) en een parate eenheid (minimaal een sectie), die onder omstandigheden acuut kan optreden als Mobiele Eenheid. Een specifieke vorm van acute opschaling betreft het inzetten van een Team Grootschalige Opsporing (TGO). Een TGO wordt ad hoc samengesteld bij een kapitaal delict of opsporingsincident met vergelijkbare impact.
- Opschalen naar (inter)nationaal niveau vindt plaats bij problemen die de eigenstandige mogelijkheden van de eenheden overstijgen; deze vorm van opschalen doet eveneens een beroep op de paraatheid van de organisatie. De Korpsleiding kan interventies plegen door capaciteit en kwaliteit uit andere regionale eenheden en/of de landelijke eenheid ter beschikking te stellen. Ten behoeve van commandovoering op nationaal niveau is bij de landelijke eenheid ook het beheer voor een Nationale Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden (NSGBBO) belegd.

Het Informatie- en intelligenceproces loopt als verbindende schakel mee met het op- en afschalen. Direct bij aanvang van een incident wordt Communicatie betrokken en kan desgewenst worden opgeschaald tot aan nationaal niveau. Bij de bestrijding van crises en rampen wordt aangesloten bij de partners van de veiligheidsregio.

Waar wordt opgeschaald, moet na realisatie van het beoogde effect zo spoedig mogelijk weer worden afgeschaald. Daarnaast betekent opschalen altijd dat capaciteit tijdelijk wordt verplaatst. Uitgangspunt hierbij is dat niet wordt getornd aan de minimaal benodigde capaciteit voor de noodhulp, handhaving en opsporing.

4.3 Intake

Intake is het selecteren, doorgeleiden en afhandelen van alle op initiatief van de burger (inclusief bedrijf of instelling) tot stand gekomen (klant)contacten, die leiden tot een vorm van dienstverlening van de politie, passend binnen de kerntaken. Daar waar (klant)contacten betrekking hebben op taken en verantwoordelijkheden van ketenpartners in de veiligheidssector, wordt de burger doorverwezen. 'Alle' contacten is breder dan alleen het 'eerste' politiecontact.

Intake is van groot belang voor de contacten tussen burgers en de politie. Het overgrote deel van deze contacten komt op initiatief van de burger tot stand. Het gaat om meldingen, aangiften, verzoeken om informatie of klachten. De politie hanteert daarbij één dienstverleningsconcept, waarbij het belang van de burger centraal staat: de burger mag, ongeacht waar hij zich bevindt, een zelfde niveau van dienstverlening van de politie verwachten. Slachtoffers worden op juiste wijze bejegend, zorgvuldige opname van de aangifte, informatievertrekking over het verloop en de mogelijkheden van schadevergoeding, doorverwijzing naar slachtofferhulp.

Dit is dan ook de reden dat het hebben van een dienstverleningsconcept is benoemd tot strategisch thema (zie § 3.2). Dit komt de voorspelbaarheid en betrouwbaarheid voor de burger ten goede. De politie is bereikbaar, betrokken en beschikbaar en staat fysiek of virtueel dichtbij de burger.

Binnen dit dienstverleningsconcept hanteert de politie een zogeheten multichannelaanpak. Dit betekent dat de burger verschillende kanalen wordt geboden om contact te leggen, te weten telefonisch, via internet, op locatie, aan het bureau of via 3D (via beeldverbinding op afstand). Het uitgangspunt daarbij is dat de burger kiest, doch de politie regisseert. De politie ondersteunt de burger bij het kiezen van het juiste kanaal. De politie stuurt hierbij de verwachtingen van de burger. De algehele lijn is dat naarmate de dienstverlening complexer is, het contact meer persoonlijk zal zijn: van internet naar telefonie, baliecontact en contact op locatie. Door te regisseren op deze preferente volgorde is de politie in staat optimaal gebruik te maken van de beschikbare intakecapaciteit en kan zij kwaliteit en zorg bieden waar dat het meest noodzakelijk is. Zo wordt eenvoudige dienstverlening ook voor de burger niet onnodig ingewikkeld gemaakt.

De burger verwacht dat de politie daadwerkelijk actie onderneemt wanneer hij of zij iets meldt, of ergens aangifte van doet. Het is dus van belang om bij het eerste contact een realistische verwachting over de opvolging te geven. Dat draagt bij aan het vertrouwen dat burgers in de politie hebben en bevordert dat zij ook bij volgende gelegenheden contact zoeken. Uiteindelijk komt dit ten goede aan de heterdaadkracht van de politie (zie § 3.2).

Als hoofdproces staat Intake in samenhang met de andere processen. De kwaliteit van een aangifte is bijvoorbeeld van invloed op het verdere opsporingsproces. Gegevens uit aangiften en meldingen geven inzicht in criminaliteitspatronen, versterken de informatiepositie en bieden mogelijkheden voor probleemgericht optreden binnen handhaving en opsporing.

Organisatie

De intakefunctie wordt op meerdere niveaus ingericht. Binnen de basisteams verzorgen intake medewerkers het contact aan de balie, het opnemen van aangiften in persoon en het doorgeleiden van aangevers naar bijvoorbeeld de opsporing. De openingstijden van bureaus met een publieksfunctie kunnen variëren. Voorts wordt binnen elke regionale eenheid op centraal niveau een politieservicecentrum (PSC) ingericht, waar de telefonische intake van meldingen en aangiften plaatsvindt. Het PSC is 24/7 bereikbaar en helpt de burger in zijn keuze voor het best passende kanaal. Bij het PSC worden voorts telefonische aangiften opgenomen, alsmede aangiften via de 3D-functionaliteit.

Los van deze specifiek aan het Intakeproces verbonden functies geldt dat elke medewerker in de handhaving, noodhulp of opsporing een aangifte op locatie opneemt wanneer de omstandigheden erom vragen.

4.4 Noodhulp

Noodhulp verlenen is de afhandeling van alle bij de politie gemelde incidenten of gebeurtenissen waarvan die afhandeling op basis van aard en/of omstandigheden dusdanig spoedeisend is, dat de burger geen of nagenoeg geen uitstel verwacht. Sommige incidenten zijn spoedeisend en dienen zo snel mogelijk behandeld te worden. De politie is daarom continu aanwezig (24/7) om noodhulp te verlenen. De aard en omstandigheden worden met name bepaald door de mate waarin sprake is van normovertreding, dreiging van normovertreding of de noodzaak tot hulpverlening.

De burger mag een politie verwachten die er snel is en handelt als de burger in nood verkeert. Noodhulp is dan ook een cruciaal proces binnen de politieorganisatie, dat in hoge mate bijdraagt aan burgertevredenheid. Slagkracht, snelheid, interventiekracht en flexibiliteit kenmerken de noodhulp. Het werk wordt uitgevoerd volgens gestandaardiseerde procedures. Dat neemt niet weg dat juist het werken in de noodhulp een hoge mate van professionaliteit en zelfredzaamheid van de diender vereist. Incidenten zijn veelal onvoorspelbaar, vereisen het vermogen om met kennis van zaken een situatie in te schatten en in een 'split second' een beslissing te nemen. Dat maakt dat dienders juist in de noodhulp gebruik moeten maken van hun professionele ruimte, soms tegen de letter van het protocol in.

Organisatie

Noodhulp is een onderdeel van de basispolitiefunctie en wordt uitgevoerd vanuit de basisteams, hiermee wordt de verbinding met de andere werkprocessen, en met name de wijkgerichte aanpak, geborgd. Het vormt geen zelfstandig organisatieonderdeel. Bereikbaarheid en beschikbaarheid worden gegarandeerd op basis van een regionale planning waaraan alle teams leveren. Dit eerste contact bepaalt ook vaak de burgertevredenheid, hetgeen van essentieel belang is als het gaat om de legitimiteit van de politie.

De operationele sturing op de noodhulp geschiedt door de meldkamer, als onderdeel van het operationeel centrum (zie § 5.3.4). De meldkamer bepaalt welke eenheid aan welke melding wordt gekoppeld en kan noodhulpeenheden onder omstandigheden (bijvoorbeeld bij een overaanbod van meldingen in een bepaald gebied) herpositioneren binnen de regionale eenheid.

Ter vergroting van de slagkracht en ter bevordering van de heterdaadkracht kan de meldkamer bij ernstige en urgente meldingen ook andere eenheden koppelen: in dat geval geldt "prioriteit 1 voor iedereen". Daartoe is nodig dat de meldkamer overzicht heeft van alle operationele politiefunctionarissen die op enig moment op straat zijn. Afhankelijk van de melding organiseert de meldkamer de benodigde specialismen of ondersteunende diensten, bijvoorbeeld de Verkeersongevallen afhandelingen (VOA) bij een ernstige aanrijding of de Forensische Opsporing voor het veiligstellen van sporen op een plaats delict.

Om adequaat te kunnen handelen in noodsituaties beschikken medewerkers in de noodhulp over real-time informatie. De meldkamer wordt hierbij ondersteund door het RTIC (zie § 5.3.4). Vanuit dit punt wordt bij elke melding bezien of relevante informatie kan worden meegegeven aan de noodhulpeenheid die de melding behandelt.

4.5 Handhaving

In brede zin is Handhaven het bewaren van vrede, rust en het duurzaam in stand houden van en waar nodig herstellen van de balans en orde. In enge zin is Handhaven het bevorderen van de naleving van normen door middel van interventies.

Voor de handhaving staat de politie een groot aantal interventies ter beschikking, met zowel een preventief als een repressief karakter. Voorbeelden zijn verbaliseren, bemiddelen, toezicht houden (fysiek of met camera's), signaleren en adviseren, controleren (van voorschriften of vergunningen), het bewaken van de orde en veiligheid rond evenementen en het inschakelen van derden (burgers, partners, ouders, bestuurders).

Het in stand houden of herstellen van balans in de samenleving kan probleemgericht, persoonsgericht, groepsgericht, gebiedsgericht, op de stromen van mensen, goederen en informatie

en op de knooppunten waar deze stromen samenkomen. Waar de balans is verstoord, wordt actief ingegrepen met repressieve maatregelen.

Bij het in stand houden en herstellen van balans werkt de politie nadrukkelijk samen met het lokale gezag, burgers en partners. Dat vergt het onderhouden van contacten, het delen van informatie, het aangaan van allianties en het werken vanuit (tijdelijke) netwerken. Samenwerking verhoogt de slagkracht en vergroot het interventievermogen. Het proces is wederkerig: vanuit de contacten met burgers en partners kan waardevolle informatie voortkomen die ingezet kan worden bij de voorkoming en bestrijding van overlast en criminaliteit. Kennen en gekend worden is daarbij cruciaal, zowel voor het te bereiken resultaat als voor de legitimiteit van de politie. Het beginsel van nabijheid is leidend: in verbinding met burgers, lokale partners en lokaal bestuur, met kennis van het gebied en de specifieke lokale problemen. Daarom is uitvoering van deze lokaal verbonden taak belegd in robuuste basisteams en zijn deze basisteams tot strategisch thema benoemd (zie § 3.2). De inrichting en de samenstelling van deze teams worden verder beschreven in § 5.3.2.

Organisatie

Omvang en samenstelling van de basisteams staan garant voor de dagelijks benodigde operationele slagkracht. Hiermee is de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van het team gewaarborgd en daarmee de stabiliteit in de taakuitvoering. De politie bundelt landelijk de handhavingskracht als schaalvergroting effectief is. Daarnaast worden landelijk de kracht en kennis gebundeld bij die balansverstoringen die wel op landelijk niveau een probleem veroorzaken, maar niet altijd op regionaal, districts- of basisteamniveau.

Voor conflict- en crisisbeheersing wordt verwezen naar § 4.2, de werking van op- en afschalen.

4.6 Opsporing

Het onderzoeken van feiten en omstandigheden van het strafbaar feit ter vergaring van bewijs ten behoeve van het OM. Aanleiding voor een onderzoek kan een gemeld of aangegeven strafbaar feit zijn, evenals informatie op basis waarvan strafbare feiten vermoed worden. Binnen het proces Opsporing worden verschillende soorten criminaliteit opgepakt, variërend van veelvoorkomende criminaliteit tot zware criminaliteit.

Criminaliteit kent verschillende verschijningsvormen, van de veel voorkomende criminaliteit in wijken en buurten tot zware, georganiseerde criminaliteit die leidt tot ondermijning van de rechtsstaat. We onderscheiden de volgende soorten:

- Veelvoorkomende criminaliteit (VVC).
- Criminaliteit met een hoge impact (HIC).
- Ondermijning.

De kracht van de Nationale Politie zit in een samenhangende aanpak en bestrijding van de criminaliteit op en tussen alle niveaus. Een samenhangende aanpak is alleen mogelijk wanneer de politie goed inzicht en overzicht heeft. Opsporing en intelligence moeten krachtig verbonden zijn. Interventies op criminaliteit zijn op hoofdlijnen te duiden als:

- Incidentgericht.
- Probleemgericht.
- Programmatisch/themagericht.

Op basis van intelligence wordt per probleem bezien welke mix van interventies uit dit repertoire tot de meest effectieve aanpak leidt. Daartoe levert de informatieorganisatie aan de opsporing de benodigde intelligence.

De ordening naar genoemde drie criminaliteitssoorten helpt bij de toedeling van opsporingsactiviteiten binnen de organisatie. Opsporing vindt plaats op zowel het lokale, regionale als landelijke niveau binnen de basisteams, districtsrecherche, regionale recherche en binnen de recherche van de landelijke eenheid. Voor het bepalen van de vraag welk criminaliteitsprobleem op welk niveau wordt aangepakt, hanteert de politie een eenduidig toewijzingskader dat samen met het OM is vastgesteld. Uitgangspunten daarbij zijn:

- Lokale verankering: oriëntatie op problemen vanuit lokale verankering.
- Effectiviteit: het effect dat met de interventie moet worden bereikt staat centraal.

- Samenhangende taakuitvoering: intern is het opsporingsproces, naast intelligence, stevig verbonden met de andere hoofdprocessen (“blauw en grijs”). Juist in de gezamenlijke aanpak (bijvoorbeeld van veelplegers) ligt de kracht. Extern is de recherche stevig verbonden met partners in het publieke en private domein.
- Netwerkend werken met flexibiliteit in de uitvoering: steeds opnieuw wordt bezien welke partners en welke expertise bijeen worden gebracht (maatwerk).

De waarde van een op nationaal niveau georganiseerde politie is dat regionaal en nationaal inzicht bij elkaar komen. Nationaal overzicht en inzicht kan immers alleen verkregen worden met de bijdrage van overzicht en inzicht vanuit regionaal perspectief. Regionaal overzicht en inzicht wordt versterkt door het te plaatsen in een nationale of internationale context. Samenhangend inzicht maakt regie op interventies mogelijk. Centrale regie en sturing op basis van intelligence zijn sleutelbegrippen voor een effectieve, programmatische bestrijding van ondermijning en high impact crime.

Organisatie

De basisteams richten zich op de incidentgerichte en probleemgerichte aanpak van veel voorkomende criminaliteit. Binnen elk basisteam is hiertoe opsporingscapaciteit ingericht. De districtsrecherche is primair verantwoordelijk voor de aanpak van lokale criminaliteit met hoge impact en ondersteunt de basisteams bij de probleemgerichte aanpak van veel voorkomende criminaliteit.

De probleemgerichte bestrijding van criminaliteit met hoge impact en ondermijning is belegd bij de regionale recherche en de landelijke recherche. Deze elf recherche-eenheden opereren in samenhang met elkaar en versterken elkaar. Om voldoende slagkracht in onderlinge verbinding te realiseren, is het nodig dat deze eenheden over voldoende massa beschikken. Ondermijning heeft regionale kenmerken – het vindt plaats in de regionale eenheid – maar is tegelijk per definitie regio-overstijgend. Het leggen van verbindingen is cruciaal: tussen het nationaal en het regionaal inzicht in criminaliteit, tussen dat inzicht en de te plegen interventie, tussen opsporing, analyse, expertise en intelligence en tussen de bijdrage van de politie en die van haar partners. Daadkrachtige bestrijding van ondermijning vraagt om een brede aanpak, waarbij de focus zich niet alleen richt op een crimineel samenwerkingsverband, maar ook op de facilitators en de sociale omgeving. Dat vergt het doen van brede overheidsinterventies op basis van overzicht en inzicht. Medewerkers binnen de tactische opsporing maken dan ook feitelijk deel uit van het Informatie- en intelligenceproces.

Het samenhangende geheel van stuurploegen maakt het mogelijk flexibel te schakelen tussen VVC en HIC en tussen HIC en ondermijning. Er zijn stuurploegen op het niveau van de leiding van de landelijke eenheid, op het niveau van de leiding van de regionale eenheden en op het niveau van de districtscheefs. In deze stuurploegen zijn ten minste het OM en de politie vertegenwoordigd. Bij de sturing in de verschillende stuurploegen gaat het om het maken van concrete keuzes voor de aanpak of overdracht van onderzoeken. De stuurploegen op de verschillende niveaus worden ondersteund door medewerkers vanuit de informatieorganisatie. Sturing in de basisteams vindt plaats door middel van zaakscoördinatie.

Naast de hiervoor omschreven sturing op concrete zaken en onderzoeken wordt in voorkomende gevallen op nationaal niveau integraal gestuurd op de aanpak van specifieke vormen van wijdverbreide criminaliteit (bijvoorbeeld overvallen) of bepaalde thema's (bijvoorbeeld mensenhandel) waar voor de doeltreffendheid een gezamenlijke aanpak noodzakelijk is. Dit gebeurt door de nationale stuurploeg waarin onder andere vertegenwoordigers van het OM, het bestuur en de politie zitting hebben. Het sturen middels stuurploegen wordt, in afstemming met de gezagen, in het Inrichtingsplan nader uitgewerkt.

Resultaten zijn leidend voor de Nationale Politie. Voor slechts een beperkt aantal, door het bevoegd gezag, geprioriteerde thema's wordt een basisvoorziening ingericht, zoals voor haalcriminaliteit (milieu, fraude en vreemdelingenpolitie) en criminaliteit met een hoge impact op het slachtoffer (kinderporno). Hierdoor blijft het mogelijk voor de organisatie om flexibel in te spelen op de actuele veiligheidsproblematiek in de maatschappij. De probleemgerichte aanpak staat daarmee centraal en niet de interne organisatiestructuur.

Onderzoeken kunnen op basis van overzicht en inzicht worden toebedeeld, in de aanpak kan geschakeld worden tussen incidentgericht, probleemgericht, thematisch en programmatisch. Op elk organisatieniveau is effectieve interventie mogelijk, tussen de organisatieniveaus kan snel en

slagvaardig worden op- en afgeschaald. In bijlage 3 zijn de overlappende verantwoordelijkheidsniveaus op de criminaliteitsvelden gevisualiseerd.

Ter versterking van de effectiviteit bedient de opsporing zich van verschillende vormen van expertise, specialisme en ondersteuning. Deze zijn uit oogpunt van efficiency niet op elk niveau in de organisatie ingericht. Voor een effectieve inzet is wel noodzakelijk, dat expertise, specialisme en ondersteuning krachtig verbonden zijn met de tactische opsporing. Voor het ontwerp is van belang de begrippen goed te duiden:

- **Expertise.** Betreft de hoogwaardige kennis van een bepaald fenomeen, die uit oogpunt van efficiency op centraal niveau wordt gebundeld bij de landelijke eenheid. Experts hebben geen eigenstandige uitvoeringsverantwoordelijkheid (doen geen eigenstandige onderzoeken), maar zijn in een uitzendconstructie beschikbaar voor de tactische opsporing. Vanuit hun kennis van een bepaald fenomeen voegen zij waarde toe aan onderzoeken. Van belang is dus dat expertise niet op afstand wordt vastgezet in een eigen functionele structuur, doch - op basis van overzicht en inzicht en intelligence - permanent ten dienste staat van de operatie. Hier geldt het adagium: 'van structureren naar organiseren'; dit vraagt goed stuurmanschap. Binnen de landelijke eenheid wordt expertise ingericht op het gebied van cybercrime, mensenhandel, drugs, financieel-economische criminaliteit (incl. fraude), milieu, vuurwapens en munitie, eengerelateerd geweld en gedragsdeskundigheid.
- **Specialisme.** Betreft de specifieke operationele kennis en vaardigheid binnen een vakgebied. In tegenstelling tot experts hebben specialisten wel een uitvoeringstaak, hetzij zelfstandig, hetzij ter ondersteuning van de generalisten binnen de opsporing. Specialisme wordt op centraal niveau binnen de opsporing van zowel de landelijke eenheid als de regionale eenheden ingericht. Het betreft de vakgebieden cybercrime, kinderporno, mensenhandel, milieu, vuurwapens, drugs, financieel-economische criminaliteit (incl. fraude) en gedragsdeskundigheid. Daarnaast is op regionaal niveau deskundigheid op het gebied van zeden en vreemdelingen (migratiecriminaliteit) ingericht. Ook voor terrorisme en oorlogsmisdrijven bestaat een specialisme, doch aangezien deze criminaliteitsterreinen exclusief behoren tot de taakstelling van de landelijke eenheid, is het specialisme alleen op dat niveau belegd.
Veel van de genoemde specialismen hebben zoals gezegd eigenstandige uitvoeringsverantwoordelijkheid. Dat betekent dat bijvoorbeeld zedenonderzoeken op centraal niveau bij een Dienst Regionale Recherche door zedenrechercheurs worden gedaan en dat onderzoeken naar milieucriminaliteit door milieurechercheurs worden gedaan. Daarnaast kunnen dergelijke specialisten ter ondersteuning worden toegevoegd aan onderzoeksteams die zich bezig houden met andere vormen van high impact crime en ondermijning. Dit geldt ook vice versa: generalisten kunnen worden toegevoegd aan een team van specialisten om de slagkracht te vergoten.
Ten aanzien van het uitgangpunt dat specialismen op centraal niveau worden gebundeld, wordt voor twee vakgebieden een uitzondering gemaakt. Dit betreft het financieel en digitaal opsporen. Deze zijn zo nadrukkelijk verweven met een groot aantal tactische onderzoeken op districtsniveau dat zij als specialisme tevens integraal onderdeel vormen van de tactische onderzoeksteams op districts- regionaal en landelijk niveau.
- **Opsporingsondersteuning.** Betreft het toevoegen van specifieke kennis, vaardigheden en middelen aan een tactisch opsporingsonderzoek. Ook hier is sprake van door efficiency ingegeven noodzaak tot bundeling op centraal niveau bij de landelijke eenheid en/of de regionale eenheden en bestaat geen eigenstandige (tactische) uitvoeringsverantwoordelijkheid. Forensische opsporing en observatie zijn zowel landelijk als regionaal ingericht, terwijl de Aanhouding en Ondersteunings Eenheid (AOE), de Dienst Speciale Interventies (DSI), de Dienst Specialistische Recherche Toepassingen (DSRT), waaronder het werken onder dekmantel (WOD), centraal bij de landelijke eenheid zijn belegd. De Opsporing van de regionale eenheden heeft een Sectie Technische Ondersteuning (STO). Voor de AOE geldt dat deze vanwege responstijden vanuit een aantal locaties verspreid over het land opereren. Het toewijzen van deze landelijke ondersteuningsvormen geschiedt aan de hand van nationale afspraken. Mochten deze in een specifieke situatie geen uitkomst bieden, dan kent de organisatie een escalatiemodel via de Korpsleiding.

Voor opschalen in de opsporing wordt verwezen naar § 4.2, de werking van op- en afschalen.

4.7 Informatie- en intelligence

Het Informatieproces omvat alle stappen van het verzamelen, vastleggen, veredelen en analyseren van informatie. Intelligence is een onderdeel van het informatieproces en voor politiewerk van groot belang. Intelligence is het op systematische en toegankelijke wijze verzamelen, analyseren en interpreteren van informatie voor een politieaanpak op maat. Intelligence is daarmee iets waar iedere politiefunctionaris dagelijks mee te maken heeft.

Informatie en intelligence dragen bij aan overzicht op en inzicht in de (inter)nationale veiligheidssituatie en aan intelligente sturing op het politiewerk. Gewerkt wordt vanuit een overheidsbrede informatiepositie waardoor de politie-informatie wordt verrijkt met informatie van burgers en partners. Intelligence versnelt en verbetert de besluitvorming en communicatie van de 24/7 uitvoering van het politiewerk, alsmede de signaal- en adviesfunctie richting burgers en partners. De Informatie- en Intelligenceprocessen en het Informatievoorzieningsproces (zie § 4.8.2) sluiten op elkaar aan.

Om de resultaten van het politiewerk te vergroten, werkt de politie samen met partners probleemgericht aan veiligheid. Informatie – binnen de kaders van de Wet Politiegegevens (WPoG) wordt gedeeld –, zodat partners in de aanpak van veiligheidsproblemen ook hun verantwoordelijkheid kunnen pakken. Voortdurend worden verbanden gelegd tussen signalen, incidenten, problemen, daders en delicten. Dit inzicht leidt tot interventies. Voor een nadere uitleg van probleemgericht werken wordt verwezen naar § 3.2.

De politie werkt als één intelligencegestuurd Korps, vanuit een eenduidig ingerichte informatieorganisatie. Sturingsinformatie is op meer sturingsniveaus verankerd en direct verbonden met een eigen informatieknooppunt. De knooppunten zijn ook onderling verbonden en vormen een dekkend netwerk. De knooppunten op de diverse niveaus worden hieronder toegelicht.

Organisatie

Op het niveau van de eenheden is een informatieorganisatie ingericht: een Dienst Regionale Informatieorganisatie (DRIO) in elk van de tien regionale eenheden en een Dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO) in de landelijke eenheid. Binnen de informatieorganisatie wordt voorzien in een RTIC, dat dienders 24/7 bij de uitvoering van hun werk van actuele en relevante informatie voorziet.

Op het niveau van de basisteams en districten werkt de informatieorganisatie gedeconcentreerd middels informatieknooppunten. Binnen de knooppunten worden briefingsunits ingericht ter ondersteuning van de (de)briefing. De briefing is een essentieel deel van de operationele aansturing van de politie, omdat informatie, werk en capaciteit hier samenkomen en leiden tot daadwerkelijke inzet. Om die reden is (de)briefen ook tot strategisch thema benoemd (zie § 3.2). De briefings en debriefings zijn dé momenten waarop het adequaat functioneren van de informatieorganisatie het meest tot uitdrukking komt. Briefings staan ten dienste van de sturing van de diender, debriefings bieden gelegenheid tot leren en verantwoorden. Om die reden kan de (de) briefing zowel in individueel als collectief verband plaatsvinden. Voor beide geldt dat het een instrument is van de leidinggevende: het is de leidinggevende die brieft en debrieft.

Op nationaal niveau is een informatieknooppunt ingericht, dat de Korpsleiding voorziet van informatieproducten ten behoeve van de nationale sturing van de politie, zoals de nationale veiligheidsbriefing, het actuele dreigingsbeeld en de real-time stand van zaken op de Korpsprioriteiten. Het betreft een gedeconcentreerde eenheid van de DLIO. De DLIO verzorgt de nationale informatiecoördinatie voor opschaling bij grote, kritieke incidenten met landelijke impact, waarbij informatie uit verschillende eenheden snel bijeen moet worden gebracht.

4.8 Bedrijfsvoering

Onder bedrijfsvoering vallen het beleid en de uitvoering de ondersteuning van de operatie binnen de volgende functies: Human Resource Management (HRM), Facility Management, Financiën, Informatievoorziening en Communicatie.

4.8.1 Intern dienstverleningsconcept

Bedrijfsvoering ondersteunt politiemedewerkers en leidinggevenden zo goed mogelijk bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Bevordering van de flexibiliteit in de operatie staat daarbij hoog in het vaandel.

Om de medewerkers en hun leidinggevenden zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn, wordt bij de interne dienstverlening binnen het korps uitgegaan van het zogenoemde 'click-call-face' concept. Dit concept gaat uit van de gedachte dat leidinggevenden en medewerkers eenvoudige vragen van algemene aard zelfstandig kunnen uitvoeren (click). In dat verband worden mogelijkheden geboden voor Medewerker Self Service en Management Self Service⁷. Daarnaast kunnen standaardvragen van meer persoonlijke aard worden afgedaan via een telefoongesprek (call). Tot slot worden strikt individuele kwesties met een complex karakter afgehandeld in een persoonlijk gesprek (face). Leidinggevenden binnen de eenheden beschikken over vaste aanspreekpunten binnen het PDC om snel te kunnen handelen en hun medewerkers goed te kunnen ondersteunen.

Passend bij dit dienstverleningsconcept worden er binnen de verschillende functies die onderdeel vormen van het PDC generiek twee soorten processen onderscheiden:

- Expertiseprocessen: hierbij gaat het om specialistische processen die bijzondere kennis en deskundigheid van hoge kwaliteit vergen.
- Administratieve processen: daarbij gaat het om gestandaardiseerde processen (registratie, verzoeken om informatie e.d.) die relatief weinig specifieke kennis vergen, in betrekkelijk grote en ruime omvang worden uitgevoerd en op uniforme wijze kunnen worden ondersteund met behulp van automatisering.

De geconcentreerde respectievelijk gedeconcentreerde positionering van deze taken en activiteiten is beschreven in § 5.5.3.

4.8.2 Specificatie van processen

HRM

De HRM functie draagt bij aan het meer flexibel worden van mensen, middelen en informatie vanuit een ondersteunende rol aan de politiemedewerkers.

De HRM-processen richten zich op:

- Tijdige en voortdurende beschikbaarheid van de juiste aantallen operationele en niet-operationele medewerkers op de juiste functies.
- De aanwezigheid van gekwalificeerde medewerkers.
- De weerbaarheid en motivatie van de medewerkers.
- De gezondheid van de medewerkers en een veilige werkomgeving.

Facility Management

Facility Management is verantwoordelijk voor het beheer van alle aan de functie gerelateerde bedrijfsmiddelen, voor de kwalitatieve instandhouding, tijdige vervanging en vernieuwing. Regie op innovatie en strategische allianties binnen het proces in relatie tot het primair proces is een integraal onderdeel van die verantwoordelijkheid gelet op het strategisch belang. Dit vraagt om centrale coördinatie vanwege de grote investeringsvolumes, de impact op het primair proces en de slagvaardigheid van de politie.

Facility Management is verantwoordelijk voor:

- Het tijdig beschikbaar stellen van bedrijfsmiddelen, zoals voertuigen, huisvesting e.d., en diensten, zoals schoonmaak en verzekeringscontracten.

⁷ Medewerker Self Service betekent dat medewerkers zelf via beschikbare ICT in staat zijn om de hen betreffende gegevens zelf te wijzigen. Bijvoorbeeld: het zelf invoeren van gewerkte uren, gevolgde opleidingen en declaraties. Management Self service betekent dat leidinggevenden via beschikbare ICT in staat zijn kennis te nemen van de gegevens over medewerkers en deze te autoriseren, te fiatteren en te wijzigen.

- De instandhouding, het onderhoud, de tijdige vervanging en vernieuwing van bedrijfsmiddelen.
- Het onderhouden van duurzame zakelijke relaties met externe leveranciers.

Het beheer van bijzondere bedrijfsmiddelen wordt zodanig gespreid dat wordt voldaan aan de binnen het hele Korps geldende inzetcriteria.⁸

Financiën

Financiën richt zich primair op het toevoegen van waarde vanuit de planning en control en beslissingsondersteuning. Hiermee vindt een actieve sturing plaats op eenduidigheid in werkwijze en beheer van de korpsfinanciën. Daarbij zijn de transactionele financiële processen zoveel mogelijk gestandaardiseerd en geautomatiseerd.

Financiën richt zich op:

- Het creëren en houden van gedetailleerd en actueel zicht op de inkomsten en de uitgaven van het politiekorps.
- Het zo efficiënt mogelijk aanwenden van de beschikbare financiële middelen.
- Het inrichten en beheren van de control functie en treasury management. Bij de inrichting van de financial control functie vindt nauwe samenwerking plaats met de general control functie die belegd is binnen de Korpsstaf.
- Het op een heldere wijze vormgeven van de processen budgettering, rapportage en forecasting.
- Het doorontwikkelen van de financiële functie met een hoge mate van control met ondersteuning van een management informatie systeem (bijvoorbeeld een managementcontrolsysteem, AO, IC, audits, monitoring, benchmarking)

Informatievoorziening

Informatievoorziening verwijst naar het managen van de behoefte van de organisatie aan gegevens en informatie en aan de inzet van mensen en middelen voor de geautomatiseerde en niet-geautomatiseerde ondersteuning van bedrijfsprocessen waarin gegevens en informatie worden verwerkt.

De Operatiën, de bedrijfsvoering en het Korps vereisen een landelijke informatievoorziening die het Informatiegestuurd werken en de Informatie- en Intelligenceprocessen ondersteunt.

Binnen het proces Informatievoorziening wordt gezorgd voor:

- De totstandkoming van één gemeenschappelijke informatiehuishouding die het Informatie Gestuurd Politiewerk (IGP) versterkt.
- De vernieuwing van de basisvoorzieningen ter vervanging van Basisvoorziening Handhaving (BVH) en Basisvoorziening Opsporing (BVO).
- Het creëren van een dataverzameling die binnen het hele Korps kan worden benut voor het maken van operationele analyses, het doen van fenomeenonderzoek, etc. ten behoeve van de politie intern, ten behoeve van de gezagen en veiligheidspartners (w.o. het veiligheidshuis en RIEC) en ten behoeve van burgers (o.a. voortgang op hun zaak).

Het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 valt niet binnen de scope van het Programma NP. Organisatorische consequenties van dit programma worden echter wel meegenomen in dit Ontwerpplan, en vervolgens in het Inrichtingsplan. Hiermee wordt geborgd dat de beoogde resultaten worden behaald:

- Verbeteren en borgen van de continuïteit van de bestaande ICT-infrastructuur op de korte termijn: Hiertoe worden de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer, Het Expertisecentrum en de Inspectie OOV uitgevoerd. Deze maatregelen omvatten het direct wegnemen van bestaande continuïteitsrisico's, het standaardiseren van de ICT-infrastructuur ook bij de Korpsen, het saneren van systemen, het centraliseren van systemen en het uiteindelijk sluiten van de bestaande computercentra.
- Verbeteren van de bestaande systemen om te voldoen aan de behoeften van politiemensen, mits deze verbeteringen nodig zijn, en functioneel en technisch verantwoord zijn. De huidige

⁸ Bij de uitwerking van de functie Facility Management in het Inrichtingsplan wordt rekening gehouden met de uitkomsten van de Business Case Facility Management.

basisvoorzieningen moeten op een zorgvuldige wijze worden vervangen. Politie mensen kunnen en mogen niet met lege handen staan.

- Vernieuwen en vervangen van de huidige technische infrastructuur en applicaties. Om het gebruiksgemak, de flexibiliteit en de koppelbaarheid van systemen te verbeteren, zijn fundamentele aanpassingen in het applicatielandschap nodig. In technische termen gaat het hierbij om een landelijk computercentrum voor de politie, de basisvoorzieningen die de werkprocessen ondersteunen en de voorzieningen voor bedrijfsvoering.

Communicatie

Korpscommunicatie is het managementinstrument waarmee, op een zo effectief en efficiënt mogelijke wijze, alle bewust gehanteerde vormen van in- en externe communicatie zodanig op elkaar worden afgestemd dat een positieve uitgangssituatie ontstaat met de doelgroepen.

Communicatie staat hoog op de politieagenda. De politie spreekt met één mond, vanuit één identiteit en op basis van één werkwijze. In de korpscommunicatie en de daarvan afgeleide activiteiten wordt stelselmatig uitdrukking gegeven aan de kernwaarden. Communicatie draagt bij aan het versterken van de operatie, onder meer via gerichte communicatie op het terrein van Opsporing, Handhaving, Intake en Noodhulp.

Externe en interne communicatie vormen een twee-eenheid. In de aanvangsfase vormen de eigen medewerkers van de politie zelfs de eerste doelgroep voor de korpscommunicatie als het gaat om het bereiken van een optimale herkenning van de visie binnen de politie en een weerspiegeling daarvan in de praktijk van het politiewerk. Lijnchefs hebben een eerste verantwoordelijkheid als het gaat om interne communicatie. Deze communicatie moet waar mogelijk altijd mondeling gebeuren, daarnaast ter ondersteuning schriftelijk of digitaal. De rol van communicatie bestaat uit het daarbij ondersteunen van lijnchefs in de vorm van advies, coaching, en soms met ondersteunende middelen.

5 Organisatiestructuur

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk is het ontwerp van de toekomstige organisatiestructuur van de politie uitgewerkt.

In § 5.2 wordt de hoofdstructuur van het Korps gepresenteerd, waarna de Korpsonderdelen volgen met een eerste ordening van de taken die daar worden ondergebracht. De structuur van de Korpsonderdelen start met de hoofdstructuur van het betreffende onderdeel, gevolgd door de verschillende organisatieonderdelen. Daarbij is gekozen voor een opbouw van 'onder naar boven', beginnend bij de lokale verankering in de basisteams en eindigend met de Korpsleiding.

Achtereenvolgens wordt de structuur beschreven van de regionale eenheden in § 5.3, de landelijke eenheid in § 5.4, bedrijfsvoering in § 5.5 en de Korpsleiding in § 5.6.

De specifiek genoemde taken in het Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie, de Kwartiermakeropdracht en de aanvullende kaders vanuit de Minister zijn toebedeeld aan organisatieonderdelen op basis van de ontwerpprincipes (zie § 3.4). Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 4.

De bovenregionale samenwerkingsverbanden zijn beoordeeld op hun waarde binnen de organisatie van het Korps en, voor zover nuttig en nodig, ondergebracht bij één van de organisatieonderdelen. Een overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 5. In bijlage 7 is de verdeling van de taken per bedrijfsvoeringsproces opgenomen, waarbij is aangegeven of taken binnen het PDC geconcentreerd, vanuit het PDC gedeconcentreerd of binnen de eenheid zijn ondergebracht.

5.2 Hoofdstructuur van het Korps

Er is één Korps, onder leiding van één Korpschef. De Korpsleiding wordt ondersteund door een landelijke staf. Het Korps bestaat verder uit de volgende onderdelen:

- Tien regionale eenheden
- Een landelijke eenheid
- Een Politiedienstencentrum (PDC)

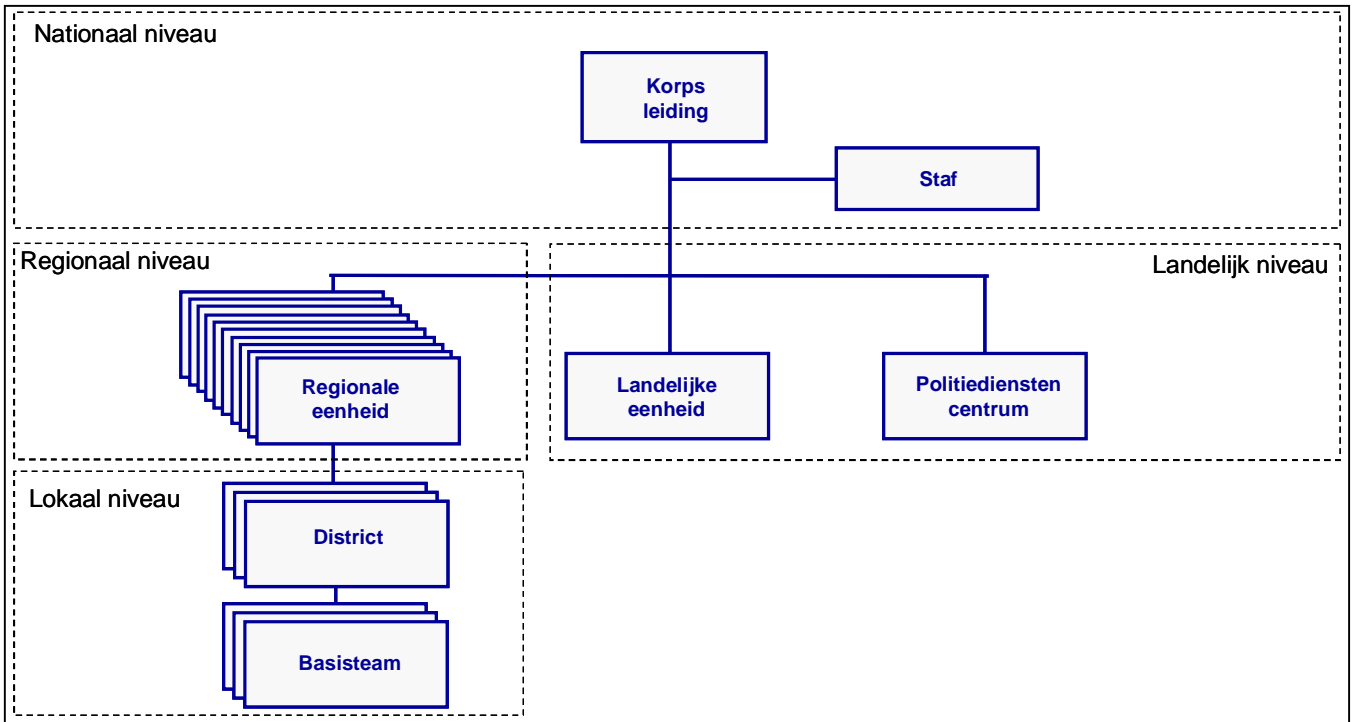
In bijlage 6 zijn de namen van de eenheden opgenomen.

Het voorstel voor de Politiewet definieert drie organisatieniveaus (1) het politiekorps als geheel, (2) de landelijke eenheid en regionale eenheden met daarbinnen, (3) territoriale onderdelen (het lokale niveau).

Territoriale onderdelen zijn onderverdeeld in districten en basisteams. Wettelijk is bepaald dat de districten en basisteams in één veiligheidsregio liggen, tenzij de Minister, op een gezamenlijk verzoek van de betrokken burgemeesters en officieren van justitie, besluit dat een district of een basisteam in meerdere veiligheidsregio's gelegen is. De korpschef doet een voorstel voor de indeling van de regionale eenheid in districten en basisteams. De korpschef hoort de burgemeesters van de gemeenten in het gebied waarin de regionale eenheid de politietaak uitvoert over deze indeling. Deze organisatorische indeling resulteert in het Korps in vier sturings- en organisatieniveaus:

1. Korps: nationaal niveau
2. Eenheid: regionaal en landelijk niveau
3. District: lokaal niveau
4. Basisteam: lokaal niveau

Op elk niveau is resultaatverantwoordelijkheid belegd. De verschillende niveaus worden onderscheiden, maar staan niet los van elkaar. Juist uit de onderlinge verbinding tussen de vier niveaus put de politie haar slagkracht.



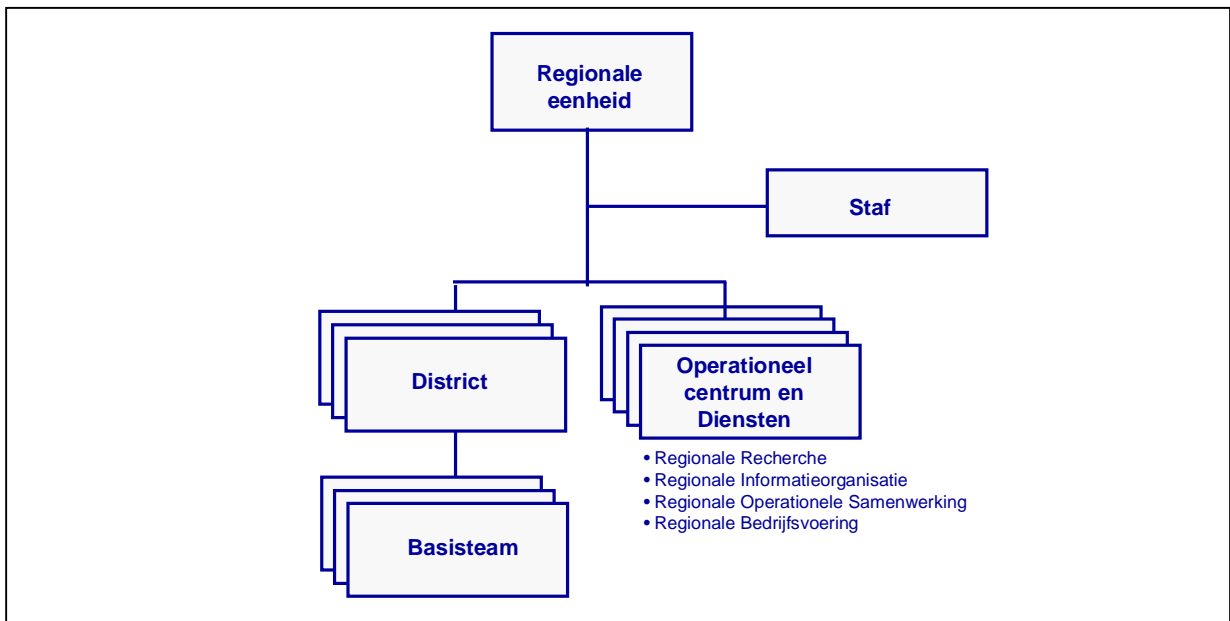
Figuur 1: Hoofdstructuur Nationale Politie

5.3 Ontwerp van de regionale eenheden

5.3.1 Hoofdstructuur van de regionale eenheid

De tien regionale eenheden worden op een eenduidige manier ingericht. De regionale eenheid bestaat uit:

- Regionale diensten
- Districten
- Basisteams



Figuur 2: Hoofdstructuur regionale eenheden

5.3.2 Basisteams

Algemeen

Gebiedsgebonden politiewerk is het fundament voor de politieorganisatie die lokaal is verankerd. De uitvoering van het gebiedsgebonden werk is belegd in robuuste basisteams. Deze zijn in staat zo veel mogelijk zelfstandig de toebedeelde politietaak binnen het verzorgingsgebied uit te voeren. Ter indicatie van de omvang van de basisteams geldt een bandbreedte van 60 tot 200 fte. De omvang van het team versterkt de weerbaarheid van de individuele professional en van het team. Vanwege de brede taakstelling krijgen ook zelforganisatie en eigen professionele ruimte vorm en inhoud. Het lerend en probleemoplossend vermogen wordt versterkt. Het gezag wordt geconsulteerd over de indeling van de regionale eenheden in districten en basisteams.

Een basisteam kan:

- samenvallen met de grenzen van een gemeente;
- een deel van een (grote) gemeente beslaan;
- meerdere gemeenten bevatten.

De chef van het basisteam is resultaatverantwoordelijk en het vaste aanspreekpunt voor het lokaal bestuur. Wanneer meerdere basisteams binnen het gebied van één (grote) gemeente vallen, kan er voor worden gekozen de districtschef of regioleiding bestuurlijk aanspreekpunt te laten zijn.

Taken

Vanuit de basisteams worden de kerntaken van de politie in samenhang uitgevoerd. Het basisteam verricht handhavings- en toezichttaken. Tevens verzorgt het basisteam de uitvoering van de noodhulptaak en de intakefunctie. De noodhulp is daarmee geïntegreerd in de brede aanpak van veiligheidsproblemen zoals vastgesteld door het bevoegd gezag; het team behandelt alle spoed- en niet-spoedeisende meldingen van burgers. Alle basisteams leveren naar rato capaciteit voor de noodhulptaak. De operationele aansturing van de noodhulp geschiedt door de meldkamer.

Ook de aanpak van veel voorkomende criminaliteit vindt plaats binnen het basisteam. Hiertoe beschikt het team over eigen opsporingscapaciteit. Voor het probleemgericht aanpakken van veel voorkomende criminaliteit kan het basisteam een beroep doen op ondersteuning vanuit de districtsrecherche.

Daarnaast worden de volgende (deel)taken door het team uitgevoerd: de politieke jeugdtaak, (huiselijk) geweld, de reguliere verkeerstaken, de executietaak, vreemdelingtoezicht en identiteitscontrole, een deel van de milieuhandhaving, een aantal Korpscheftaken (toezicht) en slachtofferzorg. Binnen het basisteam worden ook de politieambtenaren die zijn belast met de dierenpolitietaken, de politieursurveillanten, politiekundigen en studenten ondergebracht.

Waar nodig, werkt het basisteam samen met andere basisteams binnen het district (horizontale samenwerking), met de districtsrecherche en met lokale externe partners. Bij problemen die de eigenstandige mogelijkheden overstijgen, wordt tijdig opgeschaald.

Wijkagent

Wijkagenten zijn de sleutelfiguren binnen het gebiedsgebonden werken en zijn onderdeel van het basisteam. Zij hebben hetzij een gebiedsgebonden, hetzij een functionele taakstelling en zijn belast met alle basispolitietaken. Op het niveau van de regionale eenheden wordt gezorgd voor voldoende wijkagenten om aan de wettelijke norm van 1 op 5000 inwoners te voldoen. De minister stelt hier nog nadere regels voor. Net als de rest van de operationele sterkte worden de wijkagenten door het gezag verdeeld over de onderdelen van de regionale eenheid. Wijkagenten verrichten 80% van hun tijd werkzaamheden ten behoeve van de wijk. Zowel de wijkagenten als de andere medewerkers van het basisteam zijn professionals die stevig in hun schoenen staan, goed zijn toegerust voor de uitvoering van hun taak en breder kijken dan de grenzen van het eigen team. Zij zijn sterk samenwerkingsgericht. Zij versterken zich door, waar opportuun, de samenwerking te zoeken binnen het team, binnen andere onderdelen van de organisatie en met externe partners en burgers. Op basis van hun professionaliteit en vakbekwaamheid hebben zij een nadrukkelijke inbreng in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd. Leidinggevend, wier oriëntatie sterk op de operatie gericht is, faciliteren hen daarbij.

Probleemgericht werken

Om de resultaten van het politiewerk te vergroten, wordt probleemgericht en informatiegestuurd gewerkt. Deze aanpak gaat uit van een scherpe analyse op de oorzaken van problemen en adequate, op maat gesneden interventies. Afhankelijk van (de aanpak van) het probleem worden diegenen erbij betrokken die een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak of oplossing ervan (netwerkend werken). Vervolgens wordt per probleem bezien welke mix aan interventies tot de meest effectieve aanpak van een probleem leidt, waarbij het beoogde effect centraal staat. Interventies kunnen acties van de politie zijn, maar ook bijdragen van lokaal bestuur, OM, partners en burgers. Het basisteam wordt ondersteund vanuit de informatieorganisatie. Andere vormen van (operationele) ondersteuning en expertise worden betrokken vanuit de (eigen) regionale eenheid of de landelijke eenheid.

5.3.3 Districten

Algemeen

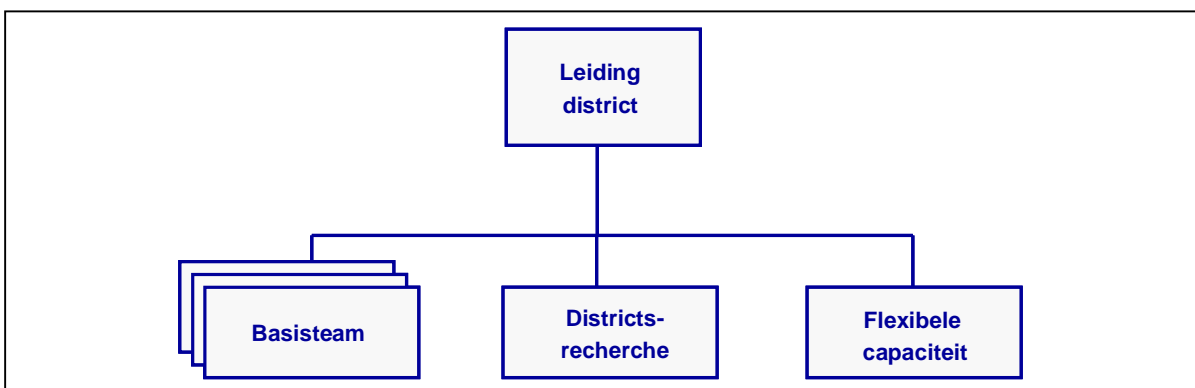
Het verzorgingsgebied van de regionale eenheid is territoriaal verdeeld in een aantal districten. Districten dragen bij aan de stuurbaarheid (schaalgrootte en aandacht voor mensen) op de operatie, de flexibiliteit van de organisatie en bieden de mogelijkheid tot op- en afschalen van het niveau van het basisteam tot het niveau van het district. Gezien de omvang van de regionale eenheden wordt de afstand tussen het regionale niveau en de basisteams overbrugd. Het districtsniveau dient tevens als ankerpunt voor het bevoegd gezag om, desgewenst, op dit niveau overleg te organiseren. Op die manier sluit de politie flexibel aan bij de verscheidenheid in omvang van gemeenten. Dit geldt tevens voor een aantal partners dat bovenlokaal is georganiseerd. Tot slot draagt het niveau van het district bij aan het meer efficiënt en effectief inrichten van processen door de schaalvergroting te benutten, denk hierbij bijvoorbeeld aan concepten als ZSM en FoBo.

Een district bevat meerdere basisteams. Ter indicatie van de omvang van een district geldt een bandbreedte van 500 tot 900 fte.

De districtschef is in zijn gebied verantwoordelijk voor de openbare orde en veiligheid. De districtschef is de lijnchef van de chefs van de basisteams en de districtsrecherche. De districtschef vormt met deze chefs het districtsmanagementteam (DMT).

Taken

Het district is territoriaal verdeeld in basisteams, waar de gebiedsgebonden basispolitietoek wordt uitgevoerd. Daarnaast kent elk district een districtsrecherche die – in samenhang met de opsporing binnen de basisteams – verantwoordelijk is voor de (probleemgerichte) aanpak van veel voorkomende criminaliteit en criminaliteit met hoge impact. Binnen elk district is een gedeconcentreerd onderdeel van de DRIO ingericht. Tot slot is binnen elk district flexibele capaciteit beschikbaar, bestaande uit medewerkers van de diverse hoofdprocessen. Deze capaciteit kan door de districtschef probleemgericht worden ingezet ter ondersteuning van de basisteams.



Figuur 3: Hoofdstructuur districten

Districtsrecherche

Algemeen

De districtsrecherche bestaat uit leidinggevenden, coördinatoren, algemeen tactisch rechercheurs, jeugdresearchers, recherchekundigen en administratief rechercheurs. Tevens is specialisme op het gebied van financieel en digitaal researchen aanwezig.

De districtsrecherche staat onder leiding van een chef, die deel uitmaakt van het DMT en de districtelijke stuurgroep.

Taken

De districtsrecherche is een robuust opsporingsonderdeel dat verantwoordelijk is voor de aanpak en afhandeling van delicten met hoge impact (overvallen, straatroven, schietpartijen) en ondersteuning levert aan de basisteams ten behoeve van de probleemgerichte aanpak van veel voorkomende criminaliteit (stelselmatigheid van verdachten, seriematigheid in delicten, criminele jeugdgroepen, etc.). Sturing en prioritering van zaken vinden plaats binnen een districtelijke stuurgroep; daarnaast kan de districtsrecherche onderzoeken toegewezen krijgen vanuit de regionale stuurgroep (zie § 4.6). Op het niveau van de basisteams vindt sturing plaats door zaakcoördinatie.

Bij de probleemgerichte aanpak werkt de districtsrecherche met flexibel samengestelde opsporingsteams, die naar behoefte worden versterkt en ondersteund door specialisten uit de Dienst Regionale Recherche (DRR, zie § 5.3.4).

De districtrecherche wordt vanuit de DRIO ondersteund met een eigen, gedeconcentreerd informatieknooppunt. Ten behoeve van het eigen werkproces en de opsporingstaak binnen de basisteams voorziet de districtsrecherche in casescreefing, zaakdossiervorming en zaakdossierbehandeling. De districtsrecherche verricht het (niet-forensische deel van het) onderzoek plaats delict bij ernstige delicten. De districtsrecherche levert, evenals de regionale recherche, gecertificeerde medewerkers voor een TGO.

Flexibele capaciteit

Binnen elk district is flexibele capaciteit beschikbaar, waarbij Handhaving, Opsporing en Intelligence aan elkaar zijn verbonden. Deze capaciteit wordt in overleg met de chefs van de basisteams en de chef van de districtrecherche door de districtschef probleemgericht ingezet ter ondersteuning van de basisteams. Naar behoefte is sprake van versterking of ondersteuning door specialisten uit de regio. De nadere uitwerking van het concept flexibele capaciteit volgt in het Inrichtingsplan.

5.3.4 Regionale diensten

In elke regionale eenheid is een aantal diensten ingericht, waarbinnen taken belegd zijn die omwille van effectiviteit of efficiency niet binnen de districten of basisteams zijn ondergebracht. De diensten zijn nevensgeschikt aan de districten. Elke regionale eenheid onderscheidt de volgende diensten:

- Regionaal Operationeel Centrum (ROC)
- Dienst Regionale Recherche (DRR)
- Dienst Regionale Informatie Organisatie (DRIO)
- Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS)
- Dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid

Tevens zijn de volgende functionaliteiten belegd binnen de regionale eenheid. De organisatievorm wordt nader geduid in het Inrichtingsplan.

- Vertrouwenspersonen
- Bedrijfsopvang
- Coördinatie van politievrijwilligers en vrijwillers
- Coördinatie van afspraken met externe partners, in het bijzonder de GGZ (Geestelijke Gezondheidszorg)
- Coördinatie Publiek Private Samenwerking (PPS)

De concepten ZSM en FoBo bevinden zich in de pioniersfase en krijgen gestalte in de loop van realisatiefase van de Nationale Politie. Op basis van ervaringen met pilots wordt de definitieve organisatievorm bepaald. De uitwerking hiervan wordt meegenomen in het Inrichtingsplan Nationale Politie.

Regionaal Operationeel Centrum

Het ROC omvat de 112-centrale, de meldkamer en RTIC. De 112-centrale verzorgt de intake van noodhulpmeldingen die via de meldkamer worden uitgegeven. De meldkamer verzorgt de operationele aansturing van de noodhulpeenheden van de basisteams. Tevens zorgt de meldkamer voor de operationele aansturing bij grootschalige incidenten en calamiteiten tot het moment van escalatie (SGB0, COPI, ROT). Het ROC speelt daarmee een belangrijke rol bij acute opschaling. Het RTIC is een gedeconcentreerd informatieknoppunt van de DRIO en voorziet medewerkers op straat en operationeel leidinggevenden van de benodigde real-time informatie. Dat geldt voor alle operationele processen:

- Voor een noodhulpeenheid bij de afhandeling van een melding.
- Voor eenheden belast met handhavingstaken, bijvoorbeeld bij een evenement.
- Voor een rechercheur die ter plaatse gaat bij een plaats delict.

Vanwege het belang van de functie van het ROC wordt het functioneel aangestuurd door het hoofd Operatiën van de regioleiding.

Dienst Regionale Recherche

De DRR is verantwoordelijk voor de aanpak en bestrijding van de zwaardere vormen van criminaliteit: de dienst verricht probleem- en themagerichte onderzoeken naar criminele samenwerkingsverbanden (ondermijning) en delicten met hoge impact. De DRR wordt vanuit de DRIO ondersteund met een eigen, gedeconcentreerd informatieknoppunt.

Sturing en prioritering vinden plaats binnen een regionale stuurploeg. Daarnaast kan de DRR onderzoeken toegewezen krijgen vanuit de nationale stuurploeg.

Bij de DRR zijn alle opsporingsspecialismen ingericht, deels met een eigenstandige taak, deels met een ondersteunende taak naar de tactische opsporing op regionaal en lokaal niveau. Het betreft specialismen op de vakgebieden zeden, terrorismebestrijding, sociale jeugd (minderjarige slachtoffers van huiselijk geweld verwaarlozing etc.), kinderporno, mensenhandel, milieu, vreemdelingen (migratiecriminaliteit), cybercrime, gedragsdeskundigheid, financieel-economische criminaliteit, digitale opsporing, vuurwapens en munitie, technische ondersteuning, forensische opsporing, observatie en executietaak waar vergaande opsporingsbevoegdheden moeten worden ingezet.

De DRR voert het operationele beheer en de coördinatie voor de TGO's uit en waarborgt daarmee in termen van opschalen de regionale paraatheid voor de opsporing. TGO-teamleiders maken deel uit van de inrichting van de DRR, de verdere uitvoeringscapaciteit wordt betrokken vanuit de DRR en de districten.

De vreemdelingenpolitie is als een apart onderdeel binnen de DRR ingericht. De taakstelling is drieledig:

- Toezicht op vreemdelingen in het kader van de handhaving van de vreemdelingenwetgeving.
- Uitvoeren van identiteitsonderzoeken.
- Bestrijden van migratiecriminaliteit.

Genoemde taken zijn onderling verbonden en interfereren sterk met andere terreinen van de opsporing; om die reden zijn deze taken in samenhang belegd binnen de DRR.

Tevens is het specialisme Mensenhandel ondergebracht bij de Vreemdelingenpolitie (zowel de niet-seksuele als de seksuele uitbuiting). Hiermee wordt de verbinding tussen de aanpak van mensenhandel en mensensmokkel gewaarborgd.

Dienst Regionale Informatie Organisatie

De DRIO heeft een spilfunctie in het realiseren van de operationele ambities. De dienst is nauw verbonden met alle onderdelen van de eenheid. De informatieorganisatie voorziet de lijn van de benodigde sturingsinformatie en de medewerkers van de benodigde informatie voor de uitvoering van hun werk, 24 uur per dag, zeven dagen in de week. Tevens wordt vanuit de DRIO gedeconcentreerd

capaciteit geleverd ten behoeve van de briefingsunit, van waaruit de lijnchefs worden ondersteund bij het briefen van hun medewerkers.

De DRIO is lokaal verbonden en verankerd. Medewerkers van de DRIO zijn gedeconcentreerd fysiek aanwezig binnen de onderdelen van de eenheid; in de informatieknooppunten op lokaal niveau en in het RTIC van de meldkamer. Bij complexe of grootschalige incidenten of situaties kan de DRIO snel opschalen naar regionale informatiecoördinatie.

De politie handelt vanuit één informatiepositie. De diensten RIO van de regionale eenheden handelen in samenhang met elkaar en met de informatieorganisatie van de landelijke eenheid (DLIO). De DRIO is verantwoordelijk voor het overzicht op en inzicht in de regionale en lokale veiligheidssituatie en draagt zodoende bij aan de sturing op het politiewerk. Daartoe legt de DRIO zich toe op het verzamelen, inwinnen, ontsluiten, veredelen, analyseren, coördineren, verstrekken, verwerken en beheren van informatie. De DRIO ondersteunt eveneens de verschillende stuurploegen binnen de organisatie.

De DRIO heeft inzicht in de samenhang van alle processen, heeft kennis van een breed scala aan onderwerpen, participeert actief in diverse netwerken en werkt nauw samen met partners binnen en buiten de overheid.

De DRIO bestaat uit de volgende onderdelen:

Infodesk

De infodesk is het continu beschikbaar en bereikbaar operationeel informatieloket voor de regionale eenheid (en dus het centrale informatieknooppunt), belast met het ontsluiten van tactische en operationele informatie vanuit open en gesloten bronnen en systemen ten behoeve van de primaire politieprocessen. De infodesk behandelt zoekvragen, doet verstrekkingen en voert bij opschalen de informatiecoördinatie binnen de regionale eenheid. Daarnaast scant de infodesk, ten aanzien van geprioriteerde onderwerpen, permanent alle relevante informatiebronnen (fysiek en virtueel), teneinde tijdig te kunnen anticiperen op signalen en hierover te adviseren. Denk hierbij aan het volgen van de media, chatsites, Twitter en informatie die door middel van geautomatiseerde waarneming, bijvoorbeeld via ANPR, wordt verkregen.

Real-time Intelligence Center (RTIC)

Het RTIC is een gedeconcentreerd informatieknooppunt van de DRIO, ondergebracht bij het Regionaal Operationeel Centrum. Het RTIC veredelt en verstrekt 24/7 actuele en relevante informatie aan politiemedewerkers binnen de operatie (zie § 5.3.4).

Onderzoek en Analyse

Onderzoek en Analyse maakt operationele, tactische en strategische analyses voor alle processen in de politieoperatie. Voorbeelden zijn probleemanalyses ten behoeve van de probleemgerichte aanpak, het opstellen van relatieschema's ten behoeve van een opsporingsonderzoek, het maken van weegdocumenten voor stuurploegen, trendanalyses voor strategische en beleidsbeslissingen of dreigingsanalyses ten behoeve van bewaken en beveiligen. Analyse van politiegegevens inclusief CIE-informatie vindt plaats door analisten van de CIE, conform de Wpolg.

Criminele Inlichtingen Eenheid (CIE)

De CIE behelst het, al dan niet heimelijk, inwinnen van informatie omtrent geprioriteerde thema's op het gebied van (zware) criminaliteit, door onder meer het runnen van informanten. Analyse van politiegegevens incl. CIE-informatie.

Regionale Inlichtingen Dienst (RID)

De RID behelst het, al dan niet heimelijk, inwinnen van informatie omtrent geprioriteerde thema's op het gebied van de democratische rechtsorde en nationale veiligheid. De RID-WIV krijgt eigenstandige, (team-)ondersteunende en verbindende taken. De RID-WIV heeft een eigenstandige taak bij het uitvoeren van operationele onderzoeken. De RID-WIV levert in ondersteunende zin bijstand aan operaties en onderzoeken van de AIVD en vervult in het kader van de verbindende taak een loketfunctie naar het lokaal en regionaal bestuur en de politieorganisatie (onder regie en gezag van de AIVD).

Internationale Rechtshulpverzoeken Centrum (IRC)

IRC's zijn een samenwerkingsverband tussen OM en politie, functionerend onder het gezag van het OM. Het IRC verzorgt de intake van rechtshulpverzoeken uit het buitenland, die hetzij rechtstreeks, hetzij via het IRC van de landelijke eenheid binnenkomen. Eenvoudige verzoeken, waarbij geen specifieke tactische opsporingsactiviteiten of opsporingsbevoegdheden nodig zijn, worden binnen het IRC zelf afgedaan. Verzoeken die de inzet van tactische opsporing dan wel opsporingsbevoegdheden vergen, worden uitgezet bij de recherche; daartoe wordt bij de recherche capaciteit toegewezen. Dit is noodzakelijk om te kunnen voldoen aan de tijdige uitvoering van rechtshulpverzoeken op basis van verdragen en in het kader van kaderbesluiten en (toekomstige) richtlijnen in EU-verband op het terrein van wederzijdse erkenning. Daarnaast zijn de IRC's onder meer verantwoordelijk voor de registratie en kwaliteit van uitgaande verzoeken (justitieel en politieel). Binnen de IRC-structuur van het DLIO wordt geborgd dat informatie afkomstig uit buitenlandse rechtshulpverzoeken, pas na toestemming van het buitenland, wordt opgenomen in de reguliere informatiestroom.

Business Intelligence Competence Center (BICC)

Binnen het BICC wordt capaciteit van medewerkers uit de Intelligence en de ICT bijeengebracht om maximaal rendement te halen uit de beschikbare informatievoorzieningen. Een voorbeeld is het automatiseren van veelvoorkomende informatieverzoeken.

Gegevensbeheer

Onder gegevensbeheer valt het monitoren van de kwaliteit van gegevensinvoer en het signaleren van verbetermogelijkheden aan de lijn.

Dienst Regionale Operationele Samenwerking

De DROS ondersteunt de districten en diensten bij de uitvoering van alle kerntaken binnen de basispolitietaken. Het gaat dan om functies die niet per definitie lokaal verankerd hoeven te zijn en die om reden van effectiviteit, efficiency, slagkracht en flexibiliteit beter op regionaal niveau belegd kunnen worden. De geleverde ondersteuning is soms specialistisch van aard en soms coördinerend en draagt bij aan de interventiekracht van de politie.

De volgende functionaliteiten zijn binnen de DROS ingericht:

- Politiecentra (0900-8844); de 24/7 telefonische intake en het opnemen en verwerken van telefonische- en internetaangiften.
- Conflict- en Crisisbeheersing (CCB): het organiseren en coördineren van taken op het gebied van grootschalig optreden, rampenbestrijding, voetbal, evenementen, etc., alsmede de zorg voor de kwaliteit en paraatheid van verschillende voorzieningen voor opschalen (Mobiele Eenheid, SGB0).
- Er is tevens een parate eenheid georganiseerd (minimaal een sectie), een handhavingseenheid, die bij een (dreigende) verstoring van de openbare orde acuut kan worden ingezet. De eenheid kan worden opgeschaald tot Mobiele Eenheid.
- Cameratoezicht: het uitkijken van camera's in de publieke ruimte ter ondersteuning van de noodhulpfunctie en het ter beschikking stellen van opgeslagen materiaal ten behoeve van de opsporing.
- Bewaken en Beveiligen: advisering, coördinatie en regie bij het voorkomen en tegenhouden van aanslagen en inbreuken op de (fysieke) integriteit van personen en objecten (deze taak valt onder het landelijke Stelsel Bewaken en Beveiligen, dat wettelijke kaders geeft voor de vormgeving).
- Verkeer: handhaving van bijzondere verkeerswetgeving en de noodhulptaak op de snelweg. Bij complexe aanrijdingen levert de landelijke eenheid hierbij expertise en middelen.
- Infrastructuur: waar de landelijke eenheid is belast met toezicht, handhaving en criminaliteitsbestrijding op de landelijke hoofdinfrastructuur (zie § 5.4), verzorgt de regionale eenheid de politietaken op de knooppunten en onderliggende stromen. De precieze inrichting van deze taak krijgt nader vorm in het Inrichtingsplan van de regionale eenheid.
- Executie: coördinatiepunt voor de administratieve verwerking en monitoring van executietaken. De uitvoering is belegd bij de basisteams.
- Slachtofferzorg: Coördinatiepunt voor slachtofferzorg; het proces waarin de zorg voor het slachtoffer wordt geregeld, waarbij onder een slachtoffer wordt verstaan, degene die als rechtstreeks gevolg van een strafbaar feit vermogensschade of immateriële schade heeft ondervonden. De uitvoering is belegd bij de basisteams.

- Surveillancehonden: een hondenbrigade, die 24/7 met surveillancehonden ondersteuning verleent aan de noodhulp en daarnaast kan worden ingezet voor openbare ordetaken, bijvoorbeeld bij evenementen. De specialistische honden zijn centraal ondergebracht bij de Levende Have van de landelijke eenheid, die ook de verwerving van de surveillancehonden van de regionale eenheden verzorgt.
- Korpscheftaken: coördinatie en uitvoering van de aan de regionale politiechefs gemandateerde Korpscheftaken.
- Parketpolitie: het transport, de zorg en de beveiliging en bewaking van rechtens van hun vrijheid beroofde personen (justitiabelen).
- Arrestantenzorg: de intake, het transport, de zorg en de beveiliging en bewaking van rechtens van hun vrijheid beroofde personen waarover de politie het eigenaarschap heeft (niet-justitiabelen).

Dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid

In de regionale eenheden is een beperkt aantal bedrijfsvoeringstaken ondergebracht. Voor de uitwerking hiervan wordt verwezen naar § 5.5.2.

5.3.5 Leiding regionale eenheid

De regioleiding bestaat uit vier leden:

- Politiechef
- Hoofd Operatiën, tevens plaatsvervangend politiechef
- Hoofd Operatiën
- Hoofd Bedrijfsvoering

De regioleiding, met de politiechef als eindverantwoordelijke, is verantwoordelijk voor de totale politiezorg in de regio. Binnen de regionale eenheid worden alle politietaken uitgevoerd, behoudens die taken die omwille van effectiviteit of efficiency op nationaal of landelijk niveau zijn belegd (binnen de landelijke eenheid, het PDC of de (staf van de) Korpsleiding. Binnen de regioleiding komen de sturing op resultaat en de sturing op kwaliteit bij elkaar. De politiechef draagt, samen met de politiechefs van de andere eenheden, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de elf eenheden van de Nationale Politie.

De eenheden worden in het nieuwe bestel aanzienlijk groter dan de huidige Korpsen, zowel geografisch als qua personeel. Goede sturing is een van de succesfactoren voor de nationale politie. Dat betekent dat de leiding van de eenheden alle operationele en bedrijfsvoeringactiviteiten voor zijn rekening kan nemen; een intensieve samenwerkingsrelatie onderhoudt met het gezag, de bestuurlijke partners en de partners uit het veiligheidsdomein (veiligheidsregio's); een belangrijk deel van zijn tijd besteedt aan de operatie en de sturing op landelijke en regionale prioriteiten; actief kan bijdragen aan de ontwikkeling van de nationale politie. Daartoe dient de omvang van de leiding dusdanig te zijn dat de continuïteit altijd gehandhaafd wordt (ook bij uitval of vertrek).

Een driehoofdige leiding is te kwetsbaar bij de nieuwe omvang van de regionale eenheden omdat er binnen de regioleiding dan slechts één directeur is die specifiek verantwoordelijk is voor de operationele activiteiten binnen de regio. In het licht van de ambities en de wensen ten aanzien van de politieprestaties in de komende jaren is er daarom door de minister voor gekozen twee directeuren operatiën aan te stellen, waarvan er een tevens plv. politiechef is. Een aanvullend argument om te kiezen voor een vierhoofdige leiding is gelegen in de heldere communicatie- en sturingslijnen die er daardoor georganiseerd worden tussen de korpsleiding en de leidingen van de regionale eenheden en de landelijke eenheid. Dit draagt bij aan een identieke werkwijze bij de vorming van één nationale politie.

De leden van de regioleiding zijn lijnchef van de chefs van de districten en diensten binnen de eenheid. De leden van de regioleiding en de chefs van de districten en diensten vormen gezamenlijk het Regionaal Management Team (RMT). Binnen het RMT vindt afstemming plaats. Besluitvorming is voorbehouden aan de regioleiding.

Staf leiding regionale eenheid

De regioleiding wordt ondersteund door een kleine staf. Voor de betreffende functionaliteiten wordt verwezen naar bijlage 8.

5.4 Ontwerp van de landelijke eenheid

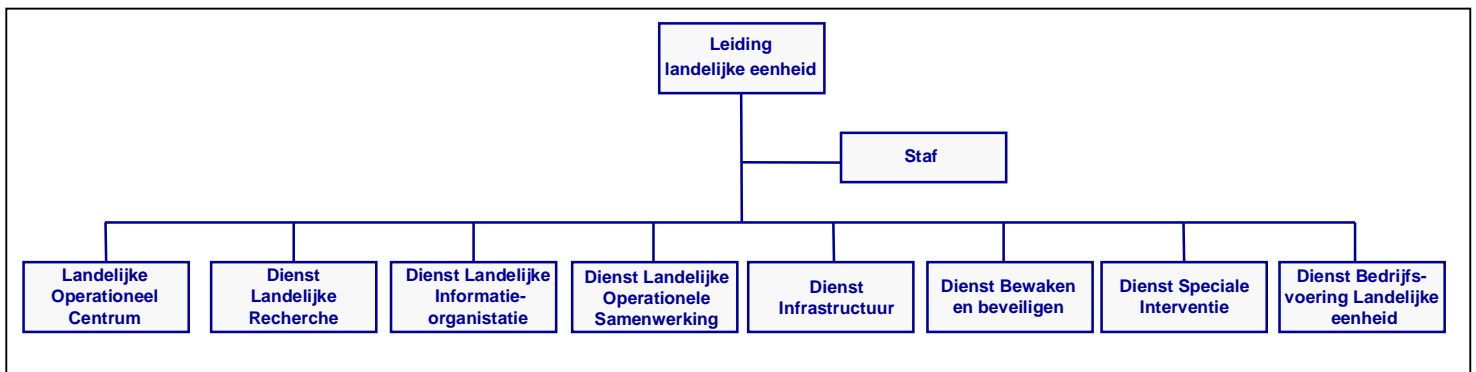
5.4.1 Hoofdstructuur van de landelijke eenheid

Het Korps kent één operationele landelijke eenheid. Waar de tien regionale eenheden een territoriale verantwoordelijkheid dragen, is de landelijke eenheid belast met de uitvoering van landelijke en specialistische politietaken. Deze taken zijn deels eigenstandig en deels, vanwege de landelijke schaal waarop de eenheid functioneert, gericht op het nationaal niveau. Deze nationale taken liggen in op het gebied van het bieden van ondersteuning, het leveren van expertise, het fungeren als informatieknoppunt en het verzorgen van operationele coördinatie. De eigenstandige taken liggen op het gebied van:

- De aanpak van ondermijning en high impact crime.
- De aanpak van veiligheidsproblemen op de hoofdinfrastructuur.
- Terrorismebestrijding.
- Bewaken en beveiligen (in het landelijk domein).
- Het uitvoeren van internationale politiesamenwerking.

Er bestaat een duidelijke relatie tussen de Landelijke eenheid en de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (zie § 5.4.2). Daarnaast werkt de landelijke eenheid samen met de regionale eenheden bij het bieden van hoogwaardige operationele ondersteuning. De eenheid opereert vanuit locaties in binnen- en buitenland en beschikt over specialistische mensen, middelen en expertise.

De hoofdstructuur is als volgt ingericht:



Figuur 4: Hoofdstructuur landelijke eenheid

De landelijke eenheid onderscheidt de volgende diensten:

- Landelijk Operationeel Centrum (LOC)
- Dienst Landelijke Recherche (DLR)
- Dienst Landelijke Informatie Organisatie (DLIO)
- Dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS)
- Diensten Infrastructuur
- Dienst Bewaken en Beveiligen
- Dienst Speciale Interventies (DSI)
- Dienst Bedrijfsvoering landelijke eenheid

5.4.2 Landelijke diensten

Landelijk Operationeel Centrum

Het LOC omvat de meldkamer, de 112-centrale, het RTIC, het operationeel beheer van het Landelijk Operationeel Coördinatie Centrum (LOCC) en de Landelijke Operationele Staf (LOS). Het LOC organiseert de operationele aansturing van alle diensten onder leiding van het hoofd Operatiën van de landelijke eenheid. Het LOC monitort lopende operaties, coördineert de operationele regio-overschrijdende inzet en voert de operationele aansturing en coördinatie bij landelijke opschaling. De 112-centrale ontvangt alle 112-meldingen en heeft daarmee bij grote incidenten meteen overzicht; de intake van 144-meldingen ("Red een dier") is in ontwikkeling.

De meldkamer heeft een actueel beeld vanuit de verbinding met de operationele eenheden. Zij wordt daarbij ondersteund door het RTIC: het gedeconcentreerd informatieknooppunt van de DLIO dat 24/7 medewerkers en operationeel leidinggevenden van de benodigde real-time informatie voorziet en overzicht biedt op (mogelijke) verstoringen waarop de politie moet ingrijpen.

Vanwege de verantwoordelijkheid voor multidisciplinair optreden bij rampen en crises staat het LOCC, dat beheersmatig is ondergebracht bij de landelijke eenheid, onder gezag van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV). In opschalingssituaties geldt hetzelfde voor het LOS. De NCTV voert periodiek overleg met het hoofd van de landelijke eenheid over (het beleid ten aanzien van) de taakuitvoering door de landelijke eenheid op dit gebied. Het LOCC coördineert bij acute veiligheidsproblemen van regio-overstijgende omvang de multidisciplinaire operationele inzet en opschaling. Vanuit nationaal inzicht en overzicht verzorgt het LOCC bij grootschalige incidenten, evenementen en crises het landelijk multidisciplinaire informatiebeeld en de efficiënte en samenhangende inzet van mensen, middelen en expertise van politie, brandweer, de geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen (GHOR), defensie en gemeentelijke processen.

De Landelijke Operationele Staf wordt bij rampen en crises van nationale omvang samengesteld uit vertegenwoordigers van politie, brandweer, GHOR en defensie ter advisering van de Minister.

Dienst Landelijke Recherche

Opsporing binnen de landelijke eenheid concentreert zich op zware, georganiseerde vormen van criminaliteit, die naar aard of organisatie een (inter-)nationaal karakter hebben en de rechtsstaat en vitale infrastructuur ondermijnen. De bestrijding van ondermijnende criminaliteit en high impact crime vindt in samenhang en in samenwerking met de opsporing van de regionale eenheden en andere opsporingspartners plaats. Voorts is de DLR belast met de aanpak van zaken van nationaal belang. Naast de thematische aandacht voor de domeinen fraude, zware milieucriminaliteit, kinderporno en drugs, is de DLR exclusief belast met enkele zeer specialistische opsporingstaken: de aanpak van high tech crime, terrorismebestrijding en internationale (oorlogs-) misdrijven en executietaken (Team Executie Strafvonnissen).

Vanwege het nationale belang om risico's voor de samenleving te verkleinen is de opsporing van personen die zich aan hun terbeschikkingstelling (TBS) hebben onttrokken en gedetineerden die niet zijn teruggekeerd van verlof bij de landelijke eenheid belegd.

Binnen de DLR is specifiek capaciteit toegewezen voor de afhandeling van rechtshulpverzoeken die aansluiten bij de opsporingsthema's van de Landelijke Recherche en op zaken die niet naar een specifieke regionale eenheid te herleiden zijn.

Dienst Landelijke Informatie Organisatie

De politie heeft één informatiepositie. Deze is samenhangend en op alle operationele niveaus georganiseerd: analyse en veredeling van wijk tot wereld. Daarom is de DLIO qua inrichting vergelijkbaar opgebouwd als de diensten RIO van de regionale eenheden en richt zij een Infodesk, een RTIC, een Criminele Inlichtingen Eenheid (CIE), een Landelijke Inlichtingen Dienst (LID), een Internationale rechtshulpverzoeken Centrum (IRC), Financial Intelligence Unit⁹ (FIU) een BICC en

⁹ Voor de FIU gelden bijzondere internationale regels. Bij de uitwerking van het Inrichtingsplan wordt bezien in hoeverre de aan

afdelingen voor Gegevensbeheer en Onderzoek en Analyse in (zie § 5.3.4). De centrale, landelijke positie maakt dat de inrichting van de DLIO op onderdelen afwijkt van het regionale model. Zo kent de DLIO een gedeconcentreerd informatieknooppunt bij de Korpsleiding dat deze ondersteunt bij de operationele sturing. Ook is de DLIO belast met nationale informatiecoördinatie voor opschaling bij grote, kritieke incidenten met landelijke impact, waarbij informatie uit verschillende eenheden snel bijeen moet worden gebracht.

De landelijke eenheid is met haar (inter)nationale positie het centrale punt van de (inter)nationale informatie en intelligence binnen de Nederlandse politie. Hierbij concentreert de landelijke eenheid zich op de speerpunten uit de nationale intelligence agenda. De landelijke eenheid creëert overzicht op en inzicht in de (inter)nationale veiligheidssituatie ten behoeve van intelligente sturing op het politiewerk, zowel voor het werk op straat als virtueel. De operationele behoefte staat hierin centraal. Tevens onderhoudt de landelijke eenheid een intensievere verbinding op landelijk niveau met (inter)nationale partners. De dienst verzorgt ook de intelligence voor de landelijke eenheid als geheel, dichtbij de operatie.

Voor de afhandeling van rechtshulpverzoeken is binnen de informatieorganisatie van de landelijke eenheid een landelijke IRC ingericht. Naast de eigenstandige taak fungeert het landelijke IRC als loket voor alle rechtshulpverzoeken die vanuit het buitenland niet rechtstreeks naar een IRC van een van de regionale eenheden zijn gestuurd. Voor de rechtshulpverzoeken die binnen de landelijke eenheid zelf worden behandeld, verzorgt het landelijk IRC de directe afhandeling van eenvoudige zaken, dat wil zeggen zaken waarvoor geen specifieke tactische onderzoeksactiviteiten of opsporingsbevoegdheden nodig zijn. De afhandeling van complexe verzoeken, waarvoor de inzet van tactische opsporing c.q. opsporingsmiddelen en –bevoegdheden nodig is, vindt plaats binnen de opsporing.

Dienst Landelijke Operationele Samenwerking

De DLOS ontwikkelt en levert hoogwaardige en specialistische operationele ondersteuning en hoogwaardige (technische) operationele innovatie. Verder zijn enkele speciale toepassingen en bijzondere expertises, primair ter ondersteuning van rechercheprocessen, ingericht, bijvoorbeeld voor infiltratie (werken onder dekmantel), getuigenbescherming, interceptie en toegangverschaffing. Concentratie van bijzondere middelen (bijvoorbeeld helikopters, specialistische honden of paarden), geavanceerde technologieën en gespecialiseerde expertises draagt bij aan slagkracht en effectiviteit van de politie als geheel. In de dienst zijn de verschillende vormen van ondersteuning centraal op landelijk niveau ingericht, met dien verstande dat de beredenen omwille van responstijd en reisafstand werken vanuit een aantal locaties, verspreid over het land.

De inrichting van deze dienst krijgt nader vorm bij het opstellen van het Inrichtingsplan voor de landelijke eenheid. Uitgangspunt hierbij is dat de middelen en toepassingen ten goede komen aan alle operationele processen van de politie.

Diensten Infrastructuur

Deze diensten omvatten de taken op het gebied van toezicht, handhaving en opsporing op de onderscheiden domeinen van de hoofdinfrastructuur: weg, water, spoor en lucht. De veiligheid op de infrastructuur is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle eenheden. Het politiewerk op de hoofdverkeersstromen is bij de landelijke eenheid georganiseerd. Waar transportknooppunten verbonden zijn met deze hoofdinfrastructuur en dus nationaal en internationaal verbonden zijn, is de landelijke eenheid tevens actief. De nadruk ligt op het realiseren van heterdaadkracht in de criminaliteitsbestrijding en branchegerichte handhaving, onder meer op economische delicten. Daarnaast gaat het om het bevorderen van verkeersveiligheid door de controle op verkeersgedrag en verkeersovertredingen. Op deze wijze wordt een effectieve en efficiënte inzet van specifieke en kostenintensieve expertise en middelen gerealiseerd. Het optreden op de infrastructuur geschiedt door flexibele inzet, waarbij ook sprake kan zijn van de inzet van mobiele eenheden. De noodhulp wordt primair door de regionale eenheden uitgevoerd. De landelijke eenheid biedt daarbij ondersteuning indien bij de afhandeling van incidenten bijzondere deskundigheid nodig is.

De inrichting van de Diensten Infrastructuur krijgt nader vorm bij het opstellen van het Inrichtingsplan voor de landelijke eenheid. Er wordt een organisatievorm gekozen waarbij enerzijds de disciplines

de FIU gestelde eisen realiseerbaar zijn binnen de context van de Nationale Politie.

voor de respectieve branches herkenbaar zijn en anderzijds optimaal geïntegreerd gewerkt kan worden.

Dienst Bewaken en Beveiligen

Deze dienst geeft uitvoering aan de nationale taken die voortvloeien uit het stelsel Bewaken en Beveiligen, dat wettelijke kaders geeft voor de vormgeving. De landelijke eenheid richt zich daarbij op het rijksofbeeld; dit bevat personen die permanente beveiliging genieten (categorie 1) en personen voor wie beveiliging is geïndiceerd als gevolg van een specifieke dreiging (categorie 2). De taken zijn gericht op het voorkomen, afslaan en doorstaan van aanslagen en inbreuken op de (fysieke) integriteit van personen, objecten en diensten. Doel is dat het object of de dienst zijn vitale functie kan behouden en de te beveiligen persoon zo veilig en ongestoord mogelijk kan functioneren.

Persoonsbeveiliging binnen het rijksofbeeld is een specifieke, kostenintensieve professie met een groot afbreukrisico. Binnen de landelijke eenheid zorgt de Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging (DKDB) voor de veiligheid van leden van het Koninklijk Huis en van andere personen die door het bevoegd gezag zijn aangewezen. De dienst werkt met specialistische, integrale concepten waarbij intelligence een belangrijke rol speelt. Naast het afslaan en doorstaan van een aanval komt steeds meer de nadruk te liggen op het voorkomen ervan. De landelijke eenheid heeft een centrale rol daar waar door een hoge dreiging en/of grote complexiteit zware beveiligingsmaatregelen noodzakelijk zijn. Daarnaast werkt de landelijke eenheid complementair aan de uitvoeringstaak die op het gebied van bewaken en beveiligen binnen de regionale eenheden is belegd.

Dienst Speciale Interventies

De DSI geeft uitvoering aan alle interventietaken in het hoge spectrum van geweldstoepassingen. Het gaat om bestrijding van grof geweld en terrorisme. De Aanhoudings- en Ondersteuningseenheden (AOE) maken deel uit van de DSI. Omwille van aanrijdtijden zijn de AOE-en gevestigd op diverse locaties in het land. De AOE-en zijn bedoeld voor planmatige aanhoudingen waarbij vuurwapengebruik te verwachten valt. De AOE-en, de Unit Interventie en de Unit Interventie Mariniers vloeien naadloos over in elkaars geweldsspectrum.

Dienst Bedrijfsvoering landelijke eenheid

In de landelijke eenheid is een beperkt aantal bedrijfsvoeringstaken ondergebracht. Voor de uitwerking hiervan wordt verwezen naar § 5.5.2.

5.4.3 Leiding landelijke eenheid

De leiding van de landelijke eenheid bestaat uit vier leden:

- Politiechef
- Hoofd Operatiën, tevens plaatsvervangend politiechef
- Hoofd Operatiën
- Hoofd Bedrijfsvoering

De leiding van de landelijke eenheid, met de politiechef als eindverantwoordelijke, is verantwoordelijk voor de totale politiezorg die de eenheid levert. Binnen de leiding van de eenheid komen de sturing op resultaat en de sturing op kwaliteit bij elkaar. De politiechef draagt samen met de politiechefs van de andere eenheden, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de elf eenheden van de Nationale Politie.

De leden van de leiding van de landelijke eenheid zijn lijnchef van de chefs van de diensten. Gezamenlijk vormen zij het managementteam van de eenheid. Binnen het managementteam vindt afstemming plaats. Besluitvorming is voorbehouden aan de leiding van de landelijke eenheid.

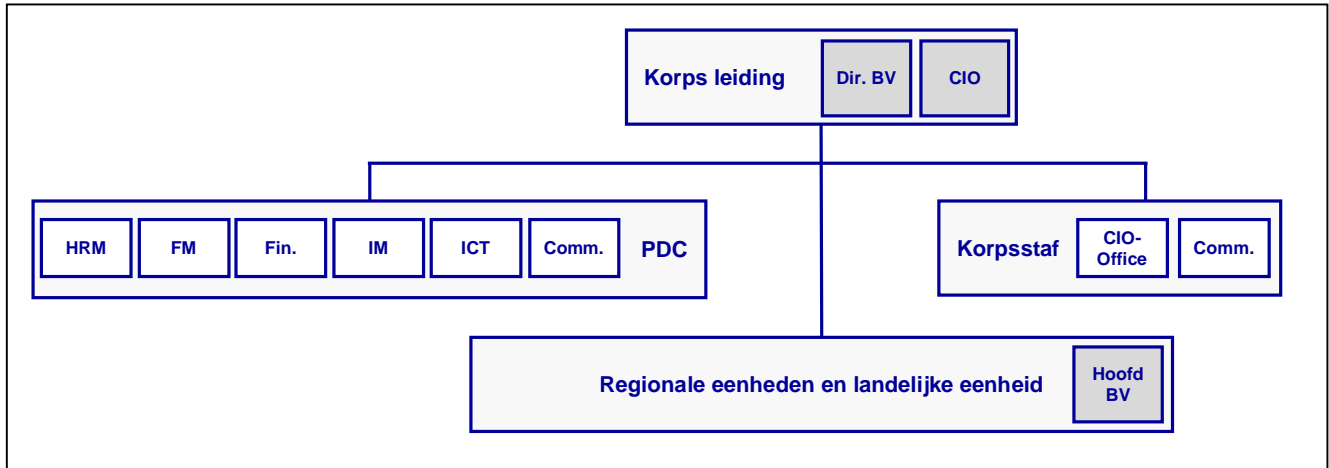
Staf leiding landelijke eenheid

De leiding van de landelijke eenheid wordt ondersteund door een kleine staf. Voor de betreffende functionaliteiten wordt verwezen naar bijlage 8.

5.5 Ontwerp van de Bedrijfsvoering

5.5.1 Hoofdstructuur van de Bedrijfsvoering

De bedrijfsvoering van de Nationale Politie is bijna volledig georganiseerd binnen het Politiedienstencentrum. Het PDC valt onder de verantwoordelijkheid van de Directeur Bedrijfsvoering.



Figuur 5: Hoofdstructuur bedrijfsvoering

In bijlage 7 is de verdeling van de taken per bedrijfsvoeringsproces opgenomen, waarbij is aangegeven of taken binnen het PDC geconcentreerd, vanuit het PDC gedeconcentreerd of binnen de eenheid zijn ondergebracht.

5.5.2 Politiedienstencentrum

Het overgrote deel van de bedrijfsvoeringsprocessen wordt in het PDC uitgevoerd. Per proces wordt een koppeling gemaakt tussen uitvoering en beleid in het belang van eenduidig eigenaarschap binnen de functionaliteiten (PIOFACH-directeuren) en helder eigenaarschap voor integrale bedrijfsvoering (Directeur Bedrijfsvoering). De PIOFACH-directeuren initiëren en ontwikkelen binnen het PDC (uitvoerings)beleid op basis van de strategische en integrale beleidskaders van de Directeur Bedrijfsvoering. De voorbereiding van de besluitvorming vindt plaats binnen de Korpsstaf, waarna besluitvorming en vaststelling plaatsvindt door de Korpsleiding, op initiatief van de Directeur Bedrijfsvoering. Deze taakverdeling maakt dat de omvang van de beleidsmatige ondersteuning binnen de Korpsstaf beperkt kan blijven en overlap van werkzaamheden tussen de Korpsstaf en het PDC wordt voorkomen.

Om sturingslijnen kort te houden en de overhead te beperken, is geen sprake van een aparte directeur PDC. Begin 2012 wordt een programmamanager PDC aangesteld voor een periode van drie jaar die het PDC gaat helpen opbouwen. Gegeven het complexe karakter van de inrichting van het PDC, wordt in dit Ontwerpplan vanuit de transitie een verbijzondering gemaakt door deze programmamanager uit te lichten. Na ommekomst van de drie jaar wordt de bijdrage van de programmamanager PDC geëvalueerd.

De programmamanager PDC richt zich bij de opbouw van het PDC op het ontwerp en de realisatie van de overkoepelende bedrijfsvoeringsproducten, zoals governance, dienstverleningsmodel, vraagarticulatie, huisvesting, kwaliteitsborging, bekostiging en batenmanagement (realisatie van de business cases). Bij de opbouw van het PDC werkt de programmamanager PDC nauw samen met de PIOFACH-directeuren en onder aansturing van de Directeur Bedrijfsvoering. Functioneel is de programmamanager PDC verantwoordelijk voor de PIOFACH-directeuren, qua lijnverantwoordelijkheid vallen ze onder de Directeur Bedrijfsvoering.

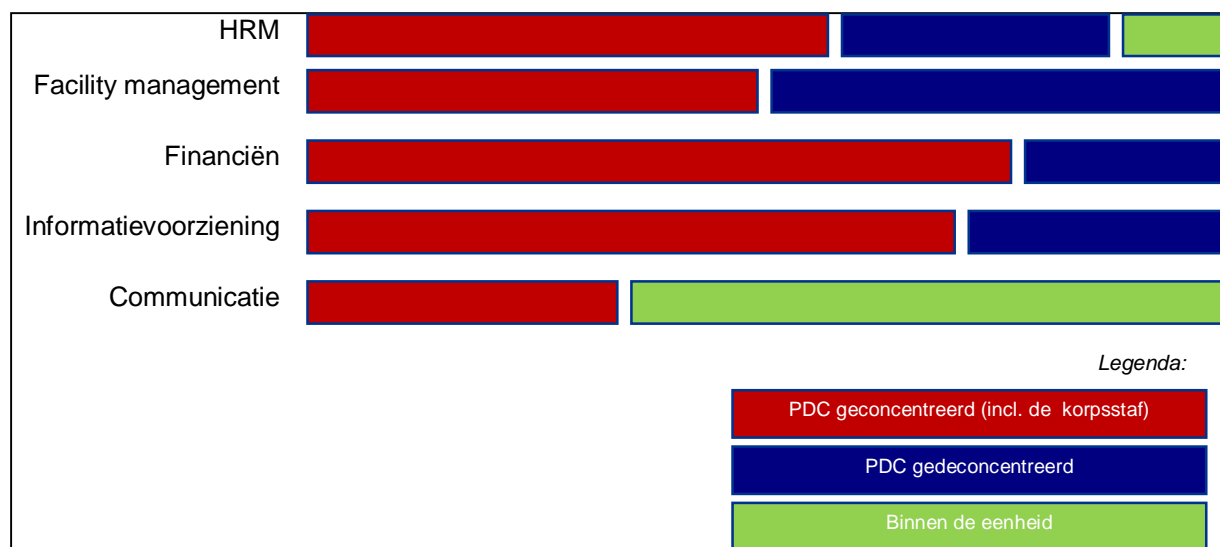
Met de keuze voor de inrichting van een concerndienst wordt bijgedragen aan de volgende doelstellingen:

- Kostenbesparingen en efficiëntiewinsten vanuit schaalbare, gestandaardiseerde en geautomatiseerde processen.

- Waarborgen van de samenhang tussen de ontwikkelingen binnen de verschillende functionaliteiten.
- Fungeren als een katalysator voor centrale sturing.
- Verhogen van de kwaliteit door het bundelen en versterken van expertise in de bedrijfsvoering.
- Stimuleren van de verticale en horizontale integraliteit van de bedrijfsvoering.

Voor wat betreft de uitvoering van de processen wordt binnen het PDC onderscheid gemaakt tussen geconcentreerde en gedeconcentreerde processen. De eerste categorie is in beginsel op één locatie georganiseerd en is primair gericht op de administratieve processen. Bij een gedeconcentreerde uitvoering werken de medewerkers fysiek binnen de eenheden, al dan niet voltijds (afhankelijk van aard van het proces, het belang van aanspreekbaarheid en de wensen van de afnemers). Een beperkt deel van de taken wordt belegd binnen de eenheden.

Op basis van een herijking van de business cases en feasibility studies van de PIOFACH functies zijn de verhoudingen voor wat betreft de uitvoering van de processen geoptimaliseerd¹⁰. Dat leidt globaal tot de volgende organisatorische verdeling:



Figuur 6: Indicatieve verhouding per functie tussen PDC geconcentreerd, PDC gedeconcentreerd en belegd binnen de eenheid.

Drie punten zijn bij het interpreteren van de tabel van belang:

- Beperkte delen van de bijzondere bedrijfsvoering zullen in verband met maatwerk, geheimhouding, zeer bijzondere regelgeving, heimelijkheid en bijzondere competenties apart worden georganiseerd. Dit wordt verder uitgewerkt in het Inrichtingsplan.
- Binnen FM en Informatievoorziening zijn processen deels uitbesteed – regie hierop vindt plaats vanuit het PDC en het CIO-office. Op de middellange termijn is het mogelijk dat ook voor andere PIOFACH-functies processen worden uitbesteed aan derden. Hiervoor zal een sourcingstrategie worden ontwikkeld die in het Inrichtingsplan nader wordt gespecificeerd.
- HRM wordt landelijk georganiseerd ten gunste van de harmonisatie. Geconcentreerd komen die HR-activiteiten die geen nabijheid behoeven. Gedeconcentreerd komen de HR-activiteiten die dicht bij de leidinggevende georganiseerd moeten worden (zoals de adviestaak).

5.5.3 Eenheden

Binnen de regionale eenheden en in de landelijke eenheid is slechts een beperkt aantal bedrijfsvoeringstaken ondergebracht. Het gaat hier alleen om activiteiten die een direct verband hebben met de operationele inzet (zie bijlage 7). Het gaat hierbij om:

- HRM: capaciteitsplanning en - management (roosteren en inzetten van medewerkers).

¹⁰ Bij de uitwerking van de functies in het Inrichtingsplan wordt rekening gehouden met de uitkomsten van de Business Cases van Communicatie, Facility Management.

- Communicatie¹¹: de operationele woordvoering; het verzorgen van regionaal internet en intranet; het verzorgen van interne- en publieksbijeenkomsten; en het identificeren en monitoren van regionale issues.
- Operational control: operationele rapportages, operational control en audit.

Afgezien van de hiervoor benoemde activiteiten, vinden alle gedeconcentreerd georganiseerde processen plaats onder aansturing van de PIOFACH-directeuren. Zij dragen mede zorg voor integraliteit tussen zowel de bedrijfsvoeringsfunctionaliteiten als de bedrijfsvoering en de operatie.

Elke eenheid beschikt over een Hoofd Bedrijfsvoering. Deze functionaris heeft de volgende verantwoordelijkheden:

- Zorg dragen voor aansluiting tussen door het PDC geleverde producten en diensten en de vraag vanuit de eenheid.
- Aansturen van bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht met uitzondering van communicatie dat is ondergebracht bij de politiechef.
- Implementeren van bedrijfsvoeringsprocessen in de eenheid.
- Monitoren van de dienstverlening die wordt geleverd door het PDC.
- Bewaken van de integraliteit van de bedrijfsvoering binnen de eenheid.

Om zijn rol goed te kunnen vervullen, wordt het Hoofd Bedrijfsvoering ondersteund door de staf van de eenheid. Daarnaast heeft hij per bedrijfsvoeringsfunctionaliteit directe aanspreekpunten binnen het PDC in de persoon van een gedeconcentreerde medewerker.

5.6 Ontwerp van de Korpsleiding

5.6.1 De Korpsleiding

De Korpsleiding bestaat uit vier leden:

- Korpschef
- Directeur Operatiën, tevens plaatsvervangend Korpschef
- Directeur Operatiën
- Directeur Bedrijfsvoering

Aan de Korpsleiding is tijdelijk de CIO toegevoegd, in elk geval voor de duur van de uitvoering van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening politie 2011-2014 waarvan de uitvoering doorloopt tot en met 2017. De CIO is een lijnfunctionaris die regie voert op het gebied van informatievoorziening en ICT en voert het Aanvalsprogramma uit in opdracht van de Korpschef. De CIO geeft (hiërarchisch) leiding aan het CIO-office.

In hoofdstuk 6 Sturing binnen het Korps is de verantwoordelijkheidsverdeling en werkwijze tussen de Korpschef en de politiechefs beschreven.

5.6.2 Korpsstaf

In de Korpsstaf zijn die taken geconcentreerd bijeengebracht waar de Korpsleiding centraal op stuurt. De Korpsstaf wordt een organisatie die sober is qua omvang en efficiënt wordt ingericht. Er zijn geen operationele taken in de Korpsstaf belegd, met uitzondering van de sturingsverantwoordelijkheid voor en de beleidsontwikkeling op de operatie en operationele taken uitgevoerd door de EU-coördinator.

Vanwege de noodzaak van de verbinding zijn ondersteunende staven in de eenheden gespiegeld georganiseerd. In bijlage 8 is de uitwerking hiervan neergelegd. Er is wel een functionele maar geen hiërarchische relatie tussen Korpsstaf en staven van de eenheden. Uitzondering hierop is de communicatietaak. De communicatietaak is deels belegd binnen de eenheden.

¹¹ Bij de uitwerking van de functie Communicatie in het Inrichtingsplan wordt rekening gehouden met de uitkomsten van de Business Case Communicatie.

In de Korpsstaf zijn, op basis van de verantwoordelijkheid van de Korpsleiding, functionaliteiten ondergebracht, die te ordenen zijn naar:

Ondersteuning van de sturing op de operatie, de bedrijfsvoering en informatievoorziening

- Ondersteuning op de operatie omvat ondersteuning van de nationale stuurploeg, beleidsontwikkeling, Informatieknooppunt, kwaliteitssturing en bedrijfsarchitectuur, en onderzoek en ontwikkeling.
- Door de CIO-office, die deel uitmaakt van de Korpsstaf en hiërarchisch wordt aangestuurd door de CIO, wordt ondersteuning verzorgd bij het vaststellen van de vraag op het gebied van de informatievoorziening en het toezicht op de realisatie van de wensen tot aanpassingen. Er wordt sturende, landelijk kaderstellende en richtinggevende beleid ontwikkeld op het gebied van de informatievoorziening.
- Ondersteuning op de bedrijfsvoering omvat strategische beleidsontwikkeling, sturing op afstemming van vraag en aanbod, integrale sturing op standaards en kaders, alsmede sturing op samenhang tussen bedrijfsvoering, operatie en informatievoorziening.

Planning & Control

Het monitoren van de realisatie van de afgesproken prestaties. Planning & Control is de spin in het web in de beleidscyclus en de beheercyclus. Zij monitort de voortgang om de lijn in positie te brengen en te kunnen interveniëren. Informatie wordt aangeleverd door de informatieorganisatie en door het PDC.

Bestuursondersteuning

Korpscheftaken (monitorfunctie), juridisch, medezeggenschap, advisering en ambtsberichten.

Korpscommunicatie

Korpscommunicatie houdt zich bezig met het formuleren van communicatiebeleid en met de communicatie die vanuit het nationale niveau plaatsvindt. Aansturing vindt plaats door de directeur communicatie. Deze directeur stuurt ook de dienst Communicatie van het PDC aan. De directeur Communicatie wordt rechtstreeks aangestuurd door de Korpschef en is verantwoordelijk voor eenduidige interne en externe communicatie en regie op de persvoorlichting. Vanzelfsprekend met inachtneming van de verantwoordelijkheidsverdeling tussen Korpsleiding, departement en gezagen.

Overig

Naast deze functionaliteiten zijn bij de Korpsstaf ook de volgende functionaliteiten belegd:

- Internationale betrekkingen (met name de coördinatie op de (niet-)operationele samenwerking).
- Kaderstelling en monitoring ten aanzien van veiligheid, integriteit en klachtafhandeling.
- Kabinet en protocol.

6 Sturing in het Korps

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de sturing binnen het Korps op hoofdlijnen beschreven. Die sturing betreft de operationele uitvoering en de bedrijfsvoering. Verder wordt ingegaan op de sturing op kwaliteit en de wijze waarop innovatie gestalte krijgt.

In dit hoofdstuk wordt niet ingegaan op de sturing op de politie. Hiervoor wordt verwezen naar de notitie van de tweede strategische conferentie Nationale Politie, welke is vastgesteld 21 november 2011, Wassenaar.

Beheer betreft de zorg voor de organisatie en instandhouding van de politieorganisatie. Het gaat daarbij onder andere om de inrichting van de politieorganisatie (structuur, territoriale en functionele geleiding), de werkprocessen, de zorg voor personeel en middelen van de politie, alsmede de verdeling van mensen en middelen over de eenheden. In paragraaf 6.3 worden de diverse onderdelen van het beheer uitgewerkt:

- De beheerscyclus.
- De begroting, de meerjarenraming en de jaarrekening.
- Het beheersplan.
- De verdeling van de operationele sterkte.

In algemene zin wordt over het beheer het volgende opgemerkt:

- Met het oog op uniformiteit, doelmatigheid, flexibiliteit en slagvaardigheid is het beheer van de politie gecentraliseerd.
- De Korpschef is, binnen de kaders van de regelgeving en de eventuele instructies en aanwijzingen van de Minister, belast met het beheer van het Korps. Hij vertegenwoordigt het Korps in en buiten rechte.

De eisen over de inrichting van de organisatie, ambtsinstructie en arrestantenzorg blijven ten opzichte van de regels die gelden binnen het regionale bestel grotendeels gelijk. Hetzelfde geldt voor de regels betreffende de bewapening, uitrusting en kleding van de ambtenaren van politie.

6.2 Sturing op de uitvoering

In deze paragraaf wordt de sturing op de uitvoering van de operationele taken van het Korps beschreven. Daartoe bevat de paragraaf de volgende onderwerpen:

- Een uitwerking van de niveaus van interne sturing.
- Op- en afschalen tussen de verschillende sturingsniveaus.
- Control.

De volgende algemene opmerkingen worden gemaakt ten aanzien van de sturing op de uitvoering:

- De eindverantwoordelijkheid voor de resultaten van het Korps berust bij de Korpschef.
- De feitelijke verantwoordelijkheid voor de operationele resultaten ligt primair bij de politiechefs van de elf operationele eenheden.
- Binnen de regionale eenheden zijn de districtscheefs daarvoor verantwoordelijk; en binnen de districten de hoofden van de basisteams.
- Leidinggevendens leggen verantwoording af aan hun chefs over de resultaten van hun eenheden en de wijze waarop die zijn behaald. Individuele medewerkers leveren naar vermogen prestaties die bijdragen aan de resultaten van hun eenheden en zijn op hun activiteiten aanspreekbaar.
- De resultaten van de eenheden en hun werkwijze worden regelmatig onderling besproken en vergeleken. Dit zal onder andere gebeuren in het Operationeel Korps Management Team. Op die manier kan focus worden gehouden in de uitvoering van het beleid en kunnen, waar nodig, onmiddellijk afspraken worden gemaakt over onderlinge samenwerking.

- De Korpsleiding en de leiding van de regionale en landelijke eenheden hebben voortdurend actueel zicht op de stand van zaken, lopende onderzoeken en werkvoorraden. Hiertoe zijn voorzieningen voor control en monitoring ingericht.
- Het Korps is een lijnorganisatie. De eenheden voeren hun taken uit met de hun toegewezen capaciteit, behalve in zeer uitzonderlijke omstandigheden van incidentele aard. De bevoegdheden voor de flexibele inzet van capaciteit en op- en afschalen zijn helder belegd.

6.2.1 Niveaus van interne sturing

De Nationale Politie kent vier organisatieniveaus: het politiekorps als geheel, de regionale eenheden en daarbinnen de districten en basisteams (zie § 5.3). Deze organisatorische indeling resulteert binnen het Korps in de volgende vier sturingsniveaus voor de realisatie van het operationele beleid:

1. Leiding van de basisteams.
2. Leiding districten en diensten (binnen regionale en landelijke eenheden).
3. Leiding eenheden (regionaal & landelijk).
4. De Korpschef, bijgestaan door de overige leden van de Korpsleiding.

Hieronder worden de niveaus van sturing uitgewerkt naar de actoren op deze sturingsniveaus en worden de hoofdpunten in de communicatie tussen deze sturingsniveaus benoemd.

De Korpschef

De eindverantwoordelijkheid voor de resultaten van het Korps, die gericht zijn op het verhogen van de veiligheid, berust bij de Korpschef. De Korpschef, bijgestaan door de overige leden van de Korpsleiding, is overigens verantwoordelijk voor:

- Het functioneren, het welbevinden en de prestaties van de medewerkers.
- De positionering van het Korps binnen de nationale en internationale context.
- Het realiseren van de landelijke beleidsdoelstellingen.
- De samenhang en samenwerking tussen eenheden en diensten binnen het Korps.
- De samenwerking van het Korps met andere partijen.
- De internationale samenwerking.
- Het functioneren en de resultaten van het Korps als geheel en de afzonderlijke eenheden daarbinnen.
- Het beheer van het politiekorps.
- De uitvoering van de Vreemdelingenwet 2000 en andere Korpscheftaken¹².

De Korpschef verleent voor de uitvoering van de hem verleende bevoegdheden mandaat aan de politiechefs. Op de andere gebieden geeft hij instructies of aanwijzingen.

De politiechefs

De politiechefs van de regionale eenheden en de landelijke (operationele) eenheid treden op binnen kaders die de Korpschef heeft gegeven en zijn verantwoordelijk voor:

- Het functioneren, het welbevinden en de prestaties van de medewerkers van de eenheid.
- Het realiseren van de doelstelling uit het regionale beleidsplan.
- De samenhang en samenwerking met andere eenheden en tussen districten en diensten binnen hun eenheden.
- De samenwerking van hun eenheden met andere partijen.
- Het functioneren en de resultaten van eenheden als geheel en de districten en diensten daarbinnen.

De politiechefs handelen in mandaat van de Korpschef. Op de andere gebieden geven zij instructies of aanwijzingen voor de taakuitvoering binnen de eenheid.

De chefs van districten en diensten

De chefs van districten en diensten treden op binnen de kaders die de Korpschef en de politiechef van hun eenheid hebben gegeven en zijn verantwoordelijk voor:

- Het functioneren, het welbevinden en de prestaties van medewerkers.
- De afspraken tussen de burgemeester(s) en de officier van justitie over de inzet van de politie.

¹² De Korpschef wordt specifiek met taken bekleed in: Besluit Buitengewone Opsporingsambtenaren o..b.v. art. 142 lid 4 WvSv, Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus, Wet Wapens en Munitie, Flora en Faunawet, Wet Explosieven voor Civiel Gebruik.

- De samenhang en samenwerking met andere districten en diensten en tussen basisteams en/of binnen het district of diensten.
- De samenwerking van het district of de dienst met andere partijen.
- Het functioneren en de resultaten van het district of de dienst als geheel en de afzonderlijke basisteams of afdelingen daarbinnen.

De chefs van de districten en diensten handelen (eventueel) in ondermandaat van de politiechef. Op andere gebieden geven zij instructies of aanwijzingen voor de taakuitvoering binnen het district of de dienst.

De hoofden van de basisteams

De chefs van de basisteams treden op binnen de kaders die de Korpschef, de politiechef van hun regionale eenheid of hun districtschef hebben gegeven en zijn verantwoordelijk voor:

- De realisatie van de afspraken tussen de burgemeester(s) en de officier van justitie over de inzet van de politie.
- Het functioneren, het welbevinden en de prestaties van hun medewerkers.
- De resultaten van hun basisteam.
- De samenwerking van hun basisteam met andere basisteams binnen hun district en met andere partijen.

De chefs van de basisteams handelen (eventueel) in ondermandaat van de politiechef en geven instructies of aanwijzingen voor de taakuitvoering binnen hun team.

Communicatie tussen de sturingsniveaus

Over de communicatie binnen het Korps wordt ten aanzien van deze interne sturingsniveaus het volgende opgemerkt:

- Communicatie binnen het Korps vindt plaats via zo kort mogelijke, functionele lijnen.
- Tussen de leidinggevendenden van de vier verschillende niveaus vindt regelmatig overleg plaats, waarbij het operationeel functioneren en de resultaten onderwerp van gesprek zijn.
- Landelijk zal regelmatig een Operationeel overleg van het Korpsmanagementteam onder leiding van de Korpschef worden gehouden.
- Er is regelmatig overleg tussen de directeuren Operatiën en de hoofden Operatiën van de regionale eenheden en de landelijke eenheid op het gebied van opsporing, handhaving en toezicht.

6.2.2 Op- en afschalen

Bij de beschrijving van de interne sturing op de operatie verdient het strategische thema 'Op- en afschalen' bijzondere aandacht (zie § 3.2). Ten aanzien van de sturing bij op- en afschalen gelden de volgende uitgangspunten:

- Als er sprake is van problematiek die de grenzen van één of meerdere basisteams overschrijdt, stuurt de districtschef in overeenstemming met de afspraken die hierover zijn gemaakt met het bevoegd gezag. Daarbij kan er gebruik worden gemaakt van flexibel inzetbare capaciteit.
- In geval van grootschalige incidenten, crises op het gebied van de openbare orde (SGBO) of grootschalige onderzoeken (TGO) vindt interventie plaats door de politiechef van de regionale eenheid. Voor de handhaving kan hij gebruikmaken van een parate eenheid die kan worden opgeschaald naar een Mobiele Eenheid.
- Als de mogelijkheden van een regionale eenheid zijn uitgeput, vindt opschaling plaats onder verantwoordelijkheid van een lid van de Korpsleiding. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de capaciteit van alle eenheden.

Specifiek op het gebied van de opsporing bestaat een structureel en samenhangend stelsel van sturing, in overeenstemming met de interne sturingsniveaus die zijn benoemd in § 6.2.1.

6.2.3 Control

De Korpschef oefent permanent toezicht uit op de resultaten, de bedrijfsvoering en de kwaliteit van het functioneren van het politiekorps.

De Korpschef, de beide directeuren Operatiën en de politiechefs en de operationele leiding van de regionale en de landelijke eenheden worden ondersteund via operationele control. De Korpschef, de Directeur Bedrijfsvoering en het Hoofd Financiën worden ondersteund door control op het gebied van de bedrijfsvoering.

Binnen de Operatiën en de Bedrijfsvoering wordt een monitoringsysteem ingericht. Hierin zijn ten minste de onderwerpen opgenomen die de Korpschef periodiek bespreekt met de Minister. Tevens vormt dit de basis voor incidentele informatievoorziening naar aanleiding van bijvoorbeeld politieke prioriteiten.

De integratie van deze vormen van control wordt ingericht binnen de Korpsstaf door de korpscontroller. Dit wordt nader uitgewerkt in het Inrichtingsplan.

6.3 Sturing op de Bedrijfsvoering

6.3.1 Kaders

Een aantal belangrijke taken op het terrein van het beheer is wettelijk bij de Minister belegd. De Minister wendt zijn taken en bevoegdheden aan om te sturen op het beheer waar het de eenheid, de doelmatigheid en de slagvaardigheid van de politieorganisatie ten goede komt. Zo stelt de Minister de begroting, de meerjarenraming, het beheersplan en de jaarrekening vast. Deze stukken worden opgesteld door de Korpschef.

Begroting, meerjarenraming en jaarrekening

De Korpschef stelt jaarlijks het ontwerp van de begroting en de meerjarenraming voor de vier op het begrotingsjaar volgende jaren op. De voorbereiding hiervan geschiedt onder de verantwoordelijkheid van de directeur Financiën.

Mede bepalend voor het opstellen van de begroting zijn de regels die de Minister stelt voor de verdeling van de operationele sterkte en de middelen over de eenheden. Deze regels worden uitgewerkt in een Algemene maatregel van Bestuur in combinatie met enkele Ministeriële regelingen, waaronder de regeling over het financieel beheer van de politie.

De begroting plus de meerjarenraming worden jaarlijks door de Minister vastgesteld. De inhoud en indeling van de begroting zijn gebaseerd op Ministeriële regelgeving. Daarbij wordt ook zichtbaar gemaakt hoe de middelen verdeeld worden over de onderdelen.

De Korpschef stelt het ontwerp van de jaarrekening op, dat vergezeld gaat van een verklaring omtrent de getrouwheid en de rechtmatigheid van de besteding, afgegeven door een bevoegde accountant. De Minister stelt de jaarrekening vast en brengt die ter kennis van de Staten-Generaal.

Beheersplan

Om te sturen op strategische beheersvraagstukken die een structurele doorwerking hebben binnen de bedrijfsvoering van het politiekorps wordt jaarlijks een beheersplan vastgesteld door de Minister. Dit plan wordt jaarlijks onder verantwoordelijkheid van de Korpschef opgesteld onder leiding van de directeur Bedrijfsvoering.

De inhoud en de indeling van het beheersplan hoeven jaarlijks niet identiek te zijn. Deze hangen mede af van het belang dat op sommige momenten aan bepaalde aspecten van de bedrijfsvoering wordt gehecht. Sommige onderdelen, zoals het organisatie- en formatieplan, zullen jaarlijks worden geactualiseerd. Andere onderdelen echter, zoals het loopbaanbeleid of het huisvestingsbeleid, zullen een langere looptijd kennen.

De hoofdpunten voor het beheersplan 2013 zijn:

- De indeling van de regionale eenheden in districten en basisteams.
- Sterktebeleid (sterkteverdeling, formatie, bezetting).
- Personeelsbeleid (leiderschap, loopbaanbeleid, mobiliteit, diversiteit e.d.).
- Informatievoorzienings- en ICT-beleid (beheer, onderhoud, vernieuwing, informatieorganisatie) i.e. het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014.

- Beleid op het gebied van materieel en huisvesting.
- Inrichting gegevenshuishouding ten behoeve van bedrijfsvoering.

De Minister stelt het beheersplan jaarlijks vast. De Korpschef rapporteert jaarlijks over dit onderwerp via het jaarverslag. De wijze waarop de Korpschef tussentijds rapporteert aan de Minister over de realisatie van het beheersplan wordt vastgelegd in een Ministeriële regeling.

Naast het beheersplan zijn de wettelijke bepalingen voor het financieel beheer en op het gebied van de inrichting van de organisatie en de taakuitvoering imperatief voor het korpsbeleid.

6.3.2 De koppeling van beleid en uitvoering

De sturing op de bedrijfsvoering binnen het Korps wordt zo efficiënt en sober mogelijk ingericht ten behoeve van de operatie (§ 6.6). Binnen het PDC is per functie het initiëren en ontwikkelen van het beleid en de uitvoering daarvan direct gekoppeld aan de PIOFACH-directeuren onder verantwoordelijkheid van de Directeur Bedrijfsvoering. De voorbereiding van de besluitvorming vindt plaats binnen de Korpsstaf, waarna besluitvorming plaatsvindt door de Korpsleiding, op initiatief van de Directeur Bedrijfsvoering. De vaststelling van beleid op het gebied van de bedrijfsvoering geschiedt, waar dat niet als onderdeel van de begroting of het beheersplan gebeurt door de Minister, door de Korpschef. Evaluatie van beleid vindt plaats door de PIOFACH-directeuren. De PIOFACH-directeuren hebben tevens een signalerende functie voor procesoverstijgende vraagstukken.

Beleidsvoorstellen op het gebied van ICT worden opgesteld door de CIO in afstemming met de Directeur Bedrijfsvoering. De Directeur Bedrijfsvoering handelt voor de uitvoering van het beleid op het gebied van de bedrijfsvoering in mandaat van de Korpschef. Het vastgestelde beleid wordt binnen het PDC uitgevoerd per functie onder leiding en verantwoordelijkheid van de desbetreffende PIOFACH-directeur.

De Directeur Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor de richting, de samenhang en de integraliteit op het gebied van de bedrijfsvoering. Hij zorgt voor de afstemming van vraag en aanbod van diensten binnen de bedrijfsvoering. Tevens ziet hij toe op de kwaliteit van de geleverde diensten. Het beleid op het gebied van de bedrijfsvoering binnen het Korps is volledig gecentraliseerd en de Directeur Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor het strategische, kaderstellende beleid. De Directeur Bedrijfsvoering wordt hierbij ondersteund door de Korpsstaf (zie § 5.6.2).

De CIO, die deel uitmaakt van de Korpsleiding, is verantwoordelijk voor het vaststellen van de vraag op het gebied van de informatievoorziening en ziet toe op de realisatie van de gehonoreerde wensen tot aanpassingen. De CIO is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het sturende, landelijk kaderstellende en richtinggevende beleid op het gebied van de informatievoorziening en ziet met doorzettingsmacht toe op de naleving daarvan. De CIO geeft leiding aan en is budgethouder voor de uitvoering van het Aanvalsprogramma informatievoorziening Politie 2011 – 2014.

Voor wat betreft de aansturing van de PIOFACH-directeuren is er voor twee bedrijfsvoeringsfuncties sprake van een verbijzondering:

- De directeur Financiën is het aanspreekpunt voor de korpsleiding voor alles wat te maken heeft met financiën en financial control en is namens de Korpschef het aanspreekpunt voor het departement aangaande de onderwerpen financiën en financial control. Vanuit zijn rol heeft de directeur Financiën de verantwoordelijkheid voor het opstellen van de begroting en hij overlegt de directeur Financiën periodiek met de korpsleiding over de korpsfinanciën, monitoring, managementrapportages, audits en (inrichting) control betreffende de financiën van het korps. De directeur Financiën valt hiërarchisch direct onder de Korpschef maar is geen lid van de korpsleiding. Functioneel valt de directeur Financiën onder de directeur Bedrijfsvoering en is lid van het Management Team Bedrijfsvoering. De directeur Financiën geeft (on)gevraagd advies aan de Korpschef over financiën en control binnen het korps en indien nodig aan de minister van VenJ (via DG Politie en FEZ/VenJ).
- De directeur Communicatie is verantwoordelijk voor de activiteiten van de dienst Communicatie binnen het PDC, maar wordt zelf, vanwege het bijzondere belang van corporate communicatie (zie § 5.6.1), rechtstreeks aangestuurd door de Korpschef.

De directeuren HRM, FM, Financiën, Communicatie en de CIO kunnen dwingende aanwijzingen of instructies geven over de toepassing of de uitvoering van het beleid binnen hun vakgebied.

De uitvoering van de bedrijfsvoering, en daarmee ook de sturing daarvan, vindt in overwegende mate plaats binnen het PDC. Binnen het PDC zijn er twee niveaus waar processen worden uitgevoerd: geconcentreerd op één plek of gedeconcentreerd binnen de eenheden.

Producten en diensten binnen de functies van het PDC worden zoveel mogelijk gestandaardiseerd. Ze worden aangeboden in de vorm van een diensten- en productencatalogus. Een beperkt deel van de bevoegdheden op het gebied van de bedrijfsvoering zal worden gemandateerd aan de Hoofden Bedrijfsvoering van de eenheden (zie § 5.5.3).

In de sturing op de bedrijfsvoering is het van belang de integraliteit van de bedrijfsvoering te borgen op strategisch, tactisch en operationeel niveau om daarmee het korps als een hechte eenheid te laten functioneren.

Zo wordt onder andere aandacht besteed aan:

- Het identificeren en specificeren van integrale producten en diensten en de beschikbaarstelling daarvan via een diensten- en productencatalogus.
- De uniformering van de bedrijfsvoeringsprocessen met bijzondere aandacht voor de onderlinge verbindingen.
- Het inrichten van een escalatieproces op de verschillende niveaus met heldere rollen voor de betrokkenen (waaronder Directeur Bedrijfsvoering, PIOFACH-directeuren en Hoofden Bedrijfsvoering).

6.3.3 Overleg en besluitvorming

De Hoofden Bedrijfsvoering van de eenheden worden hiërarchisch aangestuurd door de politiechefs van de eenheden. Zij zijn verantwoordelijk voor de aansluiting van door het PDC geleverde diensten op de operatie binnen hun eenheid. Zij houden voortdurend toezicht op de uitvoering van de dienstverlening binnen hun eenheid. Daartoe voeren zij regelmatig overleg met de leidinggevendenden van laag tot hoog binnen hun eenheden.

Voor de aanpak van knelpunten in de dagelijkse uitvoering kunnen de Hoofden Bedrijfsvoering zich primair richten tot de lokaal verantwoordelijke medewerkers van het PDC. Voor dringende of structurele aangelegenheden is de Directeur Bedrijfsvoering hun aanspreekpunt.

De Directeur Bedrijfsvoering overlegt regelmatig met de Hoofden Bedrijfsvoering, met de programmamanager PDC (in opbouwfase PDC) en de PIOFACH-directeuren en met hen gezamenlijk. Onderwerpen van gesprek daarbij zijn de integraliteit en de kwaliteit van de dienstverlening, de naleving van de gemaakte afspraken en de behoeften tot uitbreiding, aanvulling of wijziging van geboden diensten. In dat overleg worden vraag en aanbod van diensten voortdurend op elkaar afgestemd. Besluiten daartoe worden genomen door de Directeur Bedrijfsvoering waarbij finale besluitvorming plaatsvindt binnen de Korpsleiding. Zodoende bestaat een gesloten systeem waarbinnen actuele ontwikkelingen op het gebied van de bedrijfsvoering snel kunnen worden gedetecteerd en eventuele problemen of knelpunten voortvarend kunnen worden verholpen. Vanuit een functionele participatie in het Management Team Bedrijfsvoering werkt de directeur Financiën nauw samen met de Directeur Bedrijfsvoering en de directeuren van de andere bedrijfsvoeringsdiensten.

De CIO overlegt regelmatig met de Hoofden Bedrijfsvoering. Hij is degene die beslissingen neemt over de realisatie van de vraag aan diensten op ICT-gebied. Daarbij kan het gaan om zaken als de bedrijfszekerheid, het beheer en onderhoud en de behoeften tot uitbreiding, aanvulling of wijziging in de beschikbare functionaliteit.

De sturing op de bedrijfsvoering is op hoofdlijnen beschreven. In het Inrichtingsplan wordt een nadere uitwerking van het model gegeven en ingegaan op aspecten als de werking van het besturingsmodel, de vraagarticulatie, het dienstverleningsmodel, de integraliteit van de bedrijfsvoering en de rol van de hoofden bedrijfsvoering. Daar waar relevant worden interne en externe ervaringen (b.v. SSC Noord) meegenomen in de uitwerking.

6.4 Kwaliteit en innovatie

Binnen het Korps wordt door de Korpschef en de politiechefs van de regionale eenheden en de landelijke eenheid planmatig gestuurd op kwaliteit. Daarbij gaat het om een voortdurende kritische doorlichting van de samenwerking binnen het Korps en tussen het Korps en andere instanties. Aspecten waaraan gedacht moet worden zijn: de doelmatigheid en doeltreffendheid van de gemeenschappelijke werkprocessen, de kwaliteit van hulpmiddelen, de kwalificaties van medewerkers, de tevredenheid van de medewerkers en cultuur, gedrag en leiderschap binnen het Korps.

Kwaliteitsontwikkeling van hoofdprocessen en thema's is de verantwoordelijkheid van een lid van de Korpsleiding. Indien sprake is van grote financiële consequenties en/of hoge impact op de organisatie, kan worden gekozen voor het opstellen van een programma. Ook programma's worden onder directe aansturing van de Korpsleiding uitgevoerd.

Onder het gezag van de Minister houdt de Inspectie OOV (IOOV) toezicht op de taakuitvoering door de politie, de kwaliteitszorg door de politie, de kwaliteit van de politieopleidingen en de examinering en kan zij onderzoek doen naar ingrijpende gebeurtenissen waarbij de politie betrokken is. Dit laatste tenzij de Onderzoeksraad voor veiligheid een onderzoek instelt naar het desbetreffende voorval.

Er zal voor procesontwikkeling (kwaliteit, opleidingen, werkwijzen etc.) een vaste, op de politie toegesneden systematiek worden ontwikkeld en toegepast. Binnen de procesarchitectuur van het Korps worden de processen in onderlinge samenhang vastgelegd met behulp van eenduidige methoden en technieken. Bij de inrichting van de Korpsstaf zal rekening worden gehouden met het borgen van de hiervoor noodzakelijke expertise. Standaardisatie van de werkprocessen en de koppeling met de werkprocessen van de ketenpartners bieden mogelijkheden voor gerichte innovatie.

Verbetering en innovatie vinden plaats via kleinschalige, praktijkgerichte experimenten die, na gebleken succes, binnen het Korps programmatisch worden ingevoerd, nadat daartoe is besloten door de Korpschef. Korpsbrede verbeterprogramma's hebben altijd een afgebakende doorlooptijd en een duidelijke doelstelling. Ze kunnen worden uitgevoerd onder leiding van een politiechef van een regionale eenheid of van de landelijke eenheid, dan wel onder rechtstreekse verantwoordelijkheid van een lid van de Korpsleiding.

Ook op andere manieren wordt invulling gegeven aan het verbeteren en vernieuwen. Daarbij moet worden gedacht aan:

- Audits op het gebied van werkprocessen, het functioneren van onderdelen van het Korps en de aanpak van specifieke thema's.
- Korpsbrede vergelijkingen van operationele resultaten van overeenkomstige onderdelen.
- Bedrijfsmatige vergelijkingen van het functioneren van overeenkomstige onderdelen, mede op basis van het te creëren zicht op de kosten.
- Het begeleiden van onderzoeken en experimenten, mede op basis van ideeën van de 'werkvloer', tot verbetering van de doeltreffendheid en/of de doelmatigheid van het (operationeel) functioneren van het politiekorps.
- Volgen van relevante ontwikkelingen die mogelijk kunnen worden toegepast binnen de Nationale Politie.

De resultaten uit deze audits en onderzoeken worden besproken in het overleg tussen de Korpsleiding en de politiechefs van de regionale eenheden en de landelijke (operationele) eenheid. Beslissingen slaan neer in concrete doelstellingen of opdrachten.

7 Medewerkerparticipatie, medezeggenschap en collectieve belangenbehartiging

7.1 Inleiding

Met de voorgenomen aanpassing van de Politiewet ontstaat een nieuwe politieorganisatie die herziening op de huidige medezeggenschapsstructuur vereist. Tegelijkertijd wil de politie kijken naar de wijze waarop medewerkerparticipatie in de meer brede zin vorm kan krijgen.

In § 7.2 wordt kort ingegaan op het belang van medewerkerparticipatie. In § 7.3 zijn de uitgangspunten die gelden voor de inrichting van de medezeggenschap weergegeven, gevolgd door een beschrijving van de manier waarop de politie wil komen tot de medezeggenschapstructuur. De vorming van de Nationale Politie en inrichting van de medezeggenschap heeft consequenties voor het overleg met de vakorganisaties. Deze zijn in § 7.4 verwoord.

7.2 Medewerkerparticipatie

De politie is een organisatie die drijft op haar medewerkers. In dit Ontwerpplan komt dat op vele manieren terug. Daarom is het van groot belang dat medewerkers ook kunnen participeren in de beleidsvorming en beleidsevaluatie. Het gaat onder meer om het vormgeven van de professionele dialoog tussen medewerker en leidinggevende (werkoverleg), waarbij de kennis en kunde van de medewerker een plek krijgt in de sturing van de politie. Ook kan gebruikgemaakt worden van nieuwe media om de medewerkers te laten participeren. Medezeggenschap is in deze context te beschouwen als de geïstitutionaliseerde vorm van medewerkerparticipatie.

7.3 Medezeggenschap

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) stelt dat elke organisatie met meer dan vijftig medewerkers, in het belang van het goed functioneren van die organisatie in al haar doelstellingen, een medezeggenschapsorgaan instelt waarin de medewerkers zijn vertegenwoordigd. De kern van de WOR is dat de bestuurder in goed overleg met de medezeggenschapspartners komt tot een vorm waarin medezeggenschap plaatsvindt.

De politie onderschrijft het belang van professionele medezeggenschap. Medezeggenschap draagt bij aan het welbevinden van medewerkers, het functioneren van de organisatie en het realiseren van de organisatiedoelstellingen. Medezeggenschap raakt daarmee niet alleen de 'harde' Korpsdoelstellingen, maar ook bijvoorbeeld de kwaliteit van het werk en cultuur, gedrag en leiderschap. De medezeggenschap voorziet de (Korps)leiding van adviezen die kunnen bijdragen aan goede en adequate besluitvorming. In dat opzicht is de medezeggenschap te beschouwen als een (strategische) partner van de bestuurder van het Korps. Dit geldt voor een veelheid aan onderwerpen, maar in het bijzonder voor besluitvorming die betrekking heeft op personeel, inrichting van de organisatie, veiligheid, gezondheid en welzijn.

De medezeggenschap dient effectief en efficiënt ingericht te zijn en dient voldoende ondersteund en gefaciliteerd te worden om het werk ook op efficiënte en effectieve wijze te kunnen uitvoeren. De medezeggenschapstructuur dient daarom goed aan te sluiten op de zeggenschapstructuur. In aansluiting daarop zijn het werkoverleg en medewerkerparticipatie van belang voor een waardevolle medezeggenschap.

Uitgangspunten

Voor de inrichting en vormgeving van de medezeggenschap binnen de politie gelden de volgende uitgangspunten:

- De WOR vormt het kader voor de bevoegdheden van de medezeggenschap in het Korps.
- Conform de WOR vervult de medezeggenschap in het Korps haar rol in het belang van het goed functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen. Daarmee is het realiseren van de doelstellingen van de politie zowel voor de zeggenschap als de medezeggenschap leidend.
- Medezeggenschap volgt zeggenschap. In het verlengde hiervan vraagt centrale zeggenschap om centrale medezeggenschap.
- Zeggenschap vindt plaats op één niveau. Dat niveau is het startpunt voor de medezeggenschap.
- Snelheid, kwaliteit, transparantie en efficiëntie zijn, net als voor de zeggenschap, richtinggevend voor de medezeggenschap. Dit uiteraard binnen de kaders van de WOR.
- Medezeggenschap geldt niet over politieke besluiten (politiek primaat).
- Met de vorming van de Nationale Politie wijzigen de verhoudingen tussen Minister en Korpschef: zeggenschap verplaatst zich naar het Korps. Dit krijgt zijn uitwerking in het verdwijnen van medezeggenschapsthema's op het niveau van het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP).

Vertaling naar inrichting medezeggenschap

Bovenstaande uitgangspunten dienen vertaald te worden naar een duurzame inrichting van de medezeggenschap. Van belang voor de inrichting medezeggenschap is ook de wijze waarop binnen het Korps de zeggenschap uiteindelijk wordt verdeeld.

Inzet is een moderne en efficiënte vorm van medezeggenschap (snel, professioneel, betrokken, effectief), met ruim aandacht voor goed werkoverleg en (creatieve) medewerkerparticipatie. De medezeggenschapsstructuur dient te voorzien in de juiste balans tussen democratisch gehalte en een efficiënte inrichting van het overleg tussen zeggenschap en medezeggenschap.

Dialogoog met de medezeggenschap

In het Inrichtingsplan zal worden beschreven hoe de medewerkerparticipatie vorm gegeven gaat worden en hoe de inrichting van de medezeggenschap eruit komt te zien. Dat is in dit Ontwerpplan nog niet opgenomen omdat de bestuurder dit zorgvuldig en in overleg met de medezeggenschap (COR i.o.) tot stand wil laten komen. In de periode tot oplevering van het Inrichtingsplan gaat de Korpsleiding in gesprek met de COR i.o. om in gezamenlijkheid te komen tot afspraken over de inrichting van de medezeggenschap. Zowel bestuurder als medezeggenschap krijgen hierbij de gelegenheid om de eigen visie op medezeggenschap te verwoorden. Ook wordt met de medezeggenschap gesproken over de wijze waarop medewerkerparticipatie en werkoverleg uitgewerkt en gerealiseerd kunnen worden. Deze aanpak heeft de steun van de COR i.o.

7.4 Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP)

Wat de vorming van de Nationale Politie betekent voor het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) wordt hieronder toegelicht.

Centraal Georganiseerd Overleg Politie

In het CGOP overleggen de vier politievakorganisaties met de Minister over de arbeidsvoorwaarden in de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO). De Minister is en blijft verantwoordelijk voor het overleg met de vakorganisaties over de arbeidsvoorwaarden. Het departement is verantwoordelijk voor de inzetbrieven. De Korpschef ondersteunt de Minister bij diens besprekingen met de vakbonden. Er zal komende tijd bezien en met betrokken partijen overlegd worden welke medezeggenschapsthema's die nu nog bij het CGOP op de agenda staan veeleer op hun plek zijn in het overleg van de Korpschef met de (C)OR. Bij wijziging is aanpassing van het Besluit Overleg en Medezeggenschap (BOM) aan de orde.

Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid

De ROP is het centrale overlegplatform van de gezamenlijke sectorwerkgevers en werknemers bij de overheid. Ook de werkgevers en werknemers in de sector Politie zijn vertegenwoordigd in de ROP. De ROP heeft diverse taken, waaronder de verantwoordelijkheid voor de aard en de inhoud van de pensioenvoorziening van het overheidspersoneel.

De aanpassing van de medezeggenschapsstructuur heeft geen consequenties voor de ROP.

Bijlagen

1. Begrippenlijst¹³

Term	Definitie
Basisteam	Lokaal politieteam waarbinnen alle basistaken van het politiewerk kunnen worden uitgevoerd.
Best of Breed	Best of Breed (BOB) is letterlijk de beste onder zijn gelijken, modules van verschillende gespecialiseerde leveranciers. Binnen dit ontwerpplan betreft het een optimalisatie van de beschikbare applicaties ten behoeve van een efficiënte en effectieve procesuitvoering.
Briefingunit	Onderdeel van de dienst Regionale en Landelijke Informatie Organisatie (RIO/LIO) van waaruit de lijn wordt ondersteund bij voorbereiden en uitvoeren van de briefing en debriefing. De briefingunits zijn op ieder sturingsniveau van de organisatie aanwezig.
Business Intelligence Competence Center	Binnen het Business Intelligence Competence Center werken medewerkers uit de Intelligence en de ICT samen om maximaal rendement te halen uit de beschikbare informatievoorzieningen
CIO	Chief Information Officer. Toegevoegd aan MT KNP bij ICT onderwerpen en vanaf de inwerkingtreding van de herziene Politiewet tijdelijk toegevoegd aan de korpsleiding. Verantwoordelijk voor vraagarticulatie en Aanvalsprogramma informatievoorziening 2011-2014.
Click-Call-Face	Dienstverleningsconcept waarbij leidinggevenden en medewerkers zelf zo veel mogelijk eenvoudige standaardvragen en –handelingen uitvoeren (click), en voor meer complexe verzoeken toegang hebben tot ondersteuning en expertise (call en face).
Criminele Inlichtingen Eenheid	De CIE behelst het, al dan niet heimelijk, inwinnen van informatie omtrent geprioriteerde thema's op het gebied van (zware) criminaliteit, door onder meer het runnen van informanten. CIE is onderdeel van DRIO.
Dag 1	Omvat alle basisactiviteiten om ervoor te zorgen dat Korpschef 'in control' is op de dag dat de Nationale Politie formeel van start gaat. In control zijn betekent dat de Nationale Politie kan voldoen aan de wet- en regelgeving en in in- en externe uitingen overkomt als één concern.
Dienst	Onderdeel binnen een regionale eenheid waarbinnen op regionaal niveau taken zijn belegd die omwille van effectiviteit of efficiency niet binnen de districten of basisteams zijn ondergebracht. Ook de landelijke eenheid kent diensten.
Directeur Bedrijfsvoering	Lid van de korpsleiding verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering.
Directeur Operatiën	Lid van de korpsleiding verantwoordelijk voor de operatie.
Directeur Operatiën, plaatsvervangend Korpschef	Lid van de korpsleiding verantwoordelijk voor de operatie en tevens plaatsvervangend Korpschef.
District	Het verzorgingsgebied van de regionale eenheid is territoriaal verdeeld in een aantal districten.
Districtschef	De districtschef is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van het district. Tevens is de districtschef in zijn gebied verantwoordelijk voor de openbare orde en veiligheid.
Eenheid	Regionale of landelijke eenheid
Expertise	Betreft de hoogwaardige kennis van een bepaald fenomeen, zoals bijvoorbeeld cybercrime of mensenhandel.
Facility Management	Facility Management is verantwoordelijk voor het beheer van alle (aan de functie gerelateerde) bedrijfsmiddelen, alsmede voor de kwalitatieve instandhouding, tijdsgevoerde vervanging en vernieuwing daarvan.
FoBo	Front office, Back office. Werkwijze om dienders te ondersteunen bij het bevragen en vastleggen van informatie.
Functioneel onderdeel	Dienst binnen een eenheid (regionaal of landelijk)

¹³ De begrippen van de op te leveren producten (met genoemde opleverdata) in deze lijst zijn gebaseerd op de stand van zaken van per 1 oktober 2011, de datum van eerste oplevering van het Ontwerpplan.

Term	Definitie
Geconcentreerde taken	Taken zijn in beginsel op één locatie georganiseerd.
Gedeconcentreerde taken	Taken zijn qua verantwoordelijkheid centraal belegd, bijvoorbeeld in de PDC. De taakuitvoering wordt in voorkomende gevallen gedeconcentreerd (op regionaal of lokaal niveau) georganiseerd bij taken die alleen op locatie uitgevoerd kunnen worden (bv. reproductie, postafhandeling) en bij taken waarbij nabijheid en aanspreekbaarheid belangrijk is.
GRIP	GRIP staat voor Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijding Procedure. De GRIP-procedure omvat landelijke afspraken voor de operationele en bestuurlijke opschaling bij incident- en rampenbestrijding. In de GRIP-procedure wordt onderscheid gemaakt in verschillende opschalingsstadia, ook wel coördinatiealarmen genoemd. Bij elk van de vier coördinatiealarmen (GRIP 1 t/m 4) wordt de organisatie verder opgebouwd en krijgen organisatieonderdelen en functionarissen specifieke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden toegewezen. Afhankelijk van onder meer aard, omvang en ernst van het (dreigende) incident worden partners betrokken.
Handhaving	Handhaving beslaat het geheel van activiteiten van de politie om het naleefgedrag van burgers en bedrijven te vergroten.
Hoofd Bedrijfsvoering	Lid van de leiding van een regionale of de landelijke eenheid en verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering(taken) binnen het onderdeel.
Infodesk	De infodesk is het continu (24/7) beschikbaar en bereikbaar operationeel informatieloket voor een regionale eenheid.
Informatieknoppunt	Operationeel informatieloket dicht bij een uitvoerend team gepositioneerd.
Inrichtingsplan	Product dat op 1 december 2011 aan de Minister van Veiligheid en Justitie wordt opgeleverd. In dit plan is het voorstel voor ontwerp van één korps uitgewerkt tot op het niveau van de eenheden. Dit product is de basis voor de voorbereiding van de personele transformatie.
Intake	Intake is het selecteren, doorgeleiden en afhandelen van alle op initiatief van de burger (inclusief bedrijf of instelling) tot stand gekomen (klant)contacten, die leiden tot een vorm van dienstverlening van de politie, passend binnen de kerntaken.
Intelligence	Intelligence is het op systematische en toegankelijke wijze verzamelen, analyseren en interpreteren van informatie voor een politieaanpak op maat.
Internationale Rechtshulpverzoeken Centrum	Het IRC verzorgt de intake van rechtshulpverzoeken uit het buitenland. Eenvoudige verzoeken, waarbij geen specifieke tactische opsporingsactiviteiten of opsporingsbevoegdheden nodig zijn, worden binnen het IRC zelf afgedaan.
Klantcontactcentrum	Aanspreekpunten waar medewerkers en leidinggevenden hun vragen aan diensten van de PDC kunnen stellen.
Korpschef	De Korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie.
Kwartiermaker Bedrijfsvoering	De Kwartiermaker Bedrijfsvoering is aangewezen door de Minister van Veiligheid en Justitie en is lid van het managementteam Kwartiermaker Nationale Politie, tevens beoogd Directeur Bedrijfsvoering van de Nationale Politie.
Kwartiermaker Nationale Politie	De Kwartiermaker Nationale Politie (KNP) is aangewezen door de Minister van Veiligheid en Justitie en is opdrachtnemer om het Inrichtingsplan en realisatieplan op te leveren per 1 december. Hij is tevens beoogd Korpschef van de Nationale Politie.
Kwartiermaker Operatiën	De Kwartiermaker Operatiën is aangewezen door de Minister van Veiligheid en Justitie en is lid van het managementteam Kwartiermaker Nationale Politie, tevens beoogd Directeur Operatiën van de Nationale Politie. Er zijn twee kwartiermakers Operatiën.
Landelijk niveau	Het niveau waarop de landelijke eenheid opereert.
Landelijke eenheid	De landelijke eenheid van de politie, bij Ministeriële regeling aan te wijzen, belast met de uitvoering van landelijke georganiseerde politietaken. In lagere regelgeving aangeduid als landelijke eenheid politiediensten.
Lokaal niveau	Het niveau waarop de districten en/of basisteams opereren.
Management Self Service	Leidinggevenden zijn via beschikbare ICT in staat kennis te nemen van de gegevens over medewerkers en deze te autoriseren, te fiatteren en te wijzigen.
Medewerker Self Service	Medewerkers zijn zelf via beschikbare ICT in staat om de hen betreffende gegevens zelf te wijzigen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het zelf invoeren van gewerkte uren, gevolgde opleidingen en declaraties.
Nationaal niveau	Het niveau van het korps als geheel.
Noodhulp	Noodhulp verlenen is de afhandeling van alle bij de politie gemelde incidenten of gebeurtenissen waarvan die afhandeling op basis van aard en/of omstandigheden dusdanig spoedeisend is, dat de burger geen of nagenoeg geen uitstel verwacht.

Term	Definitie
Nodale oriëntatie	Mensen, goederen, geld en informatie verplaatsen zich van plaats naar plaats gebruikmakend van infrastructuur. Het aangrijpingspunt voor de politie ligt daar waar de stromen over de infrastructuur samenkomen: de knooppunten van nationale en internationale infrastructurele netwerken. Daarbij gaat het om knooppunten ('nodes') in stromen van mensen, goederen, geld en informatie in de fysieke én in de virtuele wereld. Op deze knooppunten kan de politie actuele en potentiële dreigingen signaleren en daarop tijdig interveniëren of daarover deskundig adviseren. Dit wordt de nodale oriëntatie genoemd.
Ontwerpplan	Het product dat 1 oktober 2011 aan de Minister van Ven J wordt opgeleverd. Hierin is op hoofdlijnen de verdeling van taken over de regionale eenheden, de landelijke eenheid en het PDC vastgelegd. Ook wel genoemd "schetsontwerp".
Opsporing	Het onderzoeken van feiten en omstandigheden van het strafbaar feit ter vergaring van bewijs ten behoeve van het OM.
PIOFACH	PIOFACH is een acroniem binnen de bedrijfsvoering waarmee alle relevante bedrijfsvoeringselementen gebundeld zijn. PIOFACH staat voor Personeel, Inkoop, Organisatie, Financiën, Automatisering, Communicatie en Huisvesting. Specifiek voor de Politie worden de volgende bedrijfsvoeringsfuncties onderkend als onderdeel van het ontwerpplan: Human Resource Management, Facility Management, Financiën, Informatievoorziening en Communicatie.
Politiechef	De politiechef is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding van een regionale eenheid, alsmede voor de openbare orde en veiligheid in zijn gebied. Voor de landelijke eenheid is een politiechef verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en de totale politiezorg die de landelijke eenheid levert.
Politiedienstencentrum	Het onderdeel waarin de bedrijfsvoeringstaken zijn opgenomen. Het PDC geeft uitvoering aan transactieverwerkende processen (bulk), expertise (waaronder analyse van bedrijfsvoeringsprocessen en -zaken) en de adviesfunctie voor de eenheden. Daarnaast wordt in het PDC beleid gemaakt.
Politieservicecentrum	Politieservicecentrum (0900-8844) verzorgt de 24/7 telefonische intake van meldingen en het opnemen en verwerken van telefonische- en internetaangiften.
Producten	Producten of resultaten die door het programma opgeleverd moeten worden zijn: het Programmaplan, Ontwerpvoorstel, Inrichtingsplan, Realisatieplan en Communicatieplan.
Programma	Een programma bestaat uit meerdere projecten en activiteiten die een gezamenlijk, hoger gelegen doel hebben.
Programmamanager	Programmamanagers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse besturing van een programma, de risico's, de aandachtspunten, de conflicten, de prioriteiten, de communicatie, en de levering van de producten en de nieuwe bekwaamheden. Een programmamanager legt verantwoording af aan de korpsleiding.
Programmaplan Nationale Politie	Product dat voor 1 augustus 2011 aan de Minister van Veiligheid en Justitie is opgeleverd. In het plan wordt beschreven op welke wijze het Programma Nationale Politie vorm wordt gegeven. Daarnaast beschrijft het Programmaplan de scope van het programma, de communicatie over het programma en de kwaliteitsbeheersing van het programma.
Project	Een project is een clustering van activiteiten, met een begin en een eind.
Realisatieplan	Product dat voor 1 december 2011 aan de Minister van Veiligheid en Justitie wordt opgeleverd. In dit plan staat hoe de fasering en de volgorde van de reorganisatie in de periode na inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet eruit ziet.
Real-time Intelligence Center	Het Real-time Intelligence Center is een gedeconcentreerd knooppunt dat 24/7 actuele en relevante informatie veredelt en verstrekt aan politiemedewerkers binnen de operatie, bijvoorbeeld bij gelegenheid van het uitgeven van een melding.
Regionaal niveau	Het niveau waarop de regionale eenheid opereert.
Regionale eenheid	Eén van de 10 regionale eenheden van het korps Nationale Politie. De eenheden zijn belast met de uitvoering van de politietaak.
Regionale Informatie Organisatie	De Regionale Informatieorganisatie (RIO) is verantwoordelijk voor het overzicht op en inzicht in de regionale en lokale veiligheidssituatie en draagt zodoende bij aan de sturing op het politiewerk. Daartoe legt de RIO zich toe op het verzamelen, inwinnen, ontsluiten, veredelen, analyseren, coördineren, verstrekken, verwerken en beheren van informatie.
Regionale Inlichtingen Dienst	De RID behelst het, al dan niet heimelijk, inwinnen van informatie over geprioriteerde thema's op het gebied van de democratische rechtsorde en nationale veiligheid. De RID-WIV krijgt eigenstandige, (team-)ondersteunende en verbindende taken. De RID-WIV heeft een eigenstandige taak bij het uitvoeren van operationele onderzoeken. De RID-WIV levert in ondersteunende zin bijstand aan operaties en

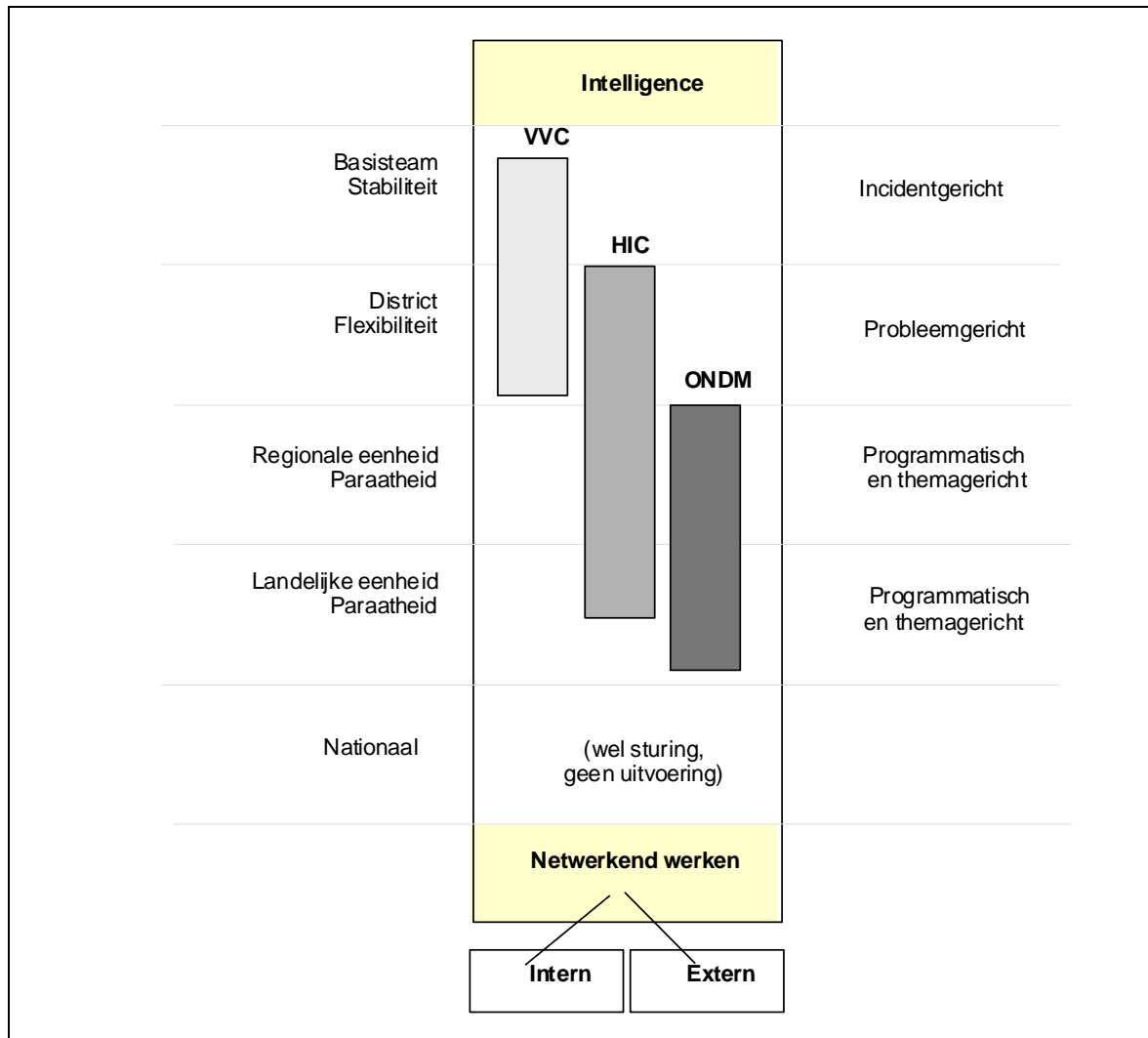
Term	Definitie
	onderzoeken van de AIVD en vervult in het kader van de verbindende taak een loketfunctie naar het lokaal en regionaal bestuur en de politieorganisatie. (onder regie en gezag van de AIVD).
Sensing	Geautomatiseerde waarneming ten behoeve van het verkrijgen van informatie, bijvoorbeeld ANPR.
SGBO	De politie werkt bij grote evenementen, (dreigende) rampen, crisis en terroristische aanslagen volgens de procedures van een Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden (SGBO). Een SGBO heeft een duidelijke bevelsstructuur en werkt onder het lokaal bevoegd gezag van de burgemeester of de (hoofd) officier van justitie. Een SGBO leidt de inzet van politie.
Specialisme	Betreft de specifieke operationele kennis en vaardigheid binnen een vakgebied.
Sturing	In de sturing van de politie kan onderscheid worden gemaakt tussen externe sturing door het (lokaal) gezag en interne sturing door of namens de Korpschef. Wanneer gesproken wordt over externe sturing op de Nationale Politie heeft dit betrekking op gezag, beleid, beheer en toezicht op kwaliteit. Interne sturing richt zich als pendant van de externe sturing op uitvoering, bedrijfsvoering en kwaliteit. Sturing richt zich daarmee op een doelgerichte inzet, de doelmatigheid van de organisatie, de taakuitvoering en de kwaliteit van de politie binnen het complexe geheel van de verschillende wettelijke en afhankelijkheidsrelaties binnen het politiebestedel.
Stuurploeg	Stuurploegen bepalen, op basis van het toewijzingskader, welk criminaliteitsprobleem op welk niveau wordt aangepakt. Bij de sturing gaat het tevens om prioriteren van het werkaanbod en het maken van concrete keuzes voor de aanpak. De stuurploegen op de verschillende niveaus worden ondersteund door medewerkers vanuit de informatieorganisatie. In de stuurploegen zijn het Openbaar Ministerie en politie vertegenwoordigd.
Territoriaal onderdeel	Onderdelen van een regionale eenheid op het lokale niveau (districten en basisteams).
TGO	Het Team Grootchalige Opsporing betreft een specifieke vorm van acute opschaling. Een TGO wordt ad hoc samengesteld bij een kapitaal delict of opsporingsincident met vergelijkbare impact.
Toewijzingskader	Door het gezag vastgesteld beleid (kader) dat leidend is voor de toewijzing welk criminaliteitsprobleem op welk niveau wordt aangepakt.
ZSM	Zo Snel, Slim en Simpel Mogelijk (ZSM) is een concept om zaken snel, eenvoudig en direct af te handelen.

2. Lijst van gehanteerde afkortingen

24/7	24 uur per dag, zeven dagen per week
3D	Drie dimensionaal
AIVD	Algemene Inlichtingen en Veiligheidsdienst
ANPR	Automatic Number Plate Recognition
AOE	Aanhouding & Ondersteunings Eenheid
ATH personeel	Administratief, technisch en huishoudelijk personeel
BICC	Business Intelligence Competency Center
BOM	Besluit Overleg en Medezeggenschap
BUK	Bewapening, Uitrusting, Kleding
CAO	Collectie arbeidsovereenkomst
CBB	Coördinator Bewaken en Beveiligen
CCB	Conflict en Crisisbeheersing
CEAS	Commissie Afhandeling Strafzaken
CGOP	Centraal Georganiseerd Overleg Politie
CIE	Criminele Inlichtingen Eenheid
CIO	Chief Information Officer
COPI	Commando Plaats Incident
COR	Centrale Ondernemingsraad
DG Politie	Directeur-Generaal Politie
DKDB	Dienst Koninklijke en Diplomatieke beveiliging
DMT	Districtsmanagementteam
DLOS	Dienst Landelijke Operationele Samenwerking
DLR	Dienst Landelijke Recherche
DLIO	Dienst Landelijke Informatie Organisatie
DRIO	Dienst Regionale Informatie Organisatie
DROS	Dienst Regionale Operationele Samenwerking
DRR	Dienst Regionale Recherche
DSI	Dienst Speciale Interventies
DSRT	Dienst Specialistische Recherche Toepassingen
ERP	Enterprise Resource Planning
ESS	Employee Self Service
FCS	Forensisch Service Centrum
FinEC	Financieel Economische Criminaliteit
FIU	Financial Intelligence Unit
FoBo	Front Office, Back Office
Fte	Full Time Equivalent
GGZ	Geestelijke Gezondheidszorg
GHOR	Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen
GRIP	Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijding Procedure
HIC	High Impact Crime
HRM	Human Resource Management
ICT	Informatie en Communicatie Technologie
IGP	Informatie Gestuurde Politie (ook wel: Intelligence Gestuurde Politie)
IOOV	Inspectie openbare orde en veiligheid
IRC	Internationaal rechtshulpcentrum
KLPD	Korps Landelijke Politiediensten
KMar	Koninklijke Marechaussee
KNP	Kwartiermaker Nationale Politie
LID	Landelijke Inlichtingen Dienst
LIO	Landelijke Informatie Organisatie
LOC	Landelijk Operationeel Centrum
LOCC	Landelijk Operationeel Coördinatie Centrum
LOS	Landelijk Operationele Staf
LSGBO	Landelijke Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden
MARAP	Maandrapportage

MD	Management Development
MKB	Midden en Klein Bedrijf
MSS	Manager Self Service
NCIE	Nationale Criminele Inlichtingen Eenheid
NPSB	Nederlandse Politie Sportbond
OKMT	Operationeel Korps Management Team
OM	Openbaar Ministerie
ONDM	Ondermijning
OR	Ondernemingsraad
OVD-R	Officier van Dienst – Recherche
PD	Plaats delict
P&C	Planning en Control
PDC	Politiedienstencentrum
PPS	Publiek Private Samenwerking
Progis	Programma Informatievoorziening Strafrechtketen
PSC	Politieservicecentrum
RBP	Referentiemodel Bedrijfsprocessen Politie
RID	Regionale Inlichtingen Dienst
RIEC	Regionaal Informatie en Expertise Centrum
RIO	Regionale Informatie Organisatie
RMT	Regionaal Management Team
ROC	Regionaal Operationeel Centrum
ROP	Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid
ROT	Regionaal Operationeel Team
RTIC	Realtime Intelligence Center
Salduz	(verwijzing naar) Salduz-arrest
SGBO	Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden
SMVP	Stichting Maatschappelijke Veiligheid en Politie
STO	Sectie Technische Ondersteuning
TBS	Ter beschikking stelling
TGO	Team Grootschalige Opsporing
VNO – NCW	Verbond Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
VtsPN	Voorziening tot samenwerking Politie Nederland
VVC	Veel voorkomende criminaliteit
WOB	Wet Openbaarheid van Bestuur
WOD	Werken onder dekmantel
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WPolg	Wet Politiegegevens
ZSM	Zo Snel, Slim en Simpel Mogelijk

3. Overlappende verantwoordelijkheidsniveaus criminaliteitsvelden



4. Tabel verdeling operationele taken eenheden

De bovenregionale taken van de bovenregionale teams (BRT's) komen met de komst van de Nationale Politie te vervallen. Gelet op de criteria die worden gehanteerd bij de verdeling van de taken op het gebied van de opsporing zijn de taken van de BRT's, zoals nu voorzien, als volgt verdeeld over de regionale eenheden en de landelijke eenheid. Deze taakverdeling zal in het Inrichtingsplan nader worden uitgewerkt.

Taakveld		Belegd bij				
		Korps	Landelijke eenheid	Regionale eenheid	District	Basisteam
1.	Bovenregionale Recherchetaken – middencriminaliteit		Criminaliteitsveld High Impact Crime en Ondernijning	Criminaliteitsveld High Impact Crime en Ondernijning	Criminaliteitsveld High Impact crime en veelvoorkomende criminaliteit	Criminaliteitsveld Veelvoorkomende Criminaliteit
2.	Bovenregionale Recherchetaken – FinEC		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; Dienst Landelijke Recherche (DLR)	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; Dienst Regionale Recherche (DRR)	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; districtrecherche	
3.	Bovenregionale Recherchetaken – Milieu		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR		
4.	Bovenregionale Recherchetaken – Landelijke specialismen		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR		
5.	Team Executie Strafvonnissen		Belegd bij de landelijke eenheid.			

De specifiek genoemde taken in het Uitvoeringsprogramma Nationale Politie, de Kwartiermakeropdracht en de aanvullende kaders vanuit de Minister zijn toebedeeld aan organisatieonderdelen op basis van de ontwerpprincipes. Een overzicht hiervan is, op basis van het huidige inzicht, hieronder opgenomen. Ook deze verdeling zal in het Inrichtingsplan nader worden uitgewerkt.

Taakveld		Belegd bij				
		Korps	Landelijke eenheid	Regionale eenheid	District	Basisteam
1.	Dienst verkeerspolitie KLPD		Onderdeel van de landelijke eenheid; dienst Infrastructuur			
2.	Verkeerstaak		Onderdeel van de landelijke eenheid; dienst Infrastructuur	Onderdeel regionale eenheid; Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS)		Onderdeel regionale eenheid; baspolitiezorg en noodhulp op (snel)wegen
3.	Dienst waterpolitie KLPD		Onderdeel van de landelijke eenheid; dienst Infrastructuur			
4.	Politietaak te water		Onderdeel van de landelijke eenheid; dienst Infrastructuur			Onderdeel regionale eenheid; baspolitiezorg
5.	Dienst spoorwegen KLPD		Onderdeel van de landelijke eenheid; dienst Infrastructuur			
6.	Dienst luchtvaartpolitie KLPD		Onderdeel van de landelijke eenheid; dienst Infrastructuur			
7.	Dienst Nationale Recherche (incl. NCIE)		Onderdeel van de landelijke eenheid; DLR			

- Waakzaam en dienstbaar -

Taakveld		Belegd bij				
		Korps	Landelijke eenheid	Regionale eenheid	District	Basisteam
8.	Dienst IPOL		Onderdeel van de landelijke eenheid; LIO			
9.	Dienst specialistische recherche toepassingen (incl. WOD – werken onder dekmantel)		Belegd bij de landelijke eenheid (wordt nader uitgewerkt)			
10.	Werken onder dekmantel (infiltratie, stelselmatige inwinning van informatie, pseudokoop)		Belegd bij de landelijke eenheid (wordt nader uitgewerkt)			
11.	Dienst speciale interventies en Aanhoudings- en ondersteuningseenheid		Belegd bij de landelijke eenheid, in combinatie met de AOE's (wordt nader uitgewerkt)			
12.	Dienst operationele samenwerking		Onderdeel van de landelijke eenheid; Dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS)			
13.	Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging		Onderdeel van de landelijke eenheid; Dienst Bewaken & Beveiligen			
14.	Interregionale rechtshulp Centra (IRC) en internationale betrekkingen ¹⁴	Coördinatie internationale betrekkingen (zowel operationele als de niet-operationele samenwerking)	IRC is onderdeel van de landelijke eenheid; LIO	IRC is onderdeel van de regionale eenheid; DRIO		
15.	Observatie		Belegd bij de landelijke eenheid (wordt nader uitgewerkt)	Onderdeel van de regionale eenheid; DRR		
16.	Cybercrime		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR		
17.	Digitaal rechercheren		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; Districtsrecherche	
18.	FinEC/financieel rechercheren		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; Districtsrecherche	
19.	Fraude		Als expertise en specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR		
20.	Kinderporno/zeden		Als specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Als specialisme belegd bij de regio-eenheid; DRR		
21.	Forensische Opsporing		Als specialisme belegd bij de landelijke eenheid; DLR	Belegd bij de regionale eenheid; wordt nader uitgewerkt afhankelijk van de ontwikkeling van de Forensische service centra's (FSC's)		

¹⁴ De coördinatie van de internationale betrekkingen op de niet operationele taken is belegd bij de korpsstaf. De overige taken i.h.k.v. internationale samenwerking worden nader uitgewerkt in het Inrichtingsplan.

- Waakzaam en dienstbaar -

Taakveld		Belegd bij				
		Korps	Landelijke eenheid	Regionale eenheid	District	Basisteam
22.	Intelligence	Onderdeel van de landelijke eenheid; LIO-gedeconcentreerd knooppunt op nationaal niveau	Onderdeel van de landelijke eenheid; LIO	Onderdeel van de regionale eenheid; DRIO	Onderdeel van de regionale eenheid; DRIO - gedeconcentreerd informatieknooppunt op districtsniveau	Onderdeel van de regionale eenheid; DRIO - gedeconcentreerd op basisteamniveau
23.	Regionale inlichtingendienst (RID)		Onderdeel van de landelijke eenheid; LIO	Onderdeel van de regionale eenheid; DRIO		
24.	Criminele inlichtingeneenheid		Onderdeel van de landelijke eenheid; LIO	Onderdeel van de regionale eenheid; DRIO		
25.	Infodesk		Onderdeel van de landelijke eenheid; LIO	Onderdeel van de regionale eenheid; DRIO		
26.	Meldkamerorganisatie		Onderdeel van de landelijke eenheid	Onderdeel van de regionale eenheid		
27.	Mobiele Eenheden		Onderdeel van de Landelijke eenheid; ME spoorwegpolitie	Onderdeel van de regionale eenheid; DROS		
28.	Staven grootschalig optreden		Belegd bij de landelijke eenheid ; NSGBO en SGBO landelijke eenheid	Belegd bij de regionale eenheid; DROS		
29.	Arrestantenzorg			Belegd bij de regionale eenheid; DROS		
30.	Parketpolitie			Belegd bij de regionale eenheid; DROS		
31.	Levende have		Belegd bij de landelijke eenheid ; operationele ondersteuning, gedeconcentreerd op locatie weggezet (speurhonden, specialistische honden, paarden)	Belegd bij de regionale eenheid; DROS (surveillancehonden)		
32.	Dierenpolitie / 144		Belegd bij de landelijke eenheid ; Intake 144			Onderdeel van de regionale eenheid; basisteams (uitvoering)
33.	Korpscheftaken ¹⁵	Monitorfunctie		Onderdeel van de regionale eenheid; DROS (coördinatie)		Onderdeel van de regionale eenheid; basisteams (uitvoering)
34.	Executie van strafvonnissen		Onderdeel van de landelijke eenheid; groep Georganiseerde Onttrekkingen (TBS team)	Onderdeel van de regionale eenheid; DROS (coördinatie)		Onderdeel van de regionale eenheid; basisteams (uitvoering)
35.	Concept frontoffice backoffice (FoBo)		Belegd bij de landelijke eenheid (wordt nader uitgewerkt)	Belegd bij de regionale eenheid (wordt nader uitgewerkt)		
36.	ZSM			Belegd bij de regionale eenheid (wordt nader uitgewerkt)		

¹⁵ Advisering, vergunningverlening en het uitoefenen van toezicht op het gebied van de bijzondere wetgeving (de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus, het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaren, de Wet Wapens en Munitie, de Flora en Faunawet en de Wet Explosieven voor Civiel Gebruik).

5. Tabel verdeling taken bovenregionale samenwerkingsverbanden

De Nederlandse politie kent een grote hoeveelheid bijzondere projecten (hulpstructuren)- landelijke en bovenregionale initiatieven, voorzieningen en samenwerkingverbanden – met uiteenlopende doelen, opdrachtgevers en financieringsstelsels. Ook binnen de nieuwe politieorganisatie zal behoefte blijven bestaan aan het tijdelijk of structureel organiseren van aandacht, mensen en middelen. Bij de overgang naar de Nationale Politie worden alle bestaande bijzondere projecten kritisch tegen het licht gehouden en ofwel *geheel gestopt of afgebouwd* dan wel *voortgezet*.

Bij de keuze of en hoe de bestaande projecten worden voortgezet speelt een aantal zaken een rol. Allereerst uiteraard de vraag of het project nog nodig is. In sommige gevallen was al voorzien dat het zou stoppen. In andere gevallen kunnen de betreffende activiteiten worden belegd binnen het reguliere takenpakket.

In onderstaande tabel wordt, op basis van het huidige inzicht, per project aangegeven of, en zo ja hoe deze wordt voortgezet in de nieuwe politieorganisatie.

Onderwerp	Belegd bij een lid van de korpsleiding	Beheer of taak belegd bij de Korpsstaf	Belegd in een eenheid of binnen PDC	Stopt
Subsidies en financiering uit bovenregionaal financieringsfonds Raad van Korpschefs¹⁶				
Pearls in Policing		X		
Stichting Meld Misdaad Anoniem		X		
Stichting Nederlands Politie Museum		X		
Stichting Nederlands Politie Orkest		X		
Stichting SMVP		X		
Stichting Tuin van Bezinning		X		
Vereniging NPSB incl. Topsport		X		
Project buitengerechtelijke afdoening	X			
Meerjarenprogramma jeugd	X			
Taakorganisatie Vreemdelingen (TOV)	X			
Project Beslag	X			
Project Informatiebeveiliging	X			
Project Versterking politietaken in verkeer	X			
EU-politicoördinator	X			
Landelijke overvalcoördinatie	X			

¹⁶ Door de Raad van Korpschefs wordt een centraal fonds beheerd ten behoeve van de financiering van bovenregionale voorzieningen. Het fonds wordt gevuld door de Korpsen. Bij de door dit fonds gefinancierde activiteiten kan een onderscheid gemaakt worden in (1) subsidiëring van meer of minder structurele uitvoeringsprogramma's; (2) subsidiëring van incidentele projecten en activiteiten; en (3) subsidiëring van gelieerde rechtspersonen.

- Waakzaam en dienstbaar -

Onderwerp	Belegd bij een lid van de korpsleiding	Beheer of taak belegd bij de Korpsstaf	Belegd in een eenheid of binnen PDC	Stopt
Landelijk Expertisecentrum Eergerelateerd Geweld	X			
Landelijk Expertisecentrum Diversiteit			X	
Programma Geweld	X			
Programma Huiselijk geweld	X			
Landelijk platform vuurwapens	X			
Milieu Expertise Centrum	X			
Project Meten Landelijke Politieprestaties		X		
Programma Professionele weerbaarheid		X		
PolitieKennisNet				X
Project Onderzoek wapens en munitie				X
VtsPN organisatieonderdelen				
Expertisecentrum personeelvoorziening			X	
HRM projectorganisatie			X	
Kwaliteitsbureau Politie		X		
Voorziening voor Product- en Procesontwikkeling		X		
Politie onderwijsraad		X		
Nederlands Politie Instituut				X

6. Naamgeving eenheden

Wat betreft de namen van de eenheden wordt de naamgeving van de gerechtelijke kaart gehanteerd:

Eenheden	Voormalige Korpsen
1. Noord-Nederland	Groningen, Fryslân, Drenthe
2. Oost-Nederland	IJsselland, Twente, Noord- en Oost-Gelderland, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid
3. Noord-Holland	Kennemerland, Noord-Holland Noord, Zaanstreek-Waterland
4. Amsterdam	Amsterdam-Amstelland
5. Midden-Nederland	Utrecht, Gooi en Vechtstreek, Flevoland
6. Den Haag	Haaglanden, Hollands Midden
7. Rotterdam	Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Holland Zuid
8. Oost-Brabant	Brabant Zuid-Oost, Brabant-Noord
9. Limburg	Limburg-Zuid, Limburg-Noord
10. Zeeland-West-Brabant	Midden- en West-Brabant, Zeeland
11. Landelijke eenheid	KLPD

7. Tabel verdeling uitvoering Bedrijfsvoeringsprocessen

De tabel geeft per proces, op basis van het huidige inzicht, de organisatorische verdeling, waarbij de processen zijn ingedeeld aan de hand van waar het zwaartepunt van de uitvoering plaatsvindt. In het Inrichtingsplan wordt een verdere verbijzondering gegeven van de verhoudingen tussen de uitvoering binnen het PDC (geconcentreerd), vanuit het PDC (gedeconcentreerd) en de uitvoering die is belegd binnen de eenheden.

Proces	PDC: geconcentreerd	PDC: gedeconcentreerd	Binnen de eenheden
HRM	<ul style="list-style-type: none"> • Leidinggeven • HR Beleid • Werven en plaatsen • Evalueren en ontwikkelen personeel • Uitstroom personeel • Managen personeelsinformatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Advies (generalistisch) • Personeelszorg 	<ul style="list-style-type: none"> • Capaciteitsmanagement
Facilitair	<ul style="list-style-type: none"> • Facility Management • Servicedesk • Logistiek • Productontwikkeling • BUK (bewapening, uitrusting, kleding) • Inkoop • Contractbeheer 	<ul style="list-style-type: none"> • Huisvesting • Uitvoeren en coördinatie facilitaire productie • Documentaire informatievoorziening • Mobiliteit 	
Financiën	<ul style="list-style-type: none"> • Crediteurenadministratie • Grootboekadministratie • Vaste activa • Rekening-courantverhouding • Onkostendeclaraties • Liquide middelen • Debiteuren • Externe rapportage • Tax management • Interne controle en audit • Treasuryfunctie • Risicomanagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Liquide middelen • Project / management accounting • Planning, analyse & control 	

Proces	PDC: geconcentreerd	PDC: gedeconcentreerd	Binnen de eenheden
Informatievoorziening * deze processen worden binnen CIO-office uitgevoerd	<ul style="list-style-type: none"> • Regie op vraagarticulatie * • Strategie en beleid * • Architectuur * • Informatiemanagement * • Portfoliomanagement * • Innovatie * • ICT-control, -audit, -risk en contractmanagement * • Informatiebeveiliging * • Regie op functioneel beheer * • Leveren ICT-diensten • Regie ICT-diensten • Ontwikkeling • Applicatie- en technologiebeheer • Exploitatie 	<ul style="list-style-type: none"> • Vraagarticulatie • Programma- en projectmanagement • Functionele sturing op functioneel beheer, gegevensbeheer en datamartbeheer¹⁷ 	
Communicatie * dit proces wordt binnen PDC uitgevoerd	<ul style="list-style-type: none"> • Interne communicatie * • Publiekscommunicatie • Relatie- en issuemanagement • Arbeidsmarktcommunicatie • Corporate communicatie 		<ul style="list-style-type: none"> • Opsporingscommunicatie • Risico- en crisiscommunicatie • Media en persvoorlichting

¹⁷ Het beheren van al dan niet gestructureerde gegevens in een tijdelijk databestand.

8. Tabel verdeling taken tussen Korpsstaf en andere eenheden

	Korpsstaf	Staven binnen de eenheden (regionale eenheden of landelijke eenheid)	PDC-staf
Bestuurs- ondersteuning	<p><i>Gericht op verantwoordelijkheid Korpschef en overige leden Korpsleiding</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Besluitvorming Korpsleiding • Ondersteuning in- en externe overleggen • Afhandeling ambtsberichten voor Kamervragen • Coördinatie op consultatie op wet- en regelgeving • Ontwikkelen en beheren mandaten Korpschef en politiechefs • Coördinatiepunt WOB-verzoeken en afhandeling van complexe, politiek-bestuurlijk of operationeel gevoelige WOB verzoeken, of omdat er eenduidige beantwoording benodigd is. • Advisering op ambtenaren- en arbeidsrecht. • Coördinatie en monitorfunctie Korpscheftaken 	<p><i>Gericht op verantwoordelijkheid politiechef en overige leden eenheidsleiding</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Besluitvorming eenheidsleiding • Ondersteuning in- en externe overleggen • Afhandeling WOB verzoeken • Ondersteunende staf voor (uitvoering van) Korpscheftaken 	<p><i>Gericht op verantwoordelijkheid leiding PDC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Besluitvorming eenheidsleiding • Ondersteuning in- en externe overleggen
Planning & Control	<p><i>Gericht op monitoring en ondersteuning van de sturing op Korpsresultaten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Korpscontroller • Business control op Korpsniveau • Monitoring Korpsresultaten • Aanleveren informatie t.b.v. planning en control 	<p><i>Gericht op monitoring en ondersteuning van de sturing op eenheidsresultaten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Controllers in de eenheden, hiërarchisch aangestuurd door Korpscontroller. • Business control op eenheidsniveau • Monitoring eenheidsresultaten • Aanleveren informatie t.b.v. planning en control 	<p><i>Gericht op monitoring en ondersteuning van de sturing op resultaten PDC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Controllers in de PDC, hiërarchisch aangestuurd door Korpscontroller. • Business control op niveau PDC • Monitoring resultaten PDC • Aanleveren informatie t.b.v. planning en control

	Korpsstaf	Staven binnen de eenheden (regionale eenheden of landelijke eenheid)	PDC-staf
Ondersteuning van de sturing op de operatie	<p><i>Gericht op ondersteuning van de sturing op de operatie, beleids- en vakontwikkeling en kwaliteit.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteuning van de nationale sturing van de politie (vanuit informatieknooppunt, gedeconcentreerde eenheid LIO) • Beleidsontwikkeling en –ondersteuning op geselecteerde onderwerpen • Besluitvorming over beleid • Coördinatie beleid (integraliteit en eenheid) • Programmamanagement • Kwaliteitszorg (kwaliteitstelsels) • Beheer bedrijfsarchitectuur • Onderzoek en ontwikkeling (incl. monitorfunctie) 	<p><i>Gericht op ondersteuning van de sturing op de operatie, beleids- en vakontwikkeling en kwaliteit.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sturing op operatie vanuit resultaatverantwoordelijkheid • Nationale informatiecoördinatie door LIO (landelijke eenheid) • Beleidsontwikkeling m.b.t. de operationele en bedrijfsvoeringstaken die in het organisatieonderdeel zijn belegd. • Beleidsontwikkeling en –ondersteuning t.b.v. processen en landelijke thema's, inclusief sturing op kwaliteit • Implementatie van beleid • Sturing op kwaliteit van het werk 	N.v.t.
Ondersteuning van de sturing op de bedrijfsvoering	<p><i>Gericht op ondersteuning van de integrale sturing</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrale sturing op standards en kaders • Advisering inzake Management Development 	<p><i>Gericht op vraagarticulatie en uitvoeren vastgesteld beleid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Vraagarticulatie m.b.t. bedrijfsvoering alsmede in de lijn brengen daarvan • Uitvoering van vastgestelde beleid 	<p><i>Gericht op beleidsontwikkeling en uitvoering van vastgestelde beleid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleidsontwikkeling bedrijfsvoering • Uitvoering van vastgesteld beleid
Corporate Communicatie	<p><i>Gericht op communicatie vanuit Nationaal niveau, Korpscommunicatie en beleid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen van korpscommunicatie (corporate communicatie); • Geven van strategisch advies en ondersteuning aan korpsleiding; • Landelijke woordvoering; • Landelijke regievoering op de verschillende communicatieprocessen binnen het korps. 	<p><i>Gericht op communicatie binnen de eenheid en operationele woordvoering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dagelijkse ondersteuning lijnchefs (intern en extern); • Actualiseren en aanvullen van content internet en intranet op regionaal niveau; • Ondersteuning lokale campagnes; • Operationele woordvoering; • Onderhouden contacten ketenpartners; • Advies, woordvoering en ondersteuning TGO en SGBO; • Opsporingscommunicatie. 	<p><i>Gericht op communicatie binnen de PDC</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Redactiewerkzaamheden; • Projectcommunicatie en communicatieadvies; • Ontwikkelen communicatiemiddelen, publieksinformatie en campagnes; • Personeelsmagazine; • Ontwikkeling en beheer huisstijl; • Ontwikkeling en beheer intranet/websites; • Audiovisuele ondersteuning; • Identificeren en monitoren landelijke thema's en issues;

	Korpsstaf	Staven binnen de eenheden (regionale eenheden of landelijke eenheid)	PDC-staf
			<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren communicatie- en imago-onderzoek; • Opleiding en training communicatiemedewerkers; • Inkoop communicatiediensten en –middelen; • Interne communicatie PDC.
Internationale betrekkingen	<p><i>Gericht op (coördinatie van) internationale betrekkingen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coördinatie op internationale betrekkingen (zowel operationele als niet-operationele samenwerking) • Voorbereiding bestuurlijke overleggen Korpsleiding m.b.t. internationale samenwerking 	N.v.t.	N.v.t.
Veiligheid, integriteit en klachtafhandeling	<p><i>Gericht op veiligheids- en integriteitsbeleid</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiligheids- en integriteitsbeleid • Eenduidige kaderstelling op de wijze van klachtafhandeling. Monitoring van de klachtafhandeling van het korps. Coördinatie op binnenkomst en afdoening van klachten op het niveau van het korps. • Coördinatie interne strafrechtelijke onderzoeken • Toetsing (eenduidigheid en rechtsgelijkheid) op afdoening disciplinaire onderzoeken in geval van zware zaken 	<p><i>Gericht op uitvoering van beleid en klachtafhandeling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coördinatie op binnenkomst en afdoening van klachten op het niveau van de eenheid • Uitvoeren en afdoen van disciplinaire onderzoeken • Uitvoeren van interne strafrechtelijke onderzoeken. 	<p><i>Gericht op uitvoering van beleid en klachtafhandeling</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Coördinatie op binnenkomst en afdoening van klachten op het niveau van het PDC • Uitvoeren en afdoen van disciplinaire onderzoeken
Kabinet en protocol	<p><i>Gericht op representatie, secretariaat en transport</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretariaat • Representatie • Transport 	<p><i>Gericht op representatie, secretariaat en transport</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretariaat • Representatie • Transport 	<p><i>Gericht op representatie, secretariaat en transport</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretariaat • Representatie • Transport

9. **Programmaplan**

**PROGRAMMAPLAN
NATIONALE POLITIE**

Waakzaam en Dienstbaar

Den Haag, 19 september 2011

Inhoudsopgave

<i>Waakzaam en Dienstbaar</i>	05
1 Doelstelling en reikwijdte programmaplan	07
2 De opdracht voor de Kwartiermaker Nationale Politie	09
3 Waarom de Nationale Politie	11
4 Scope van het programma en interferentiemanagement	13
5 Producten	17
6 Aanpak en tijdslijnen	21
7 Communicatie	27
8 Programmabeheersing	29
Bijlagen	37
1 Opdracht Kwartiermaker Nationale Politie	
2 Bronnen en geraadpleegde documenten	
3 Metaplanning	
4 Rollen binnen de programmaorganisatie	
5 Begrippenlijst	
6 Landelijke thema's	

WAAKZAAM EN DIENSTBAAR

De politie dient de publieke zaak. Als zwaarmacht van de overheid biedt de politie in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag bescherming, bestrijdt zij onrecht en draagt zij bij aan een goed functionerende rechtsstaat. Van oudsher vertegenwoordigt de politie de morele waarden van de rechtsstaat. De politie bindt en reguleert de samenleving door 'ontsporingen' - van burenruzies tot het optreden van criminele groeperingen – te bestrijden.

De belangrijkste maatstaf voor goed politiewerk is het vertrouwen dat de burger heeft in het werk van 'haar' politie.¹ Zij verwacht een politie die er snel is en handelt als de burger in nood verkeert. Zij verwacht een politie die het lijf, vrijheid en bezit van mensen beschermt. Zij verwacht een politie die mensen op het goede spoor houdt en die mensen aanpakt die de vrede en de rust in de samenleving verstoren. Zij verwacht een politie die empatisch, vriendelijk en loyaal is. Maar zij verwacht ook dat de politie doortastend en streng handelt als dat nodig is. Zij verwacht een moedige politie die in actie komt om de burgers te beschermen, als het moet met gevaar voor eigen leven en welzijn. Zij verwacht een onafhankelijke en rechtvaardige politie die geen onderscheid maakt tussen bevolkingsgroepen, ongeacht hun geloof, geaardheid of maatschappelijke positie. Zij verwacht tot slot ook een morele politie die in haar handelen altijd nastreeft dat er recht wordt gedaan aan de rechten, belangen en wensen van burgers in de samenleving, waakzaam en dienstbaar.

De politie is een organisatie die zorgt voor herkenbare orde in de samenleving. Deze taak verandert niet. De context waarin de politie opereert wel. De politie staat in het brandpunt van de maatschappelijke ontwikkelingen en publieke aandacht. Het zijn van zwaarmacht van de overheid vraagt dan ook om een weloverwogen toepassing van de bevoegdheden en een stevige verantwoording van handelen achteraf. Het vertrouwen van burgers en bestuurders in goed politiewerk is hierbij van grote betekenis omdat het een belangrijke graadmeter is voor de acceptatie van het gezag en het handelen van de politie. Naast een normatieve legitimiteit – welke zich baseert op fundamentele beginselen of waarden als legaliteit, rechtmatigheid en menselijke waardigheid – baseert de politie zich ook op een sociale legitimiteit wat het kader levert van waaruit burgers politieoptreden begrijpen en gerechtvaardigd achten. Waar normatieve legitimiteit vraagt om enige distantie tussen burger en politie, vraagt sociale legitimiteit juist om betrokkenheid tussen de partijen.

Dit spanningsveld vraagt om een flexibele politie die zijn basis vindt in de kernwaarden van politiewerk. In de Code Blauw zijn deze genoemd: respect, transparantie, verantwoordelijkheid, betrokkenheid, betrouwbaarheid, rechtvaardigheid en balans. Deze innerlijke waardenoriëntatie vormt het hart van het politievakmanschap en bepaalt de relatie van de politie tot de omgeving – soms dichtbij, soms met enige distantie. Politiewerk is in essentie een kwestie van op- en afschalen. Dit op- en afschalen moet snel gebeuren, steeds weer opnieuw in wisselende omstandigheden, dag en nacht, zeven dagen in de week. Hierbij past een slagvaardige organisatie gevormd door competente politiemensen die doortastend en transparant hun werk doen. Actiebereidheid, actie-intelligentie en steeds weer situationeel overwicht creëren, zijn hierbij belangrijke ingrediënten. De kwaliteit van politiewerk bewijst zich op straat, op de plaats delict en in gesprekken met slachtoffers en in het contact met daders. Het hiertoe benodigde vakmanschap en de professionaliteit vormen het hart van een maatschappelijk geïntegreerde politie.

¹ Uit : Essenties van politiewerk, H. Wierda, de schijnwerper op professioneel politiewerk, 2009.

1 Doelstelling en reikwijdte programmaplan

De doelstelling en de reikwijdte van het programmaplan worden hieronder beschreven, waarna in paragraaf 1.3 de leeswijzer voor het programmaplan uiteen wordt gezet.

1.1 Doelstelling van het programmaplan

De veiligheid voor burgers en het werk van de agent staan centraal bij het functioneren van de nationale politie. Dat wordt bereikt door het geven van ruimte aan de professional, zo weinig mogelijk bureaucratie, een minimum aan bestuurlijke drukte en een effectieve opsporing.

De politie moet de burgers helpen hun directe omgeving veilig te houden. Overlast en veelvoorkomende criminaliteit zal gericht worden aangepakt. Ook zal de politie de minder zichtbare, zware, de maatschappij ontwrichtende criminaliteit bestrijden.

De agenten mogen een organisatie verwachten waarin zij hun werk zo goed mogelijk kunnen doen. Een korps dat flexibel en slagvaardig kan inspelen op de behoefte tot aanpak van wisselende veiligheidsproblemen. Een politiekorps waarin elke agent goed toegerust en opgeleid de straat op gaat. Met leidinggevendendie betrokken zijn bij het welbevinden van hun medewerkers. Waarin de professionele ruimte van de medewerkers groot is, de ICT goed geregeld en de administratieve lasten beperkt zijn. Een politiekorps waarvan de onderdelen goed met elkaar samenwerken, een korps dat functioneert als een hechte eenheid met heldere sturingslijnen gebaseerd op actuele informatievoorziening.

Het Uitvoeringsprogramma Nationale Politie (d.d. 31 maart 2011) is een nadere uitwerking van de afspraken met betrekking tot de vorming van nationale politie vastgelegd in het regeer- en gedoogakkoord van 30 september 2010. De reeds in het Uitvoeringsprogramma genoemde Kwartiermakeropdracht werd op 2 mei 2011 vastgesteld.

Het programmaplan Nationale Politie beschrijft de wijze waarop de Nationale Politie vorm wordt gegeven, inclusief de opdracht aan en taakverdeling tussen de kwartiermakers en wanneer, welke producten gereed zijn. Daarnaast wordt de ondersteuning van de Kwartiermaker Nationale Politie (KNP) beschreven om invulling te geven aan diens opdracht en wordt ingegaan op de te treffen voorbereidende activiteiten om op 'dag 1' te kunnen functioneren als Nationale Politie.

1.2 Reikwijdte van het programmaplan

Het programma Nationale Politie loopt tot en met 31 december 2013.¹⁸ Dit valt uiteen in twee fasen:

- Ontwerp- en voorbereidingsfase - dit beslaat de gehele periode tot inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet (geplande datum 1 januari 2012)
- Realisatiefase - van 1 januari 2012 tot en met 31 december 2013 (2 jaar)

Dit programmaplan concentreert zich op de activiteiten die in nauwe samenhang en afstemming met de DG Politie moeten worden uitgevoerd tijdens de ontwerp- en voorbereidingsfase en geeft een globale doorkijk voor de periode na inwerkingtreding van de wet, de realisatiefase. Het is het eerste product dat door de Minister van Veiligheid en Justitie (VenJ) gevraagd is in de kwartiermakersopdracht van 2 mei 2011.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 is de opdracht voor de Kwartiermaker Nationale Politie opgenomen, waarna hoofdstuk 3 ingaat op het waarom van de Nationale Politie. De scope en interferentiemanagement van het programma worden omschreven in hoofdstuk 4, terwijl in hoofdstuk 5 op de op te leveren producten binnen het programma wordt ingegaan. Onderwerp van hoofdstuk 6 is aanpak en tijdlijnen, waarna in hoofdstuk 7 de communicatie volgt. Afgesloten wordt met hoofdstuk 8 dat ingaat op de programmabeheersing. Het programmaplan bevat 6 bijlagen.

¹⁸ Dit is afhankelijk van de parlementaire behandeling van de wetgeving.

2 De opdracht voor de Kwartiermaker Nationale Politie

De kwartiermakersopdracht behelst de opdracht die de KNP van de Minister van VenJ heeft gekregen tot vormgeving van de Nationale Politie.¹⁹ Gedurende de ontwerp- en voorbereidingsfase zal de politiewet 1993 nog van kracht zijn. Dit betekent zoals afgesproken in de Transitieafspraken van 22 februari jl.²⁰ dat er door de KNP voorbereidingen kunnen worden getroffen maar er nog geen onomkeerbare stappen gezet zullen worden totdat de nieuwe Politiewet in werking is getreden. Het Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie (31 maart 2011) wordt als uitgangspunt en kader gehanteerd bij het uitwerken van de kwartiermakersopdracht. Hiermee wordt geborgd dat de verschillende activiteiten en producten die worden uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van de DG Politie en daarbinnen ter uitvoering van de kwartiermakersopdracht de activiteiten en producten die worden uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van de Kwartiermaker Nationale Politie goed op elkaar zijn afgestemd. Het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de KNP. Organisatorische consequenties zullen worden meegenomen in het Ontwerp en het Inrichtingsplan van het politiekorps.

2.1 Kwartiermakersopdracht

De kwartiermakersopdracht is voor de KNP leidend bij het vormgeven van de Nationale Politie en bij het realiseren van de Nationale Politie. De opdracht voor de KNP wordt uitgesplitst in vier deelopdrachten:

1. opdrachten die zien op het landelijke korps als geheel;
2. een deelopdracht die ziet op de landelijke eenheid/eenheden;
3. een deelopdracht die ziet op de regionale eenheden;
4. een deelopdracht betreffende de bedrijfsvoering waaronder het Politiedienstencentrum (PDC).

2.2 Kernopgave

De kernopgave voor de KNP is, aldus de kwartiermakersopdracht, dat er voor eind 2011 een inrichtingsplan en een realisatieplan Nationale Politie zijn gemaakt. Deze kernopgave wordt vervolgens nader uitgewerkt in de kwartiermakersopdracht met een beschrijving van:

- de onderdelen van het inrichtingsplan en het realisatieplan;
- de organisatie en taakverdeling van één landelijk korps, de landelijke eenheid, de regionale eenheden en het PDC;
- de eisen aan het transitieproces;
- de planning van de op te leveren producten waarbij drie belangrijke momenten in 2011 vallen:
 - voor 1 augustus doet de KNP een voorstel voor de wijze waarop de veranderingen worden vormgegeven;
 - voor 1 oktober doet de KNP een voorstel voor het ontwerp van één korps, bestaande uit 10 regionale eenheden, een landelijke eenheid/eenheden en één landelijke dienst voor ondersteunende bedrijfsvoeringstaken: het politiedienstencentrum (PDC);
 - voor 1 december heeft de KNP een inrichtingsplan en een realisatieplan gereed voor voorlegging aan de Minister van VenJ via het Directoraat-Generaal Politie.

2.3 Voorwaarden en uitgangspunten van de Minister van VenJ

De Minister van VenJ stelt dat de vorming van de Nationale Politie wordt gerealiseerd binnen de voorwaarden dat:

- prestaties van de politie beter worden;
- landelijke en lokale prioriteiten worden gerealiseerd;
- het aanvalsplan bureaucratie wordt uitgevoerd, onder regie van DG Politie;
- de ICT wordt verbeterd vanaf 1 mei 2011, onder regie van DG Politie;
- de operationele politiesterkte 49.500 fte's blijft;

¹⁹ Opdracht aan KNP d.d. 2 mei 2011 van de Minister van VenJ.

²⁰ Transitieafspraken tussen de Minister van VenJ, het korpsbeheerdersberaad en de voorzitter van het College van procureurs-generaal ten behoeve van de transitie naar een nationale politie, 22 februari 2011.

- de budgettaire voorwaarden van het regeerakkoord, inclusief de efficiencymaatregelen op de overhead en de daarmee samenhangende besparingen, niet worden overschreden.

Verder is hierbij door de Minister van VenJ gesteld dat de KNP bij de vormgeving van zijn plannen de medezeggenschap betreft in de vorm van de Centrale Ondernemingsraad i.o. (COR).

Aanvullend op de kwartiermakersopdracht is het Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie van de Minister van VenJ²¹ leidend voor de KNP. Verder zijn er aanvullende opdrachten aan de KNP verstrekt die in het inrichtingsplan van 1 december 2011 dienen te zijn verwerkt:

- meldkamerorganisatie (visie project meldkamer van de toekomst);
- maatregelen kwaliteitsverbetering (taskforce instroom personeel);
- cybercrime, zeden en kinderporno.

²¹ Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale Politie – een startdocument –, Den Haag, 21 maart 2011.

3 Waarom de Nationale Politie

De Nationale Politie staat waakzaam en dienstbaar voor de waarden van de rechtsstaat. Hoofddoelstelling van de Nationale Politie is Nederland veiliger maken. Drijfveren voor de vorming van de Nationale Politie zijn het:

- behouden en vergroten van de legitimiteit van de politie;
- verhogen van de politieprestaties;
- vergroten van de professionele ruimte van de diender;
- verhogen van de efficiency om besparingen te realiseren.

3.1 Behouden en vergroten van de legitimiteit van de politie

Met de vorming van de Nationale Politie wordt de legitimiteit van de politie behouden en vergroot door in ondergeschiktheid van het bevoegd gezag, het:

- (als zwaarmacht) weloverwogen toepassen van de bevoegdheden en een stevige verantwoording van handelen achteraf;
- naast normatieve legitimiteit (gebaseerd op fundamentele beginselen of waarden als legaliteit, rechtmatigheid en menselijke waardigheid) nastreven van sociale legitimiteit (burgers begrijpen politietoetreden en achten dit gerechtvaardigd);
- vergroten van de uniformiteit van het politietoetreden;
- met één gezicht naar buiten treden;
- hanteren van een probleemgeoriënteerde aanpak waarin maatschappelijke effecten centraal staan

3.2 Verhogen politieprestaties

Met de vorming van de Nationale Politie worden de politieprestaties verhoogd door het:

- vergroten van de operationele slagkracht door flexibel en slagvaardig in te spelen op de behoefte tot aanpak van wisselende veiligheidsproblemen;
- vereenvoudigen van de besturing van de politie door het bouwen van één korps dat in alle geledingen optreedt als een eenheid met duidelijk beschreven taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden;
- richten van de sturing op operationeel gebied op prestaties en resultaten, niet op input;
- verbeteren en vernieuwen van de opsporing;
- toepassen van effectievere en efficiëntere methoden van werken in de intake, de noodhulp en de handhaving;
- verbeteren van de specialistische ondersteuning van operationele werkzaamheden;
- intensiveren van de samenwerking met de ketenpartners;
- verbeteren en vereenvoudigen van de werkprocessen ter vergroting van de effectiviteit;
- binnen de politie versterken en verdiepen van de informatie-uitwisseling met de overheid (zoals Regionale Intelligence en Expertise centra (RIEC's), veiligheidshuizen, het Vastgoed intelligence centrum etc.) en met het bedrijfsleven.

3.3 Vergroten professionele ruimte diender

Met de vorming van de Nationale Politie wordt de professionele ruimte van de diender vergroot door:

- visie op leiderschap;
- sturen op waarden;
- het verminderen van de administratieve lasten voor de politieorganisatie;
- het creëren van voldoende handelings- en beslissingsruimte voor politiemensen om in te spelen op veranderende omstandigheden of plotselinge, ingrijpende gebeurtenissen;
- het verhogen van het vakmanschap, het beter toerusten van de diender, zowel qua middelen als qua opleiding;
- het minimaliseren van de bestuurlijke drukte;
- het verbeteren van de ICT.

3.4 Verhogen efficiency om besparingen te realiseren

Met de vorming van de Nationale Politie worden besparingen gerealiseerd door het:

- voortdurend binnen alle onderdelen – met inachtneming van verschillen naar tijd, plaats en omstandigheden – streven naar maximale resultaten en prestaties door de meest effectieve aanpak tegen zo laag mogelijke kosten;
- stroomlijnen van de inrichting van de bedrijfsvoering (PDC);
- reduceren van de niet-operationele sterkte;
- beheersen van de financiële situatie.

4 Scope van het programma en interferentiemanagement

In deze paragraaf wordt de scope van het programma beschreven. Hiermee wordt bedoeld een antwoord te geven op de vraag waarvoor het programma *verantwoordelijk* is en waarvoor niet, om het uiteindelijke programmaresultaat, een Nationale Politie die ingericht is per 31 december 2013, te realiseren. De scope van de opdracht is gebaseerd op de opdracht die de Minister van VenJ aan de KNP heeft verstrekt.

4.1 Scope in relatie tot huidige verantwoordelijkheden

Zolang er geen nieuwe wet is geldt de huidige wet. Dat betekent dat de verantwoordelijkheid voor het functioneren van de huidige 26 korpsen (regio's en het KLPD) berust bij de korpsbeheerders, het regionaal college, de hoofdofficieren van justitie en de korpschefs. Dit is nog eens vastgelegd in de transitieafspraken tussen de Minister van VenJ, de voorzitter van het College van procureurs-generaal en de korpsbeheerders. De Minister heeft aangedrongen op 'rolvastheid'. Dat betekent dat de korpsen tot de inwerkingtreding van de wet verantwoordelijk zijn voor de prestaties van en het beheer over de politie.

Partijen die wensen hebben ten aanzien van het ontwerp en de inrichting van de Nationale Politie brengen die in bij de Minister van VenJ of de DG Politie, zodat in het opdrachtgeversoverleg vastgesteld wordt of er aanvullende opdrachten aan de KNP worden verstrekt.

4.2 Scope van het programma

De volgende onderwerpen worden geadresseerd:

1. de entiteiten die binnen en buiten de scope van het programma vallen;
2. de scope van de ontwerp- en voorbereidingsfase;
3. de scope van de realisatiefase;
4. interferentiemanagement.

In de tijd geplaatst is het programma gestart op 2 mei 2011. Bij het bepalen van de verdere scope worden twee fasen onderscheiden: de ontwerp- en voorbereidingsfase die loopt tot aan de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet, en de realisatiefase die start met de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet en die, gerekend vanaf 1 januari 2012²², loopt tot 31 december 2013.

Ad 1. Entiteiten

Ten eerste dient scherp bepaald te worden op welke entiteiten dit programma betrekking heeft. Dit zijn de volgende:

- de huidige 26 korpsen;
- de Politieacademie;
- de voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN).

Buiten de scope van het programma valt (de reorganisatie van) DG Politie en het politiekorps Caribisch Nederland

Ad 2. Scope van de ontwerp- en voorbereidingsfase

In de ontwerp- en voorbereidingsfase valt in ieder geval binnen de scope van het programma:

- de oplevering van de producten genoemd in hoofdstuk 5;
- de voorbereidingen die getroffen worden om op 'dag 1' als nieuwe organisatie operationeel te zijn;
- het formuleren ten behoeve van het 'going concern' van enkele quick wins in de bedrijfsvoering;
- het vaststellen van een veranderstrategie;
- de communicatie over het programma richting het politieveld;
- het ontwikkelen van de Nederlandse politie naar één korpscultuur Nationale Politie;

²² afhankelijk van de parlementaire behandeling van de wetgeving

- de afstemming met en inrichting van de medezeggenschap;
- een beschrijving van de gewenste werkwijze en wijze van samenwerken binnen het korps.

Buiten de scope van het programma tijdens de ontwerp- en voorbereidingsfase valt in ieder geval:

- de verantwoordelijkheid voor 'going concern' ofwel de dagelijkse operatie;
- de verantwoordelijkheid voor de politieprestaties, inclusief een operationele sterkte van 49.500;
- het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie;
- de woordvoering over politieke en bestuurlijke onderwerpen;
- de realisatie van de besparingen binnen de bedrijfsvoering;
- het beheer van de vtsPN;
- de voorbereiding van andere organisaties op inrichtingsconsequenties door de vorming van de Nationale Politie;
- de businesscase 'Onderwijs, kennis en onderzoek'.

Ad 3. Scope van de realisatiefase

In de realisatiefase valt in ieder geval het volgende binnen de scope van het programma:

- de realisatie en implementatie van de producten genoemd in hoofdstuk 5;
- de realisatie van de activiteiten ten behoeve van voorbereiding 'dag 1';
- het doorontwikkelen van de Nederlandse politie naar één korpscultuur Nationale Politie.

Buiten de scope van het programma tijdens de realisatiefase valt in ieder geval:

- de verantwoordelijkheid voor 'going concern' ofwel de dagelijkse operatie. Dit is tijdens de realisatiefase de verantwoordelijkheid van de Korpschef.

Vanaf het moment van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet is de Korpschef integraal verantwoordelijk voor 'going concern' én het programma Nationale Politie. Tijdens de realisatiefase zullen onderwerpen die eerst tot het programma Nationale Politie behoorden geleidelijk overgaan naar 'going concern'. Van enkele onderwerpen zal in de komende maanden, dit hangt samen met de inrichting van de Nationale Politie, bepaald moeten worden of zij vanaf het moment van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet worden belegd binnen het programma Nationale Politie of binnen 'going concern'. Twee belangrijke voorbeelden hiervan zijn de realisatie van de besparingen binnen de bedrijfsvoering en de implementatie van het 'Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie'.

Ad 4. Interferentiemanagement

Buiten het programma zijn er tal van parallelle trajecten waar het programma niet voor verantwoordelijk is, maar die met het programma kunnen interfereren dan wel waarmee afhankelijkheden bestaan. Vandaar dat interferentiemanagement onderdeel uitmaakt van het programma Nationale Politie.

In deze paragraaf worden de belangrijkste op dit moment onderkende trajecten genoemd met daarbij een beschrijving van de wijze waarop deze interferenties en afhankelijkheden worden gemanaged. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen trajecten die binnen en trajecten die buiten de beïnvloedingssfeer van het programma vallen. Uiteraard wordt deze lijst stelselmatig up-to-date gehouden.

Onderkende interferenties en trajecten waarmee afhankelijkheden bestaan

1. diverse wetgevingstrajecten (o.a. herziening gerechtelijke kaart)
2. landelijke prioriteiten
3. 'Nederland veiliger' (versterking opsporing en basispolitiezorg)
4. de operationele sterkte
5. het traject meldkamers
6. de implementatie van het Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP)
7. 'Aanvalsplan bureaucratie'
8. de reorganisatie van DG Politie
9. 'Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie'
10. ontwikkelingen op het terrein van de Politieacademie

11. VtsPN
12. de besparingen in de bedrijfsvoering
13. de benoeming van de korpsleiding en de leiding van de eenheden
14. ontwikkelingen ten aanzien van veiligheidsregio's

Wijze van managen van onderkende interferenties en afhankelijkheden

Alhoewel de genoemde onderwerpen niet binnen de scope van het programma Nationale Politie vallen wordt er vanwege de interferentie dan wel afhankelijkheid een actie gekoppeld aan elk onderwerp. Deze actie kan zijn:

- monitoren van interferenties en afhankelijkheden, de KNP is echter niet verantwoordelijk voor de effecten/uitkomsten;
- afstemming zoeken over dan wel participeren in de onderwerpen, de KNP is echter niet verantwoordelijk voor de effecten/uitkomsten.

5 Producten

De hierna te noemen producten zijn onderdeel van de kernopdracht van de KNP om de voorwaarden te creëren voor het inrichten van de Nationale Politie. Het voorstel voor het ontwerp van één korps, het inrichtingsplan en het realisatieplan zijn verplicht op grond van de opdracht van de KNP. De aanvullende plannen worden door de KNP noodzakelijk geacht voor het welslagen van de vorming van het politiekorps.

5.1 Producten op grond van de opdracht van de Minister

Tijdens de ontwerp- en voorbereidingsfase zullen conform de opdracht van de Minister van VenJ de volgende producten worden opgeleverd:

Voorstel voor het ontwerp van één korps – voor 1 oktober 2011

Het ontwerp bevat de toekomstige hoofdstructuur van de organisatie van het politiekorps, een globale beschrijving van de werkprocessen en de samenwerking en de hoofdlijnen van het externe en interne besturingsmodel. De bezetting van 49.500 operationele functies, inclusief de politiemensen in opleiding, is daarbij een verplicht uitgangspunt.

In het voorstel tot ontwerp van één nationaal politiekorps is de eerste ordening aangebracht naar welke taken worden ondergebracht in:

- de regionale eenheden.
- de landelijke operationele eenheid.
- het PDC.
- de korpsstaf.

Zoals aangegeven in het Uitvoeringsprogramma zal de VtsPN, die met ingang van de datum van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet onder algemene titel opgaat in het nationale politiekorps, pas volledig worden geïncorporeerd in het PDC, nadat de organisatie voldoende op orde is.

Alle huidige *bovenregionale* hulpstructuren worden beoordeeld op hun meerwaarde binnen de organisatie van het politiekorps en, voor zover nuttig en nodig, ondergebracht bij één van de vier genoemde onderdelen in de Nationale Politie.

Daarnaast wordt in het voorstel de visie op de bedrijfsvoering geformuleerd en wordt de vormgeving van de bedrijfsvoering geconcretiseerd. Uitgangspunt is dat een zo efficiënt mogelijk ingerichte bedrijfsvoering ten dienste staat van het operationele werk.

Inrichtingsplan – voor 1 december 2011

Het inrichtingsplan bevat een uitwerking van de structuur van het korps tot op het niveau van territoriale eenheden en functionele eenheden. De door de Minister van VenJ verstrekte kaders inzake de organisatie, de beleids- en beheercyclus en de bedrijfsvoering worden hierin verwerkt, evenals de uitkomsten van de onder verantwoordelijkheid van de KNP aanvullend uitgevoerde businesscases. Tevens zal een voorstel worden gedaan voor de inrichting van de internationale politiesamenwerking, teneinde invulling te geven aan en regie te kunnen voeren op de door de minister gestelde prioriteiten. Voor zover nuttig of verplicht wordt de totale formatieve omvang van het aantal functies bij specialismen of bijzondere taken gekwantificeerd. Daarnaast is het uitgewerkte besturingsmodel onderdeel van het inrichtingsplan, wat betekent dat, gegeven de wettelijke verantwoordelijkheden, duidelijkheid bestaat over de invulling van de sturing, de beleidscyclus, de beheerscyclus en de functionaliteit korpscontrolling.

Realisatieplan – voor 1 december 2011

Het realisatieplan behelst een concrete uitwerking van de activiteiten die met het oog op de vorming van het politiekorps zullen worden uitgevoerd in de twee jaar vanaf 1 januari 2012, de datum van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet, tot en met 31 december 2013. Daarbij wordt rekening

gehouden met de volgordelijkheid van de implementatie die is opgenomen in het Uitvoeringsprogramma.

Onderwerpen die in het Realisatieplan aan de orde komen, zijn:

- het proces om te komen tot de gedetailleerde formatie van alle onderdelen van het korps (concretisering van het inrichtingsvoorstel, conform de wijze die volgt uit de nieuwe Politiewet en de rol van het gezag op basis van deze wet);
- het proces tot vaststelling en uitvoering van het plaatsingsplan van de medewerkers binnen de nieuwe formatie;
- het opstellen van het conceptbeheersplan 2012;
- het opstellen van de openingsbalans;
- het opstellen van de (geconsolideerde) begroting 2012 en de meerjarenraming (incl. transitiekosten);
- het proces om te komen tot één korpscultuur.

Het conceptbeheersplan 2012 is de voorloper van het beheersplan dat jaarlijks, te beginnen voor het jaar 2013, wordt opgesteld door de Korpschef en vastgesteld door de Minister. Hoofdpunten voor het beheersplan 2013 en volgende jaren zijn:

- sterktebeleid (sterkteverdeling, formatie, bezetting);
- personeelsbeleid (strategische personeelsvoorziening, opleidings- en ontwikkelplan personeel);
- ICT-beleid (beheer, onderhoud, vernieuwing, informatieorganisatie);
- beleid op het gebied van materieel en huisvesting;
- inrichting gegevenshuishouding ten behoeve van de bedrijfsvoering.

5.2 Additioneel door de Kwartiermaker Nationale Politie gedefinieerde producten

In aanvulling op deze drie plannen – voorstel voor het ontwerp van één korps, inrichtingsplan en realisatieplan – worden de volgende producten door de KNP noodzakelijk geacht voor het welslagen van de vorming van het politiekorps:

Communicatieplan – voor 1 december 2011

Het communicatieplan richt zich op het ontwikkelen van één gezicht en uitstraling (identiteit, imago) van de Nederlandse politie. Ook draagt het communicatieplan bij aan draagvlak voor de organisatieverandering en de uitrol van de veranderingen voor het personeel. Ten slotte heeft het communicatieplan een ondersteunende rol bij het bouwen aan een landelijke politiecultuur.

Het plan richt zich op het:

- communiceren met gezag, medewerkers en andere belanghebbenden om hen te betrekken bij de ontwikkeling van de Nationale Politie en het traject van organisatieverandering;
- managen van verwachtingen betreffende de prestaties van de Nationale Politie;
- ondersteunen bij het bouwen van één landelijke politiecultuur en één manier van werken.

De inrichting van de communicatiefunctie maakt deel uit van het inrichtingsplan en wordt reeds deels voorbereid als onderdeel van de activiteiten die moeten worden uitgevoerd voor 'dag 1'. Het communicatieplan wordt nauw afgestemd op het communicatieplan van de minister conform de rolverdeling zoals verder beschreven in paragraaf 7.1, zodat het samen 1 geheel vormt.

'Dag 1' – voor 1 januari 2012

Ten behoeve van 'dag 1' dient een aantal feitelijke voorbereidingsmaatregelen te worden getroffen die minimaal noodzakelijk zijn om als één korps te kunnen functioneren op de dag dat de nieuwe Politiewet van kracht wordt.

Het gaat daarbij in ieder geval om onderwerpen op de volgende gebieden:

1. Voldoen aan wet- en regelgeving
2. Bevoegdheden uitoefenen conform de nieuwe situatie
3. Sturing op resultaten
4. Goed werkgeverschap
5. Gemeenschappelijk imago

6. Medezeggenschap

Op basis van een thans lopende inventarisatie van noodzakelijke onderwerpen zal een keuze worden gemaakt door de KNP wat minimaal noodzakelijk is op 'dag 1'. In overleg met de DG Politie zal vervolgens een beslissing worden genomen over de door de verschillende betrokkenen te verrichten voorbereidingsactiviteiten.

De medezeggenschap binnen het politiekorps wordt ingericht in overeenstemming met de vereisten van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Daarbij is de interne verdeling van de bevoegdheden op het gebied van de organisatie en de bedrijfsvoering leidend voor de structurering van de Centrale Ondernemingsraad. Afspraken hierover en over de verkiezingen worden gemaakt tussen de KNP en de vertegenwoordigers van de huidige ondernemingsraden van de korpsen, verenigd in de COR i.o.

6 Aanpak en tijdlijnen

Het programma tot vorming van het nationale politiekorps loopt, gerekend vanaf 1 januari 2012, tot en met 31 december 2013. De datum waarop de nieuwe Politiewet van kracht wordt vormt daarbij een duidelijke cesuur in de bevoegdheden en de verantwoordelijkheden binnen het politiebestedel. Voor het programma betekent die scheidslijn dat er tot het moment dat de Politiewet in werking treedt, sprake is van een ontwerp- en voorbereidingsfase. Zodra de wet van kracht is geworden, is er sprake van één korps met een nieuwe topstructuur onder leiding van één Korpschef. Vanaf het moment dat de nieuwe Politiewet van kracht is, zal sprake zijn van een geordende, geleidelijke ontwikkeling waarbij de grote lijnen steeds gedetailleerder en weloverwogen worden ingevuld.

De aanpak is methodisch opgezet en kent een duidelijke focus. De programmaopdracht zal worden uitgevoerd binnen door of namens de minister door DG Politie verstrekte kaders. De producten zullen worden goedgekeurd door de minister, op advies van de DG Politie. Vanuit de onderscheiden verantwoordelijkheden trekken de kwartiermakersorganisatie en het departement zoveel mogelijk samen op en zal aan de gedachte van co-creatie vormgegeven worden. Verder is er tijdens het hele traject nadrukkelijk verbinding met het gezag en de huidige politiekorpsen.

6.1 Ontwikkel- en veranderstrategie

De vorming van het nationale politiekorps wordt geen 'big bang'. Het betreft niet een 'klassieke' organisatieverandering waarvoor vooraf een gedetailleerd 'grand design' van de hele organisatie wordt ontworpen dat vervolgens in een beperkt tijdbestek volledig wordt verwezenlijkt.

De hoofdlijn van het programma is de ontwikkeling van organisatieontwerp dat zich geleidelijk ontwikkelt van grof naar fijn. Het doel is het realiseren van een toekomstbestendige organisatie. Daarbij gaat het om een bestaande organisatie met een cruciale overheidstaak, waarvan de uitvoering zich, binnen de bestuurlijke inbedding en maatschappelijke netwerken, kenmerkt door grote complexiteit en dynamiek. Al met al vereist dit zorgvuldigheid, de nodige reflectie en daarmee tijd voor uitwerking; zonder dat overigens de urgentie buiten beeld raakt.

Er zal dus worden geprioriteerd, waarbij voorrang wordt gegeven aan het uitwerken en invoeren van onderwerpen die van essentieel belang zijn voor het operationeel proces of de bedrijfsvoering. Ook wordt beoogd al snel eerste vruchten te kunnen plukken.

Bij de realisatie wordt de noodzakelijke flexibiliteit ingebouwd. Immers, tussentijds wijzigende inzichten (operationeel, politiek) zullen tijdens de realisatiefase aanleiding geven tot aanvulling of bijstelling van het oorspronkelijke ontwerp.

Bij het ontwerp, de voorbereiding en de realisatie zal een breed draagvlak worden gezocht, buiten en binnen de organisatie van de Nederlandse politie. Er wordt bij het ontwerp en de inrichting van het nationale politiekorps maximaal gebruik gemaakt van de kennis van medewerkers van de politiekorpsen. De kwartiermakerorganisatie maakt daarnaast gebruik van diverse bestaande ambtelijke netwerken, zoals politieke experts via het Nederlands Politie Instituut (NPI), de ondersteuners van de regioburgemeesters, het Openbaar Ministerie, de beleidsadviseurs van korpsbeheerders en de strategische adviseurs van korpschefs.

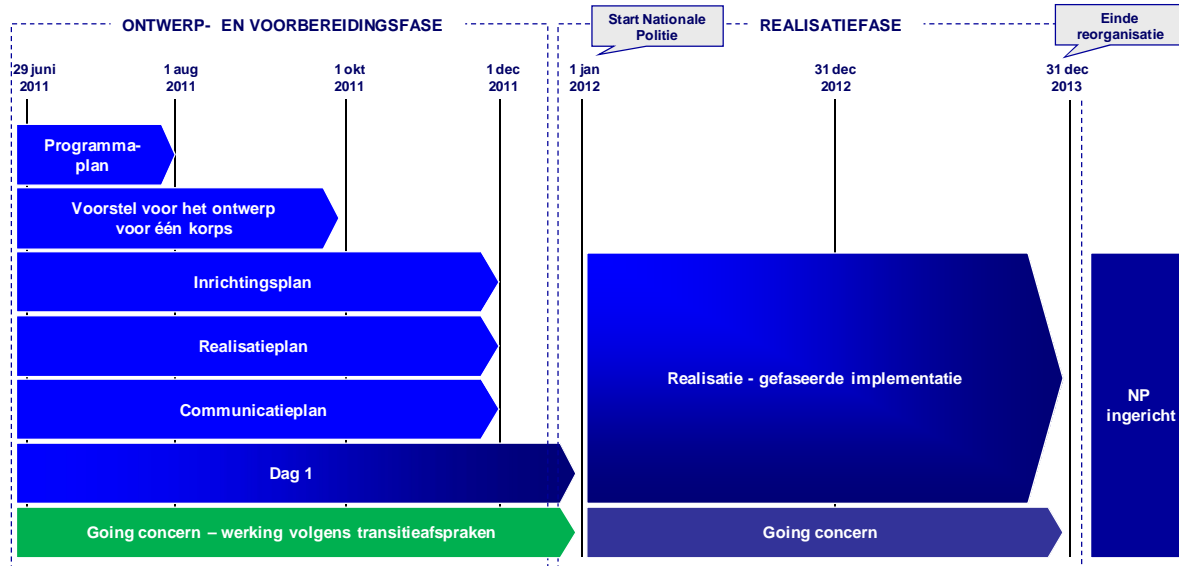
Binnen de planning van de realisatieperiode zal een fasering worden aangebracht, ook om samen de successen te kunnen vieren. Dat is van belang om het elan en de betrokkenheid vast te houden die nodig zijn voor een langdurig verandertraject.

Ten slotte zal, om de gewenste veranderingen tijdig en volledig te kunnen realiseren, een heldere verdeling van bevoegdheden en verantwoordelijkheden worden gecreëerd om vanaf het moment dat de nieuwe Politiewet van kracht is, de prestaties op peil te houden en tegelijkertijd het korps te (her)structureren.

De ontwikkel- en veranderstrategie zal nader worden uitgewerkt in het realisatieplan. Daarbij zal ook specifiek aandacht worden besteed aan de cultuurverandering die eenwording van de Nederlandse politie met zich meebrengt.

6.2 Totaaloverzicht en tijdlijnen programma

Samengevat kent het programma, verdeeld over de ontwerp- en voorbereidingsfase en de realisatiefase, de volgende indeling en tijdlijn om te komen tot de in het vorige hoofdstuk benoemde producten:



Het startmoment is afhankelijk van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Politiewet 200. en de Invoerings- en aanpassingswet Politiewet 201X.

De metaprogrammaplanning is opgenomen in bijlage 3.

6.3 De eenheden

Binnen de door de KNP vastgestelde kaders worden de kwartiermakers van de eenheden belast met de volgende opdracht:

- De kwartiermaker bouwt mee aan het ontwerp Nationale Politie op specifiek toegewezen onderwerpen en levert inrichtingsprincipes per onderwerp op (bijdrage aan het 1 oktober 2011-product, zie bijlage 6)
- De kwartiermaker is verantwoordelijk voor het opstellen van een inrichtingsplan en een realisatieplan voor zijn eenheid (bijdrage aan het 1 december 2011-product).
- De kwartiermaker is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de activiteiten om op 'dag 1' gereed te zijn voor de invoering van de Nationale Politie (bijdrage aan het 1 januari 2012-product).
- De kwartiermaker richt binnen de eigen eenheid, ter ondersteuning bij de uitvoering van de opdrachten, een projectorganisatie in.
- De kwartiermaker van de eenheid is ambassadeur voor de vorming van NP, draagt binnen de eenheid en daarbuiten uit dat de vorming van de NP een noodzakelijke stap is om het prestatieniveau van de politie te verbeteren, zowel qua efficiency als qua effectiviteit.

Er is een interactief proces waarin de deelopdrachten op elkaar worden afgestemd en waarin de KNP de beslissingen voor het ontwerp, de voorbereiding en de realisatie neemt.

6.4 'Going concern'

Tijdens de ontwerp- en voorbereidingsfase blijven de bevoegdheden van de korpsbeheerders en de korpschefs ongewijzigd. Er is wel een relatie tussen lopende ontwikkelingen en de toekomstige inrichting van het korps. In opdracht van de minister heeft de KNP daarom enkele quick wins in de bedrijfsvoering geformuleerd ten behoeve van het 'going concern'.

De landelijk kwartiermaker bedrijfsvoering, die tevens voorzitter van de Raad van Korpschefs (RKC) is, continueert zijn voorzitterschap tot inwerkingtreding van de Politiewet. Kwartiermakers van de

(regionale en landelijke) eenheden, die nu nog geen korpschef zijn, participeren in deze gecombineerde vergadering. Hiermee wordt een goede verbinding gerealiseerd tussen de verantwoordelijken voor de huidige operatie, de zittende korpschefs en de korpsbeheerders, en de verantwoordelijken voor de bouw van de Nationale Politie. Een goede verbinding met going concern wordt tevens geborgd door nauwe afstemming met het korpsbeheerdersberaad.

De maandelijkse briefing betreffende de voortgang van de operationele prestaties wordt gecontinueerd. Activiteiten binnen landelijke portefeuilles worden afgestemd met de verantwoordelijke kwartiermaker.

Op basis van de transitieafspraken tussen de Minister van VenJ, de voorzitter van het College van procureurs-generaal en de korpsbeheerders stemmen de korpsen vooraf af met de KNP en de DG Politie over beleidsvoornemens die structurele effecten van enige importantie hebben op inrichting en organisatie van de korpsen.

6.5 Betrekken van gezag en andere partners van het veiligheidsdomein

Een succesfactor voor het traject naar de inrichting van de Nationale Politie is de mate waarin de gezagsdragers en andere invloedrijke partners van de politie bij het proces van vorming van de Nationale Politie worden betrokken. Inhoudelijke formele consultatie van de plannen die binnen de programmaorganisatie tot stand komen is een dragende pijler voor het programma Nationale Politie. De politie opereert immers altijd onder het gezag van het Openbaar Ministerie (OM) en burgemeesters en in samenwerking met andere partners van het veiligheidsdomein, lokaal, regionaal, nationaal en internationaal. Daar komt bij dat de plannen van de KNP en de 'going concern'-activiteiten ook met elkaar moeten overeenkomen: constante informele afstemming is daarvoor noodzakelijk.

Het doel van de consultatie is meerledig:

- inrichtingsprincipes en veranderstrategie: het gezag en andere partners binnen het veiligheidsdomein worden in de gelegenheid gesteld hun visie te geven op de inrichtingsprincipes voor en het ontwerp van de Nationale Politie en de veranderstrategie om te komen tot één korps;
- inhoud politietaak: het gezag en andere partners binnen het veiligheidsdomein worden vanuit hun eigen rol en verantwoordelijkheid in de gelegenheid gesteld de plannen van de KNP die betrekking hebben op de inhoud van de politietakuitvoering te beoordelen;
- besturing: afstemming met het gezag is noodzakelijk waar het de besturing en aansturing van de politieke taakuitvoering betreft;
- verwachtingenmanagement: voor het gezag en andere partners binnen het veiligheidsdomein is het van belang zich een helder beeld te kunnen vormen over het traject van planvorming (wat doet de programmaorganisatie wel en wat (nog) niet?);
- draagvlak: een belangrijke voorwaarde voor succes van de Nationale Politie is de mate van samenwerking en afstemming in het proces van totstandkoming.

Voor de consultatie van de plannen van de KNP geldt dat de regioburgemeesters, het College van procureurs-generaal en (vertegenwoordigers van) het Korpsbeheerdersberaad, het Nederlands Genootschap van Burgemeesters, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten en het Veiligheidsberaad zowel ten aanzien van het voorstel voor het ontwerp van één korps als voor het inrichtingsplan en realisatieplan van het nationale politiekorps actief zullen worden betrokken. De wijze waarop en wanneer de consultatie plaatsvindt zal in nauw overleg met gezag en andere partners plaatsvinden. De KNP voert naast formele consultatie (individuele) gesprekken met het gezag om af te stemmen en om maatwerk te leveren.

Daarnaast vindt er gerichte afstemming plaats van onderdelen van de plannen van de KNP die raken aan de taken en verantwoordelijkheden van de Minister van Defensie inzake de aansluiting van de Koninklijke Marechaussee en de Minister voor Immigratie en Asiel voor de inrichting en organisatie van de vreemdelingentaak. Ook vindt afstemming plaats met de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV).

De vorming van Nationale Politie verandert niets aan de gezagsrollen. Wel worden er met de wetswijziging op regionaal niveau nieuwe verantwoordelijkheden belegd, te weten bij de regioburgemeester en de hoofdofficier van Justitie ten aanzien van het regionaal beleidsplan. Zij

zullen vanwege die nieuwe rol betrokken worden bij het proces van totstandkoming van de regionale eenheden.

Gelet op het korte tijdsbestek waarin de vorming van het nationale politiekorps moet worden voorbereid zullen de reactietermijnen op de plannen van de KNP, voor zover het om schriftelijke consultatie gaat, kort zijn.

6.6 Betrekken van medewerkers

Cruciaal voor het slagen van de vorming van de Nationale Politie is de betrokkenheid en medewerking van de eigen medewerkers. Zij worden geïnformeerd en op het vakgebied betrokken. Dat wordt georganiseerd door een reeks van activiteiten van de landelijke en regionale kwartiermakers:

- betrekken van politiemensen bij het herontwerp van werkprocessen;
- werkbezoeken voor interactie en wederzijdse informatie-uitwisseling;
- lezingen op congressen;
- in de realisatiefase betrekken van groepen bestaande uit een dwarsdoorsnede van de medewerkers om plan en dagelijkse praktijk bij elkaar te houden.

Er zijn op cruciale momenten overleggen gepland met vakbonden en de COR i.o., die vanuit de invalshoek van de medewerker het ontwerp en het inrichtingsplan beoordelen.

De KNP voert zoals aangegeven in hoofdstuk 5 afstemmingsoverleg met de COR i.o. gedurende de ontwerp- en voorbereidingsfase. In de ontwerp- en voorbereidingsfase ontwerpt de KNP een medezeggenschapsstructuur voor de Nationale Politie die past bij de WOR.

Vanwege de standaardisatie van werkprocessen van de afgelopen jaren is er door de programmamanagementorganisatie gestart met het verzamelen van alle afgesproken referentiekaders en werkwijzen in alle domeinen van het operationele politiewerk. Op basis van die verzameling wordt door de KNP gekozen welke domeinen en werkwijzen onverkort worden overgenomen in de Nationale Politie en welke domeinen en/of werkprocessen vragen om nadere uitwerking of aanpassing aan de nieuwe situatie. Bij die uitwerking wordt via opdrachten en kaders vanuit de KNP aan lijnverantwoordelijken en experts op die domeinen en werkprocessen om voorstellen en bijdragen gevraagd. Dat heeft een drievoudig voordeel. De programmaorganisatie blijft klein, de juiste experts zijn betrokken zodat kwaliteit van de voorstellen verwacht mag worden en het draagvlak voor hetgeen gebouwd wordt neemt vanwege brede inbreng en betrokkenheid toe.

De organisatie van de betrokkenheid van de medewerkers zal verder worden uitgewerkt in het realisatieplan.

7 Communicatie

De ontwikkeling van de Nationale Politie betekent veranderingen voor een diverse groep betrokkenen: medewerkers van de politieorganisatie, huidige korpschefs en andere leidinggevendenden, het gezag, bestuurders, de medezeggenschap. Het betrekken van deze groepen in zowel de ontwerp- en voorbereidingsfase als de realisatiefase wordt als een succesfactor gezien voor het programma Nationale Politie. Zij geven input, worden geconsulteerd en geïnformeerd. Communicatie speelt in dit proces een belangrijke (ondersteunende) rol.

In zowel de ontwerp- en voorbereidingsfase als de realisatiefase levert communicatie een bijdrage aan:

- centrale regie op verwachtingen over politiestatistiek;
- het bouwen aan een één politiekorps, één politiecultuur en één manier van werken;
- draagvlak voor Nationale Politie. De kwartiermakers Nationale Politie krijgen 'een gezicht'. Er moet draagvlak zijn voor het proces en de plannen van de Nationale Politie.

7.1 Communicatie in de ontwerp- en voorbereidingsfase

In deze periode is het uitgangspunt dat de Minister van VenJ communiceert over het totale programma 'vorming Nationale Politie', daar waar het politieke en bestuurlijke onderwerpen betreft. De KNP richt zich op de communicatie met de politieorganisatie en verwante organisaties. Medewerkers van de politieorganisatie worden regelmatig geïnformeerd over de plannen. Medewerkers weten zodoende tijdig wat de vorming van de Nationale Politie voor hen betekent. De korpsen en het NPI (dat ook de woordvoering vanuit het korpsbeheerdersberaad en de regioburgemeesters verzorgt) zijn over onderwerpen die 'going concern' aangaan verantwoordelijk voor de communicatie in de korpsen. Zo nodig stemmen zij af met de programmamanagementorganisatie. Onder de verantwoordelijkheid van de KNP gaat communicatie naar het politieveld vóór communicatie naar andere partijen.

Inmiddels is er een nieuwsbrief gestart voor het informeren van het politieveld, alsook een landelijke intranetpagina waar al het nieuws over de vorming van de Nationale Politie en alle openbare documenten op gebundeld worden. Bij mijlpalen worden nieuwsberichten voor de korpsen geschreven. De KNP gaat in dialoog met de verschillende groepen binnen de politieorganisatie. Input en consultatie worden door communicatie ondersteund. Voor het bouwen aan een landelijke politiecultuur levert communicatie een bijdrage aan het verder uitwerken van de missie, visie en kernwaarden. Ook wordt communicatie uitdrukkelijk betrokken bij het proces om te komen tot één korpscultuur.

7.2 Inrichting landelijke communicatie

Voor de communicatie over de Nederlandse Politie is 'corporate' communicatie een vereiste. In de ontwerp- en voorbereidingsfase wordt de communicatie over de Nationale Politie dan ook al op deze manier ingericht. Er komen landelijke kaders, ondersteuning en uitvoering van communicatie. Corporate communicatie biedt de kans om te bouwen aan een sterk en eenduidig beeld van een slagvaardige en daadkrachtige politieorganisatie. Er wordt daarom in dit verband voorrang gegeven aan de komst van één intranet voor de gehele politiekorps. Ook komt er een verbeterd internet voor een betere bereikbaarheid en interactie met burgers. De businesscase 'Communicatie' geeft de komende maanden input voor het inrichtingsplan. Dat geeft antwoord op de vragen: welke landelijke taken komen in de korpsstaf, welke taken in het PDC en welke taken komen in de regionale eenheden en landelijke eenheid. Dit wordt een onderdeel van de inrichtingsplannen van de Nationale Politie.

7.3 Communicatie in de realisatiefase

Communicatie draagt in deze fase bij aan een goede opbouw van de Nationale Politie. Naast draagvlak voor en realisatie van Nationale Politie, heeft communicatie een ondersteunende rol bij het bouwen aan een korpsidentiteit en regie op het managen van verwachtingen van prestaties. De komst van één landelijk korpsblad, één landelijk intranet en één internet versterkt het beeld van één politiekorps. In de realisatiefase moet er één gezicht en uitstraling (imago en identiteit) ontstaan van de Nederlandse politie. Het communicatieplan is daarop gericht (zie hoofdstuk 5).

8 Programmabeheersing

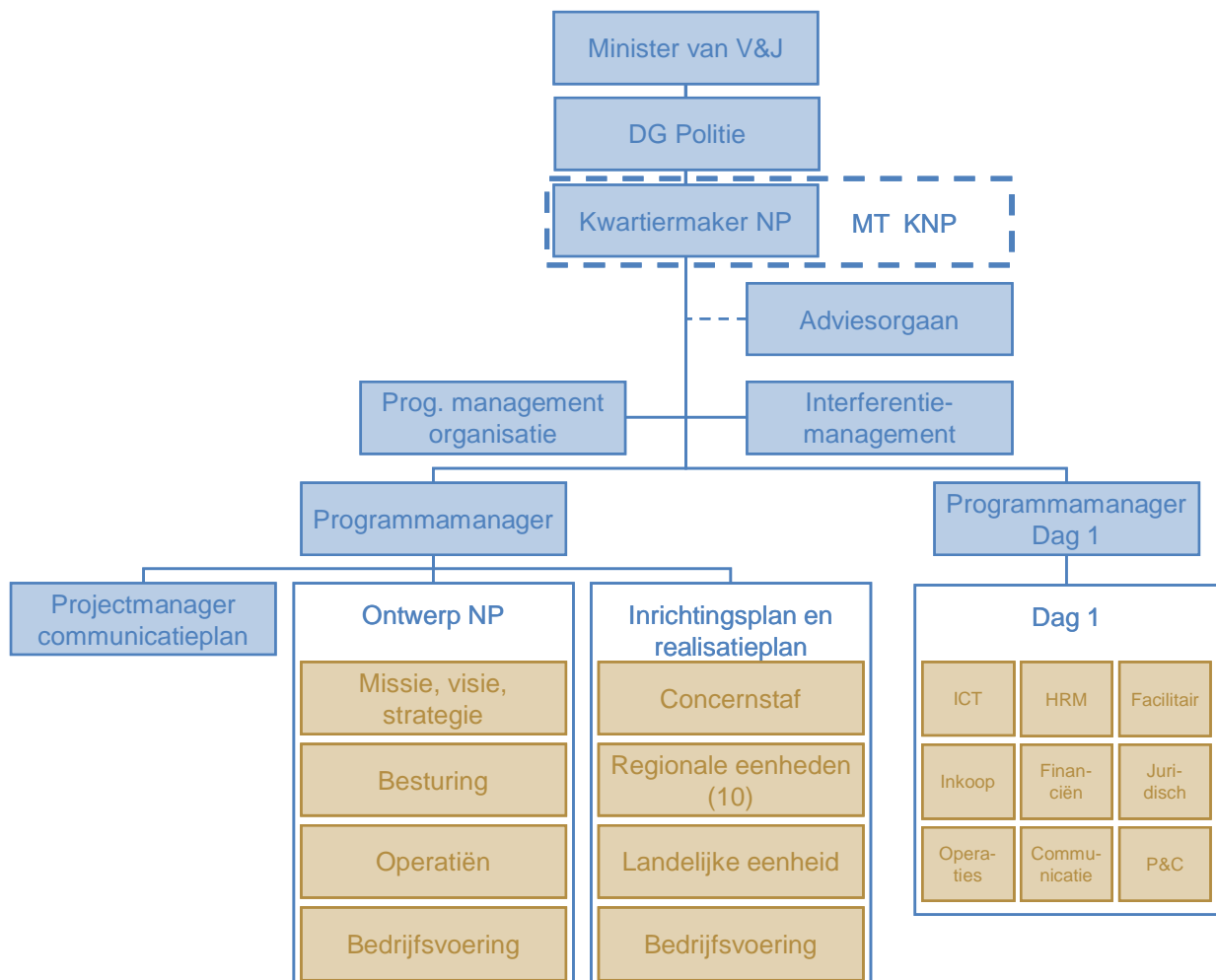
In dit hoofdstuk worden de structuur van het programma, de sturing op en binnen het programma en het kwaliteitsmanagement van het programma beschreven.

8.1 Programmastructuur

8.1.1 Centrale programmastructuur

De structuur van de programmaorganisatie van de KNP is ingericht om de programmadoelen te realiseren en tijdig de afgesproken producten vanuit de projecten op te leveren conform de gestelde criteria.

Figuur 1 – Programmaorganisatie KNP



Algemeen

De structuur van de programmaorganisatie is weergegeven in figuur 1. Hierin staat de inrichting van de programmaorganisatie centraal. In de programmastructuur komen de uitsplitsing naar projecten en de separate aansturing van 'dag 1' tot uitdrukking. De vijf²³ op te leveren producten van 1 oktober, 1 december en 1 januari 2011 zijn zichtbaar gemaakt. Om tot de genoemde producten te komen zijn er projecten benoemd. Per project is een eindverantwoordelijke benoemd en is een concrete deadline vastgesteld.

Het project Operatiën, onderdeel van het ontwerp Nationale Politie, valt uiteen in diverse thema's, deze zijn nader gedefinieerd in bijlage 6.

²³ Ontwerp Nationale Politie, inrichtingsplan, realisatieplan, communicatieplan en 'Dag 1'

Het project Bedrijfsvoering, onderdeel van het inrichtingsplan en realisatieplan, kent vijf domeinen:

- HRM
- Financiën
- Facilitaire zaken/huisvesting
- Communicatie
- Het vormen van het PDC

Sinds 1 mei 2011 valt de VtsPN onder de verantwoordelijkheid en aansturing van de DG Politie. Het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie wordt onder verantwoordelijkheid van de DG Politie opgesteld door de LCIO. Ten aanzien van het belangrijke terrein van ICT is er intensieve samenwerking tussen de KNP, de Landelijke CIO (LCIO) en de DG Politie. De LCIO neemt deel aan vergaderingen van het MT KNP waarin ICT-onderwerpen worden besproken. Daarnaast is de LCIO onder verantwoordelijkheid van de KNP belast met het ontwerp, de inrichting en de realisatie van de ICT-functie binnen de Nationale Politie. Daarbij wordt gezorgd voor een duidelijke samenhang met de inrichting van het PDC. Vanwege de nauwe relatie tussen het huidige functioneren van de Vts PN en de toekomstige inrichting van de ICT-functie is geborgd dat de verschillende activiteiten die worden uitgevoerd onder de verantwoordelijkheid van de DG Politie en de plannen die worden uitgewerkt onder de verantwoordelijkheid van de KNP goed op elkaar zijn afgestemd.

Rollen

Binnen het programma worden diverse rollen onderscheiden:

- de Kwartiermaker Nationale Politie
- het MT KNP
- het adviesorgaan kwartiermakers van de eenheden
- de programmamanagementorganisatie
- interferentiemanagement
- de programmamanagers
- de projectmanagers

Deze rollen zijn nader gedefinieerd in bijlage 4.

Er is een programmamanagementorganisatie met projectmanagementtools ingericht. Deze staat ten dienste van het MT KNP en de programmamanagers. Bovendien faciliteert de programmamanagementorganisatie de decentrale projectbureaus.

Beheersprocessen

Binnen de programmamanagementorganisatie zijn de volgende beheersprocessen ingericht:

- Kwaliteitsmanagement*
- Mijlpalenplanning en -bewaking
- Communicatiemanagement
- Voortgangsmanagement
- Risico- en issuemanagement*
- Scope- en wijzigingsmanagement
- Planning van mensen en middelen
- Kostenmanagement* (batenmanagement zal gedurende de ontwerp- en voorbereidingsfase worden ingericht)
- Informatiebeheersing* (inclusief autorisatiemanagement)
- Interferentiemanagement*

Deze processen zijn binnen een gemeenschappelijke informatie-infrastructuur geborgd. Voor de gemeenschappelijke informatie-infrastructuur is gekozen voor een beveiligde SharePoint-omgeving welke voorziet in o.a. automatisch versiebeheer en redundante opslag (back-up) van documenten.

De hierbovengenoemde gemarkeerde (*) processen worden in paragraaf 8.3 nader beschreven. Voor het beheerproces interferentiemanagement wordt verwezen naar paragraaf 4.2.

Competenties

In de programmamanagementorganisatie zijn de volgende competenties vertegenwoordigd:

- bestuursondersteuning
- politieoperationele advisering
- bestuurlijke advisering
- communicatie advisering
- medezeggenschapsadviesing
- juridische advisering
- bedrijfsvoeringadviesing

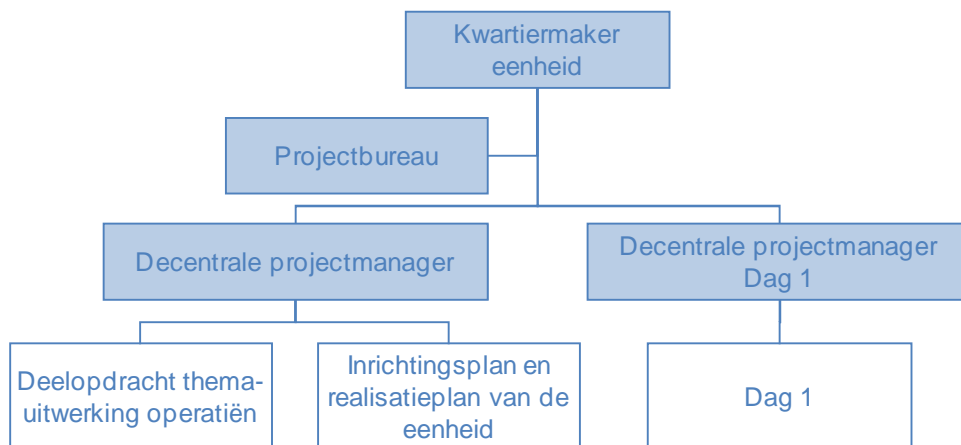
Per competentie is achtervang georganiseerd. De programmamanagementorganisatie is samengesteld met medewerkers uit korpsen, het NPI en het departement.

8.1.2 Decentrale programmastructuur

Inrichting projectorganisatie eenheden

De structuur van de projectorganisatie eenheden is weergegeven in figuur 2. Hierin staat de inrichting van de projectorganisatie voor de (regionale en landelijke) eenheden centraal.

Figuur 2 - Projectorganisatie eenheden



Rollen

Binnen de projectorganisatie worden diverse rollen onderscheiden:

- de kwartiermaker van de eenheid
- het projectbureau
- de projectmanagers

De decentrale programmastructuur kent twee projectmanagers. De projectmanagers zijn verantwoordelijk voor en hebben de autoriteit voor het succesvol opzetten, doorlopen en afronden van het project. De projectmanagers dragen eindverantwoordelijkheid voor de oplevering van de projectresultaten en de samenhang tussen de deelprojecten.

8.2 Sturing

De rapportelijnen binnen het programma lopen als volgt:

Centrale sturing

- Vanwege de opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie tussen de Minister van VenJ en de KNP is er een hoogfrequente afstemming tussen DG Politie en de KNP. De landelijke kwartiermakers stemmen, op basis van de aangereikte departementale kaders, bij de uitvoering van hun (deel)projecten intensief af met de ambtelijke top
- Het adviesorgaan van de KNP wordt gevormd door de kwartiermakers van de landelijke en regionale eenheden. Dit overleg vindt tweewekelijks plaats

- De programmamanagers rapporteren op wekelijkse basis aan de KNP
- De projectmanagers van de centrale projecten leggen op wekelijkse basis verantwoording af aan de programmamanagers

Decentrale sturing

- De kwartiermakers van de eenheden leggen op wekelijkse basis verantwoording af aan de programmamanagers
- De projectmanagers van de eenheden leggen op wekelijkse basis verantwoording af aan de kwartiermaker van de eenheid

Tussen de programmamanagementorganisatie KNP en de projectorganisaties van de eenheden vindt intensieve afstemming en samenwerking plaats. Binnen het programma wordt gestuurd op mijlpalen en gerapporteerd over de voortgang met behulp van formats die worden aangereikt door het programmabureau.

8.3 Beheersprocessen

8.3.1 Kwaliteit

Kwaliteitsmanagement in het programma is integraal opgezet met als doel de kwaliteit van het programma, de programmaorganisatie en haar op te leveren producten en resultaten te beheersen. Voor deze beheersing wordt gebruikgemaakt van een kwaliteitsmanagementmethodiek over het gehele programma. Het beheersen van deze onderdelen heeft als doel om het vooraf bepaalde niveau te behalen en gedurende het proces regelmatig te toetsen of realisatie in de lijn der verwachting ligt. De inrichting van het programma en de kwaliteitsmanagementmethodiek is neergezet met ondersteuning van een onafhankelijk organisatieadviesbureau.

Kwaliteitsmanagement (ofwel Quality Assurance) in het programma omvat alle activiteiten die zich richten op het beheersen van het programma, de resultaten en de op te leveren producten van de projecten.

In het programma zijn drie vormen van kwaliteitsmanagement te onderscheiden:

- 1 Kwaliteitsreview op belangrijke producten volgens vooraf gestelde normen
- 2 Continue monitoring door collegiale review en onafhankelijke blik vanuit de programma-managementorganisatie
- 3 De binnen de publieke sector bekende methode Gateway review voor periodieke kwaliteitsreview

De kwaliteitsmanagement review methoden worden hieronder in detail beschreven:

1. Op te leveren producten worden volgens kwaliteitsnormen afgestemd en getoetst

Ten behoeve van de kwaliteit van de op te leveren producten worden vooraf productbeschrijvingen opgesteld en kwaliteitscriteria gedefinieerd zodat de producten worden vormgegeven met het eindresultaat in zicht. De resultaten en op te leveren producten van het programma worden tussentijds en achteraf afgestemd en getoetst. Bovendien vindt ten behoeve van het ontwerp van één korps op deelterreinen ambtelijke afstemming plaats door de kwartiermakers van de eenheden.

2. Collegiale kwaliteittoets op producten

Geïntegreerd onderdeel van het programma is de collegiale toets. Met politiemensen wordt samengewerkt om input te verkrijgen op de producten. En tevens worden voorstellen teruggelegd ter toetsing. Hiermee wordt gewaarborgd dat voorstellen en producten vanuit het programma gedragen worden door het veld. Daarnaast monitort de programmamanagementorganisatie continu de producten met een onafhankelijke blik.

3. Gateway review

Gateway review is een door de Britse overheid ontwikkelde methode. In de afgelopen jaren is deze methode in de Nederlandse overheid geïntroduceerd. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties biedt Gateway inmiddels aan als vaste methodiek voor de review van grote projecten binnen de Rijksoverheid. Binnen het programma zal de Gateway review als kwaliteitstoets worden ingezet om het programma op kritische punten in het proces te toetsen. De review geeft aan of het programma door kan naar de volgende fase (gate) in het proces. De review wordt uitgevoerd

door onafhankelijke 'peers' gelijken van buiten het programma die hun expertise en ervaring gebruiken om het programma van advies te voorzien.

Aan het eind van de ontwerp- en voorbereidingsfase zal een 'Gateway review 0' worden ingezet. Dit betreft de strategische doorlichting van het programma en heeft tot doel om het programma binnen een bredere context van beleid, andere programma's en de organisatie te beoordelen.

8.3.2 Informatiebeheersing

Informatiebeheersing omvat het gestructureerd en volgbaar beheren van alle relevante programma-informatie ten behoeven van het goed kunnen functioneren van het programmateam, de transparantie van het programma en de totstandkoming van de producten.

In de programmaorganisatie is een gemeenschappelijke informatievoorziening opgezet:

- Een gemeenschappelijke informatie-infrastructuur is ingericht met daarin documentatie van formele stukken, programma- en projectdocumentatie en voortgangsrapportages
- Een vaste ritmiek van plannen en bewaken van uitgezette opdrachten en de daaraan verbonden opleverdata (de 'heartbeat' van de programmaorganisatie)
- Serie 'formats' van verslagen, rapportages en actielijsten
- Logboek besluitvorming KNP: alle acties en besluiten binnen de programmaorganisatie worden vastgelegd en gedocumenteerd en hier wordt configuratiemanagement op toegepast
- Vastlegging externe overleggen waarin de KNP participeert

8.3.3 Risicomanagement

Risicomanagement is erop gericht continu risico's (kansen en bedreigingen) te identificeren die het programma kunnen bedreigen of juist kansen bieden. Geïdentificeerde risico's worden beheerst om te kunnen voldoen aan de eisen die worden gesteld vanuit het kwaliteitsmanagement.

De KNP heeft initiële risico's geïnventariseerd en beheersmaatregelen in de programmasturing opgenomen. Deze risico's worden gemonitord door de programmaorganisatie en geëvalueerd op passende opvolging. Een belangrijk geïdentificeerd risico is het korte tijdspad tussen vaststelling van het programmaplan en het finale inrichtingsplan enerzijds en de noodzaak tot afstemming met gezag, andere partners in het veiligheidsdomein en medezeggenschap anderzijds.

8.3.4 Financieel programmabeheer

Er is programmabudget voor de KNP, voor de besteding waarvan separaat een begroting zal worden opgesteld door de KNP. De omvang ervan is € 4 miljoen. Doel van dat budget is het mogelijk maken voor de KNP dat de nationale politie adequaat wordt vormgegeven en ingericht. De verplichtingen worden onder verantwoordelijkheid van de KNP adequaat vastgelegd, terwijl de daadwerkelijke betalingen plaatsvinden door tussenkomst en met goedkeuring van de DG Politie.

Het in het uitvoeringsprogramma genoemde bedrag van € 130 miljoen voor de organisatieverandering en € 100 miljoen voor het PDC wordt beheerd door DG Politie. De KNP doet in het Realisatieplan voorstellen voor de besteding daarvan. Een deel van dit budget zal mogelijk ook dienen te worden aangewend ter bekostiging van activiteiten die plaatsvinden voor de voorbereiding van 'dag 1'.

Bijlage 1 Opdracht Kwartiermaker Nationale Politie

Inleiding.

In het uitvoeringsprogramma vorming nationale politie is opgenomen dat voor de ontwerpfase (1 mei tot 31 december 2011) door de minister opdrachten worden geformuleerd voor de kwartiermaker voor de opbouw van het nationale korps. Gedurende deze periode zal de politiewet 1993 nog van kracht zijn. Dit betekent zoals afgesproken in de Transitieafspraken van 22 februari jl., dat er door de kwartiermaker voorbereidingen kunnen worden getroffen maar er nog geen onomkeerbare stappen gezet zullen worden totdat de nieuwe politiewet inwerking is getreden. De verantwoordelijkheden van de huidige korpschefs, korpsbeheerders, regionale colleges en het openbaar ministerie blijven gedurende deze periode intact. De opdracht ten behoeve van de voorbereiding van nationale politie krijgt vorm door één totaalopdracht aan de kwartiermaker nationale politie en de overige kwartiermakers gezamenlijk te geven. De opdracht valt uiteen in vier delen. De kwartiermaker nationale politie is (als enige) verantwoordelijk voor het geheel en voor het (laten) uitwerken van de deelopdrachten:

- opdrachten die zien op het landelijke korps als geheel;
- een deelopdracht die ziet op de landelijke eenheid/eenheden;
- een deelopdracht die ziet op de regionale eenheden; en
- een deelopdracht betreffende de bedrijfsvoering waaronder het Politiedienstencentrum (PDC).

Kernopgave.

De kwartiermaker nationale politie maakt voor eind 2011, een inrichting- en realisatieplan nationale politie. De opdracht wordt uitgevoerd gegeven de uitgangspunten en de tijdlijn zoals opgenomen in het uitvoeringsprogramma en de kaders van de wet zoals deze straks geldt. Voor de invulling van onder andere het (financieel) beheer, de organisatie en de bedrijfsvoering zullen door de minister nog nadere kaders en regelgeving worden vastgesteld in overleg met de kwartiermaker. De vorming van nationale politie wordt hiernaast gerealiseerd binnen de voorwaarden dat:

- prestaties van de politie worden beter;
- landelijke en lokale prioriteiten worden gerealiseerd;
- aanvalsplan bureaucratie wordt uitgevoerd, onder regie van DG Politie i.o.;
- de ICT wordt verbeterd vanaf 1 mei, onder regie van de DG Politie i.o.;
- operationele politiesterke blijft 49.500 fte;
- binnen de budgettaire voorwaarden van het Regeerakkoord, inclusief de efficiency maatregelen op de overhead en de daarmee samenhangende besparingen.

Inrichting- en realisatieplan.

Het inrichting- en realisatieplan bevat de volgende onderdelen:

1. Inrichtingsprincipes één korps.

- De kwartiermaker beschrijft in het plan, aanvullend op Politie in ontwikkeling (PIO) de Werkgeversvisie en de visie op Leiderschap, een visie voor het nationale korps. De visie geeft richting aan de belangrijkste inrichtingsaspecten van het nationale korps, zoals strategie, structuur, cultuur, mensen, middelen, resultaten en ziet toe op de besturing en samenhang van deze aspecten. De visie identificeert de samenbindende elementen van de cultuur en de "teamspirit" van één landelijk korps.
- De kwartiermaker zal in het plan de werkprocessen bij de politie herontwerpen en inrichten in het licht van de vorming van nationale politie, met als doel verbeteringen te realiseren op de effectiviteit en efficiency, blijkend uit prestatie-indicatoren, zoals kosten, kwaliteit, snelheid en service. De politie is een informatieverwerkende organisatie en werkt informatie gestuurd, de kwartiermaker richt de organisatie in, in samenhang met de bestaande werkprocessen en in aansluiting op de werkprocessen van de ketenpartners.

2. Organisatie en taakverdeling.

Één landelijk korps.

- De kwartiermaker beschrijft in het plan de wijze waarop de onderdelen van het korps functioneren als onderdelen van één geheel. De politie is daarbij in staat om zowel invulling te geven aan nationale- als lokale prioriteiten. Tevens wordt voorzien in de borging van internationale politie samenwerking.

- Voor een flexibele en optimale inzet van de hele Nederlandse politie bij de aanpak van criminaliteit en het handhaven van de openbare orde beschrijft de kwartiermaker in het plan de benodigde maatregelen en de samenwerking tussen landelijke en regionale eenheden met betrekking tot de inzet van zowel de opsporing- als handhavingcapaciteit.
- De kwartiermaker doet in het plan een voorstel voor een goede interne communicatie en overlegstructuur van het nationale korps, waar met minimaal tijdverlies de juiste zaken concreet en correct worden afgesproken. De overlegstructuur dient aan te sluiten op externe overlegstructuren van de minister, het departement en van het OM en bestuur.
- De politietaken worden uitgevoerd binnen de landelijke eenheden of binnen de regionale eenheden, er komt geen tussenlaag. Dat geldt ook voor de taken die nu bij de bovenregionale recherche en IRC's zijn ondergebracht.
- De kwartiermaker beschrijft de wijze waarop de integrale bedrijfsvoering vorm wordt gegeven en welke producten en diensten van het Politiedienstencentrum afgenomen worden door de verschillende eenheden.
- De kwartiermaker doet in het plan een voorstel voor standaardisering van de werkprocessen en doet voorstellen om bestaande referentiekaders en systemen vast te stellen als verplichte standaard.
- De kwartiermaker doet in het plan een voorstel voor de inrichting van de plannings- en control cyclus van het nationale korps die aansluit bij die van het departement. De korpsleiding is aantoonbaar "in control" en stuurt op overeengekomen prestaties uit de beleids- en beheerscyclus.

Landelijke eenheden/eenheid.

- De kwartiermaker geeft in het plan aan hoe de operationele landelijke taken en specialistische taken en diensten zoals die van het KLPD, de taken die thans zijn ondergebracht bij de bovenregionale recherche (middencriminaliteit, FinEc, Milieu en landelijke specialismen), de IRC's, cybercrime, observatie, werken onder dekmantel (infiltratie), de aanhoudings- en ondersteuningseenheden en de vreemdelingentaak worden ingebed in de landelijke en de regionale eenheden.
- De kwartiermaker doet een voorstel voor de organisatorische inbedding van de huidige expertisecentra en doet een voorstel voor organisatie en inrichting van de landelijke eenheden/eenheid.

Regionale eenheden.

- De kwartiermaker beschrijft in het plan de landelijk eenduidige wijze waarop de regionale eenheden worden ingericht en hanteert hierbij effectiviteit, efficiency en kwaliteitsoverwegingen als norm. Een afwijkende inrichting van de eenheid of onderdelen is mogelijk als operationele of bijzondere regionale omstandigheden dit vereisen.
- Recherche en basispolitiezorg dienen herkenbaar te zijn georganiseerd.
- De kwartiermaker beschrijft in het plan een frontoffice-backoffice model, waarmee het werk van de diender op straat beter en makkelijker wordt gemaakt.

Politiedienstencentrum.

- De kwartiermaker doet in het plan een voorstel voor het dienstverleningsmodel, het organisatie- en sturingsconcept van het PDC, de inrichting en inpassing van PIOFACH-taken binnen of buiten het PDC en het transitiepad. Als basis dienen de verschillende studies en business cases die zijn verricht.
- Uitgangspunt is een efficiënte en effectieve inrichting en organisatie van ondersteunende diensten en een adequaat niveau van dienstverlening.

3. Transitieproces.

- De kwartiermaker stelt een veranderstrategie op die nodig is om te komen tot één landelijk korps en doet daarbij in het plan een voorstel voor de inrichting van het realisatieproces.
- De kwartiermaker beschrijft in het plan de aanpak om de gewenste werkwijze en wijze van samenwerken binnen het korps te bereiken.
- De kwartiermaker draagt zorg voor het draagvlak binnen de politie voor het verandertraject en geeft vorm aan de hiervoor benodigde communicatie.
- De kwartiermaker draagt zorg voor de afstemming en uitvoering van de (deel)opdrachten met gezagdragers, burgemeesters en het OM.

- Dat geldt ook voor de afstemming met de andere ketenpartners en met relevante medezeggenschap gremia.
- De kwartiermaker doet in het plan een voorstel voor een medezeggenschapsstructuur die conform de Wet op de Ondernemingsraden aansluit op de inrichting van de nationale politie.
- De kwartiermaker neemt in het plan een bestedingsplan op voor de vorming van nationale politie en maakt transitiekosten inzichtelijk.
- De regionale begrotingen 2012 en meerjarenramingen zijn opgesteld binnen de richtlijnen van nationale politie. Deze fungeren als startbegroting voor 1 januari. De kwartiermaker stelt op basis hiervan voor 1 april 2012 een geconsolideerde begroting 2012 en meerjarenraming op. Ook stelt de kwartiermaker een openingsbalans op, waarin de bezittingen, schulden en verplichtingen van de politie, stand 1 januari 2012, gewaardeerd zijn. Deze zal medio 2012 gereed zijn.
- De kwartiermaker neemt in het plan een concept beheersplan 2012 op.
- Het plan geeft inzicht in de toekomstige organisatie en formatieve omvang van het nationale korps.

Planning en opleveren van producten.

Voor 1 augustus 2011: De kwartiermaker doet een voorstel voor de wijze waarop de veranderingen vorm gegeven wordt. Hierbij wordt aangegeven wat de opdracht- en taakverdeling is tussen de kwartiermakers en welke producten wanneer gereed zijn. Tevens wordt een voorstel gedaan voor de benodigde ondersteuning.

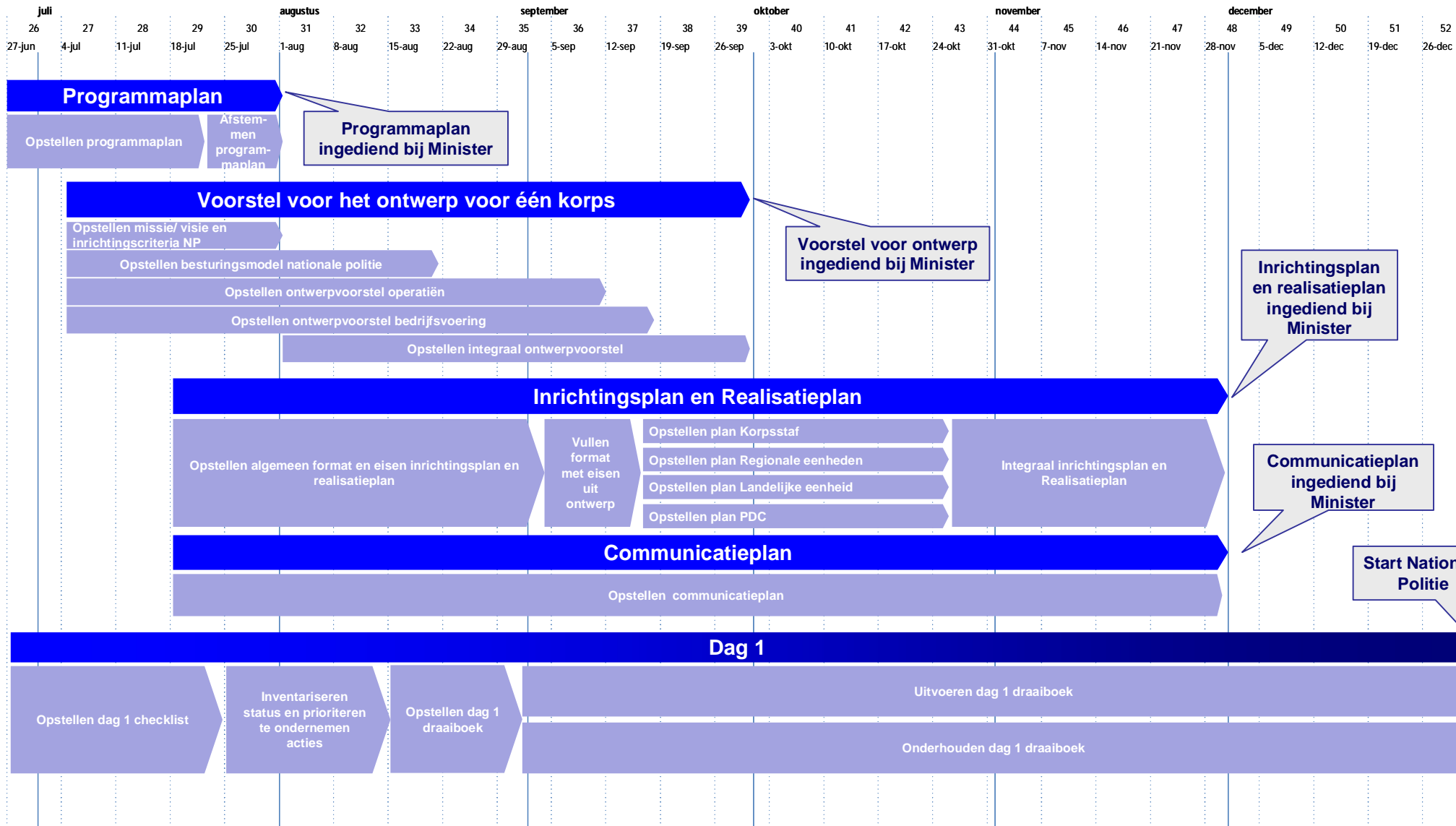
Voor 1 oktober 2011: De kwartiermaker doet een voorstel voor het ontwerp van één nationaal korps, bestaande uit 10 regionale eenheden, een landelijke eenheid/eenheden en één landelijke dienst voor ondersteunende bedrijfsvoeringstaken het Politiedienstencentrum.

Voor 1 december 2011: Heeft de kwartiermaker nationale politie een inrichting- en realisatieplan gereed voor voorlegging aan de minister via de DG Politie i.o., inclusief een concept beheersplan en een bestedingsplan. De plannen geven ook inzicht in de toekomstige organisatie en in de formatieve omvang van het nationale korps.

Bijlage 2 Bronnen en geraadpleegde documenten

1. Eindrapport bovenregionale samenwerking, Commissie De Graaf, september 2008.
2. 'De schijnwerper op professioneel politiewerk', 2009.
3. Hoofdpijnenbrief van de Minister van VenJ aan de Tweede Kamer, 14 december 2010.
4. Opdracht Kwartiermaker Nationale Politie van de Minister van VenJ, 2 mei 2011.
5. Transitieafspraken tussen de Minister van VenJ, het korpsbeheerdersberaad en de voorzitter van het College van procureurs-generaal ten behoeve van de transitie naar een Nationale Politie, 22 februari 2011.
6. Uitvoeringsprogramma Vorming Nationale politie, 31 maart 2011.
7. Vaststelling van een nieuwe Politiewet, nota van wijziging, Vergaderjaar 2010-2011 kamerstuk 30 880, nr. 11.
8. Vaststelling van een nieuwe Politiewet, advies Raad van State en nader rapport, Vergaderjaar 2010-2011, kamerstuk 30 880, nr. 12.
9. 'Vrijheid en verantwoordelijkheid', regeerakkoord VVD-CDA, 30 september 2010.

Bijlage 3 Metaplanning



Bijlage 4 Rollen binnen de programmaorganisatie

De Kwartiermaker Nationale Politie

- Heeft het mandaat om strategische besluiten te nemen.
- Is opdrachtnemer van de Minister van VenJ van de opdracht tot inrichting van de Nationale Politie. Is opdrachtgever van het programma.
- In gelegenheid om te communiceren en te onderhandelen met stakeholders.
- De hoogste functionele manager/directeur van het gebied dat het programma bestrijkt. Verantwoordelijk voor het programma en kan worden aangesproken op het resultaat, de investeringen en de uitgaven.
- Leidend en zichtbaar aanwezig in de communicatie.

Het MT KNP

- Samengesteld uit de vier landelijke kwartiermakers en aangevuld met de Landelijke CIO (daar waar het ICT-onderwerpen betreft) die zich hebben gecommitteerd aan het programma en de beoogde doelen.
- Ondersteunt de veranderingen die het programma introduceert.
- Borgt dat de bekwaamheden die het programma oplevert in de organisatie en aan de werknemers worden gebruikt om de beoogde voordelen te behalen.
- Opdrachtgeverschap naar het programma (direct of indirect).

De programmamanager

- Stuurt de dagelijkse gang van zaken binnen het programma.
- Programmamanager is facilitator.
- Verantwoordelijk voor de dagelijkse besturing van het programma, de risico's, de aandachtspunten, de conflicten, de prioriteiten, de communicatie en verzekert de levering van de producten en de nieuwe bekwaamheden.
- Houdt het budget en de kosten in de gaten in relatie tot de behaalde voordelen (doelstellingen).
- Plant en bewaakt de uitvoering van het programma, stelt het bij en legt verantwoording af aan de KNP en het MT KNP.
- Ondersteunt het operationeel management om de voordelen (beoogde doelstellingen) van het programma te realiseren om zodoende de strategische doelen te bereiken.
- Faciliteert de programmamedewerkers ten aanzien van standaarden, procedures en kennis en verdeelt de resources en expertise over de projecten.
- Verzekert de levering van nieuwe producten, diensten en bekwaamheden uit de projecten binnen de gestelde tijd, het beschikbare budget en de gestelde kwaliteitseisen.
- Verantwoordelijk voor kwaliteitsmanagement.
- Verantwoordelijk voor de consistentie en volledigheid van de organisatie, de processen en de procedures die gecreëerd of veranderd worden als onderdeel van het programma.
- Verantwoordelijkheid voor de aansluiting van de infrastructuur en de technische omgeving, die nodig is voor de ondersteuning van de nieuwe organisatie, op het beleid en de standaards van de organisatie.
- Communiceert met alle stakeholders.
- Bewaakt de consistentie van het projectenportfolio en bestuurt de afhankelijkheden en interfaces tussen de projecten evenals de risico's.
- Verantwoordelijk en bevoegd om het project te leiden.
- Verantwoordelijk om de afgesproken producten op te leveren met de afgesproken kwaliteit, binnen de afgesproken tijd en voor het afgesproken bedrag.

Programmamanagementorganisatie (PMO)

- Staat ten dienste van de gehele programmaorganisatie, de projecten en het MT KNP.
- Adviseert programma- en projectmanagement.
- Vervult secretariaatsrol voor bijeenkomsten en programmamanagement.
- Zorgt voor de afhandeling van managementinformatie, documentdistributie en -opslag, registratie van alle programma-items, versie en de verandering daarop.
- Speelt een centrale rol in de communicatie van en naar het programma.
- Maakt en bewaakt procedures en standaards en de veranderingen daarop.

- Geeft daar waar nodig ondersteuning en voorziet in de opleiding van programma- en projectmedewerkers.
- Ondersteunt bij het maken van plannen, planningen, vastlegging, financiën en realisatie, rapportages, wijzigingsverzoeken, uitzonderingsrapporten, etc.
- Administreert de programmaprocessen: planning, tracking, rapportage, risico's, issues, kwaliteit, standaarden.

Decentraal projectbureau

- Staat ten dienste van het project en faciliteert het projectmanagement.
- Heeft een functionele relatie met de PMO.
- Zorgt voor de afhandeling van managementinformatie, documentdistributie en -opslag, registratie van alle projectitems, versie en de verandering daarop.
- Speelt een centrale rol in de projectcommunicatie.
- Bewaakt procedures en standaarden en de veranderingen daarop.
- Ondersteunt bij het maken van de voortgangsrapportages.

Bijlage 5 Begrippenlijst

Term	Definitie
Beheersplan	Het product dat op 1 december 2011 aan de Minister van Veiligheid en Justitie wordt opgeleverd. In dit plan is de beheercyclus of planningcyclus en controlcyclus opgenomen voor de jaarplannen 2012 en verder.
Besturingsmodel	Het besturingsmodel omvat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de topstructuur, de beleids- en beheercyclus, de rapportagelijnen, de wijze van aansluiting van de politiecycclus op die van het Ministerie van VenJ, de wijze waarop gezag kan sturen. Is onderdeel van het voorstel voor ontwerp en de basis van het inrichtingsplan, beheersplan en realisatieplan.
Missie, visie, strategie	Is bedoeld om, ter gelegenheid van de bestelwijziging, aan te geven wat voor "soort" politie we willen bouwen.
Dag 1	Omvat alle activiteiten om ervoor te zorgen dat men 'in control' is op de dag dat de KNP formeel van start gaat. In control zijn betekent dat de KNP kan voldoen aan de wet- en regelgeving en in in- en externe uitingen overkomt als één concern.
Deelproject	Grote projecten kunnen onderverdeeld worden in meerdere (deel) projecten.
Directeur bedrijfsvoering	Lid van de korpsleiding die verantwoordelijk is voor de bedrijfsvoering.
Directeur operatiën	Lid van de korpsleiding die verantwoordelijk is voor een deel van de operatie.
Directeur operatiën, plaatsvervangend Korpschef	Lid van de korpsleiding die verantwoordelijk is voor een deel van de operatie en tevens plaatsvervangend Korpschef is.
Eenheid	Een regionale of landelijke eenheid.
Hoofd landelijke eenheid	Dagelijkse leiding van de landelijke eenheid.
Inrichtingsplan	Het product dat op 1 december 2011 aan de Minister van Veiligheid en Justitie wordt opgeleverd. In dit plan is het voorstel voor ontwerp van één korps uitgewerkt. Dit product is geschikt als basis voor de voorbereiding van de personele wijzigingen.
Issues	Issues zijn risico's die zich manifesteren. (Er is brand). Issues binnen het programma worden vastgelegd in het issue-log. Issues kunnen via de escalatieprocedure direct voorgelegd worden aan het MT KNP.
Korpschef	Korpschef Nationale Politie (1 functie), verantwoordelijk voor de Nationale Politie vanaf de inwerkingtreding van de herziene Politiewet.
Kwartiermaker bedrijfsvoering	Aangewezen door de Minister van Veiligheid en Justitie, verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van de Nationale Politie vanaf de inwerkingtreding van de herziene Politiewet.
Kwartiermaker Nationale Politie	De Kwartiermaker Nationale Politie (KNP) is aangewezen door de Minister van Veiligheid en Justitie en is opdrachtnemer om het inrichtingsplan en realisatieplan op te leveren per 1 december. Hij is tevens beoogd korpschef.
Kwartiermaker operatiën	Aangewezen door de Minister. Twee mensen op deze functie. Beide beoogd directeur operatiën, waarvan één als plaatsvervangend Kwartiermaker Nationale Politie en tevens beoogd plaatsvervangend Korpschef.
Landelijke CIO	Landelijke Chief Information Officer. Toegevoegd aan MT KNP bij ICT onderwerpen en tijdelijk toegevoegd aan de korpsleiding. Verantwoordelijk voor vraagarticulatie en het op orde brengen ICT.
Landelijke eenheid	Een landelijke eenheid van de politie, bij ministeriële regeling aan te wijzen, belast met de uitvoering van landelijke georganiseerde politietaken (art 1 en 25 Politiewet). In lagere regelgeving aangeduid als landelijk eenheid politiediensten.

Term	Definitie
Metaplanning	Overzicht met de belangrijkste activiteiten en afhankelijkheden om te komen tot de eindproducten.
MT KNP	Het MT KNP bestaat uit de kwartiermaker/beoogd Korpschef, kwartiermakers operatiën en de kwartiermaker bedrijfsvoering. Zij nemen beslissingen ten aanzien van de inhoud van de producten en borgen dat de bekwaamheden die het programma oplevert in de organisatie en aan de werknemers, worden gebruikt om de beoogde voordelen te behalen. Tevens treden zij op als sponsor van het programma en de producten.
Politiechef	Dagelijkse leiding van een regionale eenheid (38 wet).
Politiedienstencentrum	Het shared service centrum, waarin de bedrijfsvoeringstaken zijn opgenomen.
Producten	Producten of resultaten die door het programma opgeleverd moeten worden zijn: het Programmavoorstel, Ontwerpvoorstel, Inrichtingsplan, Realisatieplan, Communicatieplan en 'Dag 1'.
Programma	Een programma bestaat uit meerdere projecten en activiteiten die een gezamenlijk, hoger gelegen doel hebben. Het programma tot vorming van de Nationale Politie bestaat uit verschillende activiteiten en projecten zowel centraal als binnen de eenheden die allen een bijdrage leveren aan de vorming van de Nationale Politie.
Programmamanagement-organisatie	Programma Management Organisatie: <ul style="list-style-type: none"> • Staat ten dienste van het gehele programmaorganisatie, de projecten en het MT KNP. • Adviseert programma- en projectmanagement. • Vervult secretariaatsrol voor bijeenkomsten en programmamanagement. • Zorgt voor de afhandeling van managementinformatie, documentdistributie en –opslag, registratie van alle programma-items, versie en de verandering daarop.
Programmamanager	Er zijn twee programmamanagers, één voor 'Dag 1' en één voor de overige producten. De programmamanagers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse besturing van het programma, de risico's, de aandachtspunten, de conflicten, de prioriteiten, de communicatie en verzekert de levering van de producten en de nieuwe bekwaamheden. Een programmamanager legt verantwoording af aan het MT KNP
Project	Een project is een clustering van activiteiten. De doelstellingen en scope van het project zijn vastgesteld door het MT KNP.
Projectmanager	Stuurt de dagelijkse gang van zaken binnen de projectorganisatie, ondersteunt door een projectbureau en functionele vertegenwoordigers, binnen de met de kwartiermaker van de eenheid afgesproken grenzen. Plant en bewaakt de uitvoering van een project, stelt het bij en legt verantwoording af aan de kwartiermaker van de eenheid.
Realisatieplan	Het product dat op 1 december 2011 aan de Minister van Veiligheid en Justitie wordt opgeleverd. In dit plan staat hoe de fasering en de volgorde van verandering in de periode na inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet eruit ziet
Regionale eenheid	Één van de 10 regionale eenheden van het korps Nationale Politie, zijn belast met de uitvoering van de politietaak.
Risico's	Risico's zijn onzekere gebeurtenissen die het programma of een project nadelig kunnen beïnvloeden. Risico's worden vastgelegd in het risicolog, hierin wordt tevens opgenomen welke actie ondernomen wordt om het risico te mitigeren en wie hiervoor verantwoordelijk is. Over risico's wordt gerapporteerd in de voortgangsrapportage.
SharePoint	Online infrastructuur voor het delen van informatie tussen programma medewerkers.
Territoriale eenheid	Gebiedsgebonden onderdeel van een regionale eenheid.

Term	Definitie
Voorstel voor ontwerp van één korps	Het product dat op 1 oktober 2011 aan de Minister van Ven J wordt opgeleverd. Hierin is op hoofdlijnen de verdeling van taken over de regionale eenheden, de landelijke eenheid en het PDC vastgelegd.
Voortgangsrapportage	Periodieke rapportage waarin per project gerapporteerd wordt over de voortgang, de risico's en issues en eventuele besluiten die voorgelegd zijn of voorgelegd worden aan het MT KNP

Bijlage 6 Landelijke thema's

De onderwerpen zijn tot stand gekomen op basis van de hoofdprocessen van het politiewerk, de landelijke programma's, de landelijke prioriteiten, het kader vanuit het ministerie van VenJ (taken met een wettelijke basis die herkenbaar terug moeten komen in het inrichtingsplan), taken van de bovenregionale eenheden en het KLPD.

Onderwerp
<p>1. Concepten/versnellers</p> <ul style="list-style-type: none"> • ZSM • FoBo • Heterdaadkracht
<p>2. Opsporing:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het proces opsporing incl. TGO, taken DNR, RR, BRT's) • Type criminaliteit (VVC, High Impact, ondermijning) • Specifieke thema's en taken: <ul style="list-style-type: none"> ○ FINEC/financieel rechercheren/afpakken ○ Fraude ○ Kinderporno ○ Digitaal rechercheren / cybercrime ○ Forensische Opsporing ○ Drugs w.o. georganiseerde hennepteelt ○ Mensenhandel ○ Vastgoed ○ Overvallen ○ Terrorisme ○ Milieutaak (inclusief IMT) ○ Opsporingsondersteuning: observatie, interceptie, WOD, OVC, ed. ○ Internationale oorlogsmisdrijven ○ Voertuigcriminaliteit
<p>3. Handhaving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het proces handhaving • Concept GGP: Lokale verankering van politiewerk in de volle breedte • CCB, inclusief SGBO, ME, taken landelijke ondersteuning bij rampen en evenementen (bijv. het witte dorp) • Specifieke thema's en taken: <ul style="list-style-type: none"> ○ Dierenpolitie ○ Burgerparticipatie, w.o. Burgernet ○ Geweld (w.o. huiselijk geweld) ○ GGZ ○ TBS-team ○ Executie van straffonnissen ○ Korpscheftaken²⁴ ○ Buitengerechtelijke afdoening
<p>4. Intake & service</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het proces Intake • Teleservice • Dienstverlening
<p>5. Noodhulp:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het proces noodhulp • Meldkamer
<p>6. Intelligence:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het informatie proces (IGP, NIM2.0) • Real time intelligence • RID, CIE

²⁴ Korpscheftaken: advisering, vergunningverlening en het uitoefenen van toezicht op het gebied van de bijzondere wetgeving (de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus, het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaren, de Wet Wapens en Munitie, de Flora en Faunawet en de Wet Explosieven voor Civiel Gebruik.

• ANPR
7. Infrastructuur
• Politionele verkeerstaak (Dienst verkeerspolitie en BVOM en regionale verkeersdiensten)
• Politietaak te water (dienst waterpolitie, havenpolitie)
• Spoorwegpolitie
• Luchtvaartpolitie
8. Vreemdelingentaak
9. Politiële jeugdtaak
10. Internationale (politie)samenwerking en rechtshulp
11. Samenwerking met de KMAR
12. Publiek-private samenwerking
Ondersteunende / specialistische diensten
13. AOE, DSI, bewaken en beveiligen (w.o. DKDB)
14. Parketpolitie
15. Arrestantenzorg
16. Levende have (surveillancehonden/bereden politie)

