

BIJLAGE

"Herstelplan"	
Verbetervoorstel	Reactie
<p>1 Stop met het doen van loze beloften naar de maatschappij, gezag en collega's en maak inzichtelijk wat de politie wel en niet doet. Zorg voor een maatschappelijk debat over veiligheid op alle niveaus.</p>	<p>Het korps is volop bezig met de ontwikkeling van capaciteitsmanagement om zo beter inzicht te krijgen in vraag en aanbod van capaciteit zodat inzichtelijk kan worden gemaakt aan het gezag wat er mogelijk is op basis van de beschikbare capaciteit.</p>
<p>2 Veiligheid, zelfs de politietaak, is niet het exclusieve domein van de politie. Zoek met bestaande en nieuwe ketenpartners de nadrukkelijke samenwerking om de veiligheid in Nederland te versterken.</p>	<p>Dit maakt onderdeel uit van de ontwikkelagenda voor de doorontwikkeling van de politieorganisatie.</p>
<p>3 Geef de lokale driehoek (burgemeester, politiechef en OM) meer zeggenschap van handhaving en lokale criminaliteit. Spreek kaders af als het gaat om de inzet van politiecapaciteit.</p>	<p>In de doorontwikkeling van het politiebestedel wordt ingezet op meer ruimte en zeggenschap voor de politiechefs zodat er meer ruimte komt voor lokaal maatwerk. De introductie van een bandbreedte van 2% draagt hier onder andere aan bij.</p>
<p>4 Er dient meer ruimte te komen om decentraal keuzes te maken passend bij de omstandigheden. De zeggenschap dient daartoe verplaatst te worden. Uitgangspunt is dat de NP één organisatie is en blijft.</p>	<p>In de doorontwikkeling van de politieorganisatie wordt ingezet op meer lokaal maatwerk, ook in de bedrijfsvoering.</p>
<p>5 Er dienen afspraken te worden gemaakt over de wijze waarop verschuivingen in de sterkte tussen eenheden/onderdelen vorm en inhoud krijgt.</p>	<p>Dit nemen we mee in de ontwikkelagenda. Als we dit punt goed begrijpen, gaat het over het eenheidsoverstijgend inzetten van operationele sterkte. Voor zover daar arbeidsvoorwaardelijke afspraken voor nodig zijn, kan het worden betrokken bij de afspraken in het arbeidsvoorwaardenakkoord over plaats van tewerkstelling.</p>
De basis op orde	
<p>1 Investeer doelgericht in basisteams om hun oog- en oorfunctie en hun bijdrage aan de sociale veiligheid en preventie te versterken.</p>	<p>Dit maakt onderdeel uit van de ontwikkelagenda GGP.</p>
<p>2 Bij de bouw van de NP is gekozen voor een verhouding van 1:7 FTE voor een 24/7 bezetting. Deze verhouding moet naar 1:10. Dit heeft gevolgen voor alle 24/7-teams qua formatie en bezetting.</p>	<p>De voorgestelde verhouding 1:10 vereist een forse uitbreiding van de formatie en/of een inkrimping elders in de organisatie. Omdat de formatie-uitbreiding begrensd is en bij de bouw van de NP niet is uitgegaan van 9-uursdiensten in de basisteams, zetten we niet in op een wijziging van de verhouding, maar op de volgende 3-trapsraket:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Verhoging van de inplanbaarheid door een stimulancebeleid te voeren voor werken in 8-uursdiensten in combinatie met het doorontwikkelen van zelf- en groepsroosteren.

	<p>2. Verhoging van de inzetbaarheid (o.a. door terugdringing van het verzuim).</p> <p>3. Het op peil brengen van de bezetting.</p> <p>We willen graag deze drie stappen met u nader bespreken.</p>
<p>3 De aspiranten dienen uit de sterkte van de teams te worden gehaald zonder dat dit invloed heeft op de sterkte van de teams. Dit betekent dat de aspiranten op een andere plek in de formatieve of een voorziening opgenomen dienen te worden.</p>	<p>In het LOVP zijn afspraken gemaakt over het administratief en organisatorisch onderbrengen van aspiranten bij het PDC, waardoor de KC de aspiranten aan de eenheden kan toedelen op basis van het vervangingsvraagstuk.</p>
<p>4 Wijkagenten dienen zich voor 100% bezig te kunnen houden met hun wijk.</p>	<p>Wij zijn van mening dat basisteams de ruimte moeten hebben om naar eigen inzicht, op basis van wat hun wijk van hun vraagt, hun wijkwerk in te richten. Bovendien is de gestelde 100% nu niet mogelijk, vanwege wet- en regelgeving. In het Referentiekader gebiedsgebonden politie is de norm opgenomen dat wijkagenten 80% van hun tijd in of voor hun wijk actief zijn. Er is uitdrukkelijk niet gekozen voor het wettelijk verankeren van deze norm.</p>
<p>5 Richt de flexteams daadwerkelijk in om aan de behoefte van tijdelijke werkzaamheden en inzet te kunnen voldoen.</p>	<p>Hoewel de eenheden al de mogelijkheid hebben om flexteams in te richten en er ruimte geboden wordt voor lokaal maatwerk, vinden we het zinvol om te onderzoeken hoe de flexteams beter kunnen worden benut.</p>
<p>6 Kleine teams met gebiedsoverstijgende taak/problematiek kunnen zeer effectief zijn in de uitvoering. Door deze teams gezamenlijk onder te brengen in een groter werkverband kunnen beheersmatige zaken efficiënt worden georganiseerd, zonder dat de teams zich operationeel tot elkaar verhouden. Gebruik hiervoor de DROS als fundament en structuur. Biedt de 'politiechefs' de ruimte om binnen een vastgestelde bandbreedte deze teams/werkzaamheden in te richten en zo nodig weer op te heffen. Spreek een randvoorwaardelijk kader af (inclusief arbeidsvoorwaardelijk) voor de (tijdelijk geplaatste) medewerkers in deze teams.</p>	<p>Dit voorstel biedt zeker aanknopingspunten voor nader overleg in het kader van de cao, ook gezien de arbeidsvoorwaardelijke aspecten die hierin meegenomen zouden kunnen worden.</p>
<p>7 Na de bouw van de NP zijn veel onderdelen van een bezetting van circa 10 tot 12 uur per dag uitgebreid naar 18 of zelfs 24 uur per dag. Onderzoek of dit gezien de capaciteitsbehoefte op andere plekken in de organisatie houdbaar en noodzakelijk is.</p>	<p>Dit is een kwestie van lokale keuze waarbij wij inzetten op versterken keuzeprocessen door leiding in de dialoog met het gezag. Dus verlengen diensttijden van een onderdeel is capaciteit herbeleggen of op ander werk herprioriteren.</p>
<p>Capaciteit</p>	
<p>1 Er dient kritisch te worden gekeken naar de nut en noodzaak van (hulp)structuren en de daaraan gekoppelde capaciteit, de vrijvallende capaciteit dient toegevoegd te worden aan de operatiën.</p>	<p>Het korps ziet eveneens een inspanningsverplichting om hier kritisch op te zijn en te blijven, ook als onderdeel van de ontwikkelagenda.</p>

2 De 'leveringsverplichtingen' van de operationele teams dient herzien te worden.	We gaan op zoek naar een manier om capaciteit van centrale onderdelen in te zetten bij basisteams totdat de nieuwe instroom volledig inzetbaar is.
3 Bij de bouw van de NP is gekozen om 7500 FTE te onttrekken aan het operationele politiewerk. De politiebonden willen dat 50% van deze capaciteit weer terugvloeit naar de operatie (opsporing en blauw).	Waarschijnlijk doelt u op capaciteit die is ondergebracht in DROS, DROC, DRIO'S en in gezamenlijke IV en ICT teams. Zondermeer terug laten vloeien van de verschoven capaciteit zou onverantwoord zijn. Wel kunnen we dit punt in het kader van de doorontwikkeling politie nader onderzoeken, waaronder meer specifiek het functioneren van de diensten die de operatie ondersteunen.
4 Politiemensen in de operatie worden nu voor allerlei taken ingezet, bijvoorbeeld in het ICT domein. Dit gaat ten koste van het operationele politiewerk. In het ICT-domein dient bezien te worden hoe dit op een andere wijze opgelost wordt.	We gaan een voorstel uitwerken om blauwe capaciteit in IV-projecten te herbezetten.
5 Er dient weer de nodige administratieve ondersteuning binnen de operatie ingericht te worden, waarmee voorkomen wordt dat de uitvoerende politiemensen in blauw en de opsporing deze werkzaamheden verrichten.	Er is geen zicht op formatie-uitbreiding hiervoor. In het kader van de participatiewet gaan we wel bezien hoe ondersteuning verbeterd kan worden.
6 Doe onderzoek naar de netto 'opbrengst' van aspiranten. Hierbij ook onderzoeken hoeveel capaciteit nodig is om de aspiranten te onderwijzen en begeleiden.	We zetten in op slimmere leerroutes, verkorten opleidingen, verhogen inzetbaarheid, pilots in Amsterdam en Rotterdam.
7 Er dienen afspraken te worden gemaakt over de vormgeving/spelregels van het 'loslaten' van de P/M (personeel/materieel) verhouding.	Deze afspraken zijn al gemaakt in het LOVP en zullen worden uitgewerkt in het kader van de ontwikkelagenda.
Opsporing	
1 Zorg zo snel mogelijk voor een substantiële uitbreiding van het aantal rechercheurs met 2000 FTE. Breng deze uitbreiding grotendeels ten goede aan de basisteams (VVC onderdeel van de teams).	De researchcapaciteit wordt uitgebreid door middel van de vrijgekomen regeerakkoordgelden. Het is aan het lokaal gezag hoe deze capaciteit wordt ingezet. We kiezen bij de recherche juist voor administratieve lastenreductie, innovatie en andere opleidingsniveaus/andere kwaliteiten/slimme coalities.
2 Om de administratieve lastendruk te verlagen dient nut en noodzaak van diverse aanwijzingen van het OM te worden onderzocht.	In navolging van het "Rapport effectieve tijd voor de opsporing" zal de politie de administratieve zaken voortvloeiend uit de diverse aanwijzingen van het OM nader onderzoeken. We zoeken daarbij zo veel mogelijk de aansluiting bij de onderzoeksopdracht van de externe adviescommissie die door de minister is ingesteld.
3 Ga de versnippering van verantwoordelijkheden binnen de recherche tegen (minder portefeuillehouders); stel een gemandateerde researchcommissie samen.	Dit punt wordt meegenomen in de ontwikkelagenda opsporing.
Sturing	

1 Herzie het huidige sturingsconcept op duidelijkheid en doorzettingskracht, waarbij recht wordt gedaan aan de conclusies van de commissie Kijken op dit punt. Dit moet meer zijn dan een cosmetische aanpassing, zoals dit uiteindelijk het geval is geweest bij de 'herijking' van drie jaar geleden.	We omarmen dit voorstel in het kader van ontwikkelagenda. Het beleid om meer ruimte op lokaal niveau te realiseren wordt doorgezet. Ook krijgt de korpschef meer ruimte om beleids- en beheersmatig sturing te geven aan de politieorganisatie. De korpschef zal een belangrijk deel van deze ruimte doorgeven aan de politiechefs en de teamchefs.
2 Bezie de effectiviteit van het aantal noodzakelijke besturingslagen in de organisatie in zowel het operationele deel als de ondersteuning.	Dit maakt onderdeel uit van de doorontwikkeling van de politieorganisatie.
3 De span of control ten aanzien van de sturing op medewerkers moet worden herzien en tot werkbaar proporties worden teruggebracht. Pas daarvoor het instrument werklust- en draagkrachtmeting toe.	Dit onderwerp wordt meegenomen in het plan van aanpak leiding, zoals besproken in CGOP-verband en waar we gezamenlijk de opzet van bepalen. Kan als procesafspraken in cao worden vastgelegd. Wordt tevens meegenomen in ontwikkelagenda GGP.
Ondersteuning	
1 De (HRM) ondersteuning dient dicht bij de werkvloer te worden georganiseerd. Dit zowel ten behoeve van de leiding als dat medewerkers weer gekend en gezien worden. Naast advies ook daadwerkelijke ondersteuning verlenen.	Dit is een belangrijk thema bij PDC 2.0, waar in het kader van uitwerking LOVP-afspraken aan wordt gewerkt: betere aansluiting PDC-eenheden.
2 De rol, positie, situering en omvang van het PDC dient herijkt te worden.	Dit is onderdeel van de doorontwikkeling van het PDC. De rol van het PDC zal herijkt worden.
3 De knip tussen beleid en uitvoering dient te worden opgeheven.	We willen gezamenlijk bezien hoe het beter, sneller en efficiënter kan. Van een ophef van de knip PDC en uitvoering zal echter geen sprake zijn.
4 De inhuur dient fors beperkt te worden (norm van de overheid toepassen op de NOS i.p.v. de hele politiesterkte).	Het korps heeft belang bij een zo beperkt mogelijke inhuur. We denken dat de voorgestelde verruiming van de tijdelijke aanstellingsmogelijkheden daartoe bij gaat dragen. Daarnaast bieden wij aan om de ontwikkeling van de inhuur op frequente basis met u te delen. Overigens is de prognose dat we de streefcijfers in 2018 gaan halen.
5 Er wordt nu op diverse lagen in de organisatie 'beleid' gemaakt. Er dient kritisch te worden gekeken of en in hoeverre dit noodzakelijk en gewenst is. Eventuele vrijvallende capaciteit zou terug kunnen vloeien naar de operatie.	Onderdeel van ontwikkelagenda.
6 Medewerkers van directie en staven 100 uur per jaar laten meedraaien in de operatie (blauw en opsporing). Dit ter vergroting van de cohesie en	Mooi voorstel waar we graag met u over in gesprek gaan.

inhoudelijke verbinding van de politieorganisatie. Deze deelname heeft geen invloed op de bezetting c.q. omvang van de operationele sterkte.	
7 Burgers zouden niet meer dan 30 minuten hoeven te reizen om aangifte te kunnen doen op een politiebureau. Hiertoe dient het strategisch huisvestingsplan te worden herzien. Basis dient te zijn het politiewerk en de behoefte/verwachtingen van de burgers.	Voorafgaand aan het vaststellen van de locaties voor de basisteams in het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) is een zorgvuldig proces doorlopen dat heeft geleid tot een afgewogen door het gezag gedragen locatiekeuze.
8 Daarnaast dient het 'dienstverleningsconcept' te worden herzien. Zowel voor de 'interne' als 'externe' dienstverlening. Terugkeer van de menselijke maat en het menselijk contact voor zowel burgers als politiemensen is daarbij het uitgangspunt.	Doordat het mandaat op beheersgebied (personeel en financieel) van de politiechefs op lokaal niveau wordt uitgebreid, ontstaat er meer ruimte om de dienstverlening beter af te stemmen op de lokale behoefte en kan er meer aandacht uitgaan naar de menselijke maat.