



# INRICHTINGSPLAN NATIONALE POLITIE

Het Inrichtingsplan beschrijft de ambitie van de Nationale Politie, de inrichting en opbouw van het korps, de sturing en de organisatiestructuur van de korpsleiding, staf korpsleiding, regionale eenheden, landelijke eenheid en het politiedienstencentrum. Tevens gaat het plan in op medewerkerparticipatie en medezeggenschap.

Het Inrichtingsplan is onderdeel van de kwartiermaker Nationale Politie en is in december 2012 vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie.



# **INRICHTINGSPLAN NATIONALE POLITIE**

**Status:** vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie  
**Datum:** december 2012  
**Versie:** 3.0

- Waakzaam en dienstbaar -

## Inhoudsopgave

<b>0. SAMENVATTING .....</b>	<b>6</b>
0.1 INLEIDING .....	6
0.2 MISSIE, KERNWAARDEN EN DOELEN .....	6
0.3 ALGEMENE INRICHTINGSPRINCIPES .....	7
0.4 STURING OP DE NATIONALE POLITIE .....	8
0.5 DE INRICHTING VAN DE NATIONALE POLITIE .....	9
<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>22</b>
<b>EÉN POLITIE: WAAKZAAM EN DIENSTBAAR</b>	
1.1 INLEIDING .....	22
1.2 VOORGESCHIEDENIS EN PROBLEEMANALYSE .....	23
1.3 PROGRAMMA NATIONALE POLITIE .....	24
1.4 INRICHTINGSPLAN .....	25
1.5 GEZAMENLIJK ONTWIKKELEN .....	27
1.6 AANSLUITING BIJ LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN .....	28
1.7 OPBOUW EN LEESWIJZER .....	31
<b>2. DE POLITIE EIND 2017 .....</b>	<b>32</b>
<b>DE AMBITIE VAN DE NATIONALE POLITIE</b>	
2.1 INLEIDING .....	32
2.2 NAAR EEN NIEUWE POLITIEORGANISATIE .....	32
2.3 VAN AMBITIE NAAR EINDSITUATIE .....	33
2.4 CULTUUR, GEDRAG EN LEIDERSCHAP .....	35
<b>3. POSITIONERING EN SAMENWERKING .....</b>	<b>38</b>
<b>STERKER DOOR ALLIANTIES</b>	
3.1 INLEIDING .....	38
3.2 UITGANGSPUNTEN: LOKALE VERANKERING EN SAMENWERKING .....	38
3.3 GEMEENTE .....	39
3.4 BURGER .....	39
3.5 VEILIGHEIDSHUIS .....	40
3.6 REGIONAAL / LANDELIJK INFORMATIE- EN EXPERTISECENTRUM .....	41
3.7 VEILIGHEIDSREGIO .....	41
3.8 INTERNATIONALE SAMENWERKING .....	42
3.9 POLITIEACADEMIE .....	43
3.10 KONINKLIJKE MARECHAUSSEE .....	43
<b>4. INRICHTING NATIONALE POLITIE .....</b>	<b>46</b>
<b>ANDERS EN EENDUIDIG GEORGANISEERD</b>	
4.1 INLEIDING .....	46
4.2 MENSEN MAKEN HET VERSCHIL .....	46
4.3 INRICHTINGSKADERS .....	47
4.4 TOEDELEN FORMATIE .....	55
4.5 ORGANISATIEOPBOUW EN BUDGETTAIRE CONSEQUENTIES INRICHTING NATIONALE POLITIE .....	60
4.6 STRATEGISCHE THEMA'S VERTAALD NAAR DE INRICHTING .....	62
4.7 PROCESSEN, KWALITEITSVERBETERING EN INNOVATIE .....	76

<b>5. INRICHTING STURING NATIONALE POLITIE.....</b>	<b>81</b>
<b>RESULTAAT CENTRAAL</b>	
5.1 INLEIDING.....	81
5.2 STURING OP DE POLITIE .....	81
5.2.1 Sturing door gezag op regionale eenheden .....	82
5.2.2 Sturing door gezag op landelijke eenheid .....	85
5.2.3 Sturing door minister van Veiligheid en Justitie .....	86
5.2.4 Sturing door de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) .....	90
5.2.5 Sturing door minister voor Immigratie, Integratie en Asiel op politieke vreemdelingentaak.....	91
5.2.6 Sturing door minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) op taken WIV ....	91
5.3 STURING BINNEN DE POLITIE.....	92
5.3.1 Sturing door korpschef en korpsleiding.....	93
5.3.2 Sturing door leiding eenheden .....	101
5.3.3 Sturing door leiding districten en diensten .....	102
5.3.4 Sturing door leiding basisteams .....	102
5.3.5 Op- en afschalen.....	103
5.4 INTEGRAAL SAMENWERKEN AAN VEILIGHEID .....	104
5.4.1 Driehoeken.....	105
5.4.2 (Integrale) Stuurploegen .....	106
5.4.3 Informatieorganisatie.....	106
5.4.4 Speelveldmodel.....	106
<b>6. INRICHTING KORPSLEIDING EN STAF KORPSLEIDING.....</b>	<b>109</b>
<b>NATIONAAL AANGESTUURD: ÉÉN KORPS</b>	
6.1 INLEIDING.....	109
6.2 ORGANISATIESTRUCTUUR KORPSLEIDING .....	109
6.3 ORGANISATIESTRUCTUUR STAF KORPSLEIDING.....	110
6.4 KERNTAKEN EN INRICHTING STAF KORPSLEIDING .....	110
6.4.1 Korpsstaf .....	111
6.4.2 Directie Operatiën .....	116
6.4.3 Directie Human Resource Management (HRM) .....	120
6.4.4 Directie Facility Management (FM).....	125
6.4.5 Directie Financiën (FIN) .....	130
6.4.6 Directie Informatievoorziening (IV).....	132
6.4.7 Directie Communicatie (COM) .....	134
6.5 SAMENWERKING BINNEN DE STAF KORPSLEIDING EN MET DE STAVEN EENHEDEN .....	137
<b>7 INRICHTING REGIONALE EENHEDEN.....</b>	<b>139</b>
<b>LOKAAL VERANKERD, ROBUUST EN SLAGVAARDIG</b>	
7.1 INLEIDING.....	139
7.2 ORGANISATIESTRUCTUUR .....	139
7.3 KERNTAKEN EN INRICHTING DIENSTEN.....	140
7.3.1 Districten en basisteams .....	140
7.3.2 Dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC) .....	144
7.3.3 Dienst Regionale Recherche (DRR) .....	146
7.3.4 Dienst Regionale Informatieorganisatie (DRIO).....	155
7.3.5 Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS).....	162
7.3.6 Dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid (DBV RE).....	172
7.3.7 Staf regionale eenheid (Staf RE) .....	173
7.4 SAMENWERKING TUSSEN DE REGIONALE EENHEDEN .....	177

<b>8</b>	<b>INRICHTING LANDELIJKE EENHEID .....</b>	<b>179</b>
	<b>EXPERTISE EN INTELLIGENCE GEBUNDELD</b>	
8.1	INLEIDING.....	179
8.2	ORGANISATIESTRUCTUUR .....	179
8.3	KERNTAKEN EN INRICHTING DIENSTEN.....	180
8.3.1	Dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC).....	180
8.3.2	Dienst Landelijke Recherche (DLR).....	185
8.3.3	Dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO) .....	192
8.3.4	Dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS) .....	204
8.3.5	Dienst Infrastructuur.....	212
8.3.6	Dienst Bewaken en Beveiligen (DB&B) .....	218
8.3.7	Dienst Speciale Interventies (DSI) .....	222
8.3.8	Dienst Bedrijfsvoering landelijke eenheid (DBV LE).....	225
8.3.9	Staf landelijke eenheid (Staf LE).....	226
8.4	SAMENWERKING TUSSEN REGIONALE EENHEDEN EN LANDELIJKE EENHEID .....	227
<b>9</b>	<b>INRICHTING POLITIEDIENSTENCENTRUM (PDC) .....</b>	<b>229</b>
	<b>DE OPERATIE ONDERSTEUND</b>	
9.1	INLEIDING.....	229
9.2	SAMENWERKING TUSSEN OPERATIËN EN BEDRIJFSVOERING EN BINNEN BEDRIJFSVOERING .....	229
9.3	BEDRIJFSVOERINGSPROCESSEN.....	235
9.4	ORGANISATIESTRUCTUUR PDC.....	238
9.5	KERNTAKEN EN INRICHTING DIENSTEN.....	239
9.5.1	Dienst Human Resource Management (HRM) .....	239
9.5.2	Dienst Facility Management (FM) .....	251
9.5.3	Dienst Financiën (FIN) .....	262
9.5.4	Dienst Informatiemanagement (IM).....	266
9.5.5	Dienst Informatie- en Communicatietechnologie (ICT) .....	269
9.5.6	Dienst Communicatie (COM) .....	279
9.5.7	Staf politiedienstencentrum (PDC).....	284
<b>10</b>	<b>MEDEWERKERPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP .....</b>	<b>287</b>
	<b>SAMEN MET MEDEWERKERS</b>	
10.1	INLEIDING.....	287
10.2	MEDEWERKERPARTICIPATIE .....	287
10.3	MEDEZEGGENSCHAP .....	288
<b>BIJLAGEN .....</b>	<b>291</b>	
BIJLAGE 1	AFKORTINGENLIJST .....	291
BIJLAGE 2	LIJST MET FIGUREN .....	291
BIJLAGE 3	FACTSHEETS MET INDELING EN FORMATIETOEDILING PER REGIONALE EENHEID, LANDELIJKE EENHEID, POLITIEDIENSTENCENTRUM EN STAF KORPSLEIDING .....	291
BIJLAGE 4	INDELING IN DISTRICTEN EN BASISSTEAMS OUD VERSUS NIEUW .....	291
BIJLAGE 5	REFERENTIEMODEL BEDRIJFSPROCESSEN POLITIE (RBP).....	291
BIJLAGE 6	REFERENTIEKAART BEDRIJFSVOERING .....	291
BIJLAGE 7	NOTITIE INTENSIVERING SAMENWERKING NATIONALE POLITIE EN KMAR .....	291

- Waakzaam en dienstbaar -



## 0. SAMENVATTING

### 0.1 Inleiding

Dit Inrichtingsplan, opgesteld in opdracht van de minister van Veiligheid en Justitie, beschrijft de organisatiestructuur van de Nationale Politie per 2015.<sup>1</sup> Het inrichten van sommige organisatieonderdelen, vooral met betrekking tot het politiedienstencentrum (PDC), kent een doorlooptijd tot en met 2017. Het uitgangspunt voor de in het Inrichtingsplan gehanteerde operationele doelsterkte is het kader dat door de minister van Veiligheid en Justitie per korps is vastgelegd in de maartcirculaire 2011<sup>2</sup> aangevuld met 91 fte door de bijstelling door de minister van het dalpad van de operationele sterkte van het politiekorps Amsterdam-Amstelland.<sup>3</sup> Hiermee komt de totale doelsterkte van het korps op 49.802 fte operationele sterke. De doelsterktes van de afzonderlijke korpsen zijn opgeteld en vertaald naar de eenheden van de Nationale Politie. Het Inrichtingsplan is opgesteld met inachtneming van de door de minister bij zijn opdracht gestelde voorwaarden de vorming van de Nationale Politie leidt tot besparingen oplopend tot € 230 miljoen structureel na 2015.

De inrichting van de politieorganisatie is erop gericht de gezagsdragers in staat te stellen de sturing op de politie adequaat in te vullen. Tevens is zij erop gericht te waarborgen dat de minister van Veiligheid en Justitie zijn sturing op en verantwoordelijkheid voor het beheer kan waarmaken.

Het Inrichtingsplan is een organisatieplan en dus in essentie een organogram van het korps. Hoe tot de inrichting wordt gekomen, is beschreven in een apart Realisatieplan. Het beschrijft de inrichting van de staf korpsleiding, regionale eenheden, de landelijke eenheid en het PDC. Daarnaast wordt ingegaan op de wijzen waarop de politie burgemeesters en Officieren van Justitie (OvJ) faciliteert hun gezag tot uitvoering te brengen. Tot slot wordt ingegaan op de manieren waarop de medewerkers van de politie – het kloppend hart van de organisatie – beter kunnen bijdragen aan een veiliger Nederland. Hoewel het Inrichtingsplan dus vooral de structuur beschrijft, gaat het bij dit laatste om werkwijzen, cultuur, leiderschap en gedrag.

Bij de voorbereiding is overlegd met de gezagsdragers, de medezeggenschap, vakbonden en andere bij de politie betrokken instanties. Het Inrichtingsplan wordt na consultatie van de gezagsdragers en andere betrokken organisaties door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld en na inwerkingtreding van de wet door de korpschef uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van de minister.

### 0.2 Missie, kernwaarden en doelen

De inrichting van de Nationale Politie is gestoeld op de missie en kernwaarden van de politie, binnen de wettelijke taakopdracht en kaders. Onveranderd is de politie 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, te beschermen (mensen en goederen), te begrenzen (ongeoorloofd, eventueel gewelddadig gedrag) en te bekrachtigen (ondersteuning van gewenst gedrag). Politied medewerkers zijn daartoe integer, betrouwbaar, moedig en verbindend.

De missie en kernwaarden zijn vertaald naar de doelen die de inrichting van de Nationale Politie beoogt: bijdragen aan het veiliger maken van Nederland en ruimte bieden voor de professionaliteit van de politie en de politied medewerkers. De Nationale Politie moet leiden tot betere politieprestaties, tot een groter vertrouwen van de burgers in de politie en tot een korps dat als eenheid functioneert. Deze doelen

---

<sup>1</sup> Dit Inrichtingsplan is gebaseerd op het wetsontwerp Politiewet 2012. In de nadere Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer, d.d. 14 juni 2012, heeft de minister van Veiligheid en Justitie een aantal wijzigingen van de wet voorgesteld die tot doel hebben de positie van de minister ten opzichte van de korpschef verder te versterken, de rol van het parlement ten aanzien van het beheer te versterken, de positie van de regioburgemeester te verbeteren en de invloed van het gezag op het beheer te vergroten. De minister zal deze wijzigingen indienen. Deze voorgestelde wetswijzigingen zijn nog niet verwerkt in dit Inrichtingsplan.

<sup>2</sup> Doelsterkte maartcirculaire 2011 49.711 fte operationele sterkte.

<sup>3</sup> Bijstelling van de doelsterkte van het korps met 91 fte operationele sterkte, conform de brief van de minister van Veiligheid en Justitie aan de korpsbeheerder van het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland d.d. 21 juni 2012.

vereisen niet alleen een adequate inrichting (structuur, werkwijze, systemen), maar ook veranderingen in cultuur, gedrag en leiderschap. Hierbij worden de politiemedewerkers, rechtstreeks en via de medezeggenschap en vakbonden, intensief betrokken.

Voor het eerst in de geschiedenis van de Nederlandse politie maken alle politiemedewerkers deel uit van één organisatie en vallen zij onder één korpschef. De professionele ruimte van de politiemedewerkers wordt vergroot zodat zij binnen hun verantwoordelijkheden naar 'bevind van zaken' kunnen handelen: op basis van protocollen en procedures, maar waar nodig in bijzondere situaties ook in afwijking daarvan. De administratieve lastendruk wordt de komende jaren substantieel minder. Ook het leiderschap bij de politie moet veranderen. Operationeel leiderschap wordt het uitgangspunt: de afstand tussen leidinggevenden en medewerkers moet kleiner worden, waarbij leidinggevenden zich weer meer bezig houden met het sturen en ondersteunen van het dagelijkse werk.

### 0.3 Algemene inrichtingsprincipes

De politieorganisatie is volgens de volgende principes ingericht:

- Het gezag over de Nationale Politie wijzigt niet en berust onverminderd bij de burgemeester voor de handhaving van de openbare orde en de OvJ voor de strafrechtelijke handhaving. Het beheer staat ten dienste van het gezag en schept de randvoorwaarden voor een goede taakuitvoering.
- De korpschef legt over de uitoefening van zijn taken en bevoegdheden verantwoording af aan de minister van Veiligheid en Justitie.
- De basis van het politiewerk ligt in de wijk. Daarom is een stevige lokale verankering cruciaal. De politie bevordert en organiseert burgerparticipatie, onder regie van het lokale gezag.
- De capaciteitsverdeling binnen de basispolitiezorg en opsporing blijft binnen de Nationale Politie in principe gelijk aan de situatie in het oude bestel.
- De politie gaat allianties aan met partners om de veiligheid te verbeteren. Dat varieert van samenwerking in het veiligheidshuis en het Regionaal Informatie- en Expertisecentrum tot samenwerking in het kader van de veiligheidsregio of met de Koninklijke Marechaussee en de Politieacademie.
- De politie is één organisatie; de onderdelen werken goed met elkaar samen en functioneren als een eenheid. Er 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 en verankerd met alle niveaus in de organisatie.
- De Bedrijfsvoering is efficiënt georganiseerd in het PDC: 'centraal, tenzij'.
- De bedrijfsvoering is ondersteunend aan de Operatie en de Operatie neemt verplicht de bedrijfsvoeringsdiensten af van het PDC.
- Binnen het korps zijn heldere sturingslijnen en is duidelijk wie verantwoordelijk is voor de inzet en het optreden van politiemedewerkers en het resultaat daarvan.
- Er is sprake van een scheiding tussen beleid (opstellen van kaders, richtlijnen, normen) en uitvoering binnen de Operatie en de Bedrijfsvoering.
- 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 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.
- 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 (verticale) opschaling. De politie organiseert haar personele en materiële capaciteit op een zodanige wijze dat deze flexibel inzetbaar is.
- Volwaardige medewerkerparticipatie, onder meer via de medezeggenschap en vakbonden, legt een stevige verbinding tussen medewerker en organisatie.

## 0.4 Sturing op de Nationale Politie

Bij sturing op de Nationale Politie is onderscheid gemaakt in de sturing op het beheer door de minister van Veiligheid en Justitie, met betrokkenheid van het gezag, en sturing op de taakuitvoering door de gezagsdragers. Daarnaast stuurt de minister door middel van de landelijke beleidsdoelstellingen. De minister betreft het gezag onder andere bij het beheer via het overleg dat hij op grond van artikel 19 van de Politiewet 2012 voert met de regioburgemeesters en de voorzitter van het College van procureurs-generaal.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel en de minister van Veiligheid en Justitie sturen respectievelijk op de taken van de politie die voortvloeien uit de Wet op de inlichtingen- en veiligheidsdiensten 2002, op de politieke vreemdelingentaak en op taken die te maken hebben met bewaken en beveiligen inzake het landelijk domein.

Sturing op de taakuitvoering geschiedt primair door de burgemeester en de OvJ als gezagsdragers. Voor de regionale eenheden wordt op regionaal en lokaal niveau gestuurd door de burgemeesters en de (Hoofd)OvJ.

Aan de basis van de sturing op regionaal niveau staat het beleidsplan van de regionale eenheid. Dit beleidsplan wordt ten minste eens in de vier jaar vastgesteld door alle burgemeesters en de Hoofdofficier van Justitie. Via het regionale beleidsplan wordt gestuurd op de prioriteiten en doelstellingen voor de regionale eenheid. Het ligt voor de hand dat het regionale beleidsplan ingaat op bovenlokale veiligheidsvraagstukken, zoals de aanpak van criminaliteit, problematiek op het gebied van jeugd en de aanpak van drugs. Ook is het van belang dat de gevraagde prestaties van de politie centraal staan. De prioritering en aanpak van deze veiligheidsvraagstukken wordt gebaseerd op de integrale veiligheidsplannen van de verschillende gemeenten en het beleidsplan van het openbaar ministerie (OM). De totstandkoming van het regionale beleidsplan kent dus een bottom-upkarakter. Hiernaast worden in ieder geval de doelstellingen die door de minister van Veiligheid en Justitie aan de eenheden zijn toebedeeld als aandeel in de landelijke doelstellingen opgenomen. In de 'notitie voor de tweede strategische conferentie Nationale Politie (Wassenaarnotitie)'<sup>4</sup> wordt uitgebreid ingegaan op de praktijk zoals door de minister van Veiligheid en Justitie en de gezagsdragers voorgestaan.

De sturing op de aanpak van veiligheidsproblemen vindt plaats in de 'driehoeken' en kan, afhankelijk van het onderwerp en de keuzes van het gezag daarbinnen, ook plaatsvinden in (integrale) stuurploegen die op districts- en/of regionaal niveau kunnen worden vormgegeven. De functie van de stuurploeg is om keuzes te maken binnen het opsporingsproces; er wordt overzicht gehouden op de werkvoorraad binnen de politie en het OM en er wordt gestuurd op de inzet van de opsporingscapaciteit, de realisatie van doelstellingen en de voortgang van strafrechtelijke onderzoeken. In integrale stuurploegen, waarin het OM, bestuur, de politie en – afhankelijk van de problematiek – andere partners deelnemen, worden gezamenlijke afspraken gemaakt over de aan te pakken criminaliteitsproblemen en de benodigde maatregelen. De 'driehoeken' bepalen welk soort zaken binnen de integrale stuurploegen worden behandeld en welke in de 'klassieke' stuurploegen van het OM en de politie.

Het 'driehoek'overleg vindt plaats op gemeentelijk niveau indien de burgemeester daarom verzoekt. De burgemeester kan tevens verzoeken om het 'driehoek'overleg op een bovenlokaal niveau in te richten. Een combinatie van beide is eveneens mogelijk. Ongeacht het niveau, of de niveaus waarop de bestuurders verkiezen om te overleggen, sluit een vaste vertegenwoordiger van de politie aan.

In de 'driehoek' maken de burgemeester en de OvJ afspraken over de inzet van de politie. Dat gebeurt op basis van de lokale doelen van de gemeente en op basis van de doelstellingen van het OM. De eerste worden door de gemeenteraad vastgesteld in het integrale veiligheidsplan en vormen mede de kaders die de burgemeester meekrijgt om zijn gezagsrol in te vullen. Door de koppeling van de inzet van de operationele politiecapaciteit aan de doelen van het integrale veiligheidsplan wordt de politiezorg binnen de gemeenten beter afgestemd op lokale wensen en behoeften. De afspraken die door de 'driehoek' worden gemaakt kunnen bijvoorbeeld gaan over de prioriteiten ten aanzien van de inzet van de politie, het dienstverleningsniveau van de politie aan burgers – zoals aangiftemogelijkheden en (tijden van) bereikbaarheid en beschikbaarheid –, samenwerking met toezichts- en handhavingdiensten en private partijen en over informatie-uitwisseling. Hiermee bindt het gezag de politie aan de lokale wensen en

<sup>4</sup> Kamerstukken I, 2011/12, 30.880 (bijlage bij) H.

behoeften en is de basispolitiezorg in de gemeente geregeld. Het is hierbij van belang de afspraken te formuleren in prestaties die van de politie worden verwacht: welke bijdrage aan de lokale veiligheid dient de politie te leveren? De rol van het gezag hierin is om te bepalen welke prestaties het van de politie verwacht en daarop te sturen. Hoe concreter de gevraagde prestaties van de politie worden beschreven, hoe makkelijker het voor het gezag is om de politie hierop aan te spreken en verantwoording te laten afleggen.

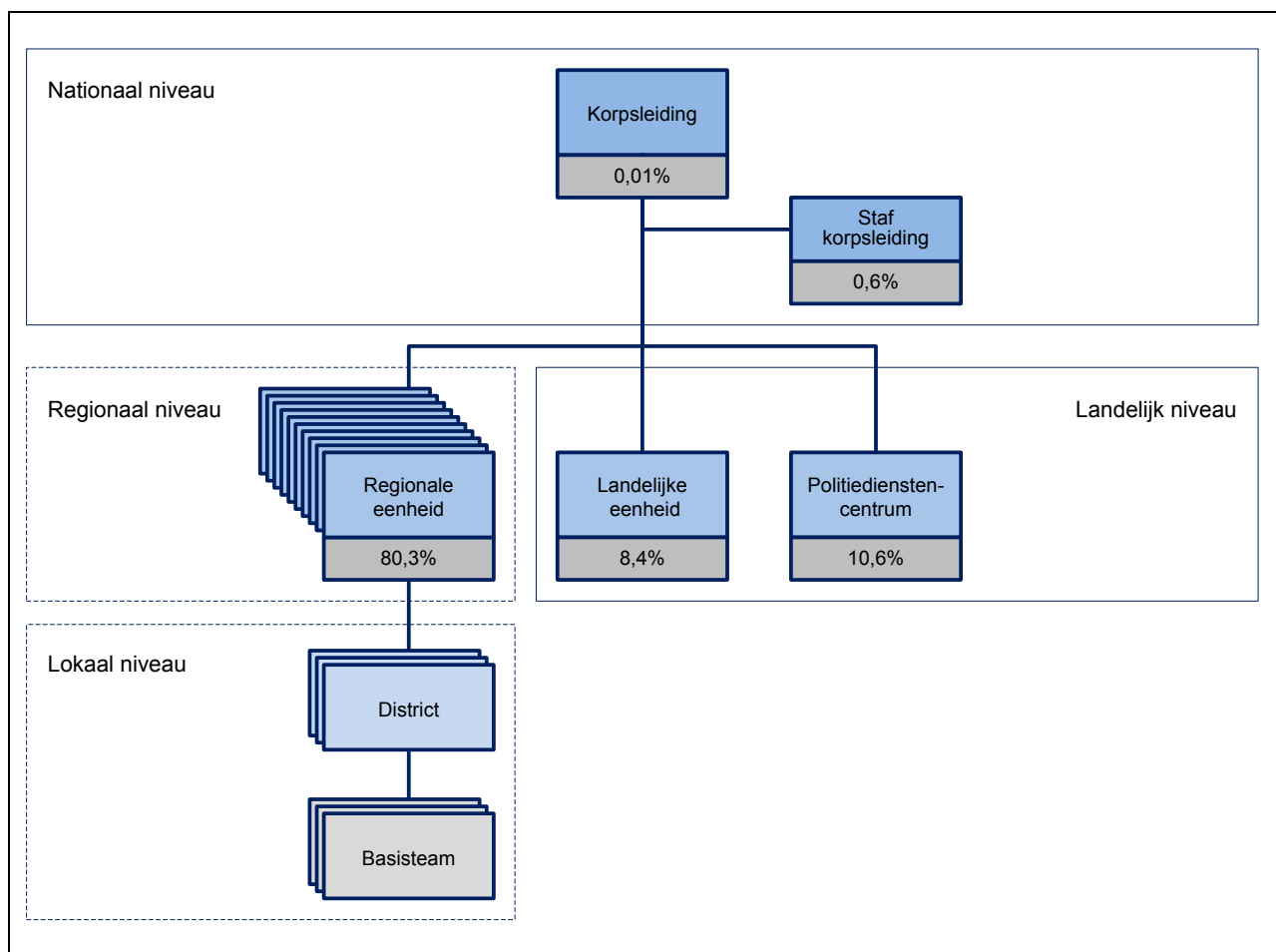
Omdat politiecapaciteit per definitie schaars is, is het van belang dat het gezag zich rekenschap geeft van de (on)mogelijkheden, ook capacitair, die de politie heeft om haar opdracht uit te voeren. Als dat niet zou gebeuren, kan de situatie ontstaan dat aan de politie meer wordt gevraagd dan dat zij kan leveren. De lokale politiechef heeft hierin een belangrijke adviserende rol. De vorming van robuuste basisteams maakt dat deze meer dan in de huidige situatie de opdrachten van het gezag kunnen waarmaken. Indien de capaciteit in incidentele gevallen tekortschiet, dan zal dit eerst op districtsniveau en vervolgens op regionaal niveau worden opgelost.

## **0.5 De inrichting van de Nationale Politie**

### **Het korps**

Het operationele politiewerk vindt plaats in de regionale eenheden en de landelijke eenheid. De Bedrijfsvoering is efficiënt georganiseerd in het PDC ('centraal, tenzij'). De bedrijfsvoering is ondersteunend aan de Operatie, zijnde het politiewerk en de politiemedewerker. Daarbij zal sprake zijn van een evenwichtige balans tussen geconcentreerde (op afstand) en gedeconcentreerde (in nabijheid) uitvoering van de bedrijfsvoeringsprocessen. Beleid en uitvoering zijn binnen het korps gescheiden. Beleidsvorming is ondergebracht binnen de directies in de staf korpsleiding. Het betreft de directies Operatiën, Human Resource Management, Facility Management, Financiën, Informatievoorziening en Communicatie. De uitvoering is ondergebracht binnen de eenheden en in het PDC. De korpsstaf is onder meer verantwoordelijk voor integrale besluitvorming, politiek-bestuurlijke advisering aan de korpsleiding, samenhang in de (beleids-)advisering en borging en korpscontrol. Tevens ondersteunt de korpsstaf de korpsleiding in haar integrale verantwoordelijkheid. De korpsstaf biedt ondersteuning bij het sturen en coördineren van een korps.

Schematisch weergegeven komt de politieorganisatie er als volgt uit te zien:



figuur 1: organogram korps

De sterkteverdeling komt als volgt tot stand. De minister van Veiligheid en Justitie heeft de operationele sterkte van de Nederlandse politie bepaald. Van dat totaal wordt vooraf, conform de (reken)regels die in de Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) sterkte en middelen zullen worden vastgelegd, de sterkte voor de landelijke eenheid afgesplitst. Het overblijvende deel wordt door de minister, conform de gemaakte sterkteafspraken met het gezag, verdeeld over de regionale eenheden. De minister van Veiligheid en Justitie stelt met het beheersplan en de begroting voor de politie de (verdeling van de) niet-operationele sterkte vast. Onderstaande tabel geven de sterkteverdeling over de onderdelen van de Nationale Politie weer.

Sterkte eenheden en PDC <sup>5</sup>	Operationele sterkte (fte)	Niet-operationele sterkte (fte)	Totale sterkte (fte)
Regionale eenheden	45.168	1.601	46.769
Landelijke eenheid	4.634	266	4.900
PDC		6.199	6.199
Staf korpsleiding		382	382
<b>Totale sterkte Nationale Politie</b>	<b>49.802</b>	<b>8.448</b>	<b>58.250</b>

In bijlage 3 wordt per eenheid een factsheet weergegeven met de indeling (geografische kaarten) en formatietoedeling tot op teamniveau van de regionale eenheden en de landelijke eenheid. Van het PDC en de staf korpsleiding wordt tot op afdelingsniveau de formatietoedeling weergegeven.

<sup>5</sup> Vanwege afrondingsverschillen kunnen in de cijfers minimale verschillen zitten.

Als gevolg van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie wordt gegaan van 7.200 functiebeschrijvingen naar ongeveer 90. De opbouw van het korps is in onderstaande tabel opgenomen.

Schaal	Operationele sterkte (%)	Niet-operationele sterkte (%)	Totaal (%)
4	0,50%	7,08%	1,46%
5	6,38%	5,89%	6,31%
6	12,45%	8,13%	11,82%
7	29,95%	14,60%	27,73%
8	22,88%	12,23%	21,34%
9	12,49%	16,83%	13,12%
10	2,62%	15,52%	4,49%
11	1,41%	9,16%	2,53%
12	1,40%	5,83%	2,05%
13	0,30%	3,20%	0,72%
14	0,20%	1,35%	0,36%
16	0,07%	0,17%	0,08%
18	0,03%	0,01%	0,03%
<b>Aspiranten</b>	9,32%	0,00%	7,97%
<b>totaal</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Totaal (fte)</b>	<b>49.802</b>	<b>8.448</b>	<b>58.250</b>

Onderstaande tabel geeft het aantal leidinggevendenden per organisatieonderdeel weer.

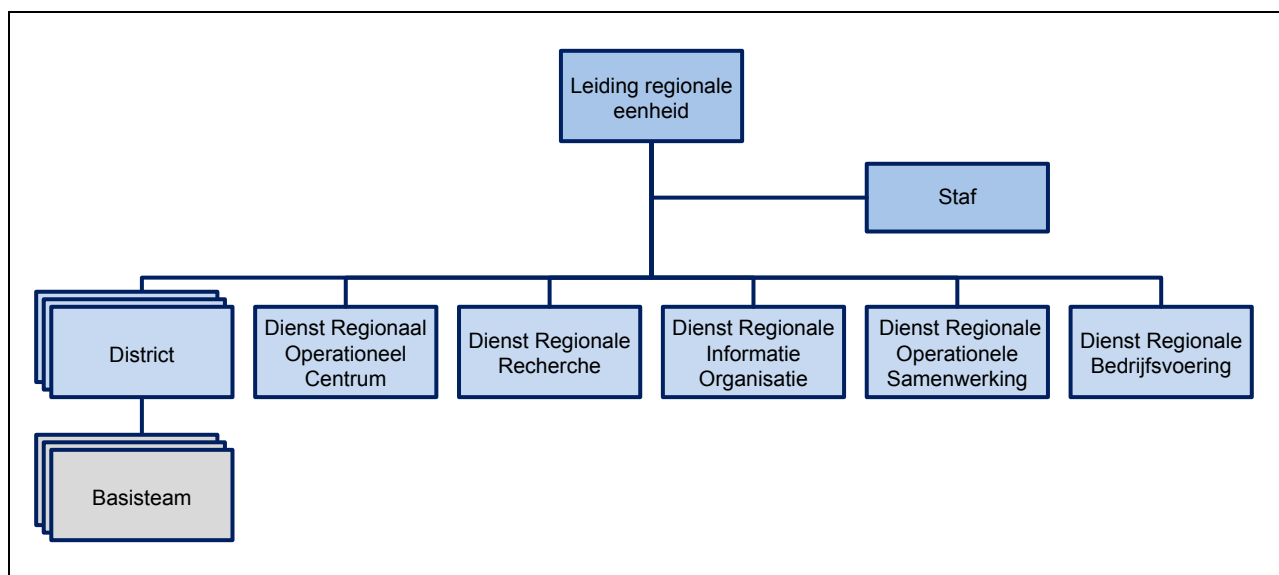
Sterkte leidinggevendenden	Operationele sterkte (fte)	Niet-operationele sterkte (fte)	Totale sterkte (fte)
Regionale eenheden	732,5	23	755,5
Landelijke eenheid	72	3	75
PDC <sup>6</sup>		67	67
Korpsstaf en directies		19	19
<b>Totale sterkte leidinggevendenden</b>	<b>804,5</b>	<b>112</b>	<b>916,5</b>

### De regionale eenheden

De regionale eenheid is belast met de volledige operationele politietaak binnen de eenheid, met uitzondering van taken die belegd worden binnen de landelijke eenheid. Omwille van herkenbaarheid, eenduidige kwaliteit en onderlinge samenwerking, is elke regionale eenheid op zo eenduidig mogelijke wijze ingericht. Dit laat onverlet dat er ruimte is voor door het gezag gewenst maatwerk.

<sup>6</sup> Het aantal leidinggevendenden binnen de dienst Informatie- en Communicatietechnologie en de dienst Informatiemanagement van het PDC ontbreekt; de nadere uitwerking hiervan wordt meegenomen bij de nadere uitwerking van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014, zie scope van het Inrichtingsplan (§ 1.4).

In onderstaand organogram is de inrichting van de regionale eenheden weergegeven.



figuur 2: organogram regionale eenheid

Een regionale eenheid bestaat naast de districten en de basisteams en de regionale recherche uit de volgende onderdelen:

- Leiding en staf: aan het hoofd van de regionale eenheid staat de politiechef die wordt ondersteund door twee hoofden Operatiën en een hoofd Bedrijfsvoering.
- Dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid: deze neemt die delen van de bedrijfsvoering voor zijn rekening die niet bij het PDC zijn belegd.
- Dienst Regionale Operationele Samenwerking: hierin worden zaken belegd als arrestantenzorg en executietaken, Regionaal Service Centrum dat intake per telefoon, en internet verzorgt, een afdeling infrastructuur, en de regionale crisis en conflictbeheersing.
- Dienst Regionale Informatieorganisatie: deze voorziet de organisatie 24/7 van actuele informatie ten behoeve de sturing op en de ondersteuning van de uitvoering van het politiewerk.
- Dienst Regionaal Operationeel Centrum: deze omvat het politiedeel van de meldkamer en een Real Time Intelligence Center.

De regionale recherche verricht probleem- en themagerichte onderzoeken naar criminele samenwerkingsverbanden (ondermijning), onderzoeken naar delicten met hoge impact en onderzoeken op de geprioriteerde thema's milieu, fraude, zeden, kinderporno, cybercrime, mensenhandel en migratiecriminaliteit. Tevens doet de regionale recherche onderzoek naar criminele activiteiten die aan terrorisme gelieerd kunnen worden.

De indeling van de regionale eenheid in districten en van de districten in basisteams raakt direct het gezag. Daarom is het gezag bij de voorbereidingen van het Inrichtingsplan intensief betrokken bij het bepalen van de onderdelen van de regionale eenheden. Dit heeft geleid tot een voorlopige indeling van de regionale eenheden. De vaststelling door de burgemeesters en Hoofdofficier van Justitie (HOvJ) van de verdeling van de operationele sterkte binnen de regionale eenheid zal in de toekomst plaatsvinden als onderdeel van het beleidsplan van de regionale eenheid. Voor de eerste keer is het echter ook onderdeel van het Inrichtingsplan dat de minister van Veiligheid en Justitie vaststelt. Hierdoor is het van belang dat de verdeling van de operationele sterke als onderdeel van het regionale beleidsplan voor deze eerste keer onafhankelijk plaatsvindt van de vaststelling van de overige delen van het regionale beleidsplan. Bij het opstellen van het Inrichtingsplan is met de burgemeesters en de HovJ's in de regionale eenheden voorlopige overeenstemming bereikt over de voorgenomen sterkteverdelingen. De Kwartiermaker Nationale Politie heeft de voorgenomen verdeling tijdens de consultatietermijn voor het Inrichtingsplan per regionale eenheid nogmaals met de burgemeesters en de HovJ's besproken, tenzij de gezagsdragers daartoe geen aanleiding meer zagen. Namens de burgemeesters en de HovJ's hebben de regioburgemeesters gereageerd op de voorgestelde sterkteverdeling. Nog niet elke regionale eenheid<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Betreft de eenheden Noord-Nederland en Rotterdam (basisteamindeling Papendrecht).

heeft daarbij akkoord afgegeven. De precieze sterkteverdeling binnen die regionale eenheden is derhalve nog niet vastgesteld.

De werkzaamheden van de onderdelen van de regionale eenheid, of dat nu de genoemde diensten zijn, de recherche of de basisteams, dragen altijd bij aan lokale veiligheid. Sturing vindt plaats door het gezag, zowel aan de voorkant door middel van het beleidsplan, als bij de daadwerkelijke inzet. Onderstaande tabel geeft de sterkte van de diensten/districten van de regionale eenheden weer.

Omvang sterkte diensten/districten regionale eenheden <sup>8</sup>	Omvang (fte)
Districten	28.286
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	877
Dienst Regionale Recherche	6.649
Dienst Regionale Informatieorganisatie	3.224
Dienst Regionale Operationele Samenwerking <sup>9</sup>	6.082
Dienst Bedrijfsvoering	452
Staf	1.159

#### De districten en basisteams

Het wetsvoorstel schrijft voor dat er tien regionale eenheden zijn die onderverdeeld worden in territoriale onderdelen. De regionale kwartiermakers hebben over deze onderverdeling nauw en veelvuldig overleg gevoerd met het gezag. De minister van Veiligheid en Justitie heeft hen over de onderverdeling geconsulteerd. De uitkomst van overleg en consultatie is een onderverdeling van de regionale eenheden in districten. Elk district wordt vervolgens weer geografisch verdeeld in robuuste basisteams, waarbinnen – lokaal verankerd – de gebiedsgebonden basispolitietaken gestalte krijgt. Een basisteam kan meerdere gemeenten omvatten, één gemeente omvatten, of in het geval van de grootste gemeenten, delen van gemeenten omvatten. Onderstaande tabel geeft de verdeling van basisteams<sup>10</sup> en districten weer.

Eenheid	Aantal districten	Aantal basisteams
Noord-Nederland	3	16
Oost-Nederland	5	27
Midden-Nederland	5	18
Noord-Holland	3	10
Amsterdam	4	17
Den Haag	7	29
Rotterdam	6	17
Zeeland-West-Brabant	4	12
Oost-Brabant	3	9
Limburg	3	12
<b>Totaal</b>	<b>43</b>	<b>167</b>

De nieuwe basisteams zullen in de meeste gevallen groter zijn dan de huidige basisteams. Deze personele omvang is noodzakelijk om te komen tot de gewenste robuuste basisteams. Territoriale schaalvergroting van de districten en basisteams is hier in veel gevallen voor nodig. Zoals gezegd, is het gezag nauw en uitgebreid betrokken geweest bij de totstandkoming van deze voorlopige indeling van de regionale eenheid in districten en basisteams. In beginsel ligt de formatie van een basisteam tussen de 60 en 200 fte. Daarmee wordt zeker gesteld dat het team over voldoende operationele slagkracht beschikt en in staat is alle kerntaken van het politiewerk grotendeels zelfstandig uit te voeren. Deze robuustheid van elk basisteam waarborgt de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie voor burger en voor het gezag.

De basisteams zijn het fundament van de politie. In deze basisteams zijn alle basispolitieprocessen verenigd: Noodhulp, Intake en Service, Handhaving en Opsporing. Kerntaken van de basisteams zijn:

- Gebiedsgebonden en probleemgericht werken, netwerken (wijkzorg).
- Toezicht en handhaving van wet- en regelgeving.
- Verlenen van noodhulp.
- Opsporen (afhandeling van veelvoorkomende criminaliteit).

<sup>8</sup> Exclusief de eenheidsleiding (4 fte per eenheid).

<sup>9</sup> Inclusief de capaciteit van de dienst Zeehavenpolitie eenheid Rotterdam en dienst Infrastructuur eenheid Amsterdam.

<sup>10</sup> In enkele eenheden is een voorbehoud is geplaatst bij de naamgeving van de districten en basisteams.



- Intake (receptiefunctie, opvang publiek, opnemen aangiften).
- Aanpakken jeugdproblematiek.
- Horecatoezicht.
- Toezicht evenementen.
- Aanpakken huiselijk geweld.
- Uitvoeren executietaken.
- Uitvoeren korpscheftaken (bijvoorbeeld toezicht op buitengewoon opsporingsambtenaren (BOA's)).
- Uitvoeren milieutaken.
- Uitvoeren identiteitscontroles en uitoefenen vreemdelingtoezicht.
- Slachtofferzorg.

Alle agenten in een basisteam zijn generiek inzetbaar zodat maximale ontschotting tussen de processen plaatsvindt. Hierbinnen is ruimte voor lokale accenten, zodat basisteams ook de aanpak van bijvoorbeeld jeugdgroepen of veelvoorkomende criminaliteit goed kunnen verzorgen. Binnen de basisteams zijn de wijkagenten werkzaam volgens de norm van 1 wijkagent op 5.000 inwoners gemiddeld per regionale eenheid. In totaal is voorzien in 3.411 fte wijkagenten. Zij werken ten behoeve van 'hun' wijk, ze zijn daar zichtbaar aanwezig, praten met de mensen en houden nieuwe ontwikkelingen in de gaten.

Om flexibel te kunnen inspelen op incidentele capacitaire wensen die de mogelijkheden van de basisteams te boven gaan, is op districtsniveau flexibele capaciteit ingericht. Deze Flexteams hebben een omvang van ten minste 3% van de omvang van het district met een minimum van 20 medewerkers. Kerntaak van het Flexteam is het probleemgericht inzetten van capaciteit ter ondersteuning van de basisteams. Binnen het Flexteam kan zowel handhavings- als opsporingscapaciteit worden ingezet. Zo kan de wijkagent in de basisteams ten behoeve van de lokale probleemgerichte aanpak ondersteuning krijgen vanuit het Flexteam. Het gezag gaat over de inzet van het Flexteam.

Omvang sterkte basispolitiezorg	Omvang (fte)
<b>Basisteams en Flexteams totaal</b>	<b>24.380</b>

Daarmee bedraagt de basispolitiezorg 49% van de totale operationele sterkte van de regionale eenheden.

Opsporing van veelvoorkomende criminaliteit is eveneens een taak van het basisteam. Daarnaast wordt het basisteam voor de probleemgerichte aanpak van de veelvoorkomende criminaliteit bijgestaan door de districtsrecherche. De districtsrecherche voorziet verder in de opsporing van criminaliteit met een hoge impact zoals jeugdcriminaliteit en ondersteunt in die zin ook de aanpak van jeugdgroepen door de basisteams. Doordat op elk niveau in de organisatie recherche is ingericht, ontstaat een samenhangend stelsel dat leidt tot vergroting van de slagkracht in de opsporing.

Omvang opsporing	Operationele sterkte (fte)
Districten eenheden inclusief basisteams	4.701
Regionale eenheden	6.709
Landelijke eenheid	1.320
<b>Totale sterkte Opsporing Nationale Politie</b>	<b>12.730</b>

Daarmee bedraagt de opsporing 25,5% van de totale operationele sterkte van het korps. Meer specifiek geldt ten aanzien van onderstaande taken de volgende formatieve omvang.

Taken	Omvang (fte)
Financieel-Economische Criminaliteit (FinEc) <sup>11</sup>	1.156
Digitale Opsporing en Cybercrime <sup>12</sup>	743
Milieu	412
Kinderporno	150
Vreemdelingenpolitie en mensenhandel, -smokkel	1.184
Forensische Opsporing	1.230
Internationale Rechtshulp <sup>13</sup>	258

De informatieorganisatie is georganiseerd op zowel regionaal als landelijk niveau.

Omvang Informatieorganisatie	Operationele sterkte (fte)
Regionale eenheden	3.163,7
Landelijke eenheid	718,5
<b>Totale sterkte Informatieorganisatie Nationale Politie</b>	<b>3.882,2</b>

### Paraatheid

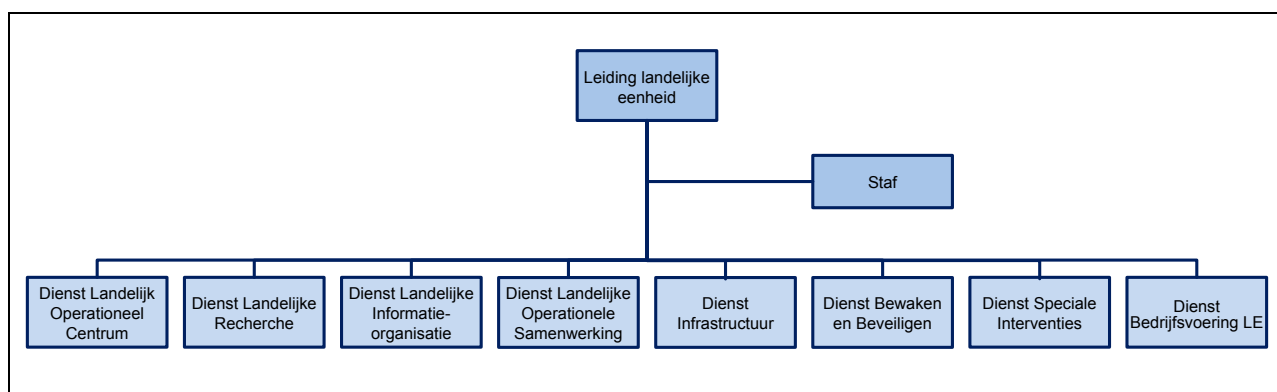
De noodzaak is er om als politie in alle opzichten goed te zijn uitgerust om adequaat op ordeverstoringen te reageren. De paraatheid is als volgt ingericht:

- Elke regionale eenheid is in staat om binnen anderhalf uur een sectie ME beschikbaar te hebben op een inzetlocatie binnen de regio.
- Het korps garandeert een inrichting van ten minste 35 pelotons ME.
- Het korps garandeert voldoende capaciteit om ten minste twee teams Grootschalige Opsporing (TGO's) per eenheid tegelijkertijd actief te hebben.

### De landelijke eenheid

De politie kent één operationele landelijke eenheid. Waar de tien regionale eenheden een territoriale verantwoordelijkheid dragen, is de landelijke eenheid belast met de functionele uitvoering van landelijke en specialistische politietaken. 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.

In onderstaand organogram is de inrichting van de landelijke eenheid weergegeven.



figuur 3: organogram landelijke eenheid

<sup>11</sup> Tot de omvang FinEC wordt gerekend de omvang van betreffende gelijknamige teams en de binnen de opsporing operationeel specialisten/medewerkers met het LFNP-werkterrein financieel opsporen.

<sup>12</sup> Tot de omvang Digitale Opsporing en Cybercrime wordt gerekend de omvang van betreffende gelijknamige teams en de binnen de opsporing operationeel specialisten/medewerkers met het LFNP-werkterrein digitale expertise.

<sup>13</sup> Opgebouwd uit: capaciteit DRIO-, IRC's en DRR-teams Rechtshulp (112 fte) en capaciteit landelijke eenheid LIRC (146 fte).

Onderstaande tabel geeft de sterkte van de diensten van de landelijke eenheid weer.

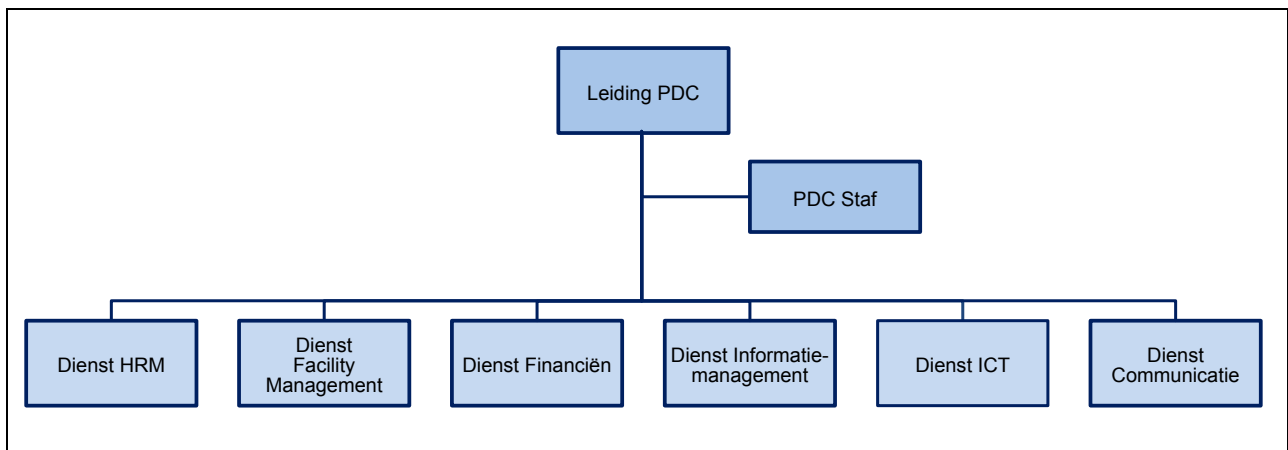
Omvang sterkte diensten landelijke eenheid <sup>14</sup>	Omvang (fte)
Dienst Landelijk Operationeel Centrum	284
Dienst Landelijke Recherche	931
Dienst Landelijke Informatieorganisatie	727,5
Dienst Landelijke Operationele Samenwerking	829,7
Dienst Infrastructuur (inclusief Flexteams)	1.294
Dienst Bewaken en Beveiligen	392
Dienst Speciale Interventies	203
Financial Intelligence Unit	57
Dienst Bedrijfsvoering	46
Staf	132

### Het politiedienstencentrum

De Bedrijfsvoering van het korps is bijna volledig georganiseerd binnen het PDC, met een goede balans tussen de geconcentreerde en gedeconcentreerde activiteiten. Deze laatste categorie is fysiek werkzaam bij de regionale en landelijke eenheden vanwege het belang van nabijheid van de uitvoering van bedrijfsvoeringsdiensten bij de Operatie. De formatieve verhouding geconcentreerd/gedeconcentreerd is voor de totale bedrijfsvoering ongeveer 40%/60% en doet recht aan de balans tussen het werken op afstand en ondersteuning in nabijheid van de eenheden. De verschillen in de verhoudingen tussen geconcentreerd en gedeconcentreerd verschillen sterk per bedrijfsvoeringsdienst, als gevolg van het verschil in aard en karakter van de onderscheiden bedrijfsvoeringsprocessen en de te verrichten werkzaamheden.

De processen, werkwijze en ondersteunende applicaties binnen de bedrijfsvoering zijn maximaal gestandaardiseerd en geautomatiseerd voor de uitvoering van een sobere en efficiënte bedrijfsvoering. De bedrijfsvoeringsdiensten werken onderling samen om (integrale) dienstverlening aan de Operatiën te bieden.

Schematisch weergegeven komt het PDC er als volgt uit te zien. Over de locatie(s) van het PDC vindt nog overleg plaats.



figuur 4: organogram PDC

<sup>14</sup> Exclusief de eenheidsleiding (4 fte).

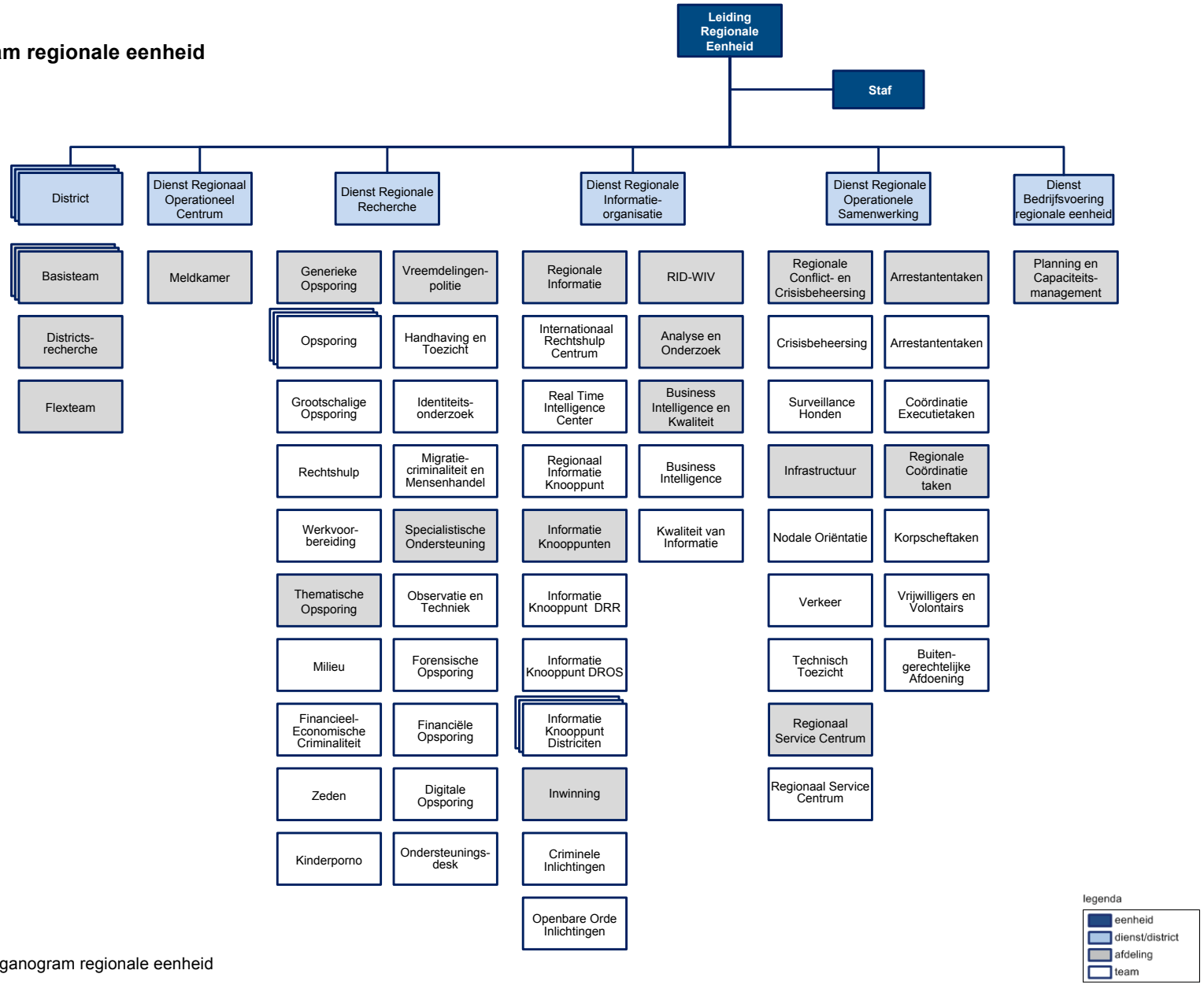
Onderstaande tabel geeft de sterkte van de diensten van het PDC weer.

<b>PDC (niet-operationele sterkte)</b>	<b>Omvang (fte)</b>	<b>Geconc. (%)</b>	<b>Gedeconc. (%)</b>
PDC leiding en staf	41	100	0
Dienst Human Resource Management	1.719	29	71
Dienst Facility Management	1.898	21	79
Dienst Financiën	300	83	17
Dienst Informatiemanagement	876	-	-
Dienst Informatie- en Communicatietechnologie	1.277	-	-
Dienst Communicatie	88	100	0

### **Organogram per eenheid**

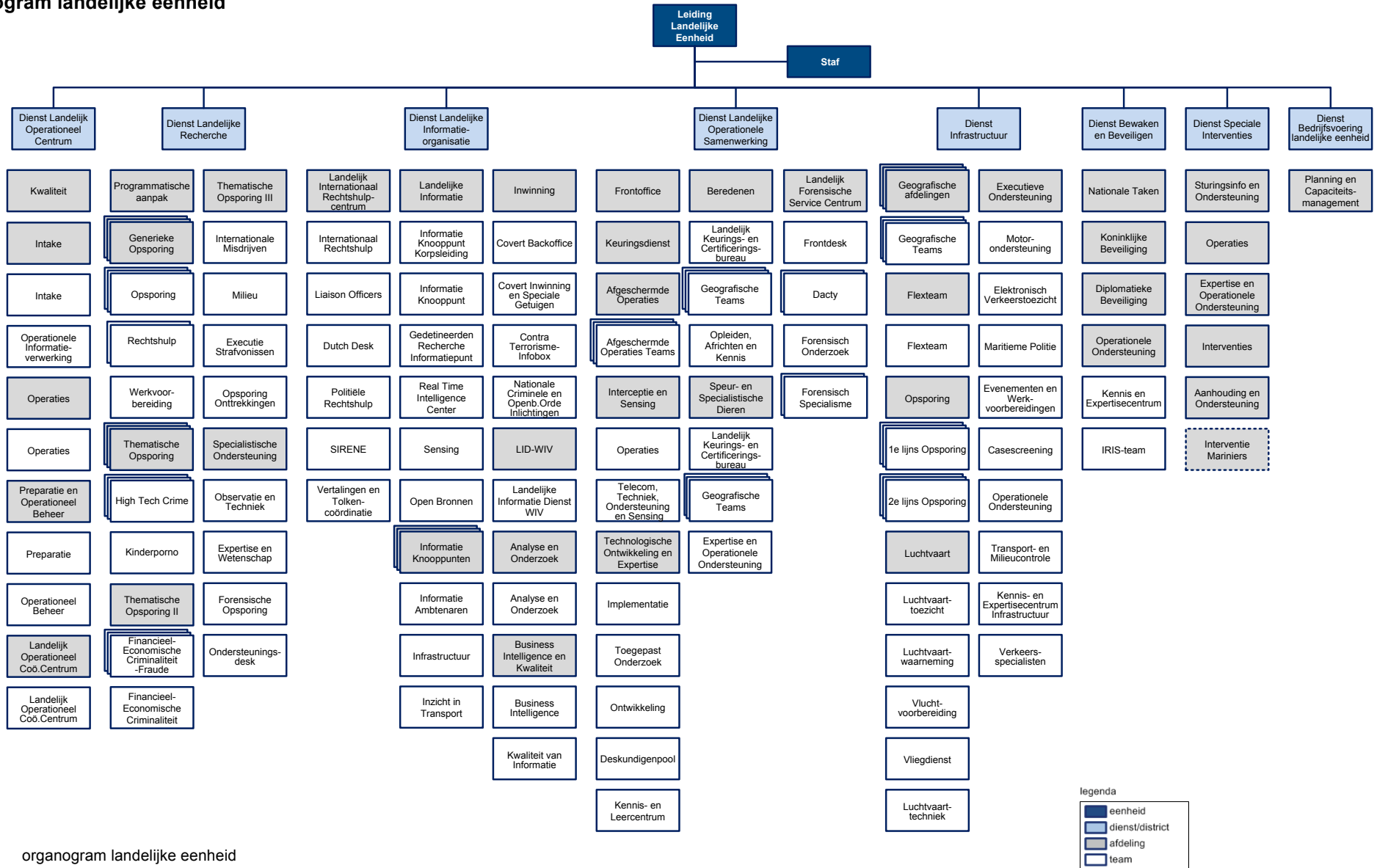
Op de navolgende pagina's worden de totale organogrammen weergegeven van respectievelijk een regionale eenheid, de landelijke eenheid, het PDC en de staf korpsleiding.

# Organogram regionale eenheid



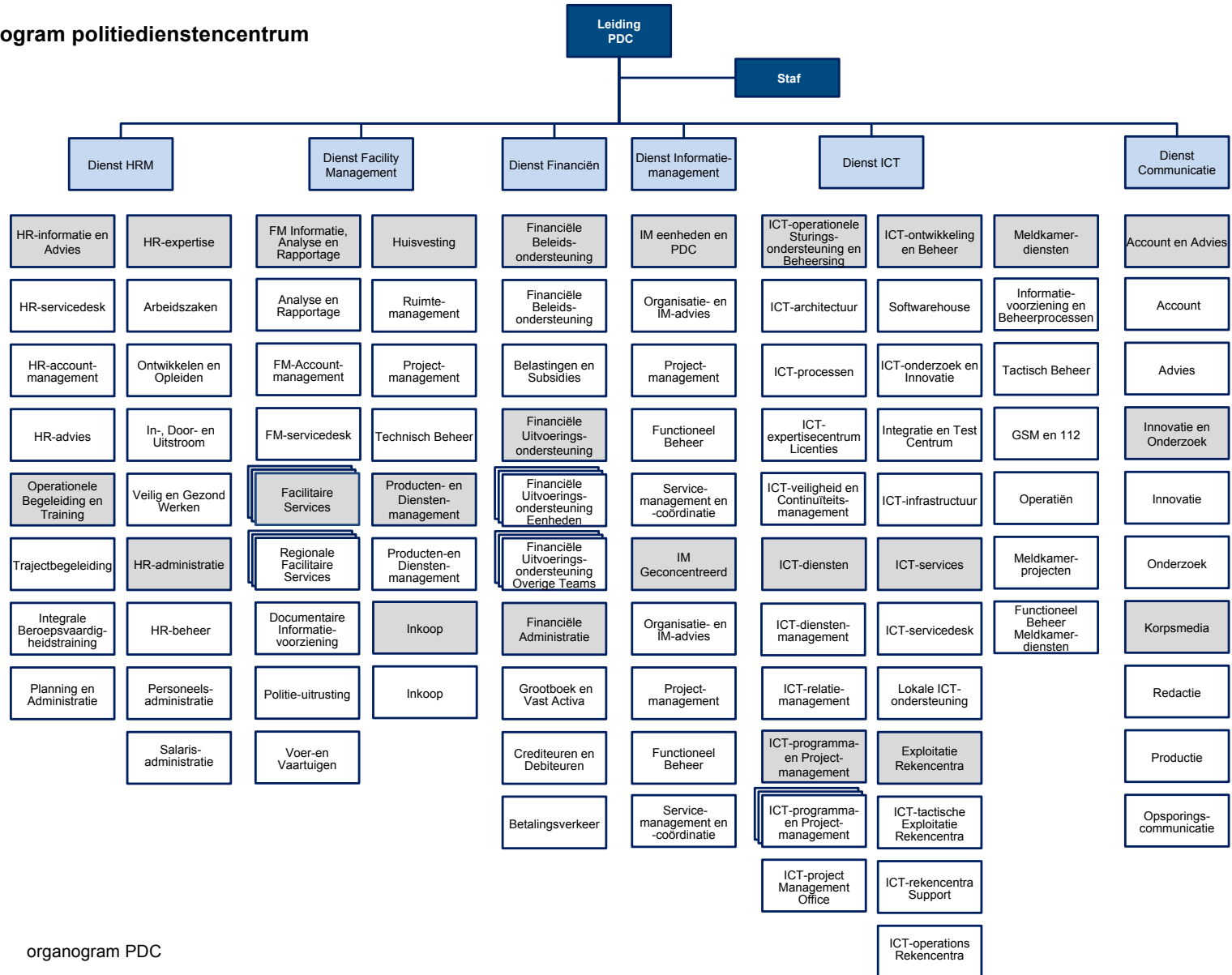
figuur 5: organogram regionale eenheid

### Organogram landelijke eenheid



figuur 6: organogram landelijke eenheid

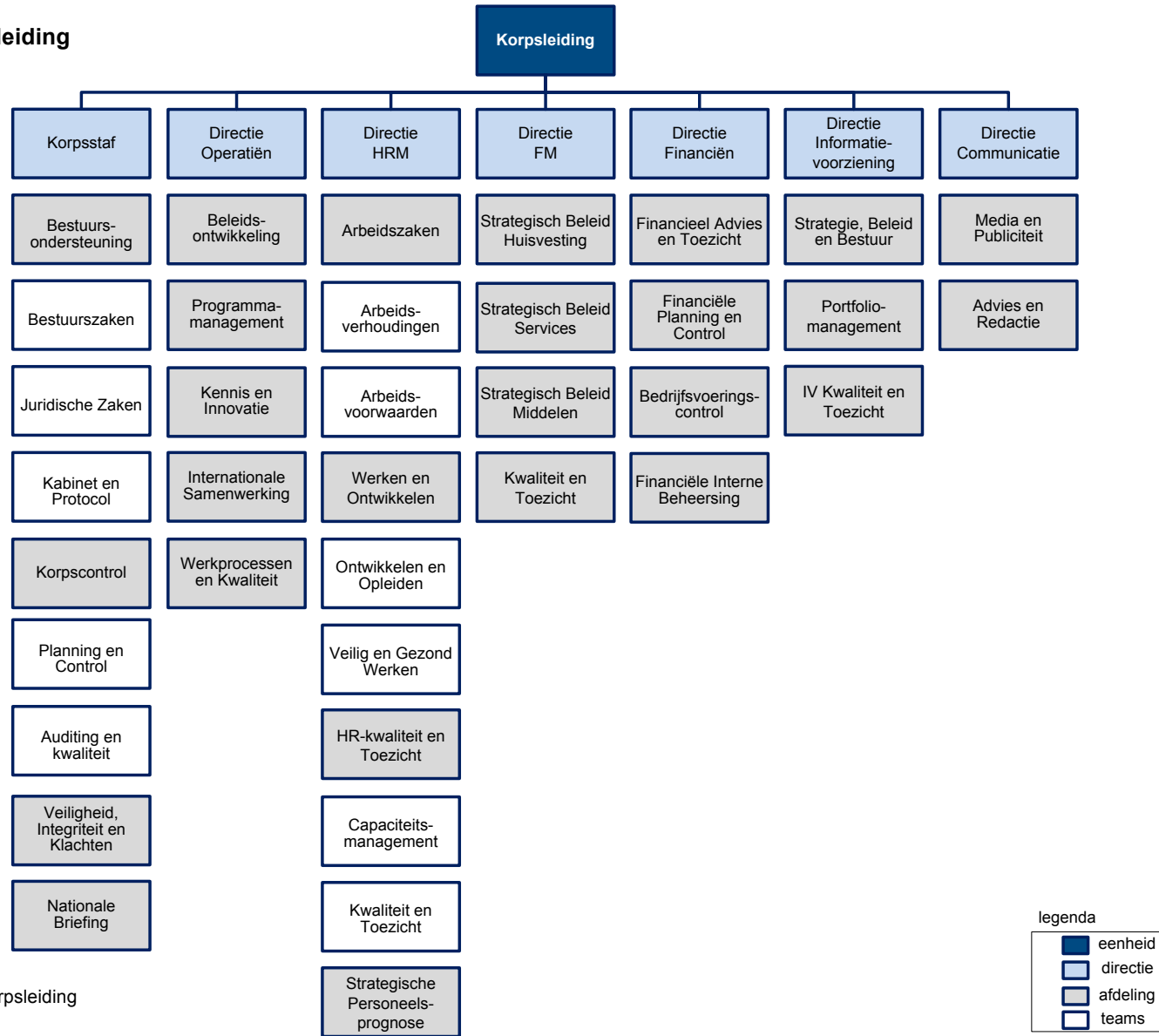
### Organogram politiedienstencentrum



figuur 7: organogram PDC



### Organogram staf korpsleiding



figuur 8: organogram staf korpsleiding



# 1. INLEIDING

## Eén politie: waakzaam en dienstbaar

### 1.1 Inleiding

Met de invoering 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 van de politie. Zoals de minister het aan de leden van de Eerste Kamer verwoordde: de nieuwe Politiewet<sup>15</sup> maakt het mogelijk dat de politieorganisatie, beter dan nu, bijdraagt aan het veiliger maken van Nederland en meer dan nu de ruimte biedt voor professionaliteit van de politie. De politie heeft de overtuiging dat zij, door als één korps te werken aan verbetering van haar prestaties en het vertrouwen dat de burger in haar stelt, een grotere bijdrage kan leveren aan de veiligheid van onze samenleving. De verwachtingen en ambities over de Nationale Politie zijn, gelet op de in de afgelopen jaren ingezette innovatie en kwaliteitsverbetering, terecht hoog. Door de vorming van één organisatie wordt de efficiëntie van de politie verhoogd en de huidige overhead binnen de politie gereduceerd. De Nationale Politie zal een organisatie zijn waarbinnen het vakmanschap van de medewerker centraal staat. De Nationale Politie werkt vanuit robuuste basisteams waarin de wijkagent een sleutelfunctie vervult. Gemiddeld is er per regionale eenheid ten minste één wijkagent werkzaam per 5.000 inwoners.<sup>16</sup> Leidinggevenden zitten dicht op de Operatie en weten te allen tijde wat er speelt. Politie medewerkers krijgen de ruimte om – moedig en doortastend – 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 aan het verhogen van de veiligheid in wijk, dorp en stad.

In aanloop naar dit Inrichtingsplan zijn twee strategische conferenties georganiseerd met onder meer burgemeesters en Officieren van Justitie (OvJ) als gezagsdragers over de politie. De belangrijkste bevindingen hieruit zijn vastgelegd in de zogenaamde ‘Wassenaarnotitie’ d.d. 21 november 2011 (zie ook hoofdstuk 5, inrichting sturing Nationale Politie). Fundamenteel is dat de politie de zwaarmacht binnen de Nederlandse samenleving bekleedt. De democratische en rechtstatelijke legitimering hiervoor ligt in het feit dat de politie werkt in ondergeschiktheid aan het gezag. De politie voert haar taak dan ook onveranderd uit in ondergeschiktheid aan het gezag. De invoering van de Nationale Politie verandert niets aan de wettelijke taakopdracht en het gezag over de politie. De burgemeester behoudt het gezag wat betreft de handhaving van de openbare orde en hulpverlening. De OvJ behoudt het gezag wat betreft de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde en, tenzij in enige wet anders is bepaald, met betrekking tot de taken verricht ten dienste van justitie. De in dit plan voorgestelde inrichting van de Nationale Politie is erop gericht de gezagsdragers in staat te stellen invulling te geven aan dat gezag en is in nauwe afstemming met het gezag tot stand gekomen. Lokale inbedding is hierbij van belang: de politie moet goed geworteld zijn in de plaatselijke gemeenschap en in staat zijn de lokale prioriteiten uit te voeren.<sup>17</sup> In de lokale ‘driehoek’ worden afspraken gemaakt over de inzet van de politie. De sturing van de minister van Veiligheid en Justitie op 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 er als systeemverantwoordelijke voor het stelsel voor moeten zorgen dat de gezagsdragers een politieorganisatie ‘aantreffen’ die 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 de ondersteunende medewerkers. Alle medewerkers moeten zich herkennen in deze nieuwe organisatie. De impact van de Nationale Politie zal 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 die de organisatiestructuur van de politie veranderen. Dit vraagt veel van de organisatie en haar medewerkers omdat enerzijds het ambitieniveau hoog ligt en anderzijds de vorming van de Nationale Politie dient te worden gerealiseerd binnen de voorwaarden dat:

<sup>15</sup> Daar waar in de tekst de nieuwe Politiewet wordt genoemd, wordt het wetsvoorstel Politiewet 2012 bedoeld.

<sup>16</sup> Conform artikel 38a wetsvoorstel Politiewet 2012.

<sup>17</sup> Conform de motie Van Raak/Hennis-Plasschaert, TK 30 880, nr. 37.

- de door het gezag vastgestelde prestatie-eisen op niveau blijven tijdens de vorming van de Nationale Politie;
- de prestaties van de politie beter worden door de vorming van de Nationale Politie;
- een operationele politiesterkte van minimaal 49.500 fte<sup>18</sup> wordt gegarandeerd;
- de vorming van de Nationale Politie leidt tot besparingen oplopend tot € 230 miljoen structureel na 2015.

Dit Inrichtingsplan is gebaseerd op het wetsontwerp Politiewet 2012 zoals dat is aangenomen door de Eerste Kamer en de Tweede Kamer. In de nadere Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer d.d. 14 juni 2012, heeft de minister van Veiligheid en Justitie een aantal wijzigingen van de wet voorgesteld, die tot doel hebben de bijzondere positie van de korpschef ten opzichte van de minister te verduidelijken, de rol van het parlement ten aanzien van het beheer te versterken, de positie van de regioburgemeester te verbeteren en de invloed van het gezag op het beheer te vergroten. Het wetsvoorstel dat op deze wijzigingen ziet is 14 september bij de Tweede Kamer ingediend.<sup>19</sup> Omdat het parlementaire proces nog niet is afgerond, zijn deze voorgestelde wetswijzigingen nog niet verwerkt in dit Inrichtingsplan.

## 1.2 Voorgeschiedenis en probleemanalyse

Met de invoering van de Politiewet 1993 werden de 148 gemeentelijke politiekorpsen en het Korps Rijkspolitie omgevormd tot 25 regionale politiekorpsen en het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD). Sinds 1993 heeft een reeks evaluaties van het politiebesteding plaatsgevonden waarbij geregeld werd gepleit voor een heroverweging van het decentrale bestel. In 2005 heeft de stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie het politiebesteding doorgelicht. Uit de evaluatie bleek onder meer dat de politie als organisatie te zeer verbrokkeld was, dat de samenwerking binnen de politie onvoldoende was en de politie als organisatie geen eenheid vormde. Er waren grote verschillen tussen de politiekorpsen in taakuitvoering en werkwijze en in beheersmatige aangelegenheden als de organisatie en de bedrijfsvoering van de politie. Er ontbrak een zogenoemd 'dak op de regio's' waarmee de ministers eenduidige afspraken konden maken. Bestuurlijk gezien signaleerde de stuurgroep het knelpunt dat de functie van het regionale college als bestuurlijk orgaan was uitgehold en werd gewezen op de marginale rol van de gemeenteraden en de zwakke democratische inbedding van het bestel. De conclusie was dan ook dat een fundamentele wijziging van het politiebesteding noodzakelijk was.

Het toenmalige kabinet deelde de opvattingen van de stuurgroep en diende in 2006 een wetsvoorstel tot wijziging van de Politiewet 1993 in. Het opvolgende kabinet heeft de Tweede Kamer verzocht de behandeling van dit wetsvoorstel op te schorten, omdat dit kabinet het wenselijk achtte binnen de toenmalige constellatie – de Voorziening tot Samenwerking Politie Nederland (VtsPN) was kort voordien opgericht – het regionale bestel nog een kans te geven. In 2010 oordeelde de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV, thans Inspectie van Veiligheid en Justitie) over de samenwerking binnen de politie dat de beoogde betere samenwerking tussen de korpsen onvoldoende was gerealiseerd en dat de beoogde verbetering van het gemeenschappelijk functioneren van de Nederlandse politie niet was bereikt. Mede op basis van dit onderzoek heeft het huidige kabinet geconstateerd dat er sinds de evaluatie van 2005 onvoldoende resultaat is geboekt in de samenwerking tussen de korpsen en het gemeenschappelijk functioneren van de politie. Daarom heeft het kabinet besloten dat er een Nationale Politie komt onder verantwoordelijkheid van de minister die belast is met de zorg voor veiligheid. Het in 2006 ingediende wetsvoorstel is daartoe in aangepaste vorm voortgezet.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Conform het Uitvoeringsprogramma en de toezegging van de minister van Veiligheid en Justitie aan de Tweede Kamer. De Nationale Politie is ingericht met een operationele sterkte van 49.802 fte (doelsterkte maartcirculaire 2011 49.711 fte, aangevuld met de bijstelling door de minister van het dalpad van de operationele sterkte van het politiekorps Amsterdam-Amstelland met 91 fte). Zie tevens § 4.4.

<sup>19</sup> Kamerstukken 33368.

<sup>20</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2010-2011, 30 880, nr. 11.

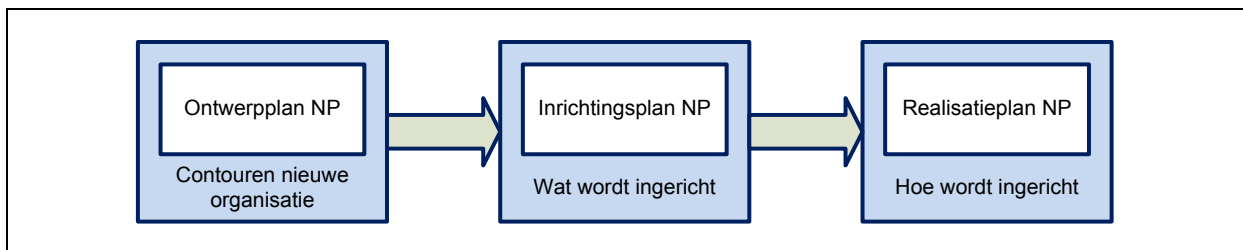
### 1.3 Programma Nationale Politie

Parallel aan het wetgevingstraject is sinds 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. Er zijn door de KNP voorbereidingen getroffen, maar nog geen onomkeerbare stappen gezet. 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 wordt gegeven. In overleg met de minister van Veiligheid en Justitie is de opdracht aan de KNP op 22 december 2011 aangepast en heeft een verfijning van het tijdspad plaatsgevonden.<sup>21</sup> Tevens is het proces uitgewerkt hoe de minister de indeling van de regionale eenheden vaststelt in overleg met het gezag. De verdeling van de operationele sterkte binnen de regionale eenheden en de landelijke eenheid wordt door het gezag van elke eenheid bepaald en door de minister overgenomen bij vaststelling van het Inrichtingsplan.

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

1. Programmaplan Nationale Politie: dit plan is op 19 september 2011 door de minister van Veiligheid en Justitie vastgesteld en vervolgens aangeboden aan de Tweede Kamer.
2. Ontwerpplan: dit plan is door de minister van Veiligheid en Justitie op 9 januari 2012 vastgesteld als werkdocument voor het Inrichtingsplan.
3. Inrichtingsplan: dit betreft het onderhavige plan waarin het Ontwerpplan nader wordt uitgewerkt en de inrichting van het toekomstig korps is beschreven.
4. Realisatieplan: dit plan bevat de concrete uitwerking van de activiteiten die, met het oog op de vorming van het korps, worden uitgevoerd in de vijf jaar vanaf de datum van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet.

In het Programma Nationale Politie zijn de genoemde vier producten opgeleverd. De hoofdlijn van het Programma Nationale Politie is te komen tot een organisatieontwerp dat zich geleidelijk ontwikkelt van grof naar fijn om uiteindelijk uit te groeien tot een toekomstbestendige organisatie. De wijze waarop het Programma Nationale Politie is vormgegeven, is beschreven in het Programmaplan. Dit Programmaplan bevat de doelstelling en reikwijdte van het programma, het 'waarom van de Nationale Politie', de scope van het programma en het interferentiemanagement, de op te leveren producten, aanpak, tijdslijnen en communicatie. Het Ontwerpplan, het Inrichtingsplan en het Realisatieplan vormen in het Programma Nationale Politie een drieluik:



figuur 9: drieluik Programma Nationale Politie

In onderstaande tabellen zijn deze producten opgenomen waarbij per product beknopt het doel en de inhoud zijn toegelicht.

Productnaam	Doelstelling	Inhoud
Ontwerpplan	Globaal ontwerp van het korps	<ul style="list-style-type: none"><li>• Missie, visie, strategie en doorwerking daarvan in cultuur, gedrag en leiderschap</li><li>• Globale beschrijving processen</li><li>• Toekomstige hoofdstructuur korps</li><li>• Hoofdlijnen sturing binnen Nationale Politie</li><li>• Medezeggenschap en collectieve belangenbehartiging</li></ul>

<sup>21</sup> Zie brief d.d. 25 januari 2012 van minister van Veiligheid en Justitie inzake aangepaste planning producten KNP en veranderingaanpak.

Productnaam	Doelstelling	Inhoud
Inrichtingsplan	Beschrijving van de inrichting van het korps	<ul style="list-style-type: none"><li>• Politie 2015-2017</li><li>• Positionering en samenwerking</li><li>• Inrichting en opbouw korps</li><li>• Sturing op en binnen de politie</li><li>• Organisatiestructuur (met volumes/sterkte en kerntaken tot teamniveau) korpsleiding, staf korpsleiding, regionale eenheden, landelijke eenheid en het politiedienstencentrum (PDC)</li><li>• Medewerkerparticipatie en medezeggenschap</li></ul>
Realisatieplan	Uitwerking van de activiteiten die, met het oog op de vorming van het korps, worden uitgevoerd in de vijf jaar vanaf de datum van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet (Dag 1). Het beschrijft de landelijke kaders voor de realisatie van de inrichting. Deze kaders worden voorafgaand aan Dag 1 vertaald in deelrealisatieplannen voor de eenheden, de staf korpsleiding en het PDC.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Politie eind 2017</li><li>• Cultuur, gedrag en leiderschap</li><li>• Veranderstrategie</li><li>• Mijlpalen en planning</li><li>• Communicatie</li><li>• Governance</li><li>• Monitoring en rapportage</li><li>• Realisatiebegroting en financiële overzichten</li></ul>

In aanvulling op bovengenoemde producten heeft de KNP een Communicatieplan opgeleverd. Voor een nadere toelichting hierop wordt verwezen naar het Programmaplan Nationale Politie. Tot slot is ten behoeve van Dag 1 een aantal feitelijke voorbereidingsmaatregelen getroffen dat minimaal noodzakelijk is om als één korps te kunnen functioneren op de dag dat de nieuwe Politiewet van kracht wordt. Er zijn maatregelen getroffen die minimaal noodzakelijk zijn om zowel operationeel, financieel als personeel 'in control' te zijn op de dag dat de nieuwe Politiewet in werking treedt. Tevens heeft Dag 1 betrekking op de gewijzigde topstructuur van de politie, mandaatregelingen, woordvoering, uitingsvormen (in- en extern) en de continuïteit van werkprocessen.

## 1.4 Inrichtingsplan

### Doel

Het doel van dit Inrichtingsplan is het omschrijven van de inrichting van het toekomstig korps om hiermee een bijdrage te leveren aan een veilige(re) samenleving. Het betreft een voorstel aan de minister van Veiligheid en Justitie voor de inrichting van één nationaal korps.

Het Inrichtingsplan zorgt voor de structuur van de organisatie. Het dient als basis voor de reorganisatie- en plaatsingsplannen. Deze laatste plannen zijn nodig om duidelijkheid te kunnen geven aan de medewerkers en om hen op een zorgvuldige wijze een functie toe te kunnen delen. Ook zorgt het Inrichtingsplan voor een dienende structuur bij het realiseren van de strategische thema's, de politieprestaties en de cultuur- en gedragsveranderingen.

Het Inrichtingsplan is om voornoemde redenen vooral technisch en methodologisch van aard. Het betreft voornamelijk de 'hark' van het korps. Het kloppend hart wordt gevormd door de medewerkers. De kwaliteit van medewerkers, vakmanschap en professionele ruimte vormen de basis voor de Nationale Politie en zijn randvoorwaardelijk voor goed politiewerk. Vakmanschap dat ruimte nodig heeft om in te kunnen spelen op een veelheid aan dagelijkse en niet-alledaagse situaties. Het Realisatieplan geeft aan hoe wordt gekomen tot de politieorganisatie in 2017 en de cultuurverandering zoals benoemd in het Ontwerpplan.

## Scope

Voorliggend Inrichtingsplan geeft inzicht in de toekomstige organisatie en in de formatieve omvang van het nationale korps. Het beschrijft de eindsituatie van de inrichting Nationale Politie in 2015. Basis voor het plan vormt het Ontwerpplan Nationale Politie. Alleen daar waar nuttig of noodzakelijk, wordt de inhoud uit het Ontwerpplan herhaald.

Het Inrichtingsplan is een Organisatieplan. De door de minister van Veiligheid en Justitie verstrekte kaders inzake de organisatie, de beleids- en beheercyclus en de bedrijfsvoering zijn in dit Inrichtingsplan verwerkt, evenals de uitkomsten van de onder verantwoordelijkheid van de KNP aanvullend uitgevoerde businesscases.<sup>22</sup>

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. Het Inrichtingsplan omvat uitdrukkelijk geen gedetailleerde beschrijving van het politiewerk (het is geen 'handboek' politie).

## Tijdpad

De vorming van de Nationale Politie betreft een transitie van grote omvang. Conform de opdracht aan de KNP staan de eerste twee jaar vooral in het teken van de structuurverandering. Echter, parallel daaraan, en doorlopend na afronding van de organisatorische inrichting, neemt het aanpassen van de cultuur, het optimaliseren van de nieuwe structuren en het harmoniseren van werkwijzen en basissystemen naar verwachting in totaal ten minste vijf jaar in beslag. De realisatie van de geschetste eindsituatie in dit Inrichtingsplan kent verschillende tijdpaden:

- Uitgangspunt voor dit Inrichtingsplan is de formatie 2015.
- De wijzigingen ten aanzien van de organisatiestructuur van de regionale eenheden en de landelijke eenheid zijn twee jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet afgerond.
- De eerste inrichting van het PDC met de belangrijkste voorzieningen is twee jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet afgerond (zie Realisatieplan voor nadere uitwerking).
- De volledige realisatie van de bedrijfsvoeringsfunctie in het PDC kent een langere doorlooptijd. Verwezen wordt naar het Realisatieplan voor de fasering.
- De volledige doorwerking van nieuwe werkwijzen, aspecten van cultuur, gedrag en leiderschap en de strategische thema's kent een doorlooptijd van vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet.

Het totale programma tot vorming van de Nationale Politie eindigt vijf jaar na de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet. Daarna worden geen activiteiten meer opgestart in het kader van de vorming van de Nationale Politie. Effecten van activiteiten zullen zich echter na 2017 nog uiten; denk aan personele consequenties en het realiseren van besparingen. Deze planperiode sluit aan bij het feit dat in de loop van 2012 de begroting voor de Nationale Politie voor het jaar 2013 moet worden opgesteld. Die begroting wordt vergezeld van een meerjarenraming voor de jaren 2014 tot en met 2017. De beschikbare middelen voor die periode vormen het budgettaire kader voor de inrichting van het korps.

## Nadere verfijning van de inrichting

De vorming van de Nationale Politie vindt plaats tegen de achtergrond van voortdurende maatschappelijke ontwikkelingen, de actuele veiligheidssituatie en de aansluiting van de politie hierop. Waar nodig scherpt de Nationale Politie haar plannen jaarlijks aan, zodat zij bij voortduring aangesloten blijft op ontwikkelingen in de samenleving, het actuele veiligheidsbeeld en de politieke prioriteiten. Ook de werking van de Nationale Politie in de praktijk kan leiden tot bijstelling van de inrichting en de formatie.

De in dit Inrichtingsplan vervatte beschrijving van de inrichting van de informatievoorzieningsfunctie is nog in bewerking. Conform zijn opdracht van 9 mei 2012<sup>23</sup> brengt de CIO a.i. nog advies uit aan de minister van Veiligheid en Justitie over de voorgenomen inrichting van die

<sup>22</sup> Businesscase Facility Management – Eindrapportage (Deloitte), oktober 2011 en Businesscase Communicatie – Eindrapportage (Deloitte), oktober 2011.

<sup>23</sup> Brief van de minister van Veiligheid en Justitie van 9 mei 2012, Tweede Kamer, 2011 - 2012, 29 628, nr. 316.

informatievoorzieningsfunctie. Naar aanleiding daarvan worden genoemde bevindingen in de komende periode nader uitgewerkt in een concrete inrichting voor de directie Informatievoorziening (§ 6.4.5), dienst Informatiemanagement (§ 9.5.4.) en dienst Informatie- en Communicatietechnologie (§ 9.5.5.) en de sturing op de informatievoorziening (§ 5.3.1), dit uiteraard binnen de geldende personele en financiële kaders. In voorliggend plan is onder genoemd voorbehoud een eerste conceptinrichting opgenomen.

## 1.5 Gezamenlijk ontwikkelen

Van essentieel belang voor een succesvolle ontwikkeling van de Nationale Politie is dat deze ontwikkeling plaatsvindt in gezamenlijkheid met de belangrijkste stakeholders. De activiteiten van de KNP waren en zijn er daarom constant op gericht deze vroegtijdig te betrekken bij het ontwerpen en inrichten van de Nationale Politie en ervoor zorg te dragen dat de plannen van de KNP een breed draagvlak hebben. Hierbij worden zowel de stakeholders binnen de politie (medewerkers, medezeggenschap en politievakorganisaties) bedoeld, als het openbaar ministerie (OM), de regioburgemeesters, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en het ministerie van Veiligheid en Justitie. De afstemming van de activiteiten heeft in verschillende vormen plaatsgevonden:

- De regioburgemeesters zijn op diverse wijzen betrokken bij het proces tot vorming van de Nationale Politie. In de klankbordgroep Nationale Politie is door de minister van Veiligheid en Justitie regelmatig de voortgang van de vorming van de Nationale Politie met hen besproken. Daarnaast heeft er regelmatig bilaterale afstemming plaatsgevonden met regioburgemeesters.
- Het College van procureurs-generaal (PG's) en de Hoofdofficieren van Justitie (HOvJ's) zijn intensief betrokken bij het ontwerpen van de Nationale Politie, met name waar het de inrichting en de sturing op de opsporing betreft.
- Er heeft wekelijks afstemming plaatsgevonden in het overleg van de KNP met de Directeur-Generaal Politie (DG Pol), zowel ten aanzien van het proces en de voortgang als op de inhoud.
- Met de Centrale Ondernemingsraad in oprichting (COR i.o.) en de politievakorganisaties hebben meerdere ontwikkeldagen plaatsgevonden gericht op de inrichting van de Nationale Politie in brede zin, op de inrichting van de medezeggenschap en op de cultuurverandering die zal plaatsvinden door de vorming van de Nationale Politie.
- In een tweetal strategische conferenties, georganiseerd door de minister van Veiligheid en Justitie, en in aanwezigheid van regioburgemeesters, burgemeesters, leden van het College van PG's, HOvJ's en kwartiermakers, heeft de vorming van de Nationale Politie centraal gestaan. Hier is onder meer gesproken over lokale verankering, good practices en op- en afschalen.
- Binnen elke eenheid heeft intensieve afstemming plaatsgevonden door de kwartiermaker van de eenheid met zowel de regioburgemeester, de regionale HOvJ als korpsbeheerders. De KNP en DG Pol hebben gezamenlijk met de regioburgemeesters en HOvJ's gesproken over onder andere de sturing op de politie, de conceptinrichting van de eenheden in districten en basisteams, het aantal wijkagenten en de toedeling van de formatie.
- De vaststelling door de burgemeesters en HOvJ van de verdeling van de operationele sterkte binnen de regionale eenheid zal in de toekomst plaatsvinden als onderdeel van het beleidsplan van de regionale eenheid. Voor de eerste keer is het echter ook onderdeel van het Inrichtingsplan dat de minister vaststelt. Hierdoor is het van belang dat de verdeling van de operationele sterkte als onderdeel van het regionale beleidsplan voor deze eerste keer onafhankelijk plaatsvindt van de vaststelling van de overige delen van het regionale beleidsplan. Bij het opstellen van het concept-Inrichtingsplan is met de burgemeesters en de HOvJ's in de regionale eenheden een voorlopig akkoord bereikt over de voorgenomen sterkteverdelingen. Dit akkoord is formeel bekrachtigd door middel van de consultatie van het gehele Inrichtingsplan: de KNP heeft de voorgenomen verdeling ten tijde van die consultatie per regionale eenheid nogmaals besproken met de burgemeesters en de HOvJ's, tenzij die daartoe geen aanleiding meer zagen.
- Op initiatief van de KNP hebben ontwerp- en inrichtingsdagen plaatsgevonden met de kwartiermakers en de projectmanagers van de eenheden en een afvaardiging uit de diverse bedrijfsvoeringsdomeinen. De resultaten van deze dagen zijn getoetst door deelname aan die bijeenkomsten van diverse belangendragers, zoals vertegenwoordigers van het DG Pol, het OM, het bestuur, medezeggenschap en wetenschappers.
- Over het thema lokale verankering van de Nationale Politie is gesproken in het Actieprogramma Lokale Besturing, waarin regioburgemeesters, het Nederlands Genootschap van Burgemeesters,

het OM, de VNG, de Vereniging voor Raadsleden, de Vereniging van Gemeentesecretarissen, de Politieacademie (PA) en de politie vertegenwoordigd zijn.

- Afstemmingsoverleggen over specifieke onderwerpen hebben plaatsgevonden met onder meer de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel, DG Vreemdelingenzaken, DG Milieu, DG Jeugd en Sanctietoepassing, DG Rechtspleging en Rechtshandhaving, de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV), de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD), de Inspectie van Veiligheid en Justitie, de Financieel Expertise Centrum-raad (FEC-raad), commissarissen van de Koningin, wetenschappers en de PA.
- Binnen de politieorganisatie zelf is veel waardevolle kennis van en ervaring met het politievak aanwezig. Om daar optimaal gebruik van te maken, is in werkgroepen gewerkt aan de ontwikkeling van blauwdrukken van de nieuw te vormen diensten van de regionale eenheden en aan het uitwerken van concepten van Operatie en Bedrijfsvoering. Tijdens informatiebijeenkomsten binnen korpsen is feedback verzameld op de plannen. Door middel van werkbezoeken hebben de kwartiermakers veel nuttige informatie uit de politieorganisatie over de vorming van de Nationale Politie kunnen vergaren.

Naast de ontwerp- en afstemmingsactiviteiten die hierboven zijn genoemd, zijn de producten van de KNP tevens onderwerp van formele consultatie. Het Programmaplan en het Ontwerpplan zijn reeds door de minister van Veiligheid en Justitie vóór hun vaststelling ter consultatie aangeboden aan de belangrijkste stakeholders. Dit Inrichtingsplan is, evenals het Realisatieplan, door de minister ter consultatie aangeboden aan het College van PG's, de regioburgemeesters, het Veiligheidsberaad, de COR i.o., de politievakorganisaties, de VNG, de Raad voor de Rechtspraak, de Nederlandse Vereniging van Raadsleden, het College van Bestuur PA, het Nederlands Genootschap van Burgemeesters en de andere departementen (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Immigratie, Integratie en Asiel, Financiën, Defensie, Infrastructuur en Milieu).

## 1.6 Aansluiting bij landelijke ontwikkelingen

Naast de afstemming met belangendragers over de inrichting van de Nationale Politie, zijn er in de wereld om het Programma Nationale Politie heen tal van ontwikkelingen en trajecten die van invloed (kunnen) zijn op de inrichting. Deze ontwikkelingen en trajecten vallen weliswaar buiten de scope van de vorming van de Nationale Politie maar hebben daar wel invloed op, interfereren ermee of zijn zelfs randvoorwaardelijk. In deze paragraaf worden de belangrijkste op dit moment onderkende trajecten genoemd, met daarbij een beschrijving van de wijze waarop deze interferenties zijn meegenomen in dit Inrichtingsplan.

Bijzondere aandacht verdient hierbij de 'going concern' van de politie die als organisatie immers niet stilstaat tijdens de ontwikkeling van de Nationale Politie. 'Transitie' en 'continuïteit' zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en moeten in samenhang worden gezien. Besluitvorming op een aantal 'going concern'-trajecten geeft niet alleen de noodzakelijke stabiliteit om aan de Nationale Politie te werken, maar geschiedt ook in nauwe afstemming met de vorming van de Nationale Politie. Deze trajecten vormen het fundament waarop de transitie naar de Nationale Politie kan plaatsvinden en zijn de basis voor het verbeteren van de prestaties van de politie.

Zonder onomkeerbare stappen te zetten tot parlementaire goedkeuring van de Politiewet 2012 en zonder te treden in de bevoegdheden van zittende korpsbeheerders en korpschefs, houdt de kwartiermakersorganisatie de vinger aan de pols ten aanzien van die trajecten die van invloed zijn op de vorming van de Nationale Politie, bijvoorbeeld door de aanwezigheid van de KNP bij de vergaderingen van de Raad van Korpschefs (RKC), zodat daar waar nodig de samenwerking wordt gezocht.

De volgende landelijke ontwikkelingen zijn onderkend (niet limitatief).

### Herziening gerechtelijke kaart

In het wetsvoorstel Herziening gerechtelijke kaart vindt een herindeling plaats van de gerechtelijke kaart van Nederland in tien geografische gebieden. Op basis van artikel 25 van de nieuwe Politiewet, zijn de regionale eenheden van het nieuwe korps congruent aan de indeling van de gerechtelijke kaart. Daarnaast heeft afstemming plaatsgevonden tussen het ministerie van Veiligheid en Justitie,

het OM, de zittende magistratuur en de kwartiermakersorganisatie over de wederzijdse effecten van beide verandertrajecten.

### **Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014**

Het realiseren van de ambities uit het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 is randvoorwaardelijk voor het realiseren van de doelen van de vorming Nationale Politie. Na de inwerkingtreding van de wet, neemt de korpschef de verantwoordelijkheid als gemandateerd opdrachtgever voor dit programma over van het DG Pol. De minister van Veiligheid en Justitie blijft opdrachtgever en eindverantwoordelijk. Wat betreft de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat de CIO de komende jaren, in elk geval voor de duur van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014, wordt toegevoegd aan de korpsleiding en er een directie Informatievoorziening (IV) is ingericht binnen het korps. De directie IV is sturend en inhoudelijk betrokken bij het vertalen van de consequenties van het aanvalsprogramma naar de organisatie van de Nationale Politie (zie § 6.4.5). Er vindt ten aanzien van de informatievoorzieningsplannen continu afstemming plaats met de informatievoorzieningsbehoefte vanuit de Nationale Politie. De plannen worden opgesteld binnen de beschikbare middelen en vastgesteld in de Programmaraad.

### **Slachtofferzorg**

Sinds een aantal jaren is het beleid van de overheid erop gericht om, naast het bestraffen van daders, de positie van het slachtoffer te verbeteren. Het kabinet wil dat slachtoffers een sterkere positie krijgen (regeerakkoord). Met de recente Wet versterking positie slachtoffers is hiervoor het fundament gelegd. Slachtoffers van misdrijven kunnen in heel Nederland terecht bij één loket dat hen ondersteunt bij het uitoefenen van hun rechten in het strafproces en informatie verstrekt, zowel tijdens de opsporingsfase als tijdens de procesfase. Wat betreft de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat er binnen elke regionale eenheid een slachtofferloket is ingericht (zie § 7.3.5). Tevens wordt de positie van het slachtoffer versterkt door het dienstverleningsconcept van de politie (zie § 4.6, thema 2).

### **Programma Uitvoeringsketen Strafrechtelijke Beslissingen en Prestaties in de Strafrechtketen**

De invoering van de Nationale Politie biedt een kans om de kwaliteit, snelheid en doelmatigheid van de strafrechtketen te vergroten, zoals het verbeteren van de mogelijkheid om (digitaal) aangifte te doen en het traject Zo Snel, Slim, Samenlevingsgericht, Selectief en Simpel Mogelijk (ZSM-concept) om een snelle selectie en afdoening van eenvoudige strafzaken mogelijk te maken. Om de informatievoorziening te verbeteren, wordt de bestaande 'strafrechtketenmonitor' van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) momenteel uitgebouwd. Deze ontwikkeling correspondeert met de door de Algemene Rekenkamer aangegeven richting om de informatievoorziening en de sturing van de strafrechtketen te versterken. Wat betreft de vorming van de Nationale Politie betekent dit dat in de realisatiefase rekening wordt gehouden met de brief van de minister van Veiligheid en Justitie aan de Tweede Kamer over het rapport van de Algemene Rekenkamer 'Prestaties in de strafrechtketen' en het daarin aangekondigde Programma.<sup>24</sup>

### **Actieprogramma 'Minder regels, meer op straat'**

Op 18 februari 2011 heeft de minister van Veiligheid en Justitie het Actieprogramma 'Minder regels, meer op straat' aan de Tweede Kamer aangeboden. Met dit actieprogramma wordt beoogd de administratieve lasten te verminderen, het vakmanschap te versterken en de bureaucratie te reduceren. De politie levert, samen met ketenpartners en departementen, een bijdrage aan de doelen van het Actieprogramma. De aanval op de bureaucratie wordt versterkt door de vorming van de Nationale Politie. Voor de vorming van de Nationale Politie betekent dit dat in de realisatiefase rekening wordt gehouden met de opbrengsten van het Actieprogramma.

### **Landelijke meldkamerorganisatie**

Parallel aan de vorming van de Nationale Politie loopt het traject tot vorming van één landelijke meldkamerorganisatie. In dit Inrichtingsplan is voor wat betreft de formele opdracht gekozen voor het benaderen van de beide trajecten als twee gescheiden systemen met ieder een eigen opdracht,

---

<sup>24</sup> Brief minister van Veiligheid en Justitie d.d. 29 februari 2012 aan de Tweede Kamer, 33 173, Prestaties in de Strafrechtketen.



begroting en verantwoordingslijn. Voor de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat pas als er formele besluitvorming heeft plaatsgevonden over de vorm en inrichting van de landelijke meldkamerorganisatie, dit wordt doorvertaald naar de inrichting van het korps. Dit impliceert dat in bepaalde paragrafen in dit plan de huidige situatie wordt beschreven in de wetenschap dat deze nog aan verandering onderhevig is. In dit Inrichtingsplan wordt de functionele verbinding tussen de (multidisciplinaire) meldkamer en de Operationele Centra (OC's) aangebracht door de voor de politie gewenste situatie te beschrijven, namelijk het zowel functioneel als fysiek onderbrengen van de monodisciplinaire politieke meldkamerprocessen binnen de OC's (zie § 7.3.2). De OC's bestaan uit het politiedeel van de meldkamer en het Real Time Intelligence Center (RTIC). Hiervoor wordt gebruikgemaakt van de bestaande voorziening binnen de huidige VtsPN (Meldkamerdiensten-centrum) en functioneel beheer in de eenheden.

### **Actieprogramma Lokale Besturing Politie**

Het Actieprogramma Lokale Besturing Politie is (tijdelijk) door de minister ingesteld om te helpen bij de versterking van de lokale besturing van de politie. Het actieprogramma inventariseert knelpunten in de lokale besturing van de politie en draagt mogelijke oplossingen aan. Dit houdt in dat het programma voorstellen doet voor verbeteringen in de lokale besturing van de politie en de samenwerking tussen betrokken partijen. Wat betreft de vorming van de Nationale Politie betekent dit dat in de realisatiefase rekening wordt gehouden met de opbrengst van het Actieprogramma.

### **Commissie Schouten/Telgen**

De commissie Schouten/Telgen heeft op basis van een onderzoek inzake de aanbesteding van politievoertuigen aanbevelingen gedaan voor aanbestedingen door de politie. Wat betreft de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat de aanbevelingen van de commissie worden geborgd bij de inrichting van de inkoop- en aanbestedingsfunctie binnen het PDC (zie § 9.5.2).

### **Politieacademie**

De minister heeft aan de Tweede Kamer aangegeven dat de PA wordt ingebed in het nationaal politiebestedel. Hiervoor is een wetwijziging noodzakelijk. Er is afgesproken om in het Inrichtingsplan niet vooruit te lopen op opname van de PA in het bestel. Wat betreft de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat de PA en de Nationale Politie worden beschouwd als twee separate systemen tot het moment dat de wetwijziging, waarmee de PA onderdeel van het bestel wordt, gereed is. Voor de PA geldt als uitgangspunt dat daar executieve medewerkers in dienst kunnen zijn.<sup>25</sup> De keuze ten aanzien van de inbedding van de PA staat los van de intensieve samenwerkingsrelatie die er tussen de Nationale Politie en de PA is (zie § 3.9).

### **Veiligheidshuizen**

Het kabinet heeft besloten het concept veiligheidshuizen verder door te ontwikkelen. Een veiligheidshuis is een netwerkorganisatie, ondersteund met fysieke knooppunten, waar partners samenkomen om op casusniveau een op elkaar afgestemde interventie te bepalen. Inmiddels zijn er 45 veiligheidshuizen gerealiseerd. Voor de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat de werkprocessen van de politie dienen aan te sluiten op die van het veiligheidshuis. Op strategisch, tactisch en operationeel niveau levert de politie een bijdrage aan het veiligheidshuis (zie § 3.5).

### **Wet Politiegegevens (WPG)**

De in 2008 van kracht geworden WPG wijst de politie op de noodzaak van een informatiebekwame, procesgeoriënteerde business, die gebruikmaakt van een kwalitatieve, gestructureerde inrichting van de informatiehuishouding. Informatie moet doelgericht, rechtmatig verkregen en betrouwbaar zijn en, binnen kaders van autorisatieniveaus en termijnen, gedeeld worden. Een externe audit in 2011 heeft aangetoond dat korpsen nog niet WPG-proof werken. De politie heeft de ambitie de applicaties in het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 verder WPG-proof te maken en te houden. De aanbevelingen uit de audit worden op dit moment verwerkt in verbeterplannen die vóór 1 april 2013 moeten zijn uitgevoerd en die aangestuurd worden door de korpsleiding. Voor de

<sup>25</sup> Conform de motie-Çörüz, TK 30 880, nr. 56, resulterend in artikel 2a wetsvoorstel Politiewet 2012.

inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat de in de WPG voorgeschreven interne audit wordt uitgevoerd door gecertificeerde auditors en dat eenmaal in de vier jaar een audit wordt uitgevoerd door een externe auditor.

### **Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP)**

De personele inrichting van de Nationale Politie vindt plaats op basis van het LFNP. De implementatie van het LFNP is nog niet afgerond op het moment van vaststelling van dit Inrichtingsplan. De matching van de bestaande functies op de nieuwe LFNP-functies vindt plaats onder regie van het Centraal Georganiseerd Overleg Politie en is randvoorwaardelijk voor de start van de formele fase van de personele reorganisatie (formele plaatsing). Tijdige afronding van de matching LFNP is daarmee van groot belang voor het conform planning kunnen uitvoeren van de vorming van de Nationale Politie. Vertraging in de matching heeft directe impact op de planning van de realisatie. Vanaf 1 januari 2013 komt de implementatie van het LFNP te vallen onder de verantwoordelijkheid van de korpschef.

### **1.7 Opbouw en leeswijzer**

Langs de lijnen van de missie, visie, kernwaarden en cultuur wordt in dit Inrichtingsplan de ambitie van de Nationale Politie eind 2017 beschreven (hoofdstuk 2). De positionering en samenwerking van de Nationale Politie staan centraal in hoofdstuk 3. Hoofdstuk 4 bevat de organisatieopbouw van de Nationale Politie en de daarbij horende inrichtingskaders, toedeling van formatie en koppeling naar de strategische thema's. De inrichting van de sturing, zowel op als binnen de Nationale Politie, wordt beschreven in hoofdstuk 5. Vervolgens volgen in de hoofdstukken 6 tot en met 9 de organisatiestructuur (met volumes / sterkte en kerntaken tot op teamniveau) van de respectievelijke organisatieonderdelen korpsleiding en de staf korpsleiding, regionale eenheden, landelijke eenheid en het PDC. Medewerkerparticipatie en medezeggenschap komen aan de orde in hoofdstuk 10.

De bijlagen bij dit plan zijn in een separaat document opgenomen. In bijlage 1 is de lijst van gehanteerde afkortingen opgenomen. Ten behoeve van de leesbaarheid zijn de afkortingen per hoofdstuk eenmaal uitgeschreven. In bijlage 2 is een overzicht van alle figuren in dit plan opgenomen. In totaal zijn er 7 bijlagen bij dit Inrichtingsplan gevoegd.

Vanwege afrondingsverschillen kunnen er in het Inrichtingsplan minimale verschillen voorkomen in de weergegeven cijfers en percentages.

Daar waar in het plan 'hij/hem' staat, kan ook 'zij/haar' worden gelezen.

## 2. DE POLITIE EIND 2017

### De ambitie van de Nationale Politie

#### 2.1 Inleiding

Dit Inrichtingsplan beschrijft de inrichting van de Nationale Politie eind 2015. De volledige doorwerking van nieuwe werkwijzen, aspecten van cultuur, gedrag en leiderschap kent een doorlooptijd van vijf jaar. In dit hoofdstuk wordt dan ook een beschrijving gegeven van de politie die eind 2017 gerealiseerd zal zijn. Allereerst worden de missie, visie, kernwaarden en gewenste cultuur kort samengevat (§ 2.2), waarna deze ambitie wordt vertaald naar de doelen van de Nationale Politie: bijdragen aan het veiliger maken van Nederland en meer dan nu de ruimte bieden voor professionaliteit van de politie. Deze doelen vallen uiteen in drie samenhangende strategische doelen die in § 2.3 zijn beschreven. De strategische thema's uit het Ontwerpplan Nationale Politie vormen versnellers cq. hefboomen om de doelen te bereiken. Voor een nadere uitwerking van de veranderdoelen, de fasering en de monitoring daarvan wordt verwezen naar het Realisatieplan, waarvan dit hoofdstuk in meer detail deel uitmaakt. In § 2.4 wordt aandacht besteed aan de aspecten cultuur, gedrag en leiderschap die bij het veranderproces horen.

#### 2.2 Naar een nieuwe politieorganisatie

De Nederlandse politie is een professionele, goed geëquipeerde politie die, naar internationale maatstaven, op een groot vertrouwen van de bevolking kan rekenen. Niettemin moet de politie de komende jaren hard werken aan het behoud van dat vertrouwen en het verbeteren van haar prestaties. De redenen hiervoor zijn gelegen in snelle maatschappelijke en technologische ontwikkelingen en deels daaruit voortvloeiende, wezenlijke veranderingen op de verschillende werkterreinen van de politie. Burgers stellen steeds hogere eisen aan de kwaliteit en toegankelijkheid van de politiezorg, terwijl criminaliteit zich steeds minder laat beperken door fysieke en virtuele grenzen.

Het adequaat inspelen op deze veranderingen vereist een niveau van eenheid en samenhang dat het huidige politiebestedel niet kan bieden. Dit regionale politiebestedel, als 'optelsom' van 26 grotendeels autonome korpsen, is onvoldoende in staat gebleken om, in de volle breedte van de Nederlandse politieorganisatie, tot de noodzakelijke verbeteringen in doelmatigheid, doeltreffendheid en professionaliteit te komen. De Nationale Politie biedt deze mogelijkheid wel. Door het samenbrengen van alle mensen en middelen van de politie in één organisatie kan de politie de komende jaren letterlijk met vereende krachten en op coherente wijze werken aan het verbeteren van haar prestaties. De vorming van de Nationale Politie kan daarmee worden gezien als een systeembreuk in de geschiedenis van de Nederlandse politie.

In het Ontwerpplan is in de missie, visie en kernwaarden van de Nationale Politie beschreven welke ambitie de politie met haar veranderproces nastreeft. De samenstellende elementen van deze ambitie worden hieronder kort weergegeven.

De missie van de politie wijzigt met de invoering van de Nationale Politie niet. Onveranderd is de politie 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat. Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, gevraagd en ongevraagd 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.

De visie van de politie is vervat in zes identiteitskenmerken:

1. Wij zijn een politie die vertrouwen wekt door de wijze waarop wij resultaten bereiken en een bijdrage leveren aan veiligheid.
2. Wij zijn een politie die onder alle omstandigheden alert is en slagvaardig optreedt.
3. Wij zijn een politie die betrokken en daadkrachtig de helpende hand biedt, de-escalerend werkt en zo nodig gebruikmaakt van geweld.
4. Wij zijn een politie die intensief samenwerkt met burgers en partners, vanuit betrokkenheid en wederkerigheid, en die informatie deelt.
5. Wij zijn een politie die vertrouwt op haar professionals, leert en innoveert.
6. Wij zijn één korps. Lokaal verankerd, nationaal en internationaal verbonden.

De kernwaarden, die naar binnen én naar buiten gelden, dragen bij aan een waardegestuurde organisatie. Alle medewerkers zijn:

- Integer.
- Betrouwbaar.
- Moedig.
- Verbindend.

De gewenste cultuur van de politie, gedefinieerd als verandering van het individuele en collectieve gedrag om de ambitie van de Nationale Politie tot uitdrukking te kunnen brengen, heeft de volgende kenmerken:

1. Eenheid, in denken en doen.
2. Meer ruimte voor de politieprofessional.
3. Van verantwoordingscultuur naar georganiseerd vertrouwen.
4. Van beheersmatig management naar operationeel leiderschap.
5. Betere verbinding tussen Bedrijfsvoering en de Operatiën.

## **2.3 Van ambitie naar eindsituatie**

De ambitie die is vervat in de missie, visie, kernwaarden en gewenste cultuur is vertaald naar de doelen van de Nationale Politie: bijdragen aan het veiliger maken van Nederland en meer dan nu de ruimte bieden voor professionaliteit van de politie. De strategische thema's uit het Ontwerpplan zijn als uitgangspunt gehanteerd om deze doelen verder te vertalen naar veranderdoelen. Afhankelijk van het thema is sprake van een vertaling naar veranderdoelen, een directe vertaling naar elementen van inrichting van de Nationale Politie, of beide (zie § 4.6).

De doelen van de Nationale Politie, het bijdragen aan het veiliger maken van Nederland en meer dan nu de ruimte bieden voor professionaliteit van de politie, vallen uiteen in drie samenhangende strategische doelen die in § 2.3.2 worden beschreven.

### **2.3.1 Doel: bijdragen aan een veiliger samenleving**

De politie heeft de overtuiging dat zij, door als één korps te werken aan verbetering van haar prestaties en het vertrouwen dat de burger in haar stelt, een grotere bijdrage kan leveren aan de veiligheid van onze samenleving. Hierbij dient te worden opgemerkt dat het begrip 'veiligheid' slechts ten dele objectiveerbaar is en dat reële of gepercipieerde veiligheid in onze samenleving een resultante is van een complex samenspel van autonome maatschappelijke actoren en fenomenen. Daarnaast is de politie niet de enige actor binnen het veiligheidsbestel en is voor het behalen van resultaten vaak samenwerking met anderen vereist. Niettemin beschouwt de politie het veiliger maken

van de samenleving als belangrijkste doel van haar veranderproces richting Nationale Politie. Kort gezegd: de inspanningen in dit proces moeten altijd kunnen worden teruggeredeneerd naar dit hoofddoel.

### **2.3.2 Strategische doelen: betere prestaties, groter vertrouwen, eenheid**

Op het strategische niveau stelt de politie zich ten doel de komende vijf jaar een drietal grote ontwikkelingen door te maken:

1. Betere politieprestaties.
2. Meer legitimiteit en groter vertrouwen in de politie.
3. Functioneren als één korps.

Deze strategische doelen zijn nauw met elkaar verbonden. Het verbeteren van de politieprestaties kan niet los worden gezien van het vergroten van de legitimiteit van en het vertrouwen in de politie. De gedachte hierachter is niet alleen dat in een democratische samenleving politieprestaties en het vertrouwen in de politie elkaar versterken, maar ook dat het resultaat van politiewerk nooit ten koste mag gaan van de legitimiteit van de politie. Het functioneren als eenheid is daarbij een strategische, verbindende factor omdat eenheid van structuur, besturing, beleid en beheer de belangrijkste randvoorwaarde is om, letterlijk met vereende krachten, te kunnen werken aan betere prestaties van en groter vertrouwen in de politie.

#### **Betere politieprestaties**

Eind 2017 zijn de prestaties van de politie verbeterd. De politie is dan sterker verankerd in wijk, dorp en stad en is beter in staat om, samen met anderen, lokale veiligheidsproblemen aan te pakken en hulp te verlenen aan hen die deze behoeven. De politie is een alertere, slagvaardigere organisatie die snel kritische massa kan verzamelen waar dat nodig is. Alle medewerkers beschikken over meer professionele ruimte om in bijzondere situaties 'naar bevind van zaken' te handelen en beschikken over de vakkennis en durf om deze ruimte ook te benutten. Tot slot participeert de politie eind 2017 meer in formele en informele netwerken om kennis en kunde van anderen te benutten voor haar taakuitvoering en om haar eigen kennis en kunde ten dienste te stellen van anderen.

#### **Meer legitimiteit en groter vertrouwen in de politie**

Eind 2017 hebben burgers een groter vertrouwen in de politie en is de legitimiteit van de politie gegroeid. De verbinding met en aanstuurbaarheid door lokale gezagsdragers is verbeterd en de politie opereert zichtbaarder en met meer autoriteit in de publieke ruimte. De dienstverlening aan burgers en de aandacht voor slachtoffers (bejegening, informeren en schaderegeling), in al haar facetten, is verbeterd.

#### **Functioneren als één korps**

Het functioneren als één korps, in denken en handelen, wordt beschouwd als systeembreuk in de geschiedenis van de Nederlandse politie: nog niet eerder behoorden alle mensen en middelen van de politie tot één organisatie. Eenheid van structuur, besturing, beleid en beheer is tevens de belangrijkste randvoorwaarde voor het verbeteren van de prestaties van de politie en het vergroten van het vertrouwen van burgers in de politie. Het stelt de politie in staat om meer samenhang aan te brengen in de uitvoering van haar taken en gemakkelijker mensen, middelen en expertise samen te brengen waar dat nodig is. Daarnaast stelt het de politie in staat om besparingen te realiseren en zichzelf beter te verankeren in nationale (lokaal, regionaal, landelijk) en internationale gezag- en samenwerkingsstructuren. Het functioneren als één korps betekent overigens niet alleen het investeren in een nieuwe hiërarchie, maar vooral ook het introduceren van horizontale netwerken die adequaat kunnen reageren op complexe problematiek in de omgeving. Dit ontwikkelproces gebeurt binnen de kaders van de strategie van de Nationale Politie om wildgroei, zoals die in het verleden is ontstaan, te voorkomen.

## **2.4 Cultuur, gedrag en leiderschap**

In de voorgaande paragrafen zijn de veranderdoelen van de vorming van de Nationale Politie beschreven met een doorkijk naar eind 2017. Voor de realisatie van de meeste van deze doelen geldt dat niet alleen veranderingen in structuur, werkwijze en systemen nodig zijn, maar zeer nadrukkelijk ook veranderingen in cultuur, gedrag en leiderschap. Dit geldt bijvoorbeeld voor de ambities rond het functioneren van de robuuste basisteams, de samenhang in taakuitvoering, de dienstverlening, het operationeel leiderschap, de professionele ruimte en de in- en externe samenwerking.

De beoogde cultuurverandering raakt de hele politieorganisatie en heeft grote impact op de wijze waarop de organisatie en haar medewerkers functioneren en presteren en raakt daarmee ook de legitimiteit van de politie. Het is van belang voor het welslagen van de Nationale Politie dat in het veranderproces daar naartoe op samenhangende wijze veel aandacht wordt besteed aan cultuur, gedrag en leiderschap.

### **2.4.1 De gewenste cultuurverandering**

In het Ontwerpplan en in § 2.2 van dit Inrichtingsplan zijn kort de belangrijkste cultuurkenmerken benoemd die de politieorganisatie de komende jaren nastreeft. Hieronder volgt een beschrijving van deze kenmerken. Zij vormen de vertaling van de missie en visie naar praktische elementen van cultuur en gedrag. Ze zijn tevens te beschouwen als dominante 'cultuurinterventies' die volgen uit het ontwerp van de Nationale Politie.

#### **Eenheid, in denken en doen**

Tot op heden hadden de 26 korpsen en de korpschefs ruime autonomie om het politiewerk te organiseren en uit te voeren, en te bepalen in hoeverre zij met elkaar samenwerkten om veiligheidsproblemen op te lossen. Binnen het korps vormen eenheid, samenhang en samenwerking de maat. De vorming van één nationaal korps markeert een systeembreuk in de geschiedenis van de Nederlandse politie, maar is daarmee niet een diskwalificatie van het verleden. Het gaat nadrukkelijk ook niet om het introduceren van een eendimensionale verticale beslisstructuur, maar vooral om het opereren vanuit een gedeelde visie op bedrijfsstrategie, identiteitskenmerken en kernwaarden. Binnen professionele organisaties is dat het belangrijkste sturingsmiddel. Voor het eerst worden daartoe alle politiemedewerkers ondergebracht in één organisatie. Zij vallen daarmee uiteindelijk onder één baas: de korpschef. Politiewerk is sterk lokaal verankerd en lokale omstandigheden kunnen ook binnen de Nationale Politie aanleiding geven om te divergeren. Daar is binnen het korps ruimte voor. De grondhouding is echter dat er wordt gewerkt vanuit eenheid, in denken en doen.

#### **Meer ruimte voor de politieprofessional**

De kracht van de politie is gelegen in de vakkennis en de durf van medewerkers om, gezamenlijk en individueel, 'naar bevind van zaken' te handelen. Het werken op basis van protocollen, procedures en vastgestelde werkwijzen hoort daarbij. Deze vormen immers de 'gestolde' kennis van de politieorganisatie die houvast en bescherming biedt in de meest voorkomende situaties. De dagelijkse realiteit van het politiewerk is echter te divers en onvoorspelbaar om volledig te vangen in protocollen en procedures. Politiemedewerkers moeten in staat zijn en in staat gesteld worden om in bijzondere situaties af te kunnen wijken van protocollen om een veiligheidsprobleem op te lossen. Dit probleemoplossend vermogen gaat over de professionele ruimte van politiemedewerkers en de sociale binding tussen hen.

De professionele ruimte van medewerkers is de laatste jaren ondergesneeuwd door een doorgeschoten regel- en verantwoordingsdrang. Het is daardoor risicovol geworden om moedig en doortastend op te treden in ongewone situaties. Daarnaast heeft de politieorganisatie de menselijke maat en sociale context van het politiewerk uit het oog verloren. Het werk is zo georganiseerd en opgeknipt dat politiemensen elkaar niet goed meer kennen. Binnen het korps wordt de professionele ruimte en onderlinge binding van medewerkers daarom hersteld.

De professionele ruimte wordt hersteld door overbodige bureaucratische belemmeringen op te ruimen en te sturen op kernwaarden: integriteit, betrouwbaarheid, moed en verbinding. Binnen deze grenzen kunnen de medewerkers van het korps creatief zijn, handelen, leren en ook fouten maken. De kernwaarden vormen het uitgangspunt om te bepalen wie dat vertrouwen verdient en wie niet. Bij het geven van vertrouwen hoort ook het motiveren en verantwoording afleggen over de wijze van handelen en de gemaakte keuzes. De sociale binding tussen politiemensen wordt hersteld door de menselijke maat als uitgangspunt te nemen bij de organisatie van het werk: het bouwen van overzichtelijke samenwerkingsverbanden (teams, afdelingen) en ervoor zorgen dat medewerkers elkaar in die samenwerking goed leren kennen.

### **Van verantwoordingscultuur naar georganiseerd vertrouwen**

De politieorganisatie is de laatste jaren tekenen gaan vertonen van 'georganiseerd wantrouwen'. De organisatie eist verantwoording liefst vooraf, en tot in detail. Dit principe vormt de basis van veel registratie- en verantwoordingssystemen. Binnen het korps wordt het vertrouwen teruggebracht in de politieorganisatie, ook als organisatieprincipe. Vertrouwen dat als organisatie gegeven wordt en als medewerker opgepakt wordt. Waar dat kan, wordt verantwoording achteraf georganiseerd. Alle systemen, regels en procedures worden daar tegen afgezet. Als daarbij 'georganiseerd wantrouwen' wordt opgemerkt, wordt actie ondernomen. Daarmee wordt overbodige bureaucratie opgeruimd en wordt politiewerk beter en zinvoller. Maar het principe is belangrijker dan de tijdwinst die zal worden geboekt: de Nationale Politie vertrouwt haar medewerkers.

### **Van beheersmatig management naar operationeel leiderschap**

De belangrijkste taken van een politieleider zijn het richten van het werk van de aan hem of haar toevertrouwde groep medewerkers en er zorg voor dragen dat die medewerkers als groep en als individu goed functioneren. Dat is altijd zo geweest, maar de laatste jaren zijn leidinggevenden bij de politie langzamerhand omgevormd tot integraal managers. Als gevolg hiervan zijn ze zo overladen met al dan niet relevante taken, dat ze aan 'echt' leidinggeven te weinig toekomen. De afstand tussen medewerkers en leidinggevenden is te groot geworden. Leidinggevenden moeten zichtbaarder worden voor hun medewerkers en meer zicht hebben op wat hun medewerkers doen en kunnen. Zij moeten de sturing en ondersteuning geven waar medewerkers recht op hebben.

In het korps betekent leidinggeven: sturing en ondersteuning geven aan het dagelijkse werk van politieprofessionals. Dat heet 'operationeel leiderschap'. Het korps doet niet aan integraal management op eenheidsniveau. Integraal management wordt geborgd binnen de korpsleiding. Van leidinggevenden wordt verwacht dat ze hun vak, hun mensen en hun werkomgeving kennen. De afstand tussen leidinggevenden (op alle niveaus) en de werkvloer wordt verkleind en daarmee wordt het onderlinge vertrouwen vergroot. Dit betekent: meer contact met medewerkers en meer contact met de werkomgeving. En dus ook minder tijd 'achter het bureau'. Operationeel leiderschap betekent ook dat leidinggevenden, als dat nodig is, bereid en in staat zijn tot operationele inzet en bovendien in staat moeten zijn het werkproces, samen met hun medewerkers, te ontwikkelen en te verbeteren. Leidinggevenden beschikken in principe over dezelfde basiscompetenties als hun medewerkers. Dit geldt eveneens voor leidinggevenden binnen de Bedrijfsvoering; ook zij dienen op hun vakgebied in principe te beschikken over dezelfde basiscompetenties als hun medewerkers.

### **Betere verbinding tussen Bedrijfsvoering en de Operatiën**

Politiewerk draait om het probleemoplossend vermogen van politiemedewerkers, collectief en individueel. Daaromheen wordt binnen het korps alles georganiseerd, ook de Bedrijfsvoering. Van medewerkers uit de Bedrijfsvoering wordt verwacht dat zij zich bewust zijn van het bijzondere karakter van de politieorganisatie en dat zij hun professionaliteit en creativiteit ten dienste stellen van de behoeften van hun operationele collega's. Zij staan klaar voor en denken mee met de Operatie, 24/7. 'Waakzaam en dienstbaar' is immers het motto van alle medewerkers van het korps. Het werk van de professionals in de Bedrijfsvoering is randvoorwaardelijk voor goed politiewerk en daarmee ook voor het slagen van de vorming van de Nationale Politie. Bedrijfsvoering ontzorgt zo veel mogelijk, zodat executieve collega's in de eenheden met politiewerk bezig kunnen zijn. Ook de groep medewerkers binnen de Bedrijfsvoering beschikt over voldoende professionele ruimte en geniet het vertrouwen dat nodig is om problemen op te lossen en naar bevind van zaken te handelen. Vertrouwen krijgen zij ook van de in de Operatie werkzame collega's. Deze onderkennen en respecteren de expertise van de

medewerkers van Bedrijfsvoering. Op basis van een goede vraagarticulatie en binnen de mogelijkheden die er zijn wordt gezamenlijk gewerkt aan het uitvoeren van politietaken.

#### **2.4.2 Werken aan een nieuwe politiecultuur**

De bovengenoemde cultuurkenmerken zijn in meerdere of mindere mate al aanwezig binnen de huidige politieorganisatie, maar moeten verder worden ontwikkeld. Ook bestaan er aanzienlijke verschillen in de mate waarin de cultuurkenmerken binnen de samenstellende delen van de Nationale Politie (de huidige 26 korpsen en de Voorziening tot Samenwerking Politie Nederland (VtsPN)) terug te vinden zijn. Dit betekent dat er ook op het gebied van cultuur, gedrag en leiderschap sprake is van een veranderopgave en dat deze opgave per nieuw te vormen organisatieonderdeel (regionale eenheden, landelijke eenheid en politiedienstencentrum) verschilt.

Verwezen wordt naar het Realisatieplan waarin is beschreven langs welke lijnen en met welke veranderstrategie de politieorganisatie de komende jaren de beoogde veranderingen wil stimuleren en bewerkstelligen. Belangrijk uitgangspunt daarbij is dat cultuur wel beïnvloedbaar is, maar niet maakbaar.



### 3. POSITIONERING EN SAMENWERKING

#### Sterker door allianties

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de positionering en samenwerking van de Nationale Politie met een aantal partners beschreven. In § 3.2 wordt het belang van lokale verankering en het aangaan van allianties beknopt toegelicht. In de daaropvolgende paragrafen wordt op hoofdlijnen een aantal specifieke allianties toegelicht en worden de positie van de politie ten opzichte van die partner en de (toekomstige) wijze van samenwerking beschreven.

De allianties die de politie aangaat, zijn erop gericht om de veiligheid te verhogen. Hierbij kunnen kennis en vaardigheden worden uitgewisseld, maar soms ook technologie of personeel. De intensiteit van de samenwerking, de verhoudingen en de duur kunnen per alliantie verschillen. Zo is de vraag met welke partners de politie samenwerkt, sterk afhankelijk van de specifieke problematiek. De onderstaande opsomming van partners (§ 3.3 tot en met § 3.10) is uitdrukkelijk niet limitatief, maar geeft inzicht in een aantal belangrijke partners, die overigens in gewicht verschillen.<sup>26</sup>

Dit hoofdstuk dient te worden gezien in samenhang met en als aanvulling op hoofdstuk 5, waarin onder meer de relatie met het gezag is beschreven. Het gezag (openbaar bestuur en/of openbaar ministerie (OM)) voert de regie over de aanpak van een specifiek veiligheidsprobleem. Afhankelijk van de specifieke situatie delegeert het gezag de operationele regie over de aanpak van een veiligheidsprobleem aan de politie of aan een externe partij.

#### 3.2 Uitgangspunten: lokale verankering en samenwerking

De basis van het politiewerk ligt in de wijk. Veiligheidsproblemen spelen zich immers grotendeels lokaal af. De politie is dan ook nauw verbonden met de lokale overheid en met de burgers in een gemeente. Een stevige lokale verankering van politiewerk is van cruciaal belang om de politietaken goed te kunnen (blijven) uitvoeren. De politie geeft het lokaal politiewerk onder meer vorm door het bieden van basispolitiezorg waarbinnen de wijkagent een sleutelfunctie vervult. Op lokaal niveau wordt door de gezags'driehoek' bepaald welke veiligheidsproblemen met prioriteit worden aangepakt en met welke politie-inzet. Dit alles binnen de kaders van een goed afgestemd lokaal veiligheidsplan. Niet alleen de 'driehoek'spartners zijn hierbij betrokken, maar ook andere partijen krijgen een steeds grotere rol toebedeeld binnen het veiligheidsbeleid. Veiligheid is een zaak van alle deelnemers aan maatschappelijke processen: burgers, bedrijven en publieke en private organisaties. Ook zij hebben op dit gebied een verantwoordelijkheid en mogen daarop worden aangesproken. De politie is 24/7 in de samenleving aanwezig en signaleert veelal als eerste veiligheidsproblemen. Deze signalen deelt de politie met haar partners, zodat zij hun bijdrage kunnen leveren aan veiligheid. De politie ondersteunt de aanpak van veiligheidsproblemen tevens op basis van haar unieke kennis en expertise. Informatiedeling met het bestuur, OM en partners vindt plaats vanuit een probleemgestuurde integrale aanpak van veiligheid.

De politie is voor succes of resultaat bij vrijwel alle aspecten van haar taakuitvoering mede afhankelijk van intensieve en vooral wederkerige samenwerking met andere betrokken partijen, zoals (individuele) burgers, bedrijven, instellingen, Bijzondere Opsporingsdiensten (BOD'en, onder meer Fiscale en Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdiensten, FIOD en SIOD), politiewetenschappers, onderzoeksinstituten (bijvoorbeeld Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek, TNO) en ketenpartners.

Het creëren van structurele samenwerkingsverbanden die de veiligheid bevorderen, vormt dan ook een essentieel onderdeel van de missie en visie van de Nationale Politie: "Wij zijn een politie die

---

<sup>26</sup> Virtuele gemeenschappen (bijvoorbeeld gebruikers van sociale media) worden in dit hoofdstuk buiten beschouwing gelaten, maar maken uiteraard ook deel uit van het palet van gemeenschappen waarmee de politie intensieve relaties onderhoudt.

intensief samenwerkt met burgers en partners, vanuit betrokkenheid en wederkerigheid, en die informatie deelt.”

De toegevoegde waarde van allianties wordt gecreëerd door de synergie waar alle betrokken partners van profiteren en die niet als individuele partner bewerkstelligd kan worden. De politie gaat relaties aan met externe netwerken en bondgenoten bij het signaleren en oplossen van veiligheidsvraagstukken. De gezamenlijke inspanningen van de partners verhogen de veiligheid in de samenleving. Met de kernwaarde ‘verbindend’ van de Nationale Politie vormt samenwerken dan ook een vanzelfsprekend onderdeel van het werk.

Ten behoeve van de lokale verankering werkt de politie op lokaal niveau samen met onder andere gemeenten, de betreffende toezichts- en handavingsorganisaties en burgers (zie § 3.3 en 3.4). Ook op (boven)lokaal niveau bouwt de politie netwerken op en onderhoudt deze. Op nationaal niveau maakt de politie afspraken met koepel- en brancheorganisaties. De politie is daarbij een betrouwbare partner die zich houdt aan gemaakte afspraken.

### **3.3 Gemeente**

Een belangrijke basis voor samenwerking op het gebied van veiligheid ligt op lokaal niveau. De politie geeft het lokaal politiewerk vorm binnen de kaders van de gemeentelijke veiligheidsaanpak, die is neergelegd in het integraal veiligheidsbeleid dat vastgesteld wordt door de gemeenteraad. Het integraal veiligheidsbeleid wordt opgesteld door de gemeente. Het integraal veiligheidsbeleid bevat de prioriteiten van de gemeente op het gebied van de aanpak van onveiligheid. De politie voorziet indien gewenst de gemeente van de nodige informatie en van veiligheidsanalyses voor het veiligheidsbeleid. In het gemeentelijk veiligheidsbeleid wordt aangegeven wat de bijdrage van de politie is bij de aanpak van de prioriteiten. Daarnaast zullen ook de inspanningen van andere partners worden opgenomen. In de ‘driehoek’ wordt concreet bepaald welke zaken op welk moment door de politie aangepakt worden. Om de veiligheidsproblemen aan te pakken, wordt door de politie nauw samengewerkt met lokale partners zoals de jeugdzorg, Belastingdienst en woningbouwverenigingen. Ter ondersteuning van de gemeente bij de (geïntegreerde) aanpak van de georganiseerde criminaliteit is voorzien in de Regionale Informatie- en Expertisecentra en het Landelijk Informatie- en Expertisecentrum (RIEC/LIEC), waaraan de politie deelneemt (zie § 3.6).

Gemeentebesturen pakken steeds vaker actief veiligheidsproblemen aan door de inzet van de handavings- en toezichtsorganisaties. Hierdoor neemt het belang van de samenwerking van de politie met de gemeentelijke handavings- en toezichtsorganisaties toe. De politie voert hierbij de operationele regie. Het gaat daarbij om afspraken over de dagelijkse uitvoeringspraktijk, de dagelijkse prioritering, het verlenen van wederzijdse assistentie en signalering en samenwerking. De afstemming tussen de inzet van politie, gemeentelijke toezichthouders en handhavers en eventuele particuliere medewerkers moet worden geborgd. Hierover maken de burgemeester(s) en de Officier van Justitie (OvJ) afspraken in de ‘driehoek’. Gemeente, OM en politie beschikken over bevoegdheden, instrumenten en informatieposities die elkaar goed aanvullen, waardoor veiligheidsproblemen integraal kunnen worden aangepakt. De politie staat een krachtig gestuurde gemeenschappelijke aanpak van problemen voor, gegrondvest op informatiedeling en analyse waarbij per probleem wordt vastgesteld welke partners, inclusief de gemeentelijke toezichts- en handavingsorganisaties een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak.

### **3.4 Burger**

Burgers zijn de ogen en oren van de politie. Burgers dragen zelf een verantwoordelijkheid voor veiligheid, die overigens sterk verschillende vormen kan aannemen en varieert van geconsulteerd worden tot actieve betrokkenheid.

Een actieve wisselwerking tussen burgers en politie en de intensivering en juiste afstemming van de inzet van burgers is van groot belang. Het is een basisvoorwaarde om vergroting van de veiligheid en het veiligheidsgevoel te kunnen realiseren. Het is essentieel voor versterkte preventie (het voorkomen van onveiligheid en criminaliteit), maar ook voor het verhogen van de opsporingsresultaten van de politie (meer heterdaadkracht) en de aanpak van (zware) georganiseerde criminaliteit.

Betrokkenheid en sociale zelfredzaamheid van burgers, zowel individueel als gezamenlijk in (lokale) netwerken, vormen belangrijke factoren in het bevorderen van de veiligheid van hun leefomgeving.

Basis voor de samenwerking en wisselwerking tussen de politie en de burger wordt gevormd door het vertrouwen van de burger in de politie. Daadkrachtig optreden van de politie bevordert dit vertrouwen. De politie is te allen tijde waakzaam en dienstbaar voor de burger. Daarnaast versterkt een goede dienstverlening het vertrouwen in de politie: één dienstverleningsconcept, waarbij het belang van de burger centraal staat. In § 4.6 wordt dit dienstverleningsconcept uitgewerkt (thema 2).

De politie intensificeert de samenwerking tussen burgers en politie en bevordert en organiseert burgerparticipatie. Onder burgerparticipatie worden initiatieven van burgers of andere partners verstaan die bijdragen aan het vergroten van de veiligheid en waarin de politie – na overleg – een actieve rol vervult, dan wel alle initiatieven die de politie onderneemt om burgers en andere partners te betrekken bij haar streven naar het vergroten van de veiligheid en het versterken van het vertrouwen in de politie. Nabijheid, beschikbaarheid, aanwezigheid, bereikbaarheid, bekendheid en persoonlijke gekendheid van de politie zijn bij burgerparticipatie van groot belang. De politie vervult de functie van achterwacht als het onverhoopt mis dreigt te gaan. Burgerparticipatie is tevens een belangrijk middel in de opsporing, niet alleen bij veelvoorkomende criminaliteit, maar ook bij de aanpak van High Impact Crime en de aanpak van zware georganiseerde criminaliteit.

De politie zet in op verschillende verschijningsvormen van burgerparticipatie, waarbij de politie de burger als partner beschouwt. Van de politievrijwilliger en de volontair, die werkzaamheden verrichten bij de politie<sup>27</sup>, tot intensivering van moderne toepassingen. Tevens kan hierbij worden gedacht aan Burgernet, waardoor burgers als ogen en oren dienen en het initiatief gaandeweg zowel bij de politie als bij burgers komt te liggen. Aangezien de politie deel uitmaakt van een maatschappij die is gedigitaliseerd, zet de politie ook in op participatie via interactief internetgebruik, waaronder de sociale media en andere nieuwe technologische toepassingen. Tot slot stimuleert de politie de bijdrage van burgers aan handhaving en toezicht (buurtvaders, buurtpreventie e.d.). Het vervullen van een aanjaagfunctie in de versterking van burgerparticipatie is belegd binnen de afdeling Regionale Coördinatie taken van de regionale eenheden (zie § 7.3.5).

### 3.5 Veiligheidshuis

Het veiligheidshuis is een netwerkorganisatie, al dan niet ondersteund met fysieke knooppunten, waar partners samenkomen om op casusniveau een op elkaar afgestemde interventie te bepalen. Het veiligheidshuis beoogt door intensieve samenwerking veiligheidsproblemen op het gebied van onder andere jeugdcriminaliteit, huiselijk geweld en veelplegers aan te pakken, in het bijzonder als er sprake is van een complexe problematiek bij de dader, die het risico op herhaling en een verder afglijden in de criminaliteit verhoogt. Inmiddels zijn er landelijk 45 veiligheidshuizen gerealiseerd. Het kabinet heeft besloten de veiligheidshuizen verder door te ontwikkelen.

De politie is een vaste partner in het veiligheidshuis. De politie levert op verschillende niveaus een bijdrage: zo is de politie een partner in het bepalen van de prioriteiten en van de werkwijze van het veiligheidshuis, levert de politie casuïstiek en informatie aan voor het overleg, en is de politie een partner bij het uitvoeren van de afgesproken interventie. De betrokkenheid, bijdrage en werkwijze van de politie verschillen op dit moment naar politieregio en de wijze waarop een veiligheidshuis vorm gekregen heeft in een bepaald gebied.

De werkprocessen van de politie dienen goed aan te sluiten op de werkprocessen van het veiligheidshuis. Belangrijke elementen vormen daarbij het aanleveren van de casuïstiek, professionele deelname aan het casusoverleg en het terugbrengen van de besluiten naar de relevante onderdelen van de eigen organisatie. Op strategisch, tactisch en operationeel niveau levert de politie een bijdrage aan het veiligheidshuis. Bestuurlijk is het niveau van veiligheidsregio de basis van het overleg. Daartoe zijn er functies ter beleidsondersteuning ingericht in de staven van de regionale eenheden (zie § 7.3.7). Bij de districtsrecherche is een functie ingericht ten behoeve van het casusoverleg (zie § 7.3.1). De opvolging van de besluiten in het veiligheidshuis vindt bij de politie primair plaats binnen de basisteams.

---

<sup>27</sup> De minister van Veiligheid en Justitie wil dat in 2015 het aantal vrijwilligers 10% bedraagt ten opzichte van de operationele sterkte (toespraak ter gelegenheid van opening academisch jaar 2011-2012 bij de Politieacademie op 5 september 2011).

### 3.6 Regionaal / Landelijk Informatie- en Expertisecentrum

Een effectieve bestrijding van georganiseerde criminaliteit vraagt om een integrale aanpak, waarbij onder meer de politie, het OM, de Belastingdienst, de FIOD, de SIOD en de gemeenten gezamenlijk optrekken. De RIEC's fungeren hierbij op regionaal niveau als informatieplein en als regionaal platform voor samenwerking.

Met het oog op een verdere eenduidige ontwikkeling van de centra heeft de minister van Veiligheid en Justitie een beleidskader geformuleerd voor de werking en de inrichting van de RIEC's en het LIEC. Hierbij wordt onder meer aandacht besteed aan de doelstellingen, taken en de gebiedsindeling.<sup>28</sup> In het beleidskader is opgenomen dat de RIEC's worden aangestuurd door een regionale stuurgroep, bestaande uit een aantal convenantpartners. Concrete casuïstiek wordt in eerste instantie besproken in lokale overleggen, waar de voorbereiding van de besluitvorming door de lokale 'driehoek' geschiedt. Vanuit de regionale eenheden neemt de politie deel aan de regionale stuurploegen (zie § 5.4.2) alsook aan de lokale overleggen.

Een belangrijke taak van de RIEC's ligt op het terrein van informatievoorziening. Zo dienen de RIEC's er met hun partners voor te zorgen dat periodiek een integraal criminaliteitsbeeld wordt gepresenteerd opdat het bestuur samen met convenantpartners in multidisciplinair verband keuzes kan maken voor de aanpak van georganiseerde criminaliteit. Ook heeft het RIEC de taak op lokaal niveau op prioritaire fenomenen de bij de partners beschikbare informatie bijeen te brengen teneinde een integraal beeld te schetsen van de lokale problematiek. Aan de hier genoemde activiteiten levert de politie vanuit haar diensten Regionale Informatieorganisatie (DRIO) een bijdrage (zie § 7.3.4).

Het LIEC fungeert als landelijk kenniscentrum voor de bestuurlijke aanpak en draagt bij aan het versterken van de uniformiteit van de RIEC's op verschillende aspecten zoals privacy, informatie-uitwisseling, het RIEC-Informatie Systeem en het ontwikkelen van informatieproducten ten behoeve van het (integrale) keuzeproces. Daarnaast draagt het LIEC zorg voor de beleidsmatige ondersteuning bij regio-overstijgende en landelijke fenomenen alsmede het leveren van fenomeengerichte input voor het nationaal dreigingsbeeld. Ten slotte is het landelijk loket Bestuurlijke dossiers bij het LIEC belegd. Bij de aansluiting op de werkprocessen van het LIEC ligt een taak voor de dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO) (zie § 8.3.3).

### 3.7 Veiligheidsregio

Op grond van de Wet op de veiligheidsregio's (Wvr) is het bestuur van de veiligheidsregio (alle burgemeesters uit de regio) verantwoordelijk voor een efficiënte en kwalitatief hoogwaardige organisatie van de brandweezorg, geneeskundige hulpverlening, rampenbestrijding en crisisbeheersing. De politie is een belangrijke samenwerkingspartner bij zowel de voorbereiding op als de daadwerkelijke aanpak van incidenten, rampen en crisis. Dit vertaalt zich onder andere in de multidisciplinaire aanpak van de voorbereiding en bij de daadwerkelijke inzet tijdens grote evenementen, beschermen van vitale infrastructuur en objecten, afspraken over crisiscommunicatie, oefeningen, en uiteraard opschalen indien nodig en afschalen indien mogelijk.

Op grond van de Wvr is het bestuur van de veiligheidsregio verantwoordelijk voor het instellen en het in stand houden van de gemeenschappelijke meldkamer.

De Wvr regelt verder de bestuurlijke verantwoordelijkheid, zoals de rol van de voorzitter van de veiligheidsregio, en de totstandkoming en inhoud van de regionale planvorming; het risicoprofiel, het beleidsplan en het crisisplan. De politie is een belangrijke partner bij de totstandkoming en uitvoering van de plannen.<sup>29</sup>

Voor de politie vormt de samenwerking met de veiligheidsregio's en daarbinnen met de brandweer, de ambulancezorg, gemeenten, Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR) en de Koninklijke Marechaussee (KMar) een belangrijk onderdeel van het dagelijks werk. Dit kan

<sup>28</sup> Het werkterrein van de huidige RIEC's is reeds grotendeels congruent met de regionale eenheden van de Nationale Politie. Uiterlijk 31 december 2012 is er sprake van volledige congruentie.

<sup>29</sup> Het regionale beleidsplan en het beleidsplan van de veiligheidsregio, waarin wordt ingegaan op de operationele prestaties van de politie in het kader van de rampenbestrijding en crisisbeheersing, moeten in goed overleg tot stand worden gebracht.

samenwerking in de meldkamer betreffen, gezamenlijk optreden bij een incident of het optreden bij grotere incidenten of calamiteiten. Multidisciplinaire voorbereiding op situaties met een potentieel risicovol karakter, zoals publieksevenementen, dreigende overstroming, demonstraties, staatsbezoeken van buitenlandse hoogwaardigheidsbekleders, etc., verlopen via de coördinatiesystematiek van de veiligheidsregio's en de diensten daarbinnen. Dit wijzigt niet met de vorming van de Nationale Politie. De samenwerking met de politiekorpsen is in het oude bestel onder andere geborgd door convenanten tussen de regionaal colleges van de politie en de besturen van de veiligheidsregio's. Het convenant heeft in ieder geval betrekking op de meldkamerfunctie, de informatievoorziening en informatie-uitwisseling, het multidisciplinair oefenen en de operationele prestaties van de politie bij rampen en crises. Deze afspraken blijven eveneens materieel intact, maar krijgen een andere vorm door de vorming van de Nationale Politie (zie § 5.2 en 5.3). Een lid van de regioleiding van de politie-eenheid vormt het aanspreekpunt voor het bestuur van de veiligheidsregio en de onder de veiligheidsregio ressorterende operationele hulpverleningsdiensten. Dit geldt voor zowel de 'koude' als de 'warme' fase. Genoemd lid van de regioleiding fungeert als aanspreekpunt voor onder meer de afstemming van de beleidsplannen van de veiligheidsregio's met het beleidsplan van de regionale eenheid van de politie en zal als adviseur aanwezig zijn bij de vergaderingen van het bestuur van de veiligheidsregio.

### 3.8 Internationale samenwerking

Globalisering leidt tot toenemende mobiliteit van personen, goederen, geld en informatie. Criminaliteit stopt niet bij de landsgrenzen. Het politiewerk bestrijkt het geheel 'van wijk tot wereld'. Internationale samenwerking vormt een integraal onderdeel van alle politieprocessen. Belangrijke partners en allianties van het korps in dit verband zijn onder andere de samenwerkingsverbanden inzake Europol en Interpol, en de samenwerking met en uitwisseling van informatie tussen de politieorganisaties van buurlanden en overige landen.

De internationale politiesamenwerking (IPS) en daarmee de rol en positie van de politie, kan verschillende vormen aannemen. De IPS bestaat uit operationele samenwerking (bijvoorbeeld de Joint Investigations Teams), informatie-uitwisseling, internationale rechtshulp en niet-operationele samenwerking (bijvoorbeeld het trainen van buitenlandse politiecollega's).

De minister van Veiligheid en Justitie stelt de politiek-bestuurlijke en relevante beleidsmatige kaders voor IPS vast. De korpschef is binnen deze kaders eindverantwoordelijk voor de resultaten van het korps op het gebied van IPS. De kaders van de minister vertaalt hij naar uitvoeringskaders voor de politie. Deze kaders betreffen de operationele samenwerking, de informatie-uitwisseling en rechtshulp en niet-operationele samenwerking. Dit geldt tevens voor de wijze waarop de Nationale Politie invulling geeft aan de samenwerking in grensoverschrijdend bilateraal verband én internationale samenwerkingsverbanden zoals de EU (bijvoorbeeld Europol), Benelux, Interpol, Raad van Europa, Verenigde Naties en Organisatie voor veiligheid en samenwerking in Europa.

De korpsleiding maakt gebruik van een internationale werkagenda. De resultaten van de internationale samenwerking worden jaarlijks gemonitord. Tevens is er een politiecommissaris EU die taken uitvoert in opdracht van de korpsleiding. De ondersteuning en coördinatie voor deze taken is binnen de staf korpsleiding belegd (zie § 6.4.1). De uitvoering van operationele en niet-operationele internationale politiesamenwerking vindt, onder nationale regie, plaats binnen de landelijke eenheid en de regionale eenheden. Voorts zijn binnen de landelijke eenheid en de regionale eenheden onder meer Internationale Rechtshulpcentra (IRC's) ingericht. IRC's zijn samenwerkingsverbanden tussen OM en politie, functionerend onder gezag van het OM. Binnen de eenheidsstaven is de ondersteuning voor de politiechef belegd (zie § 7.3.7). Er is een landelijk netwerk van stafmedewerkers Internationaal in de staven van de eenheden, waarmee door de staf korpsleiding wordt samengewerkt door middel van een functionele coördinatielijn (zie § 6.4.1). Op deze wijze is internationaal denken en werken zo dicht mogelijk bij de uitvoering georganiseerd. Voor een uitvoerige beschrijving van de belangrijkste inrichtingselementen ten aanzien van internationale samenwerking wordt verwezen naar § 4.6, thema 10 en ten aanzien van de sturing op internationale samenwerking naar § 5.2.3.

### 3.9 Politieacademie

De taken van de PA zijn van groot belang voor de politie. Politiewerk is immers mensenwerk en daarbij is de rol van de PA in onderwijs en kennisontwikkeling essentieel.

Aspiranten, gemiddeld 2.000 per jaar, worden in een duaal stelsel opgeleid bij de PA, en in de korpsen tijdens de leerwerkperioden. Personeel wordt in het postinitiële onderwijs bijgeschoold via de PA, bijvoorbeeld van een handhavingsrol naar een rechercherol. Daarnaast verzorgt de PA de leiderschapsleergangen op operationeel, tactisch en strategisch niveau.

Vorming van politiemensen is zeer belangrijk en breder dan het aanleren van cognitieve en sociale vaardigheden. Hierbij kan gedacht worden aan het omgaan met geweld en het versterken van professionele weerbaarheid. Bovendien betreft het niet alleen het bereiken van vakbekwaamheid, maar ook het behouden ervan en de bijscholing, van het ene politiespecialisme naar het andere. Bij de politie gaat het immers veelal om langdurige arbeidsrelaties waarbij sprake is van een interne arbeidsmarkt.

Ook bij activiteiten van de korpsleiding die met het kennis- en onderzoeksdomein samenhangen, is de PA een essentiële partij vanwege haar kennis- en onderzoekstaak op het terrein van de politie. De focus in het domein van toegepaste wetenschappelijke kennis en onderzoek, is het politievak en de organisatie, haar rol en functie. De politie wil haar taken adequaat, kennisgedreven en gericht op vernieuwing en innovatie uitvoeren en inspelen op nieuwe ontwikkelingen. Kennisverwerving en innovatie organiseert de politie in samenwerking met de wetenschappelijke, bestuurlijke én operationele praktijk. Vervolgens wordt de vertaalslag gemaakt naar de dagelijkse operationele praktijk.

Met de vorming van de Nationale Politie worden alle politiemedewerkers ondergebracht in één organisatie. Dit betekent ook dat alle politiemedewerkers vanuit dezelfde visie en op basis van hetzelfde beleid hun werk uitvoeren. Het is evident dat deze ontwikkelingen moeten worden ondersteund door de PA, bijvoorbeeld via de vertaling – binnen de vastgestelde eindtermen en competenties – ervan in de curricula van alle opleidingen en vooral op het gebied van versterking van het leiderschap door wijzigingen in de leidinggevende leergangen op operationeel, tactisch en strategisch niveau. De taak van de PA wordt daarbij vereenvoudigd omdat er voor één nationale politieorganisatie wordt gewerkt. De korpsleiding bepaalt de kaders voor het beleid op het gebied van vakontwikkeling binnen het korps en stemt met de PA snel en eenduidig af. De mogelijkheden tot sturing op instroom (bijvoorbeeld op de samenstelling naar niveaus) worden daardoor groter, en de koppeling tussen de behoeftes vanuit de Operatiën, personeelsplanning, werving & selectie en onderwijs, wordt sterker. Tevens vereenvoudigt de jaarlijkse nationale verdeling van opleidingscapaciteit. Bij de uitvoering van de landelijke werving en selectie stelt de korpsleiding eenduidig de behoefte vast.

Basis voor de samenwerking zijn de afspraken over de verhouding tussen het korps en de PA. Goed politieonderwijs en systematisch, kwalitatief hoogwaardig onderzoek vormen noodzakelijke voorwaarden voor verdere ontwikkeling van het politievak(manschap). De korpschef is behoeftesteller in het aanbod van initiële en postinitiële opleidingen van de PA. Dit geldt ook voor uit te voeren onderzoeken, waarbij de strategische onderzoeksagenda mede wordt opgesteld door de korpschef. De minister stelt deze strategische onderzoeksagenda vast. Er wordt nauw samengewerkt tussen het korps (korpsleiding, directeur Operatiën, directeur HRM, leiding van de eenheden) en de PA om een zo goed mogelijke vakontwikkeling te realiseren.

De intensieve samenwerkingsrelatie tussen het korps en de PA staat los van de keuze ten aanzien van de inbedding van de PA. Deze staat beschreven in § 1.6.

### 3.10 Koninklijke Marechaussee

De KMar is een politieorganisatie met een militaire status en maakt geen deel uit van de Nationale Politie. De politietaken voor de KMar zijn opgenomen in artikel 4 van de Politiewet. De politie en de KMar zijn verantwoordelijk voor politietaken en processen die in elkaars verlengde liggen en/of vanuit hetzelfde gezag worden aangestuurd.

De vorming van de Nationale Politie biedt een unieke kans voor het maken van meer structurele en inhoudelijke afspraken tussen de KMar en de politie. De Kwartiermaker Nationale Politie en de KMar hebben de intentie uitgesproken tot verdergaande samenwerking. In de samenwerkingsnotitie die het nationale kader schetst, is dit weergegeven (bijlage 7). In het jaarlijkse samenwerkingsprogramma worden de prioriteiten beschreven. Onderdeel van de afspraken is het richten van de bestaande samenwerkingsafspraken. De politie en de KMar bundelen de krachten om de doeltreffendheid van het optreden tegen fenomenen gezamenlijk te vergroten. Deze fenomenen zijn:

1. Vreemdelingen en vreemdelingencriminaliteit
2. Mensenhandel/mensensmokkel
3. Identiteits- en documentfraude
4. Terrorisme
5. Drugsbestrijding
6. Kinderporno/kindersekstoerisme
7. Bewaken en beveiligen (objectbeveiliging, dynamische beveiliging, persoonsbeveiliging, opschalingsconcepten)
8. Grootschalige maatschappelijke onrust

Beide organisaties werken in het verlengde van elkaar; zij zetten hun eigen kracht in om gezamenlijk effectiever te worden. Uitgangspunten hierbij zijn complementariteit, wederkerigheid en behoud van identiteit. Complementariteit en wederkerigheid vertalen zich niet in alles samen doen, maar juist gericht, projectgewijs en/of bij specifieke fenomenen de samenwerking zoeken. Essentieel daarbij is informatiedeling over personen, misdrijven, modi operandi en het gezamenlijk zoeken naar nieuwe strategieën om de zichtbare en vooral niet-zichtbare criminaliteit effectief te bestrijden.

De samenwerking is primair gericht op de operationele taakuitvoering. Er worden dan ook nieuwe afspraken gemaakt over de gezamenlijke bestrijding van fenomenen; dit vanuit de eigen expertises van beide korpsen. Daarnaast is de samenwerking vanzelfsprekend vanwege interoperabiliteit, standaardisatie en kostenoverwegingen (onder meer in de ondersteunende processen en in de bedrijfsvoering voor wat betreft communicatie- en informatievoorzieningssystemen). Rode draad bij deze samenwerking is het delen van informatie over personen, misdrijven, modi operandi, etc. Hiervoor is het noodzakelijk dat de KMar en de politie gebruikmaken van dezelfde basissystemen voor opsporing en handhaving.

- Waakzaam en dienstbaar -



## 4. INRICHTING NATIONALE POLITIE

### Anders en eenduidig georganiseerd

#### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de organisatiestructuur van het korps op het hoogste niveau centraal. In de hierop volgende hoofdstukken wordt die organisatiestructuur verder 'uitgeklapt' per organisatieonderdeel. Na een inleidende beschouwing over de medewerkers van de het korps (§ 4.2), worden in § 4.3 de inrichtingskaders beschreven. De toedeling van de formatie staat centraal in § 4.4. In § 4.5 volgt de organisatieopbouw en budgettaire consequenties van de inrichting van de Nationale Politie. In het organogram is de verdeling van de sterkte opgenomen. De wijze waarop de strategische thema's, de versnellers cq. hefboomen om de doelen van de Nationale Politie te bereiken, zijn vertaald naar de inrichting, wordt in § 4.6 beschreven. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met de inbedding van processen, kwaliteitsverbetering en innovatie in het korps in § 4.7.

#### 4.2 Mensen maken het verschil

In dit hoofdstuk staat de 'hark' van het korps centraal. Het kloppend hart wordt echter gevormd door de medewerkers. De kwaliteit van medewerkers, vakmanschap en professionele ruimte vormen de basis voor het korps en zijn randvoorwaardelijk voor goed politiewerk, evenals het in verbinding staan met de lokale gemeenschap en het gezag. De legitimiteit van de politie is immers gebaseerd op het vertrouwen van de burger. Dit vertrouwen wordt versterkt als de politie goede resultaten behaalt en als de burger in zijn contacten met de politie ervaart dat hij van doen heeft met professionele politiemensen. Professionaliteit is zichtbaar in het gedrag en in de wijze van werken, die een moderne, adequate uitstraling heeft.

Vakmanschap heeft ruimte nodig om in te kunnen spelen op een veelheid aan dagelijkse en niet-alledaagse situaties. De professionele ruimte van politiemedewerkers is de laatste jaren ondergesneeuwd door een doorgesloten regel- en verantwoordingsdrang. Het kan daardoor risicovol zijn om moedig en doortastend op te treden in ongewone situaties. Daarnaast heeft de politieorganisatie de sociale context en de verhouding tussen individualiteit en groepsbinding uit het oog verloren. Het werk is zo georganiseerd en opgeknipt dat politiemensen elkaar niet goed meer kennen. De professionele ruimte en onderlinge binding van politiemedewerkers worden als volgt hersteld:

- De professionele ruimte wordt hersteld door overbodige bureaucratische belemmeringen op te ruimen en te sturen op kernwaarden: integriteit, betrouwbaarheid, moed en verbinding. Binnen deze grenzen kunnen de medewerkers creatief zijn, handelen, leren en ook fouten maken; de leiding van het korps staat altijd achter ze. De kernwaarden bepalen wie dat vertrouwen verdient en wie niet. Bij het geven van vertrouwen hoort ook het motiveren en verantwoording afleggen over de wijze van handelen en de gemaakte keuzes.
- De sociale binding tussen politiemensen op alle niveaus wordt hersteld door de menselijke maat als uitgangspunt te nemen bij de organisatie van het werk: het bouwen van overzichtelijke teams en ervoor zorgen dat politiemedewerkers elkaar in de samenwerking goed leren kennen.

Voor een beschrijving van de wijze waarop de politie de beoogde verandering wil bewerkstelligen, wordt verwezen naar het Realisatieplan.

Daarnaast wordt binnen de politie de komende jaren gewerkt aan een stevige medewerkerparticipatie aan de basis van de organisatie. Met medewerkerparticipatie wordt beoogd de verbinding tussen medewerker en organisatie op een solide manier vorm te geven. In de context van de politieorganisatie kan medewerkerparticipatie worden beschouwd als het actief betrekken van medewerkers bij het vormgeven van hun eigen werk en werkomstandigheden. Participatie van medewerkers bij de ontwikkeling van het vak en de organisatie daarvan, is een uitgangspunt dat in alle geledingen van de organisatie tot uiting hoort te komen. Het actief betrekken van medewerkers is ook een uitgangspunt dat de komende jaren wordt toegepast in de veranderingen die de realisatie van

de Nationale Politie met zich meebrengt. Verwezen wordt naar het Realisatieplan waarin het onderwerp medewerkerparticipatie meer uitvoerig aan bod komt.

### 4.3 Inrichtingskaders

Er zijn inrichtingskaders opgesteld om de inrichting van de Nationale Politie op basis van een gedragen proces, gedegen informatievoorziening en goede organisatorische fundamenten uit te kunnen voeren. Daarbij is een onderscheid aangebracht tussen algemeen geldende inrichtingskaders, kaders die betrekking hebben op de Operatie en inrichtingskaders die betrekking hebben op de Bedrijfsvoering. Tevens vormt het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP) een kader waaraan de inrichting van de Nationale Politie dient te voldoen. Tot slot zijn capaciteitsreserveringen als gevolg van politieke afspraken als inrichtingskader opgenomen.

#### 4.3.1 Algemeen

- Het gezag over de Nationale Politie wijzigt niet ten opzichte van de Politiewet 1993. Het beheer staat ten dienste van het gezag en schept de randvoorwaarden voor een goede taakuitvoering.
- De politie is één organisatie; de onderdelen werken goed met elkaar samen en functioneren als een 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.
- De politiecapaciteitsverdeling binnen de basispolitiezorg en opsporing blijft binnen de Nationale Politie in principe gelijk aan de situatie in het oude bestel.
- De bedrijfsvoering is efficiënt centraal georganiseerd in de staf korpsleiding t.a.v. het beleid en voor de uitvoering in het politiedienstencentrum (PDC). De Bedrijfsvoering is ondersteunend aan de Operatiën en de Operatiën neemt verplicht de bedrijfsvoeringsdiensten af van het PDC. Samenhang in de Bedrijfsvoering en tussen Bedrijfsvoering en Operatiën is geborgd.
- 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 'Minder regels, meer op straat'). Kwaliteitsontwikkeling van hoofdprocessen en thema's is de verantwoordelijkheid van een lid van de korpsleiding.
- De politie is een flexibele organisatie. De politie is, indien nodig, 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.

#### 4.3.2 Operatie

De inrichtingskaders die betrekking hebben op de Operatie zijn onderverdeeld in kaders ten aanzien van indeling en taken, bandbreedtes, ratio's en capaciteitsreservering in verband met politieke afspraken.

##### 4.3.2.1 Indeling en taken

- 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 (OvJ) samen één politiefunctionaris die voor hen als eerste aanspreekpunt fungeert.

- De grenzen van de regionale eenheden zijn congruent aan de grenzen van de Wet Herziening gerechtelijke kaart. De districten binnen de regionale eenheden zijn ingericht met inachtneming van de veiligheidsregio's.<sup>30</sup> Binnen elke regionale eenheid is tussen burgemeesters, regiohoofdofficier en regionale kwartiermaker overleg gevoerd over de geografische indeling van de regionale politie-eenheid. Door de minister zijn de burgemeesters, via de regioburgemeesters, in de gelegenheid gesteld om hun oordeel te geven over het voorstel van de regionale kwartiermaker voor de indeling. Daaruit blijkt dat de indelingsvoorstellen en totale sterkteverdeling op steun van het lokale gezag kunnen rekenen, waarbij in enkele eenheden een voorbehoud is geplaatst bij de naamgeving van de districten en basisteams en bij regionale eenheid Oost-Nederland ook ten aanzien van de onderverdeling van de sterkte tussen de basisteams.<sup>31</sup> De indeling van de eenheden Oost-Nederland en Midden-Nederland wordt meegenomen in de evaluatie, te weten binnen drie jaar na Dag 1 van de Nationale Politie.
- Indien de aanpak van het veiligheidsprobleem of de aard van de problematiek erom vraagt, zijn 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 en slagkracht van de organisatie en bieden de mogelijkheid tot opschalen.
- Binnen de regionale eenheid worden alle politietaken uitgevoerd, behoudens die taken die omwille van effectiviteit of efficiëntie op nationaal of landelijk niveau zijn belegd (binnen de landelijke eenheid, het PDC of de (staf van de) korpsleiding).
- Taken die specifieke (hoogwaardige) kennis, vaardigheden of middelen vergen, zijn uit oogpunt van efficiëntie belegd bij de landelijke eenheid. Dit geldt ook indien de aard van de problematiek of de wijze waarop partners zijn georganiseerd, dat vraagt.
- De tactische opsporing, expertise/specialisme en intelligentie 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.
- De regionale eenheden en de landelijke eenheid zijn nevensgeschikt. Ten dienste van een effectieve samenwerking zijn de regionale eenheden en de landelijke eenheid in belangrijke mate gelijksoortig ingericht. Hierdoor zijn de landelijke en regionale diensten met elkaar in verbinding.

#### 4.3.2.2 Bandbreedtes

De (relatieve) omvang van de organisatieonderdelen van alle regionale eenheden bevindt zich ten behoeve van de uniformiteit tussen de volgende bandbreedtes van de toebedeelde operationele sterkte per eenheid:

Organisatieonderdeel	Bandbreedte
Basisteams	60 - 200 fte
Districten	500 - 900 fte
Diensten Regionaal Operationeel Centrum (DROC)	1,6 - 2,6%
Diensten Regionale Recherche (DRR)	13,3 - 15,3%
Diensten Regionale Informatieorganisatie (DRIO)	6,0 - 8,0%
Diensten Regionale Operationele Samenwerking (DROS)	10,2 - 12,2%

De exacte omvang is afhankelijk van de lokale omstandigheden en van afspraken met het lokale gezag van de betreffende eenheid.

<sup>30</sup> Betrokken burgemeesters en OvJ's moeten een verzoek indienen om af te wijken van de grenzen van de veiligheidsregio's (artikel 25 lid 4 Politiewet 2012).

<sup>31</sup> Voor de Waarden geldt dat er een discussie heeft plaatsgevonden over de indeling in het aantal basisteams. De minister heeft op 11 oktober 2012 besloten tot het samenvoegen van twee basisteams tot één basisteam.

Aanvullend zijn de volgende percentages ten aanzien van de omvang van een onderdeel gehanteerd:

Organisatieonderdeel	Omvang
Flexteam	Een Flexteam bestaat uit minimaal 3% van de operationele sterkte van een district, met een ondergrens van 20 fte.
Afdeling Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (WIV)	Binnen de DRIO bestaat de afdeling WIV uit 0,41% van de operationele sterkte van een eenheid.
Aspiranten binnen de basisteams	Een basisteam bestaat uit maximaal 20% aspiranten, waarbij de ondergrens van 60 fte volledig opgeleide medewerkers wordt gehandhaafd. Dit om de robuustheid van het team te waarborgen.
Aspiranten binnen de afdeling Generieke Opsporing	Binnen de DRR bestaat de afdeling Generieke Opsporing uit maximaal 10% aspiranten van de operationele sterkte van die afdeling. Dit om de robuustheid van afdeling Generieke Opsporing te waarborgen.

Conform de opdracht van de minister van Veiligheid en Justitie tellen de aspiranten in de sterkte voor 100% mee.

#### 4.3.2.3 Ratio's

Ten behoeve van de eenduidige inrichting en het waarborgen van het kwaliteitsniveau zijn de volgende ratio's gehanteerd:

Functies	Ratio
Wijkagent	1 op 5.000 inwoners <sup>32</sup>
Opsporing (onder anderen recherchekundigen)	20% hbo-werk- en denkniveau <sup>33</sup>
Financieel-Economische Criminaliteit (FinEc)	20% hbo-werk- en denkniveau
Operationeel leidinggevenden	18 op 1.000 operationele sterkte <sup>34</sup>
Senioren	1 op 20 medewerkers <sup>35</sup>
Politiekundigen in basisteams	1 op 4 medewerkers
Praktijkcoach	1 op 60 medewerkers
Trajectbegeleiders	1 op 5 studenten/aspiranten
	1 op 30 studenten/aspiranten

#### 4.3.2.4 Capaciteitsreservering in verband met politieke afspraken

Er is sterkte gereserveerd op een aantal gebieden in verband met wettelijke eisen en politieke afspraken. Indien deze politieke afspraken in de toekomst wijzigen leidt dat tot wijzigingen in onderstaande capaciteitsverdeling.

#### Wijkagenten

Wijkagenten zijn een van de sleutelfiguren binnen het gebiedsgebonden werken en vormen een onderdeel van het basisteam. Zij zijn letterlijk het lokale gezicht van de politie. De wijkagenten leveren een belangrijke bijdrage aan de handhaving van de openbare orde en veiligheid en leefbaarheid in de samenleving. De wijkagenten werken vanuit het basisteam probleemgericht aan veiligheid, zo veel mogelijk met partners en burgers. Een wijkagent vormt tevens een belangrijk onderdeel van het lokale netwerk aan scholen, buurtbewoners, veiligheidspartners en andere hulpverleners. Hiermee zijn de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie gewaarborgd en daarmee de stabiliteit in de taakuitvoering.

Op het niveau van de regionale eenheden zijn voldoende wijkagenten ingericht om aan de norm van 1 op 5.000 inwoners gemiddeld per regionale eenheid te voldoen.<sup>36</sup> In totaal omvat het korps 3.411 fte wijkagenten. Wijkagenten verrichten 80% van hun tijd werkzaamheden ten behoeve van de wijk.

<sup>32</sup> Betreft een gemiddelde norm op het niveau van de regionale eenheid.

<sup>33</sup> In het verder door te ontwikkelen loopbaan- en HRM-beleid zal deze eis onderwerp zijn van nadere uitwerking. Voorts dienen wijkagenten ook over bijzondere kwaliteiten te beschikken om te opereren in de complexe buitenwereld; ook deze vormen onderdeel van het nader te formuleren loopbaan- en HRM-beleid.

<sup>34</sup> Waarvan 4,5 / 1.000 Intelligencefuncties.

<sup>35</sup> Afhankelijk van de complexiteit van het werk, kunnen meer leidinggevenden op 20 medewerkers worden ingericht.

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille Gebiedsgebonden Politie (GGP) en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied.

### **Aanpak van dierenmishandeling**

De politie is in 2011 in opdracht van de minister van Veiligheid en Justitie gestart met de invoering van de dierenpolitie. In het regeerakkoord is tevens opgenomen dat er een alarmnummer moest komen voor dieren in nood. In april 2012 is door de Tweede Kamer de motie Berndsens/Kuiken aangenomen om de functie van de dierenpolitie niet meer fulltime te laten zijn, maar om te zetten naar een taakaccent. In september 2012 is vastgesteld dat inmiddels 180 politiemedewerkers, verdeeld over alle korpsen, operationeel zijn als dierenagent, medewerker meldpunt 144 en het expertisecentrum dierenwelzijn. De meeste van deze agenten zijn ondergebracht binnen de basisteams. De ministeries van Veiligheid en Justitie en van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie en de betrokken handhavingsorganisaties – in het bijzonder de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA) en de Landelijke Inspectiedienst Dierenbescherming (LID) – maken gezamenlijke afspraken over prioriteiten en sturen hierop. Alle regionale eenheden zullen beschikken over medewerkers met het taakaccent dierenpolitie. Het aantal medewerkers met een taakaccent dierenpolitie moet nog worden vastgesteld, maar bedraagt minimaal 180. Vóór 1 januari 2013 wordt het aantal definitief vastgesteld. Zij krijgen aan de Politieacademie (PA) een gerichte opleiding. Het meldnummer 144 'red een dier' is ondergebracht bij de landelijke eenheid waar de speciaal opgeleide politieagenten meldingen beoordelen en registreren. Bij meldingen die niet dringend zijn, worden andere gespecialiseerde organisaties betrokken zoals de NVWA of de LID.<sup>37</sup> Het meldnummer van de Dierenbescherming is automatisch doorgeschakeld naar 144. De rijksoverheid en dierenbeschermingsorganisaties hebben afspraken gemaakt over de werkverdeling op het gebied van dierenbescherming en dierenhulpverlening.

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille dierenpolitie en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied.

### **Aanpak van kinderporno**

De politieke aanpak van kinderporno, kindermisbruik en kinderseksstoerisme kent al jaren politieke prioriteit. De effectieve aanpak van kinderporno binnen het korps is gebaseerd op een nationale organisatie voor de bestrijding van kinderporno, een gezamenlijk kennis- en expertisecentrum met het openbaar ministerie (OM) en het wegenvan zaken. De bestrijding van kinderporno wordt uitgevoerd door elf teams met gelabelde capaciteit van in totaal 150 fte (tien regionale teams en één landelijk team). Mede gelet op de eerste rapportage kinderpornografie van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel<sup>38</sup> is besloten om de aanpak van kinderpornografie en de aanpak van seksueel geweld tegen kinderen beter op elkaar te laten aansluiten. De politieke aanpak sluit dan ook aan bij de landelijke 'Aanpak kindermishandeling, Kinderen Veilig 2012-2016'.<sup>39</sup>

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille kinderporno en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied. Er wordt zo veel als mogelijk aangesloten bij het Programma Verbeteren Aanpak Kinderporno.

### **Aanpak van financieel-economische criminaliteit (FinEc)**

FinEc betreft ernstige en ondermijnende criminaliteit en voor de aanpak hiervan is specifieke kennis vereist. Deze aanpak is keten- en grensoverstijgend omdat de criminele verbanden hierachter dit ook zijn. Binnen de gehele politieorganisatie is op alle niveaus voldoende kennis van financiële opsporing aanwezig. Er is een landelijke norm gehanteerd van 18/1.000 (18 medewerkers met het werkterrein FinEc op 1.000 operationele sterkte). In totaal betreft het 1.156 fte. De opsporing van FinEc is belegd op zowel landelijk als regionaal niveau. Op deze niveaus zijn de recherchefunctie, informatiefunctie en expertisefunctie geborgd waar het gaat om de onderwerpen financieel rechercheren, fraude, witwassen en afpakken. Ketensamenwerking vormt een randvoorwaarde voor

---

<sup>36</sup> Conform artikel 38a wetsvoorstel Politiewet 2012.

<sup>37</sup> In de brief aan de Tweede Kamer over de "taakuitvoering bijzondere opsporingsdiensten" (2010-2011, 32715, nr 1) (BOD'en) is aangegeven op welke prioriteiten deze BOD'en zich richten als het gaat om zaken met betrekking tot dierenmishandeling en -verwaarlozing.

<sup>38</sup> Eind 2009 is de taak van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel uitgebreid met het onderwerp kinderpornografie. Op 12 oktober 2011 heeft zij haar eerste rapportage over dit onderwerp gepresenteerd.

<sup>39</sup> TK 2011-2012, 31015 nr. 69.

het behalen van resultaten op deze gebieden. Hierbij wordt opgemerkt dat afpakken een bredere beweging betreft dan FinEc; het vormt onderdeel van de totale strafrechtelijke handhaving. De expertisefunctie is op landelijk niveau ingericht. Het landelijk niveau kent ook een uitvoeringsteam dat is belast met zeer complexe fraudezaken. Dit specialistische team wordt gevormd met de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD), de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD) en is gepositioneerd binnen de dienst Landelijke Recherche (DLR). Iedere regionale eenheid zorgt voor de benodigde ondersteuning binnen de regio.

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille FinEc en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied. Er wordt zo veel als mogelijk aangesloten bij de Programma's FinEc en Afpakken.

### **Aanpak van cybercrime**

Ten behoeve van de opsporing van cybercrime<sup>40</sup> is digitale expertise binnen het korps essentieel. Deze digitale expertise is niet enkel nodig voor opsporing. Binnen alle politieprocessen (zoals intake en handhaving) dient de digitale expertise te worden versterkt. Binnen de gehele politieorganisatie is dan ook op alle niveaus voldoende kennis van digitale opsporing aanwezig. In totaal zijn 743 fte belast met het werkerrein digitale expertise. Cybercrime wordt afhankelijk van de zwaarte van de zaak opgepakt binnen een regionale of de landelijke eenheid. Binnen elke eenheid is een onderdeel Digitale Expertise ingericht. Deze onderdelen zijn technisch met elkaar verbonden met een eigen infrastructuur bestaande uit hard- en software voorzien van gestandaardiseerde methoden en technieken ten behoeve van de expert. Deze onderdelen werken intensief samen en zijn inzetbaar voor alle politieprocessen. Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille digitale expertise en daarmee verantwoordelijk voor de goede werking van digitale expertise en voor de onderlinge verbondenheid van de digitaal experts. Er is gezamenlijk met het OM een landelijk Expertisecentrum Digitaal binnen de landelijke eenheid ingericht. Aanvullend kent de landelijke eenheid een onderdeel High Tech Crime, waarbinnen hoogwaardige expertise is geborgd. Binnen het kader van de Nationale Cyber Security Strategie<sup>41</sup> (NCSS) neemt de Nationale Politie actief deel aan het Nationaal Cyber Security Center (NCSC) en zoekt zij aansluiting bij relevante afstemmings- en overlegstructuren op het gebied van cyber security.

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille cybercrime en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied. Dit lid van de korpsleiding neemt zitting in de Cyber Security Raad (publiek-privaat adviesorgaan ten behoeve van de regering) waarin bedrijfsleven, wetenschap en overheid zijn vertegenwoordigd.

### **Aanpak van milieucriminaliteit**

De aanpak van milieucriminaliteit is als prioriteit opgenomen in het werkprogramma 'Nederland Veiliger' van de minister van Veiligheid en Justitie. Milieucriminaliteit betreft een ernstige ondermijnende criminaliteit, die niet alleen nadelige effecten heeft op de volksgezondheid en leefomgeving, maar ook op het economisch verkeer en op het gezag van de overheid.

De aanpak van milieucriminaliteit is als apart specialisme binnen het korps vormgegeven. De milieuhandhavingstaak behoort tot de generieke taak van de politie. De milieu-opsporingstaak is belegd bij de regionale eenheden en de landelijke eenheid. In totaal is ten minste 412 fte ingericht. Op deze niveaus is de recherchefunctie, informatiefunctie en expertisefunctie ten aanzien van milieu geborgd. Binnen de landelijke eenheid is het landelijke Milieu Expertise Centrum (MEC) ingericht (zie § 8.3.2). De sturing op de politieke milieutaak is niet conform de sturingsfilosofie binnen de Nationale Politie. In verband met de thematische benadering waarvoor binnen het regionale bestel is gekozen en vanwege de binding en samenwerking met de regionale uitvoeringsdiensten (RUD'en) en de BOD'en wordt er gebruikgemaakt van een strategische milieukamer en een landelijke milieukamer. De strategische milieukamer bepaalt de strategische kaders op basis van landelijke en lokale prioriteiten; de landelijke milieukamer stuurt op de aanpak van de (middel)zware milieu-opsporingszaken (landelijke thematische stuurploeg). De Bijzondere Opsporingsdiensten (BOD'en) en de RUD'en zijn vertegenwoordigd in beide kamers waardoor samenwerking met deze partijen en de bestuurlijke omgeving is geborgd. Zolang deze uitzonderingspositie voor wat betreft sturing nodig is voor het behalen van de gewenste resultaten, wordt aan deze structuur niet getornd.

<sup>40</sup> Strafbare gedraging waarvan het gebruik van geautomatiseerde werken bij de verwerking en overdracht van gegevens van overwegende betekenis is.

<sup>41</sup> TK 2011-2012, 26643 nr. 174.

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille milieu en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied. De korpsleiding heeft doorzettingsmacht en kan centraal sturen op de politieke milieutaak indien gewenst. Er wordt aangesloten bij het Organisatiekader Milieu Nationale Politie 2012.

## Vreemdelingenpolitie

Het gezag over het vreemdelingentoezicht berust bij de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel. De politie heeft een taak bij het controleren, identificeren en overdragen van criminele (illegale) vreemdelingen aan de strafrechtketen en/of aan de vreemdelingenketen ter fine van uitzetting. Ten aanzien van de aanpak van (faciliteerders van) illegaliteit en criminele vreemdelingen zijn er door de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel prestatieafspraken gemaakt met de politie.

In totaal is er 1.184 fte<sup>42</sup> bij de DRR ingericht voor de vreemdelingenpolitie en de aanpak van mensenhandel en -smokkel. De politieke vreemdelingentaak en aanpak van mensenhandel en -smokkel is belegd binnen de basisteams en de regionale recherche. Op deze niveaus zijn de onderzoeksfunctie, informatiefunctie en expertisefunctie geborgd. In 2012 worden de processen van identiteitsvaststelling van verdachten en vreemdelingen in elkaar geschoven.<sup>43</sup>

Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille vreemdelingen en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied. Ten behoeve hiervan is binnen het korps een Expertisecentrum Vreemdelingen ingericht. Tevens participeert het korps in het Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel (EMM) (zie § 8.3.3).

### 4.3.3 Bedrijfsvoering

De inrichtingskaders die betrekking hebben op de bedrijfsvoering zijn onderverdeeld in kaders ten aanzien van indeling en taken. Verder wordt een ratio gehanteerd.

#### 4.3.3.1 Indeling en taken

- De Bedrijfsvoering is ondersteunend aan de Operatie, zijnde het politiewerk. Daarbij nemen zowel de Operatie als de Bedrijfsvoering hun verantwoordelijkheid voor de uitvoering van hun taakveld.
- De processen, werkwijze en ondersteunende applicaties van de Bedrijfsvoering zijn maximaal gestandaardiseerd en geautomatiseerd (optimalisatie bestaande applicaties) voor de uitvoering van een sobere en efficiënte dienstverlening.
- De korpsleiding is verantwoordelijk voor de integraliteit van het beleid binnen en tussen de Operatie en de Bedrijfsvoering.
- De individuele leden van de korpsleiding zijn portefeuillehouder voor het beleid van één of meer bedrijfsvoeringsfuncties en de vakgebieden binnen de Operatiën.
- De eenheden nemen alleen diensten af van het PDC.
- Er is sprake van een scheiding tussen beleid (opstellen van kaders, richtlijnen, normen) en uitvoering binnen de Operatie en de Bedrijfsvoering.
- De scheiding tussen beleid en uitvoering is eenduidig en consistent voor alle bedrijfsvoeringsfuncties.
- De onderdelen belast met beleidvorming en uitvoering werken vanuit een onlosmakelijke samenwerkingsstructuur samen; zij dragen zorg voor de geïntegreerde afstemming van beleidsvoorstellen, die door de korpsstaf met advies ter besluitvorming worden voorgelegd aan de korpsleiding.
- Beleidsontwikkeling wordt onder verantwoordelijkheid van de korpsleiding vormgegeven onder aansturing van de directies.
- De politiechefs en de directeur PDC zijn integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van de uitvoering binnen hun eenheid.
- De Bedrijfsvoering is efficiënt georganiseerd voor de uitvoering in het PDC ('centraal, tenzij').
- Het PDC is geconcentreerd ingericht, tenzij de uitvoering van de dienstverlening of efficiëntie deconcentratie noodzakelijk maakt. Hierbij wordt rekening gehouden met de typologie van de dienstverlening en de behoefte aan nabijheid.

<sup>42</sup> Waarvan 5% is ingericht ten behoeve van de intelligence en 8,5 fte ten behoeve van het Expertisecentrum Vreemdelingenpolitie (waarvan 7 fte operationele sterkte en 1,5 fte niet-operationele sterkte).

<sup>43</sup> TK 2011-2012, 33000 nr. 2.

- Het PDC is de uitvoeringsorganisatie voor de bedrijfsvoeringsfuncties en ingericht langs de lijnen van de diensten Human Resource Management (HRM), Facility Management (FM), Financiën (FIN), Communicatie (COM) en Informatievoorziening (IV).
- Het PDC heeft een directeur, een eenheidsleiding en een eenheidsstaf.
- Het PDC onderscheidt maximaal vier niveaus (eenheid, dienst, afdeling, team).

#### 4.3.3.2 Ratio

Ten behoeve van de eenduidige inrichting en het waarborgen van het kwaliteitsniveau zijn de volgende ratio's gehanteerd:

- De ratio voor de operationele leiding is 1 op 20 medewerkers.

#### 4.3.4 Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie

Op 10 november 2011 is het LFNP door partijen in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) vastgesteld. De matching en implementatie van het LFNP worden vóór de voorgenomen reorganisaties ten behoeve van de vorming van de Nationale Politie uitgevoerd; dit is ook een randvoorwaarde voor de realisatie van de Nationale Politie. Dit betekent dat bij de inrichting van de Nationale Politie het LFNP is gebruikt als uitgangspunt. In het Inrichtingsplan zijn tot op teamniveau de LFNP-functies van leiding en medewerkers opgenomen. Bij de uitwerking van de inrichting is een aantal vraagstukken over de toepassing van de LFNP naar voren gekomen. Na de inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet wordt nader bekeken of de geconstateerde vraagstukken knelpunten opleveren in de praktijk en wordt bezien welke aanpassingen eventueel noodzakelijk zijn om alsnog een optimale aansluiting tussen de inrichting en LFNP-functies te bewerkstelligen.

Voor een goed begrip van het LFNP volgt onderstaand een beknopte toelichting, waarbij met name wordt ingegaan op de gevolgen van het LFNP voor de inrichting van de Nationale Politie.

#### Uitgangspunten LFNP

De functies in de functiestructuur zijn organiek beschreven functies. Het LFNP kent de volgende uitgangspunten:

- Resultaatgericht: voor elke functie is vastgelegd welke resultaten moeten worden behaald en aan welk effect moet worden bijgedragen bij het behalen van deze resultaten.
- Politiespecifiek: voor elke functie is het spanningsveld vastgelegd waarin de politiefunctionaris zijn resultaten moet behalen en is vastgelegd welke persoonlijke risico's het politiespecifieke werk in dat spanningsveld met zich meebrengt.
- Ontwikkelingsgericht: voor elke functie is vastgelegd welke inspanning van de functionaris wordt verwacht om bij de uitoefening van zijn bevoegdheden, bij de keuze van zijn wijze van handelen en bij de inzet van zijn kennis en vaardigheden zich niet strikt te beperken tot het behalen van de gevraagde resultaten, tot het oplossen van de problemen op zijn speelveld en tot het op peil houden van zijn kennis en vaardigheden die nodig zijn voor een goede uitoefening van de functie op dit moment, maar ook het oog gericht te houden op de maatschappelijke of politieorganieke effecten waar de resultaten aan moeten bijdragen, op oplossingen die recht doen aan de context en op het vermeerderen van persoonlijke kennis en vaardigheden zodat deze ook in de toekomst toereikend zullen zijn.
- Onderhoudsarm: gekozen is voor een generieke algemene formulering, zonder gedetailleerde werkschrijvingen en werksettings.
- Flexibel en transparant: het LFNP kent negentig functies met duidelijk onderscheid in (zwaarte in) functie-elementen tussen elke naasthogere en naastlagere functie. Tevens is de formulering dusdanig opgebouwd dat deze over het gehele functiegebouw voor dezelfde functie-elementen zo veel mogelijk overal hetzelfde is. De functies zijn flexibel inzetbaar in meerdere organieke structuren. Dit betekent voor de functionaris dat hij vanuit zijn functie kan worden ingezet, in de loop van jaren, in steeds wisselende organisatorische omgevingen.
- Waardeerbaar: bij de vormgeving zijn de algemene waarderingsvereisten in acht genomen door onderscheidende formulering in zwaarte tussen functie-elementen. De in de politie-cao opgenomen politiespecifieke elementen zijn daarmee zowel in de LFNP-functie onder niveau-indicatoren als in de motivering van de waardering tot uitdrukking gebracht.



## **Operationele sterkte en niet-operationele sterkte**

De functies binnen het LFNP zijn op basis van de huidige definitie van operationele sterkte gelabeld. Hierdoor wordt in het LFNP onderscheid gemaakt tussen operationele sterkte en niet-operationele sterkte.

Het onderscheid in operationele en niet-operationele sterkte betreft een andere indeling dan tot nu toe werd gehanteerd: executieve- en administratief-technische functies (ATH-functies). Executieve medewerkers zijn medewerkers die een volledige politieke opleiding hebben afgerond. Een ATH-medewerker heeft, in principe, geen politieke opleiding afgerond. In de nieuwe indeling is deze indeling losgelaten.

Operationele sterkte bestaat uit functies die rechtstreeks een bijdrage leveren aan het operationele proces, inclusief aspiranten. Naast executieve functies kan dit tevens ATH-functies betreffen, bijvoorbeeld de functie medewerker Intake en Service of een meldkamercentralist. Niet-operationele sterkte bestaat uit functies die het operationele proces ondersteunen, bijvoorbeeld de functie van secretariaal medewerker of functies uit de reeks Bedrijfsvoering.

## **LFNP en professionele ruimte van medewerkers**

Het begrip professionele ruimte vraagt van politiemedewerkers dat zij snel en correct een situatie kunnen inschatten en hier effectief op handelen. Hierbij kan het voor politiemedewerkers soms noodzakelijk zijn om af te wijken van protocollen en procedures. Ook deze visie op het vak en de ontwikkeling van medewerkers is opgenomen in het LFNP en draagt daarmee bij aan de versterking van de volwassenheid van de uitvoering. Daarom gaat het LFNP uit van politiemedewerkers die weten wat er binnen en buiten de organisatie speelt en aan wie kan worden overgelaten dat zij het werk naar eigen inzicht indelen en zelfstandig sturen op het behalen van de gevraagde resultaten. Om aan de verwachtingen van de maatschappij te kunnen (blijven) voldoen, zijn in uitvoerende functies hogere eisen gesteld met betrekking tot de kwaliteit van de bijdrage aan de resultaten van de politie.

## **LFNP en leidinggeven**

Juist de versterking van de volwassenheid in de uitvoering heeft gevolgen voor de wijze waarop sturing en leiding in de functies in het LFNP zijn georganiseerd. De belangrijkste accentverschuiving hierin is, dat er door het opnemen van zaakgerichte dan wel organisatorisch gerichte coördinerende werkzaamheden (anders gezegd: operationele sturing) en regieposities in netwerken, elementen uit het takenpakket van leiding zijn overgeheveld naar uitvoerende functies.

Het LFNP kent zes leidinggevende functies. De basis van die functies wordt gevormd door de verantwoordelijkheid van deze functies voor het realiseren van een effectieve en efficiënte organisatie en door een essentiële bijdrage te leveren aan de legitimering van politie in de samenleving. Een leidinggevende handelt hierbij in het perspectief van de politie als totaal. Een leidinggevende stuurt onder meer op het bereiken van resultaten en beslist op plannen van aanpak. Ook stimuleert en inspireert de leidinggevende (direct of indirect) zijn medewerkers en stuurt hij op de ontwikkeling van medewerkers en beoordeelt hij formeel de medewerkers van zijn afdeling. Het LFNP beschrijft de functieverantwoordelijkheid, echter niet de beleidskaders waarbinnen deze verantwoordelijkheid dient te worden gedragen, zoals loopbaanbeleid, opleidingsbeleid en beoordelingsbeleid.

Een kernfunctie in het LFNP waarmee invulling wordt gegeven aan operationele sturing is de operationeel expert, een functie in het domein Uitvoering. Deze geeft operationele sturing aan een team (in de vorm van organisatorische coördinatie) en vervult een regiepositie in netwerken. Organisatorische coördinatie geeft hem de 'materiële gezagspositie' tegenover de medewerkers in zijn team zodat hij hen – in operationele zin – op het behalen van resultaten en op hun functioneren kan aan- en bijsturen, de individuele inzet en inbreng kan toetsen en de medewerker(s) daarop kan aanspreken. Hij stuurt erop om een door de afdelingschef vastgesteld plan van aanpak van begin tot eind in de uitvoeringspraktijk in resultaten om te zetten. Ook in andere functies dan operationeel expert is operationele sturing in de vorm van organisatorische coördinatie opgenomen. Bijvoorbeeld in een aantal specialistenfuncties zoals de functie operationeel specialist of bedrijfsvoeringsspecialist.

### Strategische leiding

- Op korpsniveau zijn als strategisch leidinggevende functies ingericht: één functie korpschef en drie overige leden korpsleiding, waarvan één tevens de rol vervult van plaatsvervangend korpschef. Tevens is, ten minste voor de duur van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 de functie Chief Information Officer (CIO) toegevoegd aan de korpsleiding (zie § 6.2).
- Op eenheidsniveau zijn als strategisch leidinggevende functies ingericht: één functie politiechef, twee functies hoofd Operatiën en één functie hoofd Bedrijfsvoering. De rol van plaatsvervangend politiechef is belegd bij een van de hoofden Operatiën.

### Strategische/tactische leiding

- Op dienst- en districtsniveau zijn strategisch/tactisch leidinggevende functies ingericht met de LFNP-functie sectorhoofd. Tevens kan de LFNP-functie operationeel specialist worden ingericht, onder andere ter versterking van de vakmatige ontwikkeling.

### Tactische leiding

- Op afdelingsniveau zijn tactisch leidinggevende functies ingericht met de LFNP-functie teamchef, afhankelijk van de complexiteit van de werkomgeving. Tactisch leidinggevend sturen functionarissen aan die in de hiërarchische lijn direct onder hen vallen, in casu de operationeel leidinggevend. Indien vanwege omvang en/of complexiteit de behoefte bestaat om meer dan één tactisch leidinggevende op een afdeling in te richten, kan nevensgeschikt een tweede teamchef zijn ingericht. Er is altijd één teamchef eindverantwoordelijk, ongeacht het aantal teamchefs op een afdeling. Tussen de teamchefs op een afdeling wordt een taakverdeling afgesproken. Onderdeel daarvan is dat de teamchefs verdelen wie welk deel van de afdeling aanstuurt. Bij afdelingen die organisatorisch in meerdere teams zijn verdeeld, kan dit door deze teams tussen de teamchefs te verdelen. De teamchef(s) wordt/worden aangestuurd door de leiding van de dienst (sectorhoofd) cq. de districtschef.
- Indien er, naast de teamchef(s), binnen een afdeling behoefte is specifiek capaciteit in te richten ten behoeve van vakmatige ontwikkeling, kan daartoe een operationeel specialist aan de afdelingsleiding worden toegevoegd.

### Operationele sturing

- Op teamniveau is de operationele sturing, ofwel organisatorische coördinatie, ingericht met de LFNP-functie operationeel expert. De operationele experts sturen alle functionarissen aan die werken cq. beheersmatig vallen binnen het team, ongeacht diens functieniveau (een operationeel expert kan dus iemand aansturen in een hogere salarisschaal). Omvang en/of complexiteit kan reden zijn om meer dan één operationele experts op een team in te richten. De betreffende operationeel experts opereren nevensgeschikt, onder eindverantwoordelijkheid van de teamchef.
- Indien een substantieel deel van de bemensing van een team bestaat uit specialisten én indien het voor de aansturing van die specialisten tevens noodzakelijk is dat de chef eveneens over specialistische kennis beschikt, is voor operationele sturing de functie van een operationeel of bedrijfsvoeringsspecialist ingericht.

## **4.4 Toedelen formatie**

De toedeling van de personele formatie is tot stand gekomen langs een aantal stappen. Deze stappen zijn hieronder toegelicht, zowel ten aanzien van de operationele als de niet-operationele sterkte. Tevens wordt de uiteindelijke operationele doelsterkte per eenheid weergegeven en de niet-operationele doelsterkte bedrijfsvoering.

### **4.4.1 Toedeling operationele sterkte**

Bij de Operatie is uitgegaan van een vastgestelde operationele sterkte per eenheid. De toedeling van de personele formatie is tot stand gekomen langs de volgende stappen:

### 1. Operationele doelsterkte

Het uitgangspunt voor het bepalen van de operationele doelsterkte is het kader dat door de minister van Veiligheid en Justitie per regionaal korps en het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD) is vastgelegd in de maartcirculaire 2011, te weten een operationele sterkte van 49.711 fte in 2015. De doelsterktes van de afzonderlijke korpsen zijn opgeteld en vertaald naar de eenheden van de Nationale Politie. Vervolgens is de bijstelling van het daalpad van de operationele sterkte van het politiekorps Amsterdam-Amstelland verwerkt, waardoor de totale sterkte van dat regionale korps is opgehoogd met 91 fte, conform de brief van de minister van Veiligheid en Justitie aan de korpsbeheerder van het regionale politiekorps Amsterdam-Amstelland d.d. 21 juni 2012. Hiermee komt de sterkte van het korps op 49.802 fte operationele sterke.

De vaststelling door de burgemeesters en Hoofdofficieren van Justitie (HOvJ's) van de verdeling van de operationele sterkte binnen de regionale eenheid zal in de toekomst plaatsvinden als onderdeel van het beleidsplan van de regionale eenheid. Voor de eerste keer is het echter ook onderdeel van het Inrichtingsplan Nationale Politie dat de minister vaststelt. Hierdoor is het van belang dat de verdeling van de operationele sterke als onderdeel van het regionale beleidsplan voor deze eerste keer onafhankelijk plaatsvindt van de vaststelling van de overige delen van het regionale beleidsplan. Bij het opstellen van het Inrichtingsplan is met de burgemeesters en de HOvJ's in de regionale eenheden voorlopige overeenstemming bereikt over de voorgenomen sterkteverdelingen. De Kwartiermaker Nationale Politie heeft de voorgenomen verdeling tijdens de consultatietermijn voor het Inrichtingsplan Nationale Politie per regionale eenheid nogmaals met de burgemeesters en de HOvJ's besproken, tenzij de gezagsdragers daartoe geen aanleiding meer zagen. Namens de burgemeesters en de HOvJ hebben de regioburgemeesters gereageerd op de voorgestelde sterkteverdeling. Nog niet elke regionale eenheid<sup>44</sup> heeft daarbij akkoord afgegeven. De precieze sterkteverdeling binnen die regionale eenheden is derhalve nog niet vastgesteld.

### 2. Terugverdeling van formatie uit de bovenregionale voorzieningen naar de regionale eenheden

Er is een herverdeling gemaakt van de formatie uit de bovenregionale voorzieningen naar de eenheden. Dit betekent dat de bovenregionale voorzieningen uit het oude politiebesteding zijn terugverdeeld naar alle korpsen. Het betreft: de Bovenregionale Recherche Teams (BRT's) met 739 fte, vijf Internationale Rechtshulpcentra (IRC's) met 48 fte en op drie plaatsen een intelligence-intensivering van in totaal 7 fte. Dit levert een herschikking op van 794 fte.

Aangezien de BRT's ter versterking van de regiokorpsen fungeerden, is de capaciteit van de BRT's (739 fte) enkel herverdeeld naar de 25 regiokorpsen. Het Korps Landelijke Politiediensten (KLPD) is bij deze herverdeling niet in doelsterkte gestegen. De intelligence-intensivering is het gevolg van een circulaire van de minister waarbij zeven regionale korpsen een bijzondere bijdrage is gegeven om hun BRT's te versterken met intelligence (zie junicirculaire 2010). Elk korps met een BRT moest 1 fte in de formatie opnemen voor intelligence om in de regiokorpsen de intelligence te intensiveren. Ook deze capaciteit is terugverdeeld naar alle 25 regiokorpsen. Het KLPD is bij deze herverdeling niet in doelsterkte gestegen.

### 3. Herschikking van capaciteit van regionaal naar landelijk vanwege concentratie van taken

De vorming van de Nationale Politie, de concentratie van taken binnen de landelijke eenheid en het opheffen van de BRT's brengen met zich mee dat een aantal taken van de regionale eenheden naar de landelijke eenheid verschuift en/of wordt georganiseerd. Verschuiving van taken leidt tot verschuiving van bijbehorende capaciteit (zie artikel 5 Besluit Verdeling sterkte en middelen politie). Dit levert een herschikking op van 544 fte van de regionale eenheden naar de landelijke eenheid. In de onderstaande tabel is de verschuiving van taken van de regionale eenheden naar de landelijke eenheid nader toegelicht (operationele sterkte):

<b>Taken</b>	<b>Toelichting</b>	<b>fte</b>
Aanhoudings- en Ondersteuningseenheid (AOE)	De AOE verandert niet in taken of omvang. De landelijke eenheid krijgt de taak overgedragen vanuit de regionale eenheden.	162
Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme (CIV)	De taak van het CIV gaat ongewijzigd over van het regiokorps Utrecht naar de landelijke eenheid.	5

<sup>44</sup> Betreft de eenheden Noord-Nederland en Rotterdam (basisteamindeling Papendrecht).

Uitvoering Verdrag van Prüm	De uitvoering van deze taak is, conform de junicirculaire, ingericht bij het KLPD. Deze taak is binnen de Nationale Politie ingericht bij de landelijke eenheid.	7
Levende Have, beredenen	De politieruiters gaan in aantal ongewijzigd over van het KLPD en de regiokorpsen naar de landelijke eenheid. <sup>45</sup>	120
Levende Have, speurhonden	De speurhondgeleiders gaan in aantal ongewijzigd over van het KLPD en de regiokorpsen naar de landelijke eenheid.	43
Milieutaak (i.r.t. opheffen BRT's)	De landelijke eenheid verricht een aantal specifieke taken op het gebied van milieu en neemt deels tactische onderzoeken over van de regionale eenheden.	43
Fraudetaak (i.r.t. opheffen BRT's)	Fraude vormt onderdeel van het geheel aan activiteiten die vallen onder FinEc. De landelijke eenheid voert hiervoor specifieke taken uit, onder meer door de inzet van financieel-economische specialisten die complexe fraudeonderzoeken behandelen.	42
Werken onder dekmantel	De landelijke eenheid verricht deze landelijke taak.	12
Kinderporno	De landelijke capaciteit o.h.g.v. kinderporno is versterkt.	31
High Tech Crime	De landelijke capaciteit o.h.g.v. High Tech Crime is versterkt.	79
<b>Totaal</b>		<b>377</b>

NB: Overigens blijft deze operationele sterkte, die in beheersmatige zin verschuift naar de landelijke eenheid, beschikbaar voor lokale inzet en zal deels ook gedeconcentreerd gehuisvest zijn.

#### 4. Herschikking van regionale capaciteit vanwege de inrichting van een expertisecentrum

De thans bestaande expertisecentra worden tijdens de realisatiefase beoordeeld op hun waarde binnen de organisatie van het korps en, voor zover nuttig en nodig, ondergebracht bij één van de organisatieonderdelen. Voor de fasering van dit proces wordt verwezen naar het Realisatieplan. Uitzondering hierop vormen het Expertisecentrum Vreemdelingen en het Landelijk Expertisecentrum Eergerelateerd Geweld (LEC EEG):

- Expertisecentrum Vreemdelingen: dit wordt met een formatieve omvang van 7 fte operationele sterkte en 1,5 fte niet-operationele sterkte ingericht. Hiervoor wordt vanuit elke eenheid naar rato 0,5 fte of 1 fte bijgedragen. In totaal wordt hierdoor 6 fte binnen de regionale eenheden geherscht. Het Expertisecentrum Vreemdelingen wordt ingericht binnen de eenheid Den Haag.
- LEC EEG: dit wordt bovenformatief georganiseerd met een formatieve omvang van 12 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte. Hiervoor wordt regionaal géén capaciteit geherscht. Het expertisecentrum wordt, conform de huidige inrichting, georganiseerd binnen de eenheid Den Haag.

#### 4.4.2 Operationele doelsterkte per eenheid

De stappen als genoemd in § 4.4.1 leveren de volgende operationele doelsterkte per eenheid op.<sup>46</sup>

Eenheid	Maart-circulaire 2011	Opheffen bovenregionale voorzieningen	Verschuiving taken	Doelsterkte NP	Vershil doelsterkte NP t.o.v. circulaire
Noord-Nederland	3.935	68	-34	3.970	35
Oost-Nederland	6.874	-64	-84	6.725	-149
Midden-Nederland	4.804	38	-73	4.769	-35
Noord-Holland	3.424	-26	-29	3.369	-55
Amsterdam	5.268	-18	-71	5.269 <sup>47</sup>	0

<sup>45</sup> De totale formatieve omvang van de afdeling Beredenen bedraagt 195 fte operationele sterkte (zie § 8.3.4). De inzet zal informatiegestuurd plaatsvinden vanuit een landelijk beeld en overzicht. Hiertoe wordt, in samenspraak met het bestuur, een toewijzingskader nader uitgewerkt.

<sup>46</sup> Kleine afrondingsverschillen mogelijk.

<sup>47</sup> 5.178 fte doelsterkte van de eenheid Amsterdam aangevuld met 91 fte vanwege de bijstelling van het dalpad van de

Eenheid	Maart-circulaire 2011	Opheffen bovenregionale voorzieningen	Verschuiving taken	Doelsterkte NP	Vershil doelsterkte NP t.o.v. circulaire
Den Haag	6.026	-6	-71	5.949	-77
Rotterdam	5.979	-10	-77	5.892	-87
Zeeland - West-Brabant	3.338	58	-29	3.368	30
Oost-Brabant	3.198	-87	-53	3.057	-141
Limburg	2.775	48	-24	2.799	24
Landelijke eenheid	4.090	0	544	4.634	544
<b>Totaal (exl. korpsleiding)</b>	<b>49.711</b>		<b>0</b>	<b>49.802</b>	<b>91</b>

#### 4.4.3 Toedeling niet-operationele sterkte

Bij de Bedrijfsvoering is uitgegaan van een formatie per bedrijfsvoeringsfunctie.<sup>48</sup> De toedeling van de personele formatie is tot stand gekomen langs de volgende stappen:

##### 1. Bepaling formatie aan de hand van businesscases

In 2010 en 2011 zijn businesscases ontwikkeld voor de toekomstige bedrijfsvoeringsfuncties HRM, FIN, FM, IV en COM<sup>49</sup>, gebruikmakend van een PDC. Deze businesscases hebben het volgende besparingspotentieel geïdentificeerd.

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel businesscase (fte)
HRM	1.035
FIN	228
FM	234
IV	1.069
COM	84
<b>Totaal</b>	<b>2.650</b>

##### 2. Correctie in verband met de Politieacademie

De businesscases zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat de bedrijfsvoering van de PA volledig zal worden opgenomen in de PDC. Momenteel is de besluitvorming nog niet zover dat de integratie kan worden meegenomen. Daarmee wordt het besparingspotentieel met 167,5 fte beperkt, dat als volgt over de bedrijfsvoeringsfuncties is verdeeld:

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel businesscase (fte)
HRM	55
FIN	44
FM	23
IV	22
COM	23,5
<b>Totaal</b>	<b>167,5</b>

##### 3. Herijking businesscases

Aangezien de businesscases deels betrekking hadden op het vorige bestel en een aantal taken van de bedrijfsvoering niet of niet geheel in de businesscases was opgenomen heeft eind 2011 een herijking van de businesscases plaatsgevonden. De belangrijkste elementen betreffen het opnemen van de meldkamer binnen IV en een correctie van de feitelijk met IBT (Integrale Beroepsvaardigheden

operationele sterkte van het politiekorps Amsterdam-Amstelland, zoals verwoord in de brief van de minister van Veiligheid en Justitie aan de korpsbeheerder van het regionale politiekorps d.d. 21 juni 2012. Dit leidt tot structureel hogere lasten.

<sup>48</sup> Voor de formatieve omvang van de bedrijfsvoeringsdiensten PDC wordt verwezen naar hoofdstuk 9.

<sup>49</sup> Businesscase ICT – juni 2010 (PWC), Businesscase HRM Nederlandse Politie – september 2010 (KPMG), Businesscase Financiën Nederlandse Politie – september 2010 (KPMG), Businesscase Facility Management – oktober 2011 (Deloitte) en Businesscase Communicatie – oktober 2011 (Deloitte).

Training) belaste docenten. Deze herijking heeft geleid tot een aanpassing van het besparingspotentieel. In onderstaande tabel zijn de resultaten van stap 1 en 2 weergegeven.

<b>Bedrijfsvoeringsfunctie</b>	<b>Besparingspotentieel excl. PA (fte)</b>	<b>Besparingspotentieel na herijking (fte)</b>
HRM	980	1.051
FIN	184	192
FM	211	240
IV	1.047	1.047
COM	60,5	66,5
<b>Totaal</b>	<b>2.482,5</b>	<b>2.596,5</b>

#### 4. Identificatie ontbrekende taken

Additioneel is een aantal taken geïdentificeerd die ten tijde van de businesscases niet werden uitgevoerd door de bedrijfsvoeringsfuncties. In onderstaande tabel zijn de aanvullende taken, met bijbehorende formatie verwerkt, die het besparingspotentieel soms enigszins doen afnemen.

<b>Bedrijfsvoeringsfunctie</b>	<b>Besparingspotentieel (fte)</b>
HRM	1.000
FIN	192
FM	240
IV	893
COM	66,5
<b>Totaal</b>	<b>2.391,5</b>

#### 5. Aanvullende taakstelling

Om binnen de financiële kaders te blijven, is aanvullende een kostenreductie doorgevoerd, voor een totaal van 278 fte. In onderstaande tabel is daarvan het besparingspotentieel weergegeven.

<b>Bedrijfsvoeringsfunctie</b>	<b>kostenreductie (fte)</b>
HRM	1.145
FIN	199
FM	296
IV	942
COM	87,5
<b>Totaal</b>	<b>2.669,5</b>

#### 6. Scheiding beleid en uitvoering

Beleed en uitvoering zijn gescheiden. Beleidsvorming is ondergebracht in directies in de staf korpsleiding, de uitvoering is geheel ondergebracht in het PDC. Daarmee gaat binnen de bedrijfsvoering per saldo een verlaging van het besparingspotentieel met 3 fte gepaard en leidt dit tot het volgende besparingspotentieel.

<b>Bedrijfsvoeringsfunctie</b>	<b>Besparingspotentieel (fte)</b>
HRM	1.165
FIN	205
FM	300
IV	948
COM	89,5
PDC staf en leiding	-41
<b>Totaal</b>	<b>2.666,5</b>

Door de stappen 1 tot en met 6 is het besparingspotentieel van de Bedrijfsvoering ten opzichte van de businesscases verhoogd met 16,5 fte. Het besparingspotentieel dat op deze wijze tot stand is gekomen, is als norm voor de bedrijfsvoeringsfuncties gehanteerd.

In aansluiting op de formatie van directies is ook voor de beleidsvorming van politiewerk een directie gevormd, de directie Operatiën. Het formeren van deze afzonderlijke directie heeft geleid tot een uitbreiding van de formatie van 6 fte.

Het onderdeel capaciteitsplanning van de functie HRM, en de communicatieactiviteiten voor de eenheden begrepen in de taak communicatie, zijn binnen de eenheden geformeerd.

#### 4.4.4 Niet-operationele doelsterkte Bedrijfsvoering inclusief directie Operatiën en korpsstaf

De stappen als genoemd in § 4.4.3 leveren de volgende niet-operationele sterkte voor Bedrijfsvoering, directie Operatiën en korpsstaf op.

Onderdeel	Decentraal	Directie	PDC	Totaal
HRM	497	70	1.719	2.286
FIN		65	300	365
FM		47	1.898	1.945
IV <sup>50</sup>		46	2.153	2.199
COM	212	16	88	316
PDC staf en leiding			41	41
<b>Totaal BV</b>	<b>709</b>	<b>244</b>	<b>6.199</b>	<b>7.152</b>

Onderdeel	Directie	Totaal
Korpsstaf	84	84
Operatiën	50	50

Onderdeel	Decentraal	Directie	PDC	Totaal
<b>Totaal BV, korpsstaf en directie Operatiën</b>	<b>709</b>	<b>378</b>	<b>6.199</b>	<b>7.286</b>

## 4.5 Organisatieopbouw en budgettaire consequenties inrichting Nationale Politie

### 4.5.1 Organisatieopbouw

Het korps is op drie niveaus ingericht; het nationale, het regionale en het lokale niveau. Het korps bestaat uit:

- korpsleiding, inclusief staf korpsleiding (korpsstaf en directies);
- tien regionale eenheden;
- één landelijke operationele eenheid;
- een landelijke dienst voor bedrijfsvoeringstaken, het PDC.

Elke eenheid is opgebouwd uit diensten/districten, met daarbinnen afdelingen en teams.

Beleid en uitvoering zijn binnen het korps gescheiden. Beleidsvorming is ondergebracht binnen de directies in de staf korpsleiding. De uitvoering is ondergebracht binnen de eenheden en in het PDC.

De regionale eenheid is belast met de volledige operationele politietaak binnen het verzorgingsgebied, met uitzondering van taken die belegd zijn binnen de landelijke eenheid. Omwille van herkenbaarheid, eenduidige kwaliteit en onderlinge samenwerking zijn de regionale eenheden uniform ingericht. Enkel binnen de DROS is op een aantal onderdelen sprake van lokaal maatwerk, wwat in § 7.3.5 nader wordt toegelicht. Waar mogelijk, is ook de inrichting van de landelijke eenheid – op onderdelen – gespiegeld aan de inrichting van de regionale eenheden. Echter, gezien de afwijkende taakstelling, kent de inrichting van de landelijke eenheid soms een afwijkend karakter.

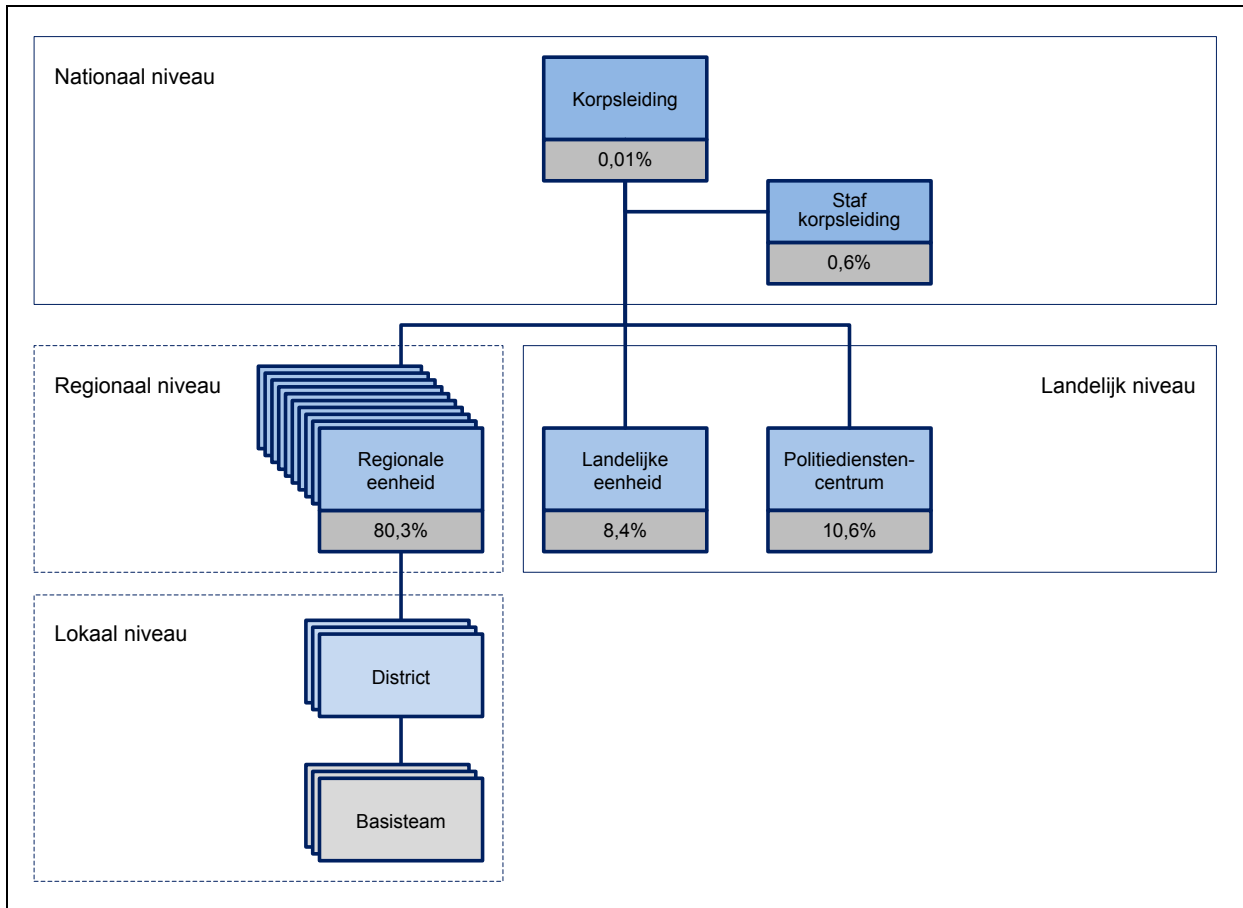
De landelijke eenheid is belast met de uitvoering van landelijke en specialistische politietaken, die specifieke (hoogwaardige) kennis, vaardigheden of middelen vergen. Daarnaast werkt de landelijke eenheid samen met de regionale eenheden bij het bieden van hoogwaardige operationele

<sup>50</sup> Gelet op de doorontwikkeling van IV betreffen dit voorlopige cijfers, zie scope § 1.4.

ondersteuning. De landelijke eenheid opereert vanuit locaties in binnen- en buitenland en beschikt over specialistische medewerkers, middelen en expertise.

Het PDC is belast met de uitvoering van de bedrijfsvoeringstaken van de Nationale Politie.

De totale omvang van het korps bedraagt 58.250 fte, waarvan 49.802 fte operationele sterkte en 8.448 fte niet-operationele sterkte (zie § 4.4.1). Onderstaand organogram geeft de opbouw van het korps en de verdeling van de personele sterkte in volumes weer.



figuur 10: organogram korps

In de navolgende hoofdstukken (6 tot en met 9) volgt de uitwerking per organisatieonderdeel tot op teamniveau.

#### 4.5.2 Budgettaire consequenties inrichting

Er heeft begin 2012 een eerste, voorlopige, toetsing plaatsgevonden van de betaalbaarheid van het Inrichtingsplan. Gelet op het feit dat er een begroting 2013 moet worden opgesteld met een meerjarenraming voor vier jaar (2014 - 2017), is bij de toetsing de periode tot en met 2017 leidend geweest.

Als budgettair kader is uitgegaan van een inventarisatie van de baten tot en met 2017. Dat kader is in het voorjaar gevalideerd door vertegenwoordigers van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

De salarislasten voor de operationele sterkte, niet-operationele sterkte en aspiranten zijn berekend op basis van de aantallen in het onderhavige Inrichtingsplan en gebaseerd op werkelijke kosten. Hierin zijn de salarissen, de werkgeverslasten, de vakantie-uitkering, de eindejaarsuitkering en de operationele toelagen opgenomen.



De overige personele lasten en de kosten voor materieel zijn gedestilleerd uit de begroting 2012 en de bijbehorende meerjarenraming van de 25 regiokorpsen, het Korps Landelijke Politie Diensten en de VtsPN. Vervolgens zijn deze vergeleken met de optelsom van de jaarrekeningen 2011.

Uitgangspunt is dat het Aanvalsprogramma IV volledig wordt gefinancierd uit de regulier beschikbare middelen en aanvullend de bestemmingsreserve die wordt gevormd bij de openingsbalans.

Buiten de structurele lasten moet rekening worden gehouden met de kosten betreffende boventalligheid (operationele sterkte en niet-operationele sterkte) en de frictiekosten die direct verband houden met de vorming van de Nationale Politie. Voor laatstgenoemde is een taakstellend budget beschikbaar van (oorspronkelijk) € 230 miljoen.

Sinds het voorjaar zijn besluiten genomen die van invloed zijn op het budgettair kader. Op basis van de jaaraanschrijving 2013 van de minister, waarin die aanpassingen zijn verwerkt, zal door de korpschef een ontwerp voor de begroting 2013 en de meerjarenraming 2014 – 2017 worden opgesteld. De begroting wordt vastgesteld door de minister.

## 4.6 Strategische thema's vertaald naar de inrichting

In het Ontwerpplan zijn veertien strategische thema's benoemd, tien op het gebied van de Operatie (1 tot en met 10) en vier op het gebied van de Bedrijfsvoering (11 tot en met 14). Deze strategische thema's vormen versnellers cq. hefboomen om de doelen van de Nationale Politie, zoals beschreven in hoofdstuk 2, te bereiken. De wijze waarop deze strategische thema's zijn vertaald naar de inrichting wordt hieronder beschreven.

### Thema 1: Robuuste basisteams

De robuuste basisteams vormen het fundament van de politie en zijn sterk lokaal verankerd. Zij zijn nauw verbonden met de lokale overheid en met de burgers in een gemeente. Het basisteam beschikt over voldoende operationele slagkracht en is in staat de basispolitiezorg zelfstandig uit te voeren. Binnen het team zijn de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie gewaarborgd. Zie voor een nadere toelichting op de inrichting van het basisteam § 7.3.1.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Om over voldoende operationele slagkracht te beschikken, bestaat een basisteam uit 60 tot 200 fte. In elk basisteam is formatieruimte ingericht voor aspiranten. Om maximale inzetbaarheid te garanderen, heeft elk basisteam minimaal 60 fte volledig opgeleide politiemedewerkers en bedraagt het aantal aspiranten maximaal 20% van de formatie van het team.
- Aangezien veiligheidsproblemen zich grotendeels lokaal afspelen, wordt lokaal door het gezag bepaald welke veiligheidsproblemen met prioriteit worden aangepakt en met welke politie-inzet. De politie in het algemeen, en het basisteam in het bijzonder, acteert op basis van deze lokale doelen en prioriteiten. Er wordt mede lokaal gestuurd op resultaten van de politie.
- De afspraken over de politie-inzet worden gemaakt in de 'driehoek'. Hier worden door de burgemeester en de OvJ afspraken gemaakt over de politie-inzet, op basis van het integraal veiligheidsplan van de betreffende gemeente (vastgesteld door de gemeenteraad). Daar waar een basisteam een gemeente beslaat, is de chef van het basisteam het aanspreekpunt voor de burgemeester en de OvJ.<sup>51</sup> De politie is adviseur voor de lokale 'driehoek' bij het bepalen van de voortgang op de gestelde doelen en prioriteiten. De politiechef informeert de 'driehoek' hierover (zie § 5.4.1).
- De wijkagent binnen het basisteam vormt een spil in het lokale veiligheidsbeleid; deze is een belangrijke schakel in de lokale verankering van de politie. Het aantal wijkagenten is gebaseerd op een gemiddelde norm van 1 wijkagent op de 5.000 inwoners per regionale eenheid.<sup>52</sup> In totaal werken 3.411 wijkagenten binnen de basisteams. De wijkagent besteedt 80% van zijn tijd aan werkzaamheden ten behoeve van zijn wijk. Wijkagenten zijn zichtbaar aanwezig, praten met de mensen en houden nieuwe ontwikkelingen in de gaten. Op die wijze weet de wijkagent wat er leeft en speelt in de wijk en vormt hij de schakel tussen de buurt of wijk en het korps.

<sup>51</sup> In geval van grote steden kan ook de chef van het district dit aanspreekpunt zijn.

<sup>52</sup> Conform artikel 38a wetsvoorstel Politiewet 2012.

- Ten behoeve van een kwaliteitsimpuls binnen handhaving en wijkgericht werken wordt 20% van de functie van wijkagenten ingericht op hbo-werk- en denkniveau en beschikt ieder basisteam over een of meer politiekundigen.
- De politie stelt op verzoek van een gemeente een gebiedsscan criminaliteit en overlast op. De gebiedsscan is een belangrijke bron voor het stellen van lokale prioriteiten. Vervolgens wordt een effectieve, integrale programmatische aanpak ontwikkeld. De kern daarvan bestaat uit het systematisch bijeenbrengen van beschikbare kennis en informatie over de criminaliteit en overlast in wijken, buurten of dorpskernen. Daarbij wordt de kennis van politiemensen (wijkagenten), maar ook van wijkbewoners, winkeliers, gemeentelijke diensten en woningcorporaties, gekoppeld aan geregistreerde (politie)gegevens over aangiftes en meldingen van delicten. Op deze wijze wordt een goed beeld neergezet van belangrijke problemen, probleemlocaties ('hot spots') en probleemgroepen ('hot groups'). Bij een integrale aanpak zal een van de partners trekker zijn van het onderwerp; de uitvoering geschiedt altijd onder regie van het gezag.
- De politie voert onder verantwoordelijkheid van het gezag de regie op de operationele samenwerking tussen en met de verschillende handhavings- en toezichtsorganisaties in een gemeente. Hiertoe wordt actief naar samenwerking gezocht en informatie gedeeld – binnen de kaders van de Wet Politiegegevens – vanuit een probleemgestuurde integrale aanpak van veiligheid.
- De politie werkt actief samen met de burger en stimuleert burgerparticipatie (zie thema 5).
- Vanuit de brede basispolitietaken werken medewerkers binnen het basisteam met een generieke taakstelling. In aanvulling daarop worden medewerkers belast met één of meer specifieke taakaccenten, bijvoorbeeld de aanpak van bepaalde doelgroepen als jeugd, veelplegers of de handhaving van milieubepalingen en het taakaccent dierenpolitie.<sup>53</sup>
- Ten behoeve van de noodhulptaak voorziet elk basisteam in beschikbaarheid voor de meldkamer; deze geeft spoedeisende meldingen rechtstreeks uit aan noodhulpeenheden op straat. 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 heeft de meldkamer overzicht van alle operationele politiefunctionarissen die op enig moment op straat zijn.
- Ten behoeve van de intake beschikt elke eenheid over een Regionaal Service Centrum (RSC). Niet-spoedeisende meldingen worden door het RSC ter afhandeling uitgegeven aan de basisteams (zie § 7.3.5).
- Ten behoeve van de coördinatie op opsporingszaken en de afhandeling van Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC)-zaken is in elk basisteam ten minste één senior medewerker Opsporing ingericht, die zich aandienende zaken verdeelt over medewerkers van het team. De probleemgerichte aanpak van VVC-zaken geschiedt door cq. in samenwerking met de districtsrecherche (zie § 7.3.1).
- Het team Informatie Knooppunt Districten van de DRIO voorziet het district en de basisteams van informatieproducten ten behoeve van de weging, voorbereiding en sturing van handhaving en opsporing (zie § 7.3.4).
- In geval van problemen die de reguliere mogelijkheden van een basisteam overstijgen, kan een beroep worden gedaan op het Flexteam en op opsporingscapaciteit van het district die op regionaal niveau ter beschikking staan.

## Thema 2: Eén dienstverleningsconcept

Een goede dienstverlening versterkt het vertrouwen in de politie en de overheid en leidt tot een groter veiligheidsgevoel. Elke burger, waar ook in Nederland, heeft recht op goede, eenduidige dienstverlening door de politie. De politie hanteert daarbij, in afstemming met het gezag, één dienstverleningsconcept, waarbij het belang van de burger centraal staat: de burger mag, ongeacht waar hij/zij zich bevindt, eenzelfde niveau van dienstverlening van de politie verwachten. Belangrijke elementen daarbij zijn: herkenbaarheid, voorspelbaarheid, betrouwbaarheid en kwaliteit.

Binnen het dienstverleningsconcept wordt uitgegaan van onderstaande beloften die van toepassing zijn op de bejegening van burgers in het algemeen en in het bijzonder op het werkproces Intake, alsook op elementen van dienstverlening in de overige processen.

- De burger kiest zelf het kanaal, de politie adviseert de burger een voorkeurskanaal te kiezen.
- De burger ervaart de dienstverlening als persoonlijk, betrokken en professioneel.

<sup>53</sup> Conform de motie Berndszen/Kuiken, kamerstuk 29628 nr. 301

- De burger ervaart het contact als wederkerig: er wordt altijd een dienst geleverd (die kan variëren van een adequate doorverwijzing tot het opnemen van een aangifte).
- De burger hoeft in beginsel maar één keer zijn verhaal te doen. Ofwel: de burger wordt zo min mogelijk met de interne politieprocessen belast.
- Burgers mogen van de politie verwachten dat de politiemedewerkers hen juist en tijdig informeren en gemaakte afspraken en toezeggingen nakomen.
- De politie heeft integere en deskundige medewerkers die op een respectvolle manier met een melding, aangifte of informatieverzoek omgaan.
- De politie reageert snel en direct op de vraag of melding van de burger en handelt zo veel mogelijk direct af.
- De politie gaat zorgvuldig om met de privacy van de burger.
- De politie geeft altijd de naam van de contactverantwoordelijke en, indien bekend, het zaaksnummer.

Hierbij is van belang te vermelden dat het dienstverleningsconcept nog in ontwikkeling is.

Onderstaande inrichtingselementen kennen een hoog ambitieniveau, waarvan de realisatie in tijd en omvang op dit moment niet volledig is te overzien. Ook kunnen bepaalde inrichtingselementen van het dienstverleningsconcept in de loop van de tijd consequenties voor de inrichting hebben; te denken valt daarbij bijvoorbeeld aan het, in overleg met het gezag, bepalen van het aantal en de openingstijden van locaties. Tot slot zijn de informatievoorzieningen en het Informatie- en Communicatietechnologie (ICT)-dossier bepalend voor het realiseren van sommige resultaatdoelen. De activiteiten rondom het dienstverleningsconcept die in het Realisatieplan Nationale Politie zijn beschreven voor de eerste twee jaar (plateau 1), zijn in lijn gebracht met het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 zoals dat op 19 september 2011 door de minister aan de kamer is gestuurd.

Belangrijke inrichtingselementen zijn (zie tevens het Realisatieplan voor de concreet te behalen resultaten met tot 1 januari 2015):

- De politie kent een aantal diensten waarmee het eerste contact met de burger wordt gelegd (aangifte, melding, informatieverzoek, schriftelijk contact, klacht en aanvragen vergunning). De politie hanteert een multichannelaanpak; de burger wordt verschillende kanalen geboden om contact te leggen. De politie ondersteunt de burger bij het kiezen van het juiste kanaal en stuurt hierbij de verwachtingen van de burger. Naarmate de dienstverlening complexer is, is het contact persoonlijker.

De volgende kanalen worden onderscheiden:

- Politiebureau of balie: voorkeurskanaal voor complexe aangiftes. Er wordt gestreefd naar meer uniformiteit in openingstijden. In ieder geval worden in overleg met het lokale bestuur de openingstijden vastgesteld. Buiten openingstijden krijgen burgers contact met het Regionaal Service Centrum (RSC) via een intercomvoorziening, aangevuld met een beeldfunctie.
- Telefonie: voorkeurskanaal voor niet-spoedeisende meldingen of informatievragen (0900-8844), spoedeisende meldingen (112) en meldingen ten aanzien van dierenleed (144 red een dier). Bovendien is 0900-8844 een pre-intake kanaal voor aangifte. Bereikbaarheid en beschikbaarheid zijn uniform ingericht, 24/7.
- Internet: voorkeurskanaal voor 'eenvoudige' aangiften, klachten en informatieverzoeken. Verder zal internet uitgroeien tot een breed kanaal voor de meeste aangiften, meldingen (bij digitale meldpunten) en informatieverzoeken. De site [www.politie.nl](http://www.politie.nl) is landelijk eenduidig ingericht, is toegangspoort voor een uniform digitaal klachtenformulier, e-mails en bevat per eenheid toegevoegde specifieke informatie.
- Op locatie: elke medewerker in de handhaving, noodhulp of opsporing neemt in principe een aangifte op locatie cq. straat op, als de omstandigheden dit toelaten. Indien het opnemen van een aangifte beter op een bureau kan, maar een aangever niet naar een bureau kan komen en andere alternatieven ontbreken, dan komt de politie naar de aangever.
- Teleservicevoorzieningen (het doen van aangifte via beeldverbinding op afstand, 3D of 2D): deze vorm van het doen van aangifte bevindt zich nog in de pilotfase en wordt de komende periode verder ontwikkeld.
- Voor de intake- en noodhulpdienstverlening gelden de volgende (kwaliteits)eisen:
  - Onafhankelijk van waar het feit zich voordeed, kan aangifte worden opgenomen (nooit meer doorverwijzen).
  - Aangiften van High Impact Crime (HIC) worden snel opgenomen; direct op locatie of er wordt een afspraak aangeboden binnen 2x24 uur op het politiebureau. Binnen maximaal twee

- weken ontvangt de aangever van HIC een persoonlijke reactie terug. Voor aangiften van overige misdrijven wordt voor de terugmelding een aangiftevolgsysteem geïmplementeerd.
- Slachtoffers krijgen bij de aangifte altijd basisinformatie over de mogelijkheden om zich te laten ondersteunen door bijvoorbeeld Slachtofferhulp Nederland of het Schadefonds Geweldsmisdrijven.
  - Slachtoffers worden, indien het feit waarvan zij slachtoffer zijn geworden daarvoor is aangewezen, te allen tijde middels een automatische doormelding (elektronisch berichtenverkeer) door de politie doorverwezen naar Slachtofferhulp Nederland.
  - 112-meldingen die een spoedeisend karakter hebben, worden snel afgehandeld. Dat betekent dat voor de opname geldt dat 90% wordt opgenomen binnen 10 seconden. Niet-spoedmeldingen worden altijd doorverbonden naar het landelijk telefoonnummer politie. Vervolgens is de politie op termijn bij 90% prioriteit 1 binnen 15 minuten ter plaatse, bij 90% prioriteit 2 binnen 30 minuten ter plaatse. Bij prioriteit 3 wordt binnen 24 uur minimaal een reactie gegeven aan de melder. Melders krijgen een afloopbericht.
  - De aanname van het landelijk telefoonnummer politie en 144 is 80% binnen 20 seconden. Er wordt doorverwezen en/of doorverbonden naar geselecteerde instanties. Afspraken voor aangifte op bureau of bij de aangever thuis worden ingepland. Telefonisch wordt aangifte opgenomen indien geïndiceerd (na afspraak).
  - Informatieverzoeken zullen grotendeels via internet of telefonie binnenkomen. Het uitgangspunt is dat 80% van de telefonische vragen direct wordt behandeld. Op internet is ruimschoots actuele informatie beschikbaar en een QenA-lijst (vraag-en-antwoordlijst).
  - Burgers kunnen, naast schriftelijk of mondeling, ook digitaal een klacht indienen; daarvoor is een eenvoudig format op internet beschikbaar.
- Een aangifte, klacht of melding heeft in veel gevallen een vervolg. Ook vanuit dat vervolg kunnen contacten met de burger ontstaan cq. diensten worden verleend.
    - Slachtoffers, aangevers en melders ontvangen altijd een terugkoppeling cq. voortgangsbericht van de politie wanneer het een zogenaamd HIC-delict betreft zoals woninginbraken, overvallen, straatroof en geweldszaken. Gestart wordt met de terugkoppeling bij woninginbraken.
    - Schaderegeling: in het kader van slachtofferzorg regelt de politie in direct afhandelbare zaken zo mogelijk de schaderegeling en start de schaderegeling in overige zaken.
    - Opsporing: op aangiften waarbij sporen aanwezig zijn wordt door de forensische opsporing direct actie ondernomen voor het opnemen van de sporen.
    - Opsporing: in het kader van opsporing kan er bij ernstige HIC-delicten regelmatig contact met de aangever/slachtoffer zijn door middel van de familierechercheurs.<sup>54</sup>
    - Handhaving: een melding van bijvoorbeeld overlast van hangjongeren, of geluidsoverlast, kan leiden tot contact van de wijkagent met de aangever.
    - Getuigenverhoor: het eerste contact van een getuige verloopt via een aangifte, melding of na melden op een bureau. Het getuigenverhoor wordt bij voorkeur op afspraak ingepland met de behandelende politiemedewerker op het politiebureau, of op locatie.
    - Klacht: bij een klacht wordt allereerst gekeken of deze door middel van bemiddeling verholpen kan worden. Vaak betekent dit een gesprek met de chef van de betrokken politiemedewerker(s). Indien dit gesprek het voor de klager gewenste resultaat heeft, is de klacht afgehandeld. Lukt het niet om de klacht op deze manier af te handelen, dan wordt de klacht formeel behandeld en bezien of de klacht door mediation kan worden opgelost. Indien dit niet het geval is, vindt klachtenbehandeling door de klachtencommissie plaats. Op internet worden burgers geïnformeerd over de wijze waarop ze een (digitale) melding/klacht kunnen indienen. Binnen de eenheden wordt de behandeling van klachten ingericht (zie § 7.3.7).
    - Vergunningverlening: in het kader van de zogenoemde korpscheftaken worden door de politie diverse vergunningen afgegeven. Voor het aanvragen van vergunningen inzake bijzondere wetten wordt het aantal baliefuncties voor deze specifieke taak per regionale eenheid bepaald.
  - De intake- en noodhulpfunctie zijn binnen het korps op meerdere niveaus ingericht. Binnen de basisteams verzorgen medewerkers Intake en Service het contact aan de balie, het opnemen van aangiften in persoon en het doorgeleiden van aangevers naar bijvoorbeeld de opsporing. Binnen elke regionale eenheid is op regionaal niveau een 24/7 RSC ingericht, waar de telefonische en

<sup>54</sup> Ingevolge het Protocol Maatwerk van politie, OM en Slachtofferhulp Nederland betreffende de "Omgang met nabestaanden van slachtoffers van levensdelicten en slachtoffers van ernstige gewelds- en zedendelicten" d.d. april 2011, werken familierechercheurs hierbij nauw samen met de zaakscoördinator van het OM en de casemanager van Slachtofferhulp Nederland.

digitale intake van niet-spoedeisende meldingen, informatievragen en aangiften plaatsvindt (zie § 7.3.5). Het RSC handelt informatievragen af en maakt afspraken voor het doen van aangifte. Het aannemen, filteren en doorgeleiden van alle mobiele 112-oproepen is ingericht bij de intake van de dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC), evenals de aanname en uitgifte van 144-meldingen (zie § 8.3.1). De politie garandeert continuïteit van een eenduidig basisniveau van noodhulp. Bereikbaarheid en beschikbaarheid worden gegarandeerd doordat elk basisteam voorziet in beschikbaarheid voor de meldkamer. Hiermee wordt de verbinding met de andere werkprocessen, met name de wijkgerichte aanpak, geborgd (zie § 7.3.1).

- Binnen het korps zijn tien regioloketten slachtofferhulp ingericht. De loketten zijn een samenwerkingsverband van drie partijen: OM, Slachtofferhulp Nederland en politie, waarin elke partij verantwoordelijk is voor de eigen activiteiten en het eigen personeel. De doelstelling van de slachtofferloketten voor de politie betreffen: de informatieverstrekking aan slachtoffers in de opsporingsfase en de kwalitatieve ondersteuning en aanspreekpuntfunctie voor de eenheid voor de verbetering van de mogelijkheden tot schaderegeling in de opsporingsfase (zie § 7.3.5).
- Intern wordt wat betreft het dienstverleningsconcept ook een multichannelaanpak gehanteerd. De Bedrijfsvoering beweegt hierin mee met de Operatie. Voor een uitwerking van het interne dienstverleningsconcept van Bedrijfsvoering binnen de politie wordt verwezen naar § 9.2.

### Thema 3: Slagkracht in de opsporing vergroten

Robuuste rechteamts vormen tezamen met de basisteamts het fundament van de politie. De teams beschikken over voldoende slagkracht om de opsporingstaak te kunnen uitoefenen. Op elk niveau binnen de organisatie is een deel opsporing ingericht, zodat een samenhangend stelsel ontstaat waarbinnen flexibel wordt ingespeeld op de (opsporings)problematiek en dat, indien noodzakelijk, kan worden op- en afgeschaald. Hiermee wordt zeker gesteld dat de opsporing over voldoende operationele slagkracht beschikt om het werk op een goede en adequate manier uit te voeren.

Belangrijke inrichtingselementen hierbij zijn:

- In totaal zijn 12.730 fte binnen het opsporingsdomein ingericht, waarvan 4.701 fte op districtelijk niveau, 6.709 fte op regionaal niveau en 1.320 fte op landelijk niveau. Daarmee bedraagt de opsporing 25,5% van de totale operationele sterkte.
- Aanvullend is binnen elk basisteam ten behoeve van de coördinatie op opsporingszaken en de afhandeling van individuele VVC-zaken ten minste een senior medewerker opsporing ingericht, die zich aandienende zaken verdeelt over medewerkers van het team. De probleemgerichte aanpak van veelvoorkomende criminaliteit geschiedt door cq. in samenwerking met de districtsrecherche (zie § 7.3.1).
- Ten behoeve van een kwaliteitsimpuls binnen de opsporing wordt 20% van de opsporingsfuncties ingericht op hbo/wo-werk- en denkniveau. Dit wordt onder andere bereikt door het inrichten van recherchekundigen, specialisten en experts.
- Op regionaal niveau is ten behoeve van specifieke opsporingsthema's capaciteit ingericht op het gebied van zeden, kinderporno, vreemdelingenpolitie, milieu en internationale rechtshulp (zie § 7.3.3). Binnen alle generieke opsporingsafdelingen, zowel op regionaal als op districtsniveau, is eigen specialisme ingericht op het gebied van digitaal en financieel onderzoeken (zie § 7.3.1 en § 7.3.3). Op deze manier wordt dit specialisme een vanzelfsprekend element in een groot aantal reguliere opsporingsonderzoeken. Tevens is op een aantal specifieke opsporingsthema's capaciteit gelabeld binnen de informatieorganisatie: op het gebied van migratiecriminaliteit, milieu, FinEc en fraude (zie § 7.3.4).
- Aanvullend is specifieke expertise ingericht binnen de landelijke eenheid op het gebied van High Tech Crime (HTC), internationale misdrijven, opsporing van voortvluchtige veroordeelden en de opsporing van voortvluchtige terbeschikkinggestelden (TBS'ers), terrorisme en oorlogsmisdrijven (zie § 8.3.2).
- Binnen de landelijke eenheid zijn speciale toepassingen en bijzondere expertises gebundeld ter ondersteuning van rechercheprocessen, zoals voor infiltratie (werken onder dekmantel), getuigenbescherming, interceptie en toegangverschaffing (zie § 8.3.2). Tevens zijn binnen de landelijke eenheid de bijzondere middelen geconcentreerd zoals helikopters, specialistische honden of paarden ten behoeve van het korps (zie § 8.3.4).
- De DRR voert het operationele beheer en de coördinatie voor de teams Grootchalige Opsporing (TGO's) uit en waarborgt daarmee in termen van opschalen de regionale paraatheid voor de opsporing (zie § 7.3.3). Binnen de landelijke eenheid is deze taak belegd binnen de DLOC (zie

§ 8.3.1). Binnen deze teams is tevens voorzien in een basisvoorziening ten behoeve van de aanpak van cold cases.

- De samenwerking met partners, waarin begrepen het uitbouwen van burgerparticipatie (co-creatie), wordt geïntensiveerd, waardoor de effectiviteit van de aanpak en beschikbare capaciteit om een probleem aan te pakken wordt vergroot.
- De sturing op de opsporing is versterkt door het organiseren van een samenhangend stelsel van ‘driehoek’ en (integrale)stuurploegen. De precieze inrichting, organisatie en werking van dit stelsel van (integrale) stuurploegen moet in de praktijk nader vorm krijgen in nauw overleg met de betrokken gezagsdragers en overige partijen – en kan ook per regionale eenheid anders worden ingevuld. Een stuurploeg prioriteert zaken, wijst middels een toewijzingskader zaken toe aan een onderdeel en kan desgewenst capaciteit op- en afschalen. Hierdoor ontstaat flexibiliteit in de opsporing, wat de slagkracht ten goede komt (zie § 5.4.2).
- Via de werking van het speelveldmodel worden generieke capaciteit en specialisme situationeel bij elkaar gebracht (zie § 5.4.4).
- De informatieorganisatie is dicht tegen het opsporingsproces aan ingericht. Er zijn informatieknooppunten, gedeconcentreerd vanuit de DRIO, ingericht binnen de DRR en binnen de districten (zie § 7.3.4) en vanuit de dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO) binnen de DLR (zie § 8.3.3). Vanuit een integrale informatiepositie wordt lokaal en (inter)nationaal inzicht en overzicht met elkaar verbonden en de slagkracht vergroot. De informatiecoördinatie is belegd bij de DRIO en DLIO.
- Met het Zo Snel, Slim, Samenlevingsgericht, Selectief en Simpel Mogelijk (ZSM)-concept wordt geïnvesteerd in het sneller, eenvoudiger en directer afhandelen van een groot deel van de zaken (zie § 7.3.1), waarbij de ketenbrede aanpak en de effectiviteit van de interventie vooropstaat. Samen met het OM, het bestuur en ketenpartners wordt de gewenste betekenisvolle afdoening zo vroeg mogelijk in het proces bepaald. 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 (Programma Informatievoorziening Strafrechtketen, 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 bij de DRR (zie § 7.3.3). De Hulpofficier van Justitie is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het opsporingsonderzoek en de informatie aan het OM.
- Gestart wordt met een pilot BOB-kamers (Bijzondere Opsporingsbevoegdheden) voor de Interceptietaken, de standaardisatie van het proces rondom de toepassing van BOB en de implementatie van vereenvoudigde (format)processen-verbaal voor de aanvraag van BOB. Resultaten van de pilot worden te zijner tijd beoordeeld, hetgeen tot nadere inrichtingsconsequenties kan leiden.

#### **Thema 4: Collectieve aanpak van High Impact Crime en ondermijning**

De aanpak van HIC en ondermijning vindt plaats op alle niveaus in de organisatie middels een samenhangende taakuitvoering (zie tevens strategisch thema 3: Slagkracht in de opsporing vergroten).

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Opsporing vindt plaats op alle niveaus binnen de organisatie. Op landelijk niveau bij de DLR, op regionaal niveau bij de DRR, op districts niveau bij de districtsrecherche en op lokaal niveau binnen de basisteams. Tussen deze niveaus is sprake van een samenhangende taakuitvoering: rechercheonderdelen functioneren in onderlinge samenhang en versterken elkaar. Deze samenhangende taakuitvoering is ook de basis voor de aanpak van HIC en ondermijning.
- De landelijke eenheid en de regionale eenheden zijn nevenschikt georganiseerd en versterken elkaar in de bestrijding van criminaliteit. Op beide niveaus zijn robuuste afdelingen Recherchecapaciteit ingericht. Via de werking van het speelveldmodel worden generieke capaciteit en specialisme situationeel bij elkaar gebracht (zie § 5.4.4). Sturing vindt plaats middels een samenhangend stelsel van stuurploegen.
- Vanuit een integrale informatiepositie wordt lokaal en (inter)nationaal inzicht en overzicht met elkaar verbonden. Dit biedt mogelijkheden voor op maat gesneden interventies, op basis van nationale sturing, waarbij het te behalen maatschappelijk effect centraal staat. Op basis van

intelligence wordt een mix aan interventiestrategieën ingezet die tot de meest effectieve aanpak van een probleem leidt.

- Er wordt gewerkt vanuit een programmatische aanpak, waarbij niet alleen de criminele samenwerkingsverbanden worden aangepakt, maar ook de facilitators en de sociale omgeving.

### **Thema 5: Allianties aangaan met partners**

Veiligheid is een zaak van alle deelnemers aan maatschappelijke processen: burgers, bedrijven en publieke en private organisaties in het veiligheidsdomein. De betrokken partijen werken te allen tijde op basis van hun eigen (wettelijke) taken en verantwoordelijkheden. Samen met het gezag (OM en/of bestuur) wordt gewerkt aan de aanpak van veiligheidsproblemen waardoor de ketensamenwerking wordt versterkt.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- De politie zoekt actief contact, geeft inzicht in veiligheidsvraagstukken, ondersteunt initiatieven van anderen en participeert daarin. De politie signaleert en adviseert partners en burgers vanuit haar bijzondere informatiepositie. Daarbij wordt zo veel als mogelijk aangesloten op de lokale situatie.
- De politie participeert zowel actief in externe netwerken en samenwerkingsverbanden zoals de veiligheidshuizen, de Regionale Informatie- en Expertisecentra en het Landelijk Informatie- en Expertisecentrum (RIEC/LIEC) en de veiligheidsregio (zie § 3.5 tot en met 3.7), als in interne netwerken. De aansluiting 'van binnen naar buiten' en 'van buiten naar binnen' is daarbij cruciaal.
- De politie zet in op de integrale aanpak van veiligheidsproblemen en deelt de politie-informatie met het gezag en partners, binnen de wettelijke kaders, en ondersteunt waar nodig bij het opstellen van de integrale gemeentelijke veiligheidsplannen en in de samenwerking met veiligheidshuizen en andere allianties (zie § 6.4).
- De minister van Veiligheid en Justitie wil dat in 2015 het aantal vrijwilligers 10% bedraagt ten opzichte van de operationele sterkte. Hiertoe wil de minister de opleidingen beter toesnijden op de taakuitvoering, vrijwilligers de kans bieden zich door te ontwikkelen in het politievak en een landelijk uniform beleid voor de inzet van vrijwilligers bevorderen (zie § 7.3.5).

### **Thema 6: Op- en afschalen**

Met alert opschalen wordt voorkomen dat incidenten escaleren tot onhandelbare proporties. Opschalen kan plaatsvinden in alle processen: handhaving, noodhulp, opsporing, informatie, bewaken en beveiligen, communicatie en bedrijfsvoering. Opschalen krijgt ook vorm door kennis en kunde bijeen te brengen in tijdelijke netwerken met partners. Een goede wijze van op- en afschalen van lokaal tot regionaal en (inter)nationaal niveau leidt tot vergroting van de operationele slagkracht, het interventievermogen en de handelingsnelheid van de politie.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Onder normale omstandigheden (maatschappelijke rust/orde) opereert de politie vanuit haar basisbeschikbaarheid, waarmee het werk kan worden afgehandeld. Dit is gewaarborgd middels de robuuste basisteams en de districtsrecherche. Personeel van de basisteams is extra getraind in groepsgewijs optreden. Aanvullend is op districtsniveau flexibele beschikbaarheid ingericht in de vorm van Flexteams (zie § 7.3.1). Deze worden probleemgericht ingezet ter ondersteuning van basisteams. Op basis van intelligence en risicoanalyses wordt voorzien in de proactieve beschikbaarheid van extra operationele slagkracht. Voorbeelden hiervan zijn horecateams op uitgaansavonden. Met deze vorm van paraatheid wordt geanticipeerd op situaties met verhoogd risico van escalatie en wordt de interventiesnelheid verhoogd. Omvang en verschijningsvorm variëren van reguliere ordegroepen tot mobiele eenheden (ME), al dan niet aangevuld met andersoortige kwaliteitsgroepen (aanhoudingseenheden, beredenen, etc.).
- Voor situaties die acute opschaling naar meer capaciteit en slagkracht vragen, wordt een beroep gedaan op de paraatheid. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen acute interventie (vanaf de eerste minuut) en voortgezet opschalen (na anderhalf uur). Hiervoor is een paraatheidsregeling, waarin gebruik wordt gemaakt van een ME-concept dat flexibiliteit en mogelijkheden van de-escalatie combineert met slagkracht en opschaling waar nodig.
- Op regionaal niveau is voorzien in acute interventiekracht (crisisbeschikbaarheid), zodanig dat in korte tijd problemen kunnen worden aangepakt die de eigenstandige mogelijkheden van een district overstijgen. Het betreft de acute inzet na een escalatie, ofwel de inzet die onmiddellijk

beschikbaar moet zijn tót het moment dat de hulptroepen (bijvoorbeeld ME) komen. Hier wordt de operationele sturing vanuit het Operationeel Centrum (OC) effectief: de Officiëren van Dienst (OvD)-OC intervenueert door eenheden van verschillende diensten en districten naar de plaats van escalatie te dirigeren, de OvD in het veld stuurt alle eenheden aan en leidt ter plaatse het optreden (zie § 7.3.2).

- De operationele aansturing bij situaties die opschalen gebieden, vindt plaats door OvD's in het veld en binnen de OC's (zie § 7.3.2). Indien de omstandigheden daarom vragen, kan de operationele aansturing overgaan naar daarvoor getrainde commandostaven. De wijze van alarmeren binnen de politie is verwoord in protocollen. Bij monodisciplinair opschalen wordt daartoe een Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden (SGB0) gealarmeerd. Bij multidisciplinair opschalen, door een Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure (GRIP), participeren politiecommandanten in geïntegreerde crisisstaven van de veiligheidsregio: Beleidsteam (BT), Commando Plaats Incident (COPI), Regionaal Operationeel Team (ROT) en het Regionaal Beleidsteam (RBT). Voor de sturing door het gezag bij opschaling wordt verwezen naar § 5.3.2.
- Bij voortgezet opschalen wordt gebruikgemaakt van de mogelijkheden van spoedalarmering van ME en bij TGO-waardig geachte zaken door het beoordelen van de TGO-waardigheid en het opstarten van een TGO (zie § 7.3.3). Het korps garandeert voldoende capaciteit om ten minste twee teams Grootchalige Opsporing (TGO's) per eenheid tegelijkertijd actief te hebben.
- De noodzaak is er om als politie in alle opzichten goed te zijn uitgerust om adequaat op ordeverstoringen te reageren. Elke regionale eenheid is in staat om binnen anderhalf uur een sectie ME beschikbaar te hebben op de inzetlocatie. Het korps garandeert een inrichting van ten minste 35 pelotons ME.
- Opschalen binnen de informatieorganisatie krijgt gestalte door regionale cq. landelijke informatiecoördinatie. 24/7 is een informatielijn beschikbaar van het regionaal niveau naar het landelijk niveau en vice versa; de zogenaamde RIC-NIC-lijn (tussen de regionale en nationale informatiecoördinator).
- Bij incidenten met bijzondere gevaarstelling kan, binnen vaststaande inzetcriteria, een beroep worden gedaan op onderdelen van de dienst Speciale Interventies (DSI) van de landelijke eenheid of op bijstand van de Koninklijke Marechaussee (KMar) (zie § 5.3.5 en § 8.3.7).
- Bij problematiek waarbij verschillende regionale eenheden zijn betrokken of waarbij incidenten zich van de ene naar de andere eenheid verplaatsen, coördineert de DLOC de samenwerking. De DLOC en DROC hebben permanent inzicht in en overzicht over de actuele politieoperaties. In situaties die de eigenstandige mogelijkheden van een regionale eenheid overstijgen kan – op aanvraag van het bevoegd gezag – onderling bijstand worden verleend. Voor regiogrensoverstijgende commandovoering kan een nationaal SGB0 worden gealarmeerd (zie § 5.3.5).

## **Thema 7: Uitbouwen van de heterdaadkracht**

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), leidt tot een effectievere inzet van politiecapaciteit en draagt bij aan het verhogen van de veiligheid. Heterdaadkracht vraagt om een goede informatiepositie, een probleemgerichte benadering, een informatiegestuurd en flexibele inzet en een hoge mate van betrokkenheid van burgers. Veel heterdaadaanhoudingen worden gerealiseerd dankzij informatie van burgers. Wanneer de meldingsbereidheid bij burgers toeneemt, kunnen meer verdachten worden aangehouden.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Directe (telefonische) bereikbaarheid van de politie via het RSC, de basisteams en de afdeling Intake van de landelijke eenheid (zie § 7.3.5, 7.3.1 en 8.3.1).
- Binnen de OC's zijn, als gedeconcentreerde knooppunten van de informatieorganisatie, Real Time Intelligence Centers (RTIC's) ingericht, die eenheden op straat gevraagd en ongevraagd van actuele operationele informatie voorzien (zie § 7.3.4 en 8.3.3). De OC's voeren de operationele regie op de inzet van alle beschikbare (noodhulp)eenheden op straat. Daarnaast wordt de kans op succes beïnvloed door de informatie die actueel (real time) beschikbaar is. Het RTIC haalt informatie uit politiestructuren, uit sensing (geautomatiseerde waarneming zoals Automatic Number Plate Recognition, ANPR), uit reguliere open bronnen en uit sociale media als Twitter.



- Bij ernstige incidenten waarbij de kans bestaat de betreffende verdachte(n) op heterdaad aan te houden, geldt het devies 'prioriteit 1 voor iedereen': alle beschikbare eenheden worden dan ingezet cq. strategisch gepositioneerd; waar mogelijk of noodzakelijk worden ook gemeentelijke toezichthouders en/of particuliere beveiligers betrokken bij de inzet (zie § 7.3.1).
- De politie faciliteert burgerparticipatie, waaronder Burgernet (zie § 7.3.5). De Burgernet-applicatie is beschikbaar in alle (politiedelen van de) meldkamers. Alle (voormalig 26) korpsen hebben in samenwerking met gemeenten besloten Burgernet in te voeren (deelname van circa 300 gemeenten en meer dan 1.000.000 deelnemers).

## Thema 8: Briefing en debriefing

Informatie en intelligence zijn de slagader van het politiewerk en worden samenhangend op alle niveaus ontsloten. Informatie en intelligence dragen bij aan overzicht van en inzicht in de veiligheidssituatie en aan intelligente sturing op het politiewerk. Intelligence is geanalyseerde informatie op grond waarvan beslissingen over de uitvoering van de politietaak worden genomen.<sup>55</sup> Het niveau van (de)briefing bepaalt de doeltreffendheid van de operationele uitvoering van het werk op alle niveaus. De briefing is 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.<sup>56</sup>

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- De informatieorganisatie is zodanig ingericht, dat de politiemedewerker, op straat of in een onderzoek, maximaal wordt gevoed met real time informatie. Binnen de OC's zijn RTIC's ingericht. De politiemedewerker wordt tevens ondersteund bij het bevragen en vastleggen van informatie (door middel van elementen van het concept Frontoffice-Backoffice (FoBo)).<sup>57</sup>
- Er is focus op de Operatie doordat leidinggevenden op alle niveaus aanwezig zijn bij de (de)briefing.
- Op nationaal niveau wordt een nationale briefing georganiseerd: de korpsleiding brieft de politiechefs van de eenheden over de operationele resultaten rond de landelijke prioriteiten, de ontwikkeling van de veiligheidssituatie, lopende operationele vraagstukken en (ter realisatie van de door het gezag gestelde prioriteiten) mogelijk te plegen interventies. Bij de korpsleiding is, als gedeconcentreerd onderdeel van de informatieorganisatie van de landelijke eenheid, een informatieknooppunt ingericht binnen de afdeling Nationale Briefing. Van hieruit wordt de korpsleiding ondersteund bij de nationale briefing en wordt de korpsleiding tevens voorzien van de benodigde operationele informatie (zie § 8.3.3).
- Op regionaal niveau vindt in afgeleide vorm een operationele briefing (regionale briefing) door de eenheidsleiding plaats aan de hoofden van de diensten en districten. De eenheidsleiding wordt daarbij ondersteund door de regionale informatieorganisatie. Binnen de regionale eenheden en de landelijke eenheid zijn vanuit de respectieve informatieorganisaties gedeconcentreerde informatieknooppunten ingericht binnen de diensten en districten, die naast hun reguliere informatietaken de (de)briefing ondersteunen voor de leidinggevende echelons (zie § 7.3.4).

## Thema 9: Versterken van de interventiekracht op de fysieke en virtuele infrastructuur

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). Doel daarvan is het versterken van de interventiekracht op de infrastructuur.<sup>58</sup>

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Door de landelijke eenheid wordt regie gevoerd op het toezicht en de opsporing op de fysieke en virtuele infrastructuur. Specifieke, branchegerelateerde kennis en expertise zijn gebundeld beschikbaar, de informatiepositie van de politie is collectief. Mogelijkheden van sensing, zoals ANPR, en cameratoezicht worden stelselmatig benut ter versterking van de probleem- en incidentgerichte aanpak.

<sup>55</sup> Dit betreft de werkdefinitie uit het Nationaal Intelligence Model.

<sup>56</sup> Een goede aansluiting op bedrijfsvoering en techniek is randvoorwaardelijk voor (de)briefing.

<sup>57</sup> FoBo bevindt zich nog in de pilotfase. Resultaten van de pilot worden te zijner tijd beoordeeld, hetgeen tot nadere inrichtingsconsequenties kan leiden. Eventuele inrichting vindt plaats onder nationale regie.

<sup>58</sup> Een goede aansluiting op de ICT is hierbij randvoorwaardelijk.

- De regionale eenheden vervullen hun rol en taak op de lokale knooppunten binnen de fysieke infrastructuur, waar de stromen samenkomen. Binnen de DROS zijn afdelingen Infrastructuur ingericht (zie § 7.3.5).
- Ontwikkeling en innovatie op het virtuele domein staat centraal binnen de opleiding, inzet en gerichtheid van alle medewerkers binnen de politieorganisatie om in de pas te blijven lopen met de ontwikkelingen in cyberspace.
- Binnen de handhaving en opsporing op het virtuele domein wordt samengewerkt met publieke en private partners.
- Zowel in de uitvoering als in de verdere ontwikkeling van het nodale concept versterken de landelijke en regionale eenheden elkaar. Activiteiten zijn op elkaar afgestemd, zowel binnen het korps, als met externe partijen (bijvoorbeeld KMar en Inspectiediensten). 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 (zie § 8.3.5).

## Thema 10: Internationalisering

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 hierbij bijvoorbeeld aan mensenhandel, kinderporno, drugs, cybercrime, financieel-economische criminaliteit en terrorisme.

De Nationale Politie zet in op een kwaliteitsverbetering van de internationale politiesamenwerking (IPS). IPS heeft betrekking op alle vormen van samenwerking (onder andere operationeel, non-operationeel, informatie-uitwisseling, rechtshulp) en alle disciplines (bijvoorbeeld verkeerspolitie, waterpolitie, politieonderwijs) met een internationale component. Non-operationele samenwerking is altijd complementair en ondersteunend aan operationele samenwerking, tenzij in incidentele gevallen anders wordt bepaald door de minister van Veiligheid en Justitie.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Operationele en niet-operationele samenwerking:
  - De minister bepaalt op politiek-bestuurlijk niveau de reikwijdte en de aard van de IPS en is aanspreekbaar op voldoende capaciteitsinzet van de Nationale Politie in het kader van internationale verplichtingen en afspraken. De minister van Veiligheid en Justitie stelt de relevante beleidsmatige kaders voor IPS vast (zie § 5.2.3).
  - Sturing van IPS geschiedt binnen het korps op nationaal niveau door de korpsleiding, vanuit een samenhangende strategie en een eenduidige werkwijze (zie § 5.2.3). De strategische ondersteuning van de portefeuille 'internationaal' is belegd binnen de korpsstaf (zie § 5.2.3 en § 6.4.1).
  - Vanuit een relatie van wederkerigheid tussen buitenlandse partners worden operationele resultaten geboekt.
  - Alle niet-operationele internationale activiteiten zijn in beginsel ondersteunend aan het operationeel belang.
  - De uitvoering van de samenwerking krijgt gestalte binnen de reguliere politieprocessen van de landelijke en regionale eenheden: opsporing, handhaving, noodhulp en intelligence.
  - Nationale en internationale prioriteiten (vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie) en verdragsverplichtingen zijn leidend.
  - Samenwerking met prioritaire landen omvat het totale pakket van operationele en niet-operationele activiteiten.
  - De korpschef heeft 'internationaal' in portefeuille binnen de korpsleiding. De korpsstaf ondersteunt hem daarin en bewaakt op nationaal niveau de samenhang tussen en de voortgang van IPS en daarbij behorende cruciale reisbewegingen.
  - De voortgang en resultaten van de samenwerking met prioritaire landen worden jaarlijks gemonitord in periodiek overleg met de minister van Veiligheid en Justitie.
  - Besluitvorming over niet-operationele inzet zoals op basis van een landenprogramma, van politiecapaciteit in het buitenland, vindt alleen plaats binnen de politiek-bestuurlijke en relevante beleidsmatige kaders, zoals vastgesteld door de minister van Veiligheid en Justitie en wordt vooraf gemeld aan het DG Pol.
  - De voortgang en resultaten van internationale politiesamenwerking worden periodiek gemonitord tussen de politiechefs en de korpsleiding.

- Binnen de kaders van de minister van Veiligheid en Justitie en als onderdeel van het prioritaire landenbeleid wordt, in nauwe betrokkenheid met het OM, een kwalitatief hoogstaand netwerk van operationele allianties gevormd en onderhouden met voor de politie belangrijke internationale (politie)organisaties (zoals 'Pearls in Policing') door een coördinator internationale strategische allianties (zie § 6.4.2).
- De landelijke eenheid fungeert als één centraal aanspreekpunt voor internationale partners ten aanzien van de operationele samenwerking wanneer voor het buitenland niet duidelijk is tot wie zij zich moeten richten (het zogeheten 'single point of contact').
- Rechtshulp en informatie-uitwisseling:
  - Nederland is een betrouwbare partner in de rechtshulp in strafzaken en voert inkomende rechtshulpverzoeken in nauwe afstemming met de verzoekende partij en onder gezag van het OM uit, met inachtneming van toepasselijke verdragen en interstatelijke verhoudingen. Deze uitvoering vindt tijdig en kwalitatief goed plaats. Uitgaande rechtshulpverzoeken zijn van een kwalitatief hoog niveau en worden met inachtneming van toepasselijke verdragen en interstatelijke verhoudingen verstuurd.
  - De minister van Veiligheid en Justitie is (eind)verantwoordelijk voor alle inkomende en uitgaande rechtshulp in strafzaken (zie § 5.2.3).
  - Het OM is wettelijk verantwoordelijk voor zowel de politieke als justitiële inkomende rechtshulp.
  - Elke eenheid kent een Internationaal Rechtshulpcentrum (IRC). Dit is een samenwerkingsverband tussen OM en politie, functionerend onder gezag van het OM.<sup>59</sup>
  - De regionale IRC's verzorgen de intake en coördineren de uitvoering van rechtshulpverzoeken uit het buitenland, die hetzij rechtstreeks, hetzij via het ministerie van Veiligheid en Justitie, de afdeling Internationaal Rechtshulp in Strafzaken (AIRS) 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 het team Rechtshulp (DRR en DLR). Daarnaast zijn de IRC's verantwoordelijk voor de registratie en kwaliteit van uitgaande rechtshulpverzoeken. Binnen de IRC-structuur wordt geborgd dat informatie afkomstig uit buitenlandse rechtshulpverzoeken, pas na toestemming van het buitenland, wordt opgenomen in de reguliere informatiestroom (zie § 7.3.4).
  - Het IRC van de landelijke eenheid (LIRC) heeft overzicht en inzicht in de aantallen, kwaliteit en afdoening van de inkomende en uitgaande rechtshulpverzoeken (monitoringsysteem) en draagt zorg voor sturing hierop. Met inachtneming van de gezagsrol van het OM vindt deze sturing plaats doordat de korpschef opdracht geeft aan de politiefchefs van de eenheden om binnen de afgesproken kaders rechtshulp uit te voeren. Bij schaarste geeft de korpschef het LIRC de opdracht om op nationaal niveau afwegingen te maken en geprioriteerde onderzoeken door te zetten naar een regionaal IRC. Randvoorwaardelijk bij de monitoring is het vervangen van het huidige registratiesysteem (Luris) door een registratiemonitorings-systeem, in samenspraak met OM en politie. Tevens coördineert het LIRC de rechtshulpverzoeken waarbij meerdere regionale eenheden betrokken zijn. Dit gebeurt, waar nodig, in nauw overleg met het OM en AIRS (zie § 8.3.3). De landelijke eenheid fungeert voor internationale partners ten aanzien van de informatie-uitwisseling en rechtshulp als één centraal aanspreekpunt indien voor het buitenland niet duidelijk is tot wie zij zich moeten richten (het zogeheten 'single point of contact').
- Vredesmissies:
  - De politie levert een bijdrage aan de internationale rechtsorde door deelname aan vredesmissies. De politie adviseert de politiek over uitvoerbaarheid en structuur van missies.
  - Organisatie, coördinatie en logistiek van vredesmissies zijn belegd bij de landelijke eenheid, onder aansturing van de korpschef (zie § 8.3.9). Het zwaartepunt voor de werving en selectie in termen van expertise ligt binnen het PDC binnen de dienst HRM (zie § 9.5.1). De uitzendingenmanager binnen staf van de landelijke eenheid coördineert ten aanzien van de uitzendketen (voorbereiden, begeleiden en nazorg).
  - Het HRM-beleid van de politie voorziet ook in het functioneel en professioneel equiperen van politiemedewerkers voor internationale samenwerking.

---

<sup>59</sup> Op basis van de regeling van 23 september 2005, nr. 2005-0000214459, tot wijziging van de regeling nationale en bovenregionale recherche in verband met het opnemen van interregionale milieuteams en internationale rechtshulpcentra in de structuur van de bovenregionale recherche (van de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Veiligheid en Justitie; Stcrt. 30 september 2005 nr. 190).

De politie werkt op internationaal gebied onder andere samen met de ministeries van Veiligheid en Justitie, Buitenlandse Zaken en Defensie, het Landelijk Parket, het Functioneel Parket, de KMar, de PA, Europol, Interpol, Eurojust, Aquapol, Tispol, Railpol, Airpol, COSI, Noord-West Europese politiediensten en het Euregioonaal Politie Informatie- en Coördinatiecentrum (EPICC).

### **Thema 11: Bedrijfsvoering als professionele dienstverlener**

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 conform reële afspraken die zijn vastgelegd in de Diensten- en Productencatalogus (DPC). Dit alles zonder bureaucratisch te worden.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Er is sprake van een balans tussen flexibiliteit en gebondenheid. Deze balans geldt voor de Bedrijfsvoering zelf, maar ook voor de samenwerking met de Operatie. In de afstemming tussen de Operatie en Bedrijfsvoering wordt de optimale samenwerking gezocht in de uitvoering en het bedrijfsvoeringsbeleid (zie § 9.2).
- De professionaliteit gaat eveneens over de houding en het gedrag van bedrijfsvoeringsmedewerkers; niet alleen faciliteert de inrichting dit element, er wordt ook op gestuurd door leidinggevendenden.
- Er wordt ingespeeld op de wens flexibel te kunnen optreden op operationeel gebied. Bijzondere bedrijfsmiddelen zijn zo gespreid over het land dat ze snel kunnen worden ingezet met de juiste balans geconcentreerd - gedeconcentreerd (zie § 9.4).
- Er wordt zorg gedragen voor inzichtelijkheid in de wensen/vraag uit de Operatie. Aanspreekpunten binnen het PDC, zijnde de professionals en de accountmanagers, 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 en hebben kennis van de Operatie (zie § 9.2).
- Er is sprake van professionele ruimte voor de bedrijfsvoeringsmedewerkers waarbinnen zij vrijheid hebben te handelen en vanuit hun kennis en expertise de dienstverlening aan de afnemers invullen.
- Een deel van de bedrijfsvoering is 24/7 beschikbaar en inzetbaar (met name FM, Functioneel Beheer binnen IV en COM). Bij deze ondersteuning kan ook sprake zijn van opschalen, zoals inzetbare capaciteit bij SGB0's. Hierdoor wordt de continuïteit van de operationele werkzaamheden gewaarborgd. Standaardisatie helpt bij de mogelijkheden om snel en goed op te kunnen schalen (zie § 9.3).

### **Thema 12: Goed werkgever- en werknemerschap**

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), gekoppeld aan de Werkgeversvisie.<sup>60</sup> Goed werkgever- en werknemerschap gelden uiteraard voor het hele korps.

---

<sup>60</sup> Werkgeversvisie, juni 2008, RKC. De werkgeversvisie geeft de kaders voor het HRM-instrumentarium van de politie. Het uitgangspunt hierbij is dat medewerkers zelf verantwoordelijk zijn voor het blijvend leveren van goede prestaties. Leidinggevendenden geven hierbij de richting aan, sturen bij waar nodig en stimuleren de professionele ontwikkeling.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Het PDC ondersteunt zo veel mogelijk, zodat leidinggevend 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.
- De reductie van de regeldichtheid en -complexiteit is belegd als een essentiële opdracht binnen de directies en het PDC. Vanuit deze onderdelen is er sprake van het aanpakken van ongewenste effecten op een flexibele inzet van medewerkers in de Bedrijfsvoering. Regelgeving is zinnig en simpel 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. Meer focus op het sturen op resultaten en vanuit de transparantie zaken bespreekbaar maken, zijn hierbij belangrijke punten.
- De leidinggevende is verantwoordelijk voor de personele zorg en aansturing, het PDC werkt ondersteunend aan dit uitgangspunt.
- In het kader van goed werkgeverschap is professionele ruimte expliciet gekoppeld aan de verwachting over de te behalen uitkomsten en resultaten. Dit vraagt wat van medewerkers. Meer professionele ruimte betekent ook een stap naar voren maken. Initiatieven nemen, de samenwerking opzoeken, zorgen voor de eigen professionele ontwikkeling en de leidinggevende opzoeken als dilemma's en knelpunten ontstaan. Maar bovenal verantwoordelijk en aanspreekbaar willen zijn op het eigen handelen en de behaalde resultaten. Beleid, kaders en instrumenten van de directies zijn ondersteunend aan het bevorderen van deze professionele ontwikkeling. Uiteraard geldt eenzelfde verwachting naar medewerkers binnen het PDC.
- Het dienstverleningsmodel wordt toegepast met meerdere kanalen (bedrijfsvoeringsportal en Servicedesk en afspraken) en geeft medewerkers en leidinggevend de ruimte voor de invulling van hun verzoeken en vraagstukken (zie § 9.2).
- Op alle niveaus binnen het korps wordt medewerkerparticipatie vormgegeven door de inspraakmogelijkheden van de medezeggenschap en door het bewerkstelligen van een professionele dialoog waarbij leidinggevend zich laten voeden door meningen en visies van medewerkers en andersom. Dit zal in ieder geval gebeuren via werkoverleggen en via de reguliere personeelsgesprekken maar ook gewoon door aanspreekbaar te zijn op de werkvloer.<sup>61</sup>

### Thema 13: Kostenbewustzijn en efficiëntie

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 intact blijft. Voor het realiseren van besparingen is niet enkel inzicht in de kosten nodig, maar ook kostenbewustzijn bij medewerkers en leidinggevend. Kostenbewustzijn en efficiëntie gelden uiteraard voor het hele korps.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Bedrijfsvoeringsfuncties zijn zo veel mogelijk in het PDC gebundeld waarbij taken daar waar mogelijk centraal worden uitgevoerd. Het ontwerp voorziet in de gewenste bundeling van bedrijfsvoeringsprocessen, waarmee de condities worden geschapen om de besparingen van uiteindelijk € 230 miljoen structureel in de periode na 2015<sup>62</sup> te realiseren. De besparingen worden verder via de volgende lijnen gerealiseerd:
  - Standaardisatie van processen (zie § 9.3).
  - Reductie van overhead (zie § 9.4).
  - Automatisering van processen op basis van het uitgangspunt van een optimalisatie van het huidige applicatielandschap ('Best of Breed' of 'Best in Use')<sup>63</sup> en toepassing van een uniform, bedrijfsvoeringsbreed dienstverleningsmodel dat sterk leunt op de bedrijfsvoeringsportal (waaronder Management Self Service en Employee Self Service) en de telefonische Servicedesk (zie § 9.2).
  - Bundeling van kennis en expertise waardoor bijvoorbeeld inkoopvoordelen worden gerealiseerd (zie § 9.5.2).
  - Terugdringing van de bureaucratie en regeldichtheid.

<sup>61</sup> Zie Realisatieplan Nationale Politie voor een nadere uitwerking.

<sup>62</sup> Brief minister Veiligheid en Justitie - aangepaste planning producten KNP en veranderaanpak, 25 januari 2012.

<sup>63</sup> Best in Use - zie hiervoor ook het Aanvalsplan Informatievoorziening Politie 2011-2014.

- ICT-budgetsturing door onder meer het maken van keuzes en een helder onderscheid tussen vraag en aanbod (zie § 9.5.4 en 9.5.5).
- Het PDC is zodanig ingericht dat het toegankelijk, transparant, voorspelbaar en eenduidig is. Ten behoeve van het inzicht in de kosten worden de kosten zo veel mogelijk gedifferentieerd naar de diensten en de producten binnen de bedrijfsvoering. De kostensoorten worden op eenheidsniveau en op nationaal niveau inzichtelijk gemaakt. Daarnaast worden in ieder geval op een lager organisatieniveau kostensoorten inzichtelijk gemaakt wanneer deze een relatie hebben met de producten en diensten van het PDC. Deze informatiebehoefte wordt nog gedefinieerd en afgestemd met de korpsleiding en het ministerie van Veiligheid en Justitie. Vanuit dit inzicht wordt de koppeling gemaakt naar het kostenbewustzijn en het daadwerkelijk realiseren van besparingsdoelstellingen voor de Bedrijfsvoering.
- De planning-en-control (P&C)-cyclus geeft inzicht in de kosten en formatie aan de hand van periodieke prestatiedashboards en gesprekken tussen de eenheden en bedrijfsvoeringsvertegenwoordigers. Deze specifieke invulling is onderdeel van de reguliere P&C-gesprekken over de prestaties tussen de korpsleiding en de leiding van de eenheden. Waar mogelijk vindt interne en externe benchmarking plaats om binnen het PDC scherp te blijven op de mogelijkheden voor procesoptimalisatie en kostenreductie. De proactieve rol in de P&C-cyclus komt tot uitdrukking in de kerntaken.
- Er wordt een gestandaardiseerde en geoptimaliseerde procesarchitectuur toegepast in combinatie met een efficiënt dienstverleningsmodel (zie § 4.7, 9.2 en 9.3).

#### **Thema 14: Bedrijfsvoering in control**

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 directies en het PDC in staat zijn op basis van inzichten (historisch en toekomstgericht) onderbouwde beslissingen te nemen. De externe invulling van het in control zijn 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.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:

- Er is sprake van een eenduidige definitie van in control zijn:
  - Zorg dragen voor een gedegen totstandkoming van beleid en een rechtmatige uitvoering. Dus voorkomen van onregelmatigheden en onwenselijkheden (variërend van fraude, onjuist handelen, niet effectief tot niet efficiënt).
  - Tijdig signaleren van afwijkingen ten opzichte van planning/verwachting zodat bijsturing mogelijk is.
  - Tijdig signaleren van externe ontwikkelingen die vragen om bijstelling van beleid en uitvoering van beleid.
  - Realiseren van de doelstellingen op een effectieve en efficiënte wijze.
  - Zorg dragen voor een dusdanig inzicht in de wijze waarop beschikbare middelen worden ingezet, dat deze bruikbaar is voor het maken van prognoses of andere toekomstgerichte zaken.
- Er wordt een grondhouding van georganiseerd vertrouwen ontwikkeld binnen de directies en het PDC. Deze grondhouding dient niet te leiden tot naïef handelen. Deze grondhouding hangt tevens nauw samen met de strategische thema's van professionele dienstverlener en goed werkgever- en werknemerschap.
- Er wordt invulling gegeven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van Operatie en Bedrijfsvoering bij het in control zijn. De Operatie, het PDC en de (staf) korpsleiding vereisen een nationale informatievoorziening die het informatiegestuurd werken en de informatie- en intelligenceprocessen ondersteunt. De nationale informatiehuishouding wordt gerealiseerd middels het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014. De doelen daarvan zijn:
  - 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.
- Er wordt risicomanagement ontwikkeld als onderdeel van de sturing. Het toepassen van risicomanagement is een goed hulpmiddel om control op een effectieve wijze op en in te zetten. Uitgangspunt is dat de mate van inzet van beheersmaatregelen afhankelijk is van het risico dat de organisatie loopt. De aard van de risico's zal in de loop van de tijd veranderen als gevolg van de ontwikkelingen van het korps, maar ook als gevolg van veranderingen in de omgeving. Een goed stelsel van risicomanagement (herhalen en actualiseren) binnen het korps is daarom essentieel en is binnen de bedrijfsvoering ingebed (zie § 9.2).

## 4.7 Processen, kwaliteitsverbetering en innovatie

De standaardisatie van processen, kwaliteitsverbetering en innovatie vormen belangrijke succesfactoren voor het blijvend leren en verbeteren van de politieorganisatie. Onderstaand volgt een beschrijving van de wijze waarop dit is geborgd binnen het korps.

### 4.7.1 Processen

Het vertrouwen van burgers, het beeld van de politie als eenheid en de kwantitatieve en kwalitatieve prestaties van de politie worden in grote mate bepaald door de werking van de organisatie. Daarbij vraagt iedere veiligheidsvraag om een specifieke, op maat gesneden actie van de politie en haar partners. Deze eenmalige reactie van de politie op de situatie of vraag is een politiepad, dat bestaat uit een opeenvolging van werkprocessen. Vanuit het vakmanschap worden de juiste standaardwerkprocessen geselecteerd en ingekleurd om politiepaden te vormen die aansluiten bij de situatie. Op die manier wordt de kennis over het politiewerk opgebouwd en hergebruikt en is de politie voorspelbaar en betrouwbaar voor haar omgeving.

De vorming van de Nationale Politie levert een fundamentele verandering op voor het denken over organisatie en werkprocessen. Waar de inrichting voorheen een zaak was van 26 individuele korpsen, wordt nu één inrichting vastgesteld in dit Inrichtingsplan. Standaardwerkprocessen worden in lijn hiermee geconcretiseerd en zijn verbonden aan de organisatieonderdelen die ze uitvoeren. De concrete werking van de organisatie komt in beeld met behulp van in werkstromen gebundelde politiepaden. De beschrijving van hoe deze werkstromen<sup>64</sup> door de organisatie worden afgehandeld en gestuurd, is vastgelegd in de procesarchitectuur. Het Referentiemodel Bedrijfsprocessen Politie wordt vanuit deze gedachte doorontwikkeld (RBP 2012) om als onderdeel van de bedrijfsarchitectuur aan te sluiten op de behoefte van het korps. In het RBP 2012 staan concrete en ingerichte werkprocessen centraal, zoals het 'opnemen aangifte via internet' (zie bijlage 5). Binnen dit kader is de noodzaak onderkend om de professionele ruimte voor medewerkers te vergroten en om de administratieve lasten sterk te verminderen. De afspraken over werkprocessen beperken zich daarom zo veel mogelijk tot de hoofdlijnen. De medewerker past daarbinnen zijn vakmanschap toe door het vormgeven van een bij de situatie passende aanpak. Dit komt tot uitdrukking in de selectie van werkprocessen (interventies, methoden) en de concrete invulling hiervan tijdens de uitvoering. De ontwikkeling van vakmanschap en het vastleggen en ontsluiten van de kennis hierover vormt daarmee een aanvulling en verdieping op de beschikbare standaardwerkprocessen. Het samenspel dat zo tot stand komt, vormt de basis voor kwaliteitsverbetering vanuit het proces en het vakmanschap. Dit is het startpunt voor de vraagarticulatie ten behoeve van de informatievoorziening en andere onderdelen van de Bedrijfsvoering.

<sup>64</sup> Sommige werkstromen kennen een standaard afhandeling (bijvoorbeeld bekeuringen) en daardoor relatief vaste politiepaden, terwijl andere werkstromen (bijvoorbeeld de aanpak van overlastgevende jeugdgroepen, of grote opsporingsonderzoeken) een sterke variatie in de betreffende politiepaden laat zien.

## **Bedrijfsarchitectuur**

De politie vormt een complexe organisatie waarin veel ontwikkelingen tegelijk een rol spelen en veranderingen elkaar gemakkelijk raken en beïnvloeden. Verschillende veranderingen raken dezelfde werkprocessen. Zicht op deze samenhang moet ervoor zorgen dat de eenduidigheid in stand blijft en veranderingen elkaar kunnen versterken. Veel veranderingen raken meerdere onderdelen (diensten, afdelingen en teams) van zowel de Operatie als Bedrijfsvoering. Om de raakvlakken tussen ontwikkelingen en de kaders voor succesvolle ontwikkeling te besturen, is meer zicht nodig op de richting, inrichting en samenhang. De bedrijfsarchitectuur is hiervoor een nuttig instrument, dat de relaties tussen bijvoorbeeld het beleid inzake de dienstverlening, (werking van de) organisatie en de benodigde mensen en middelen (gevoed vanuit de onderdelen van het PDC) inzichtelijk maakt. Het ontwikkelen en gebruiken van het instrument bedrijfsarchitectuur vraagt samenwerking tussen de korpsstaf, de staven van de eenheden en de directies van de staf korpsleiding. Onder aansturing van de korpsstaf kan het instrument bedrijfsarchitectuur geleidelijk tot een volwassen niveau worden ontwikkeld, zodat sturing op ontwikkelingen leidt tot doelmatigheid en het behalen van strategische doelen dichterbij brengt.

### **Standaardisatie van processen**

De standaardinrichting van de organisatie wordt compleet gemaakt indien ook de werking van de organisatie wordt gestandaardiseerd voor zowel de Operatie als Bedrijfsvoering. Het gaat hierbij om de standaardisatie van de werking op hoofdlijnen, waarbij de nadruk ligt op de verdeling van het werk (de processen) over afdelingen, de onderlinge koppelvlakken en de wijze waarop coördinatie en sturing plaatsvinden. De wijze waarop specifieke problemen en delicten worden aangepakt, wordt hierbij overgelaten aan de professionals en besluitvorming in de operationele en tactische sturing. Dit is tevens onderwerp van de vakinhoudelijke ontwikkeling, die gestuurd wordt vanuit de directies. Het belangrijkste doel van de standaardisatie van werkprocessen is het voorspelbaar en eenduidig maken van de organisatie voor burgers, partners en gezag, mede conform het dienstverleningsconcept. Standaardiseren op hoofdlijnen vergroot de kans dat vanuit vakmanschap en professionele ruimte dezelfde uitkomsten worden bereikt zonder gedetailleerde voorschriften. Waar nodig, zijn van werkprocessen meerdere inrichtingsvarianten toegestaan, zodat recht wordt gedaan aan lokale verschillen (bijvoorbeeld stedelijk gebied tegenover landelijk gebied).

De standaardisatie van processen biedt de basis voor het verbeteren en leren in de toekomst, vanwege de helderheid over taal, werkwijze en context van veranderingen. Hiermee wordt ook invulling gegeven aan een randvoorwaarde voor de uitwisseling van personeel, eenduidige opleidingen en de beleidsmatige sturing op het PDC (inclusief informatievoorziening). Voor Bedrijfsvoering heeft de standaardisatie van werkprocessen tevens het doel om de doelmatigheid te verhogen.

Standaardisatie van werkprocessen op detailniveau (protocolleren) wordt zo veel mogelijk beperkt en hiervoor wordt alleen gekozen indien dit toegevoegde waarde oplevert, bijvoorbeeld voor het inperken van risico's voor medewerkers of bewijslast in de strafrechtketen.

Standaardisatie is de verantwoordelijkheid van de lijnchefs, met ondersteuning van de staf. Een vertegenwoordiging van chefs van de betrokken organisatieonderdelen ondersteunt (en valideert) als netwerk van experts de standaardwerkprocessen en voorgestelde aanpassingen daarin. Na besluitvorming door de korpsleiding worden gestandaardiseerde werkprocessen via de lijn geïmplementeerd.

Alle directies toetsen of het door hen ontwikkelde en door de korpsleiding vastgestelde beleid wordt uitgevoerd zoals afgesproken. Er is hier sprake van een vakinhoudelijke toetsing en voor zover nodig wordt er nader gestuurd op de eenduidigheid van werkprocessen.

Met behulp van periodieke audits wordt door de directies getoetst of de standaardprocessen gevolgd worden en of de werking de gewenste kwaliteit (extern) oplevert.

De aanpak van de initiële standaardisatie van processen vindt plaats in de realisatiefase van de Nationale Politie.

### **4.7.2 Kwaliteitsverbetering**

De organisatie kan altijd beter en moet meebewegen met ontwikkelingen in haar omgeving. Het verbeteren van werkprocessen en inrichting wordt vanuit een groot aantal gezichtspunten binnen en buiten de organisatie geïnitieerd en uitgewerkt, bijvoorbeeld vanuit de thema's van portefeuillehouders



binnen de korpsleiding. Tevens vinden verbeteringen plaats op alle schaalniveaus in de organisatie. De uitdaging is om hierin samenhang en synergie te bereiken, met veel ruimte voor verbeteren op operationeel niveau.

Beleidsontwikkeling vindt plaats in de lijn onder verantwoordelijkheid van de leden van de korpsleiding en met betrokkenheid van de politiechefs. De eindverantwoordelijkheid voor de resultaten van het korps berust bij de korpschef. Er is een taakverdeling tussen leden van de korpsleiding voor wat betreft inhoudelijke portefeuilles. Vanwege de 'span of control' worden onderwerpen onder verantwoordelijkheid van de korpsleiding uitgevoerd door de politiechefs, respectievelijk door de directeurs van de directies.

### **Continu verbeteren in het werk**

De meest basale vorm van verbeteren vindt plaats via procesmatig werken bij de uitvoering van het werk in de basis van de organisatie: iedere medewerker is in gesprek met zijn leveranciers en afnemers bij het werk dat hij uitvoert met het uiteindelijke externe resultaat voor de burger, partner, of afnemer van een interne dienst voor ogen. In dit gesprek worden onderlinge eisen en wensen duidelijk en geeft men elkaar feedback op de onderling overgedragen producten en informatie.

Leidinggevenden faciliteren deze operationele basis voor het verbeteren van de kwaliteit, bijvoorbeeld door hiervoor in het werkoverleg ruimte te maken en door medewerkers hierop aan te spreken.

### **Lokale verbeteringen**

De tweede vorm van verbeteren vindt plaats via activiteiten en kleine projecten in teams, afdelingen en diensten binnen de kaders van de afgesproken standaarden. Op basis van een kort verbetervoorstel wordt vanuit het werk (bottom-up) aan een lokale verbetering gewerkt. Besluitvorming vindt plaats door de betreffende lijnchef(s). Bij deze verbeteringen spelen onder meer de operationeel en bedrijfsvoeringsspecialisten een belangrijke rol als trekker of ondersteuner. Teams of afdelingen met een kwaliteitsrol spelen bij deze activiteiten een rol. Resultaten van verbeteringen (en andere inspirerende verhalen) worden gepubliceerd bij de betreffende werkprocessen, zodat deze indien gewenst overgenomen kunnen worden door anderen. Gepubliceerde verbeteringen kunnen aanleiding zijn om over te gaan tot aanpassingen/of aanvulling van de standaarden. Het initiatief hiertoe wordt genomen door de directies, de korpsstaf of leden van de betreffende netwerken van experts op basis van de gepubliceerde verbeteringen. Besluitvorming over aanpassingen in standaarden vindt plaats door de korpsleiding, na validatie door het netwerk van experts (zie standaardisatie van processen, § 4.7.1).

### **Grotere verbeteringen**

Indien een verbetering/aanpassing van afgesproken standaarden (op hoofdlijnen) of grote wijzigingen in de diensten<sup>65</sup> van het PDC nodig maakt, moet worden opgeschaald naar nationaal niveau. Een dergelijke verbetering kan leiden tot aanpassingen die op meer plaatsen geïmplementeerd moeten worden en de consequenties daarvan kunnen groot zijn. Dit vraagt een beleidsaanpassing, die voorbereid wordt door de directies. De besluitvorming over deze ontwikkelingen geschiedt door de korpsleiding na toetsing door de korpsstaf op samenhang en consequenties via de bedrijfsarchitectuur en na advies van het betreffende netwerk van experts. Deze verbeteringen worden projectmatig aangestuurd, waarbij nadrukkelijk ruimte is voor het ontwikkelen en in de werkpraktijk realiseren van de gewenste oplossingen binnen een of meer eenheden. Indien een project leidt tot de keuze voor aangepaste standaarden, dan worden deze aanpassingen verwerkt in de standaardprocessen en geïmplementeerd via de lijn. Het project vervult hierin waar nodig een ondersteunende rol. Aanpassingen op basis van gewijzigde wet- en regelgeving of door afspraken met partners worden op initiatief van de korpsleiding (met ondersteuning van de directies, de korpsstaf en eventuele portefeuillehouder) geïmplementeerd. Afhankelijk van de omvang van de verandering geldt de daarbij passende aanpak uit deze paragraaf.

Er wordt onderzocht of het mogelijk is veranderingen in processen releasematig (bijvoorbeeld eens per kwartaal) aan te bieden aan de betrokken onderdelen.

---

<sup>65</sup> Wijzigen van diensten in het PDC is een apart proces dat reeds is beschreven. Niet iedere wijziging van een dienst hoeft een 'grotere verbetering' te zijn.

## **Herontwerp**

Sommige verbeteringen krijgen het karakter van een herontwerp, waarbij een groter aantal processen ingrijpende veranderingen ondergaat (bijvoorbeeld bij de implementatie van het ZSM-concept). Deze verbeteringen worden vormgegeven via een programmatische aanpak op nationaal niveau en gerealiseerd onder verantwoordelijkheid van een portefeuillehouder in de korpsleiding. Prioritering vindt plaats aan de hand van de strategische doelstellingen van het korps.

Een herontwerp leidt tot aanpassing van de procesarchitectuur en andere onderdelen van de bedrijfsarchitectuur. Indien de consequenties van het herontwerp niet voldoende duidelijk zijn, wordt in een vooronderzoek of proeftuin nader onderzoek gedaan naar de oplossingsrichting en de consequenties ervan.

Een grote verandering heeft ook grote consequenties in de uitvoerende organisatie. Het behalen van de doelen met behulp van aangeleverde resultaten (uit projecten) wordt geborgd in de lijn (batenmanagement). De directies volgen of het afgesproken beleid wordt gerealiseerd in de respectievelijke eenheden (operationeel en PDC). De korpsstaf draagt zorg voor het meten van de voortgang van resultaten en doelen.

## **Kwaliteitsstelsel**

Ter completering van (en in aansluiting op) de aanpak voor kwaliteitsverbetering wordt een nieuw kwaliteitsstelsel ontwikkeld, dat met een brede scope kijkt naar de verbetering van kwaliteit. Het bestaande kwaliteitsstelsel op basis van het INK Managementmodel wordt hierdoor vervangen. De Inspectie van Veiligheid en Justitie (voorheen IOOV) heeft de wettelijke taak om toe te zien op het kwaliteitsstelsel van de politie en ziet erop toe dat er systematisch aan verbetering van de kwaliteit wordt gewerkt. In de staf korpsleiding en staven van de eenheden en het PDC is de ondersteuning voor kwaliteitsverbeteringen en het kwaliteitsstelsel geborgd.

## **Vakinhoudelijke ontwikkeling**

Naast de kwaliteitsverbetering vanuit procesoriëntatie verbetert de kwaliteit ook door vakinhoudelijke ontwikkeling, onder andere door de operationele en bedrijfsvoeringsexperts en -specialisten. Waar de standaardprocessen de kaders geven voor de uitvoering en sturing van het werk, wordt vanuit de vakinhoud de concrete invulling van het werk vormgegeven. Ook hierin zijn verschillende niveaus te onderkennen.

Iedere professional ontwikkelt zichzelf binnen zijn vakgebied, door het verwerven van kennis en vaardigheden binnen en buiten het werk. Concrete ervaringen spelen hierin een belangrijke rol. Binnen netwerken van professionals die elkaar fysiek of virtueel ontmoeten, worden kennis en ervaringen gedeeld. Zaken die hiervoor in aanmerking komen, worden tot standaard verheven door (formele) publicatie. Hiervoor wordt een voorziening getroffen.

Indien grotere veranderingen in het vakmanschap ontstaan door praktijkervaring of onderzoek, krijgt dit in (aanvullende) opleidingen zijn beslag.

### **4.7.3 Innovatie**

Er is sprake van innovatie voor de politie indien door een nieuwe toepassing van (wetenschappelijke) inzichten of technologie fundamenteel andere werkwijzen of hulpmiddelen tot stand komen. Dit kan zowel impact hebben op de werkprocessen als op de vakontwikkeling. Veel innovaties komen van buiten de politie en worden aangereikt door (kennis)partners. Het onderscheid tussen (grote) verbeteringen en innovatie is niet altijd scherp te maken. Wel is het zo, dat de toepassing van nieuwe technologie of wetenschappelijke kennis doorgaans meer onzekerheid en risico oplevert. Dit stelt eisen aan de sturing en het omgaan met verwachtingen: een kwaliteitsverbetering moet tot resultaat leiden, bij innovatie is dat (vooraf) niet altijd zeker. Indien voldoende zekerheid is verkregen over de aanpak en opbrengsten kan de aanpak van (kleinere of grotere) kwaliteitsverbetering worden gevolgd. Innovatie komt hetzij voort uit strategische en beleidsmatige overwegingen om de visie en ambitie te realiseren (top-down), hetzij uit technologiegedreven overwegingen. Dit vraagt een andere besturing dan de bottom-upkwaliteitsverbetering.

## **Top-downinnovatie**

De top-downinnovatie is de innovatie die vanuit visie op maatschappelijke ontwikkelingen en vanuit visie op de ontwikkeling van de rol van de politie daarin in gang wordt gezet. De korpsleiding stuurt op innovatie in werkprocessen of in de techniek om meer rendement uit haar doelstellingen (onder meer landelijke prioriteiten minister, strategische thema's of doelen Nationale Politie) te halen. De korpsleiding stelt hier budget voor beschikbaar aan de directies. Het betreft hier de daadwerkelijke vernieuwingen die inbreken op bestaande methoden en technieken. De hieraan verbonden risico's zijn groter, de voorspelbaarheid kleiner, de weg onzekerder, maar de mogelijke revenuen veel groter. De korpsleiding is dan ook besluitvormend en de innovatie is tevens op dat niveau geborgd. In de korpsstaf wordt dit proces ondersteund en gekoppeld aan de doelen en prioriteiten van de jaarcyclus.

## **Technologiegedreven innovatie**

De technologiegedreven innovatie (technology-push) is te baseren op de periodieke schouw van de wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen. Daarbij is het de uitdaging om te herkennen welke ontwikkelingen in de wetenschap of technologie voor de politie meerwaarde kunnen bieden en te beoordelen of en, zo ja, wanneer daarop in te stappen. Dit betreft niet alleen technologie, maar ook andere wetenschappelijke ontwikkelingen. De technologie speelt hierbij echter een vooraanstaande rol. De op deze wijze ontwikkelde en te ontwikkelen technologieën en tactieken zorgen tevens voor toegang tot de internationale top van het politiewerk. Die 'ruil'markt, waar Nederland nu nog een vooraanstaande positie heeft, vereist een actieve en ontwikkelgerichte rol en het streven naar excellentie op specifieke terreinen. De toegang tot veel buitenlandse en soms bijzonder hoogwaardige nieuwe ontwikkelingen is immers geen eenrichtingsverkeer.

De technologische ontwikkelingen spelen zich vaak af in de opsporing en informatie-inwinning. Het onderwerp, de nieuwe tactiek en technologie vragen om maximaal rendement en deze lenen zich vanwege de heimelijkheid niet voor een breed gedragen besturingsmodel. Deze innovatie is om die reden dan ook belegd bij de DLOS van de landelijke eenheid.

Onder verantwoordelijkheid van de CIO vindt innovatie plaats in de ICT-infrastructuur en in ICT-hulpmiddelen die moeten passen op de infrastructuur. Hier vormen standaardisatie, efficiëntie en beheer(s)baarheid de criteria.

## **Programmatische aanpak**

Een innovatieprogramma voor een omvangrijke organisatie als de politie vraagt niet alleen om een heldere innovatiestrategie en een substantieel budget om betekenisvolle initiatieven te nemen, maar ook om een goed doordachte methodische opzet. Vanwege de beperkte absorptiekracht van de politieorganisatie in een tijd van verandering, wordt het aantal innovatie-initiatieven beperkt. Dat vraagt om een door de korpschef vastgesteld strategisch beleidskader waarin de hoofdlijnen van een innovatieprogramma zijn vastgelegd. De korpsleiding stuurt in dit plan met gerichte investeringen in innovatie om de resultaten te verbeteren in lijn met de strategische doelstellingen. De ondersteuning hiervoor is geborgd in de staf korpsleiding.

## 5. INRICHTING STURING NATIONALE POLITIE

### Resultaat centraal

#### 5.1 Inleiding

De implementatie van het wetsvoorstel voor een nationale politieorganisatie heeft als doel de politie beter toe te rusten op het veiliger maken van Nederland en het geven van meer ruimte voor de professionaliteit van de politie. De taak voor de politie blijft onveranderd: in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels zorgen voor de handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven. De restricties ‘in overeenstemming met de geldende rechtsregels’, ‘in ondergeschiktheid aan het bevoegde gezag’ en de expliciete benoeming van de politietaak vormen voor een belangrijk deel de staatsrechtelijke inbedding van de politie. Deze staatsrechtelijke inbedding vormt het constitutionele kader waarbinnen de politie haar taken uitvoert en waar zij – vanwege de kenmerken van de democratische rechtsstaat – haar legitimiteit aan ontleent. Juist voor de politie is deze staatsrechtelijke inbedding belangrijk. De politie bekleedt de zwaarmacht in onze samenleving: zij is bevoegd om opsporingsbevoegdheden aan te wenden en geweldsmiddelen te gebruiken indien dat nodig is bij haar taakuitoefening. Gelet op de belangrijke taak van de politie en de impact die opsporingsbevoegdheden en geweldsmiddelen kunnen hebben op de burger, dient de politie zodanig ingebed te zijn dat democratische en rechtsstatelijke sturing en verantwoording mogelijk is. Deze inbedding vormt de legitimiteit voor de taakuitvoering door de politie en de sturing daarop door gezagsdragers. Het beheer van de politie wordt op nationaal niveau belegd: democratische controle hierover vindt via de politiek verantwoordelijke minister plaats.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de inrichting van de sturing op en binnen het korps. Hierbij zijn de gedeelde beelden over sturing, zoals deze naar aanleiding van de strategische conferentie over de Nationale Politie d.d. 21 november 2011 zijn vastgelegd in de ‘notitie voor de tweede strategische conferentie Nationale Politie (‘Wassenaarnotitie’)<sup>66</sup>, cursief opgenomen. In § 5.2 wordt ingegaan op de sturing op het korps. In § 5.3 is de sturing binnen het korps beschreven. De integrale samenwerking bij veiligheidsproblemen volgt in § 5.4.

#### 5.2 Sturing op de politie

In het wetsvoorstel Politiewet 2012 wordt, evenals in de Politiewet 1993, onderscheid gemaakt tussen sturing op de taakuitvoering en sturing op het beheer.<sup>67</sup> De sturing op de taakuitoefening geschiedt door de gezagsdragers en de ministers zoals wettelijk vastgelegd. Het gezag over de Nationale Politie is ongewijzigd ten opzichte van de Politiewet 1993. Wel is het beheer over de politie gewijzigd en vereenvoudigd. Het beheer is binnen de Nationale Politie centraal georganiseerd onder politieke verantwoordelijkheid van de minister.

Dit Inrichtingsplan is gebaseerd op het wetsontwerp Politiewet 2012 zoals dat is aangenomen door de Eerste Kamer en Tweede Kamer. In de nadere Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer d.d. 14 juni 2012, heeft de minister van Veiligheid en Justitie een aantal wijzigingen van de wet voorgesteld, dat tot doel heeft de bijzondere positie van de korpschef ten opzichte van de minister te verduidelijken, de rol van het parlement ten aanzien van het beheer te versterken, de positie van de regioburgemeester te verbeteren en de invloed van het gezag op het beheer te vergroten. Het wetsvoorstel dat op deze wijzigingen ziet is op 14 september 2012 bij de Tweede Kamer ingediend.<sup>68</sup> Omdat het parlementaire proces nog niet is afgerond, zijn deze voorgestelde wetswijzigingen nog niet verwerkt in dit Inrichtingsplan.

<sup>66</sup> Kamerstukken I, 2011/12, 30.880 (bijlage bij) H.

<sup>67</sup> De definities voor gezag, beleid en beheer zijn ontleend aan: Politie, studies over haar werking en organisatie: redactie C.J.F.C. Fijnaut, E.R. Muller, U. Rosenthal en E.J. van der Torre (2007).

<sup>68</sup> Kamerstukken 33368.

Hieronder wordt als eerste kort ingegaan op de begrippen gezag, beheer en beleid. Vervolgens is de sturing door het gezag – de burgemeester en de Officier van Justitie (OvJ) op lokaal niveau en de burgemeesters en de Hoofdofficier van Justitie (HOvJ) op regionaal niveau – beschreven evenals de sturing door het gezag op de landelijke eenheid. Daarna wordt de sturing door de minister van Veiligheid en Justitie beschreven. Tot slot wordt in aparte paragrafen ingegaan op de sturing op de taken die vallen onder het gezag van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV), op de sturing van de politieke vreemdelingentaak door de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel en tot slot op de sturing op de taken voortvloeiend uit de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002 (WIV 2002) door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

Gezag is de beslissingsbevoegdheid over de daadwerkelijke inzet van de politie. De burgemeester heeft het gezag voor wat betreft de openbare orde en de hulpverlening en de OvJ heeft het gezag voor wat betreft de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde en overige taken ten dienste van de justitie (tenzij in enige wet anders is bepaald). De burgemeester en de OvJ oefenen hun gezag uit op lokaal niveau.

Beheer is de zorg voor de organisatie en instandhouding van het politiekorps en de bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen opdat het korps zo doelmatig mogelijk functioneert. Het beheer staat ten dienste van het gezag en schept de randvoorwaarden voor een goede taakuitvoering. Het beheer draagt er zorg voor dat de politie zo doeltreffend mogelijk functioneert. Bij de inrichting van de sturing is de verbinding tussen het beheer en het gezag zo veel mogelijk gemaakt, zonder dat de beheerder op de stoel van de gezagsdrager gaat zitten, en vice versa. Hiermee zouden namelijk de voordelen van het centrale beheer teniet worden gedaan.

Beleid betreft het formuleren van doelstellingen en het aangeven van de wijze waarop (en de middelen waarmee) deze dienen te worden bereikt. Beleid kan zowel betrekking hebben op het beheer (bijvoorbeeld personeelsbeleid en Informatie- en Communicatietechnologie (ICT)-beleid) als op de taakuitvoering (bijvoorbeeld milieubeleid, beleid omtrent gebruik geweldsmiddelen, of beleid voor aanpak hennepcultuur).

## 5.2.1 Sturing door gezag op regionale eenheden

Over de sturing op de politie heeft de minister van Veiligheid en Justitie in samenspraak met de regioburgemeesters en de voorzitter van het College van procureurs-generaal (PG's) in 2011 een aparte notitie opgesteld. Deze notitie is op 21 november 2011 vastgesteld naar aanleiding van een strategische conferentie in Wassenaar over de Nationale Politie (en wordt sindsdien aangehaald als de 'Wassenaarnotitie'). Hieronder en in § 5.2.3 is die tekst uit genoemde Wassenaarnotitie integraal opgenomen.

### **Sturing door het lokale gezag**

#### **gezag**

- *Een cruciaal en onomstreden uitgangspunt bij het wetsvoorstel is dat het gezag ongewijzigd blijft. De burgemeester heeft het gezag over de openbare orde en de hulpverlening. De officier van Justitie heeft het gezag over de strafrechtelijke handhaving. In de "driehoek'en' bepalen de burgemeester en de officier van justitie de inzet en het beleid ten aanzien van de taakuitvoering van de politie.*
- *Niemand anders kan treden in het gezag van burgemeester en officier van justitie. Het lokale gezag bepaalt wat de politie lokaal doet. Dat bepaalt de wet.*
- *De minister van V en J stelt via zijn beheersverantwoordelijkheden de gezagsdragers in staat hun gezag uit te oefenen. Ofwel: "de minister bepaalt wat de politie kan, het gezag wat de politie doet".*
- *Politiechefs en chefs basisteams verantwoorden zich voor de uitvoering van de door het gezag opgedragen taken vanzelfsprekend tegenover het gezag. Het gezag heeft altijd een duidelijk aanspreekpunt bij de politie met voldoende mandaat. Dit betekent ook dat noch institutioneel, noch 'cultureel' een verwijdering mag en zal ontstaan tussen politie en gezag.*

#### *“driehoeken”*

- In de lokale ‘driehoek’ worden, op basis van het door de gemeenteraad vastgestelde integraal veiligheidsplan van de gemeente en de OM-doelstellingen ten behoeve van de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde, afspraken gemaakt over de inzet van de politie alsook over het lokale beleid ten aanzien van de taakuitvoering door de politie. Het gezag gaat dus over de concrete inzet van de politie. Het ligt daarbij voor de hand dat de burgemeester en het OM over en weer betrokken zijn bij het opstellen van de plannen, bijvoorbeeld door het uitwisselen en bespreken van criminaliteitsanalyses en veiligheidsscans.*
- Het ‘driehoek’soverleg wordt op deze manier het versterkte gremium om de politie lokaal aan te sturen.*
- Door de koppeling van de inzet van de operationele politiecapaciteit aan de doelen van het integrale veiligheidsplan wordt de politiezorg binnen de gemeenten beter afgestemd op lokale wensen en behoeften. De afspraken die door de ‘driehoek’ worden gemaakt kunnen bijvoorbeeld gaan over de prioriteiten voor de inzet van de politie, het dienstverleningsniveau van politie aan burgers, zoals aangiffemogelijkheden, (tijden van) bereikbaarheid en beschikbaarheid, samenwerking met toezichts- en handhavingdiensten en private partijen en informatie-uitwisseling. Hiermee bindt het gezag de politie aan de lokale wensen en behoeften en is een basis van de politiezorg in de gemeente geregeld. Het is hierbij van belang de afspraken zo veel mogelijk te formuleren in prestaties die van de politie worden verwacht: welke bijdrage aan de lokale veiligheid dient de politie te leveren? De rol van het gezag hierin is om te bepalen welke prestaties het van de politie verwacht en daarop te sturen. Hoe concreter de gevraagde prestaties van de politie worden beschreven, hoe makkelijker het is voor het gezag de politie hierop aan te spreken en verantwoording te laten afleggen.*

#### *capaciteit*

- Politiecapaciteit is per definitie schaars. Het is daarom van belang dat het gezag zich rekenschap geeft van de mogelijkheden, ook capaciteits, die de politie heeft om haar opdracht uit te voeren. Als dat niet zou gebeuren kan de situatie ontstaan dat aan de politie meer wordt gevraagd dan dat zij kan leveren. De lokale politiechef heeft hierin een belangrijke adviserende rol.*
- De vorming van robuuste basisteams maakt dat deze meer dan in de huidige situatie de opdrachten van het gezag kunnen waarmaken. Indien de capaciteit in incidentele gevallen tekortschiet, dan zal dit eerst op districtsniveau en vervolgens op regionaal niveau worden opgelost. Het werken met flexibele capaciteit op districtsniveau maakt dit mogelijk. De inzet van deze capaciteit vindt plaats in opdracht van het gezag.*
- Indien de betreffende gezagsdragers er onderling niet dreigen uit te komen, heeft de regioburgemeester een bemiddelende rol. De inzet van de regioburgemeester in deze fase is erop gericht binnen de regionale eenheid een oplossing te vinden. Indien bovenlokale coördinatie noodzakelijk is kan daarover op verschillende door de betrokken gezagsdragers zelf gekozen niveaus overleg worden gevoerd. Herschikking van capaciteit binnen de regionale eenheid is aan de gezagsdragers, met een aan het regionale beleidsplan verbonden bijzondere –beslissende– rol voor de regioburgemeester en de hoofdofficier van justitie.*
- Mocht het niet lukken om binnen de regionale eenheid een oplossing te vinden voor de behoefte aan extra capaciteit, dan kan de burgemeester of hoofdofficier van justitie een verzoek om bijstand indienen bij de korpschef. De regioburgemeester dient hier vooraf zijn zienswijze op te geven (behoudens in spoedeisende gevallen; art. 56). De korpschef dient aan deze zienswijze uitvoering te geven. Kan of wil de korpschef het verzoek om zwaarwegende redenen niet honoreren, dan kan de burgemeester of hoofdofficier van justitie beroep instellen bij de minister. Deze kan de korpschef een aanwijzing geven. Op deze wijze is ook bijstandsverlening, net als alle andere inzet van de politie, altijd uiteindelijk een bestuurlijke beslissing en geen besluit van de politie zelf.*

#### *incidenten*

- Lokale incidenten worden vanzelfsprekend op lokaal niveau aangepakt, onder verantwoordelijkheid van het lokale gezag.*
- De politie informeert het lokale gezag. Mocht het nodig zijn de minister over lokale incidenten informatie te verstrekken, dan loopt de informatieverstrekking aan de minister via het gezag. Dit neemt niet weg dat de politie ook informatie kan verstrekken aan de minister: dat zal gaan om beheersaangelegenheden. De minister is alleen in beeld voor zover een lokaal incident landelijke*

*uitstraling heeft (bijv. indien het incident een schokgolf veroorzaakt in de samenleving of het incident ook in andere regionale eenheden dreigt), indien beheersaangelegenheden aan het incident verbonden zijn, indien het incident de stelselverantwoordelijkheid van de minister raakt ofwel inzet van zijn bevoegdheden met betrekking tot bijstand vergt.*

#### **gemeenteraad**

- *De gemeenteraad stelt het integraal veiligheidsplan vast. Het integraal veiligheidsplan is de basis voor de lokale aansturing van de politie.*
- *De burgemeester legt aan de gemeenteraad verantwoording af over het door hem gevoerde gezag, waaronder zijn inzet van de politie en de wijze van optreden van de politie bij openbare orde handhaving. Het integraal lokaal veiligheidsplan, het (jaarlijks) inlichten van de gemeenteraad door de burgemeester over wat hij in zijn gemeentelijke regierol heeft verricht en het horen van de gemeenteraad over het ontwerp-regionale beleidsplan verstevigen de democratische verantwoording.*

#### **Sturing op regionaal niveau**

##### **regioburgemeester**

- *De regioburgemeester is het bestuurlijke aanspreekpunt in de regionale eenheden, zowel voor de minister van V en J als voor de andere burgemeesters. De regioburgemeester spreekt mede namens de andere burgemeesters in het overleg met de minister over onder andere de landelijke doelstellingen en het beheer van de politie. Ook voor het OM is de regioburgemeester aanspreekpunt, bijvoorbeeld voor de bestuurlijke aanpak van georganiseerde criminaliteit.*
- *De rol van de regioburgemeester is divers. Hij is binnen de regionale eenheid adviseur, initiator, coördinator en bemiddelaar, hij geeft zijn zienswijze, maar hij dient, indien nodig, ook 'knopen door te hakken'. Hij heeft daartoe enerzijds bevoegdheden, maar moet richting andere burgemeesters en hoofdofficier van justitie ook op basis van natuurlijk gezag deze diverse rollen spelen en knopen doorhakken. Of het nu gaat om het opstellen en vaststellen van het regionale beleidsplan, om het interveniëren bij onderlinge capaciteitsdiscussies tussen burgemeesters, de regioburgemeester (en niet de regionale politiechef) is dan de functionaris die in positie is om bestuurlijk te acteren en knopen door te hakken. De wettelijke basis is niet alleen art. 39, maar tevens art. 56.*

##### **regionaal beleidsplan**

- *De burgemeesters en de hoofdofficier van justitie overleggen tenminste eenmaal in de vier jaar over het vaststellen van het regionale beleidsplan en jaarlijks over het vaststellen van het jaarverslag van de regionale eenheid. De burgemeesters en de hoofdofficier van justitie kunnen daarnaast uiteraard naar eigen behoefte vaker bijeen komen. De schaal waarop is aan de gezagsdragers zelf.*
- *Ook in de voorbereiding van de totstandkoming van het beleidsplan van de regionale eenheid kunnen de burgemeesters binnen de regionale eenheden desgewenst op kleinere schaal overleggen en tot voorafstemming komen. Ook voor het bespreken en onderling afstemmen van allerlei veiligheidsvraagstukken kan op kleinere schaal worden overlegd. Hiervoor kan bijvoorbeeld de schaal van de veiligheidsregio's worden benut.*
- *Via het regionale beleidsplan wordt gestuurd op de prioriteiten en doelstellingen voor de regionale eenheid. Het ligt voor de hand dat het regionale beleidsplan ingaat op bovenlokale veiligheidsvraagstukken zoals de aanpak van criminaliteit, problematiek op het gebied van jeugd, de aanpak van drugs en dergelijke. Ook hier is het van belang dat de gevraagde prestaties van de politie centraal staan. De prioritering en aanpak van deze veiligheidsvraagstukken wordt gebaseerd op de integrale veiligheidsplannen van de verschillende gemeenten en het beleidsplan van het OM en kent dus een 'bottom-up'-karakter. Hiernaast worden in ieder geval de doelstellingen die door de minister van Veiligheid en Justitie aan de regionale eenheid zijn toebedeeld als aandeel in de landelijke doelstellingen opgenomen.*
- *De burgemeesters en de hoofdofficier van justitie verdelen in het regionaal beleidsplan de beschikbare operationele sterkte over de onderdelen van de regionale eenheid. De politiechef treedt hierbij op als adviseur. Hiertoe voeren de burgemeesters en hoofdofficier van justitie overleg. De minister, op aangeven van de korpschef en na advies van de gezagen, bepaalt (zie 'sturing op landelijk niveau') welke onderdelen er zijn (basisteams, recherche), de burgemeesters*

*en de hoofdofficier van justitie bepalen de omvang van deze onderdelen op basis van de beschikbare operationele sterkte binnen de regionale eenheid.*

- *De regionale beleidsplannen zijn bedoeld voor een periode van 4 jaar. Jaarlijkse herijking is natuurlijk mogelijk. De cyclus van de regionale beleidsplannen wordt gekoppeld aan het ritme van de gemeenteraadsverkiezingen. Verandering van de regionale/bovenlokale en/of landelijke doelstellingen van de politie leiden tot bijstelling van de plannen. Het proces daartoe is aan de gezagsdragers die een pragmatische invulling kunnen geven aan dat proces.*
- *De regioburgemeester en hoofdofficier van justitie overleggen regelmatig met de politiefchef over de uitvoering van het beleidsplan.*

Ten aanzien van het beleidsplan is tevens van belang om een verbinding te leggen met de veiligheidsregio's en de activiteiten van de politie met betrekking tot rampenbestrijding en crisisbeheersing. De veiligheidsregio stelt immers ook eenmaal per vier jaar een beleidsplan op, waarin zij onder meer ingaat op de operationele prestaties van de politie in het kader van de rampenbestrijding en crisisbeheersing. Beide beleidsplannen moeten derhalve in goed overleg tot stand worden gebracht.

## **5.2.2 Sturing door gezag op landelijke eenheid**

De landelijke eenheid is belast met de landelijke en specialistische uitvoering van politietaken. Hierbij werkt de landelijke eenheid samen met de regionale eenheden, de Koninklijke Marechaussee (KMar) en anderen die tot opsporing van strafbare feiten bevoegd zijn volgens het Wetboek van Strafvordering. Ook is de landelijke eenheid belast met het verzamelen, registreren, bewerken, beheren, analyseren en verstrekken van informatie en het verrichten van andere ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van haar taakuitvoering. Tevens is de landelijke eenheid belast met het waken over de veiligheid van aangewezen leden van het Koninklijk Huis en andere door onze minister aangewezen personen. De landelijke eenheid heeft een breed scala aan taken die over heel Nederland kunnen worden uitgevoerd. De verschillende taken worden uitgevoerd onder het gezag van verschillende gezagsdragers.

Om de invulling van deze taken inzichtelijk te maken, stelt de landelijke eenheid – hoewel niet wettelijk verplicht – analoog aan de regionale eenheden eens in de vier jaar een beleidsplan en jaarlijks een jaarverslag op. Het beleidsplan van de landelijke eenheid bevat de doelstellingen voor de landelijke eenheid op het terrein van de taakuitvoering. Het beleidsplan heeft, evenals de beleidsplannen van de regionale eenheden, betrekking op de verdeling van de beschikbare politiesterkte over de diensten van de landelijke eenheid. Het beleidsplan van de landelijke eenheid en de beleidsplannen van de regionale eenheden dienen gezamenlijk bij te dragen aan de realisatie van de landelijke doelstellingen. De minister zal bij de aansturing van of in zijn overleg met de ketenpartners van de politie zorg dragen voor een goede aansluiting en opvolging van de landelijke beleidsdoelstellingen van de politie bij de doelstellingen van die ketenpartners.

Om de bestuurlijke lasten beperkt te houden, neemt de politiefchef van de landelijke eenheid het voortouw bij het opstellen van het ontwerpbeleidsplan van de landelijke eenheid. De wensen van de gezagsdragers zijn uitgangspunt bij het opstellen van het ontwerpbeleidsplan. De politiefchef draagt er zorg voor dat het ontwerpbeleidsplan voldoet aan de door de minister en de korpschef vastgestelde beheersmatige kaders en de door de minister vastgestelde doelstellingen voor de landelijke eenheid. Het ontwerpbeleidsplan wordt ter instemming voorgelegd aan de meest direct betrokken gezagsdragers van de landelijke eenheid. Op het terrein van de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde wordt het ontwerpbeleidsplan aangeboden aan de HOvJ van het Landelijk Parket zodat deze dit kan afstemmen binnen zijn organisatie (met in ieder geval het Landelijk Parket en het Functioneel Parket). Ook wordt het plan ter instemming voorgelegd aan de NCTV die gezagsdrager is op het terrein van bewaken en beveiligen, de inzet van de dienst Speciale Interventies (DSI) en het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC). Deze gezagsdrager voert periodiek overleg met het taakhoudende lid van de korpsleiding en de politiefchef van de landelijke eenheid over (het beleid ten aanzien van) de taakuitvoering door de landelijke eenheid op dit gebied.

Het beleidsplan van de landelijke eenheid wordt voorafgaand aan de vaststelling ter bespreking en advisering voorgelegd aan het overleg dat de minister van Veiligheid en Justitie op grond van 'artikel 19-overleg' heeft met de regioburgemeesters en de voorzitter van het College van PG's.



Wat betreft de aansturing van de landelijke eenheid waar het gaat om de taakuitvoering zijn de uitgangspunten ten behoeve van deze sturing de volgende:

- De regionale en landelijke eenheden zijn onderdelen van één korps. De betrokkenheid van de minister bij deze onderdelen ziet vooral op het beheer en wat betreft de taakuitvoering op de landelijke beleidsdoelstellingen.<sup>69</sup> Daarnaast is de minister gezagsdrager voor de taak 'bewaken en beveiligen' die is belegd bij de landelijke eenheid.
- De aansturing van de taakuitvoering door de landelijke eenheid dient waar mogelijk naar analogie te geschieden aan de sturing van de regionale eenheden.
- De bestuurlijke lasten voor de beleidsmatige aansturing van de taakuitvoering door de landelijke eenheid dienen zo gering mogelijk te zijn.

### **5.2.3 Sturing door minister van Veiligheid en Justitie**

De minister van Veiligheid en Justitie is politiek verantwoordelijk voor het (beheer van het) politiebestedel. Daarnaast is hij gezagsdrager voor bewaken en beveiligen en medebeleidsbepaler. Op het gebied van de taakuitvoering stelt hij landelijke en daarvan afgeleide regionale doelstellingen vast. Hieronder wordt de relatie tussen de minister en de korpschef nader geduid en wordt nader ingegaan op de sturing van het korps door de minister van Veiligheid en Justitie.

#### **5.2.3.1 Relatie minister – korpschef**

De basis voor de relatie tussen de minister en de korpschef is omschreven in de Politiewet. Met inachtneming van de wet- en regelgeving en binnen de door de minister gestelde kaders heeft de korpschef professionele ruimte voor de wijze waarop hij leidinggeeft aan het politiekorps en de manier waarop hij het politiekorps beheert.

In de relatie tussen de minister en de korpschef kunnen de volgende hoofdlijnen worden onderscheiden:

- De minister van Veiligheid en Justitie is politiek eindverantwoordelijk voor het politiebestedel als geheel, de kwaliteit van de taakuitvoering van de politie, het beheer van de politie en dus een continue en gezonde bedrijfsvoering.
- De korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie. Hij legt over zijn taken en bevoegdheden verantwoording af aan de minister. Daartoe bestaan er heldere en eenduidige inlichtingen- en verantwoordingslijnen van de korpschef naar de minister.
- Voornoemde bevoegdheden laten die van de gezagsdragers op de inzet en de taakuitvoering van de politie onverlet. Anders gezegd, de minister bepaalt wat de politie kan, het gezag bepaalt wat de politie doet, en de korpschef borgt dat de politie dat doet.
- De minister kan de korpschef algemene en bijzondere aanwijzingen geven met betrekking tot de uitvoering van diens taken en bevoegdheden.
- De korpschef is het aanspreekpunt voor de minister.
- De korpschef beschikt binnen het korps over een zodanige informatiepositie dat hij – accuraat en snel – de minister kan informeren over alles wat de minister terstond moet weten. Daarnaast verstrekt hij de minister desgevraagd alle gewenste informatie.
- De minister en de korpschef voeren regelmatig overleg over het beheer van en de taakuitvoering door de politie. Bij dat overleg wordt de minister ambtelijk bijgestaan door de Directeur-Generaal Politie (DG Pol).
- De minister geeft vooraf aan de korpschef aan welke informatie en welke rapportages hij met welke periodiciteit wil ontvangen.
- DG Pol geeft voor de minister invulling aan diens ministeriële verantwoordelijkheid voor de politie. Het DG Pol fungeert hiermee in de relatie met de politie als 'single point of contact' aan rijkszijde en binnen het ministerie van Veiligheid en Justitie.

Uitgangspunt bij de sturing is dat de minister bestuurlijk draagvlak creëert voor de wijze waarop hij zijn taken voor en bevoegdheden over de politie uitoefent. Ook de korpschef heeft hierin een rol. Draagvlak hangt immers samen met het bestuurlijke vertrouwen in het functioneren van de politie.

---

<sup>69</sup> Artikel 18 en artikel 20 van de Politiewet.

Daarvoor is het overleg op basis van artikel 19 van de nieuwe Politiewet van belang. In artikel 19 is vastgelegd dat de minister, tezamen met de korpschef, periodiek overleg voert met de regioburgemeesters (of een afvaardiging van de regioburgemeesters) en de voorzitter van het College van PG's over de taakuitvoering door en het beheer ten aanzien van de politie.

### 5.2.3.2 Sturing middels landelijk beleid

In de 'Wassenaarnotitie' is tevens uiteengezet hoe de sturing van de minister via de landelijke beleidsdoelstellingen vorm zal krijgen:

#### *Landelijke beleidsdoelstellingen*

- *De minister van V en J stelt op landelijk niveau, evenals in de huidige situatie, de landelijke beleidsdoelstellingen ten aanzien van de taakuitvoering van de politie vast, alsmede de doorvertaling hiervan voor iedere regionale en landelijke eenheid. De landelijke beleidsdoelstellingen laten substantiële ruimte over in de beschikbare politiecapaciteit voor de realisatie van lokale afspraken over de inzet van de politie. Van belang is daarbij dat de landelijke doelstellingen veelal een weerspiegeling zijn van hetgeen ook lokaal en regionaal van belang wordt geacht. Dit wordt geborgd doordat de totstandkoming van de landelijke doelstellingen een 'bottom-up' proces is. In de wet is opgenomen dat de minister bij het vaststellen van de landelijke doelstellingen het College van procureurs-generaal en de regioburgemeesters hoort. In dat overleg vertolken de regioburgemeesters en het College van procureurs-generaal de gezichtspunten en wensen van het lokale gezag over deze doelstellingen. Hierdoor staan de lokale veiligheidsvraagstukken aan de basis van de landelijke beleidsdoelstellingen. Indien een landelijke prioriteit in een bepaalde gemeente niet speelt dan hoeft de politie zich in die gemeente daar uiteraard niet op te richten en kan de politie zich daar volledig richten op de lokale en regionale prioriteiten.*

### 5.2.3.3 Sturing middels beheer

De korpschef wordt verantwoordelijk voor de leiding en het beheer van de politieorganisatie en valt volledig onder de ministeriële verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie. De minister van Veiligheid en Justitie krijgt op basis van de nieuwe Politiewet een groot aantal taken en bevoegdheden om zijn eindverantwoordelijkheid voor het politiebestedel als geheel, de kwaliteit van de taakuitvoering en het beheer van het korps – en daarmee een continue en gezonde bedrijfsvoering vorm te geven. Zo stelt de minister de begroting, de meerjarenraming, de jaarrekening, het beheersplan en het jaarverslag – die door de korpschef worden opgesteld – vast.

In de 'Wassenaarnotitie' is over het beheer opgenomen:

#### *Beheer*

- *De minister van V en J stuurt op het beheer van de politie. Hij stelt onder andere de landelijke sterkte vast en het verdeelmodel. Hij schept de randvoorwaarden waarbinnen de verschillende gezagen hun taken kunnen uitvoeren. Daarnaast stuurt de minister op de hoofdlijnen van de taakuitvoering van de politie via de landelijke beleidsdoelstellingen. De minister is verantwoordelijk voor het functioneren van het stelsel als geheel, bijvoorbeeld het presterend vermogen van de politie. Zo ook is hij verantwoordelijk voor de cultuur en kwaliteit van de politieorganisatie. De minister heeft verder een toezichtsrol; daartoe bedient hij zich van de IOOV. Hij stuurt echter niet op invulling van de lokale gezagsverantwoordelijkheid.*
- *De minister van V en J verantwoordt zich tegenover het parlement over het beheer van de politie, over zijn sturing op de taakuitvoering via de landelijke beleidsdoelstellingen en over de werking van het systeem als geheel, maar niet over het lokale gezag. Dit neemt niet weg dat bij een specifiek incident op twee plaatsen verantwoording kan worden afgelegd over het handelen van de politie – in parlement en gemeenteraad – mits ieder spreekt vanuit de eigen verantwoordelijkheid. Die verantwoording moet zich richten op verschillende aspecten. Dit vergt terughoudendheid van de minister, afstemming en oog voor verschillen in abstractieniveau.*
- *De vaststelling van de inrichting van het landelijke korps zal als onderdeel van het beheersplan geschieden door de minister op basis van een ontwerp dat is opgesteld door de korpschef. Daar maken organisatie en formatie deel van uit. Het formatieplan wordt pas vastgesteld nadat het*

*gezag in de regionale eenheid de beschikbare capaciteit heeft verdeeld. De gezagsdragers in elke regionale eenheid geven een zwaarwegend advies over het aantal districten en basisteams.*

- *De minister verdeelt de operationele sterkte over de regionale en landelijke eenheden. Uitgangspunt voor de verdeling van de sterkte over de regionale eenheden tot 2015 is de huidige sterkteverdeling over de politieregio's (het herijkte budgetverdeelsysteem).*
- *De minister voert periodiek overleg met de regioburgemeesters en de voorzitter van het College van procureurs-generaal over het beheer en de taakuitvoering van de politie. In dit overleg komen bijvoorbeeld onderwerpen als het beheersplan en de verdeling van de operationele sterkte over de regionale en landelijke eenheden aan de orde. Hierin kunnen bijvoorbeeld ook de wensen van de regioburgemeesters en via hen de overige burgemeesters aan de orde komen over de inrichting van de regionale eenheden. Ook eventuele herschikkingen van taken en de gevolgen daarvan voor de verdeling van de operationele sterkte over de regionale en landelijke eenheden komt hier aan de orde.*

Daarnaast kan de minister de korpschef algemene en bijzondere aanwijzingen geven met betrekking tot de uitoefening van diens taken en bevoegdheden. De minister scheidt hiermee de randvoorwaarden voor de goede taakuitvoering ten behoeve van het gezag. De minister verantwoordt zich tegenover het parlement over het beheer van de politie onder meer aan de hand van de jaarstukken voor de politie. De korpschef stelt ten behoeve hiervan ontwerpjaarstukken en een ontwerp van een meerjarenraming op. De burgemeesters van de gemeenten in het gebied waarin de regionale eenheid zijn politietaken uitvoert en de HOvJ worden door de korpschef gehoord over de indeling van de regionale eenheid en de omvang van de onderdelen ervan.<sup>70</sup> De betreffende burgemeesters en de HOvJ stellen de verdeling van de operationele sterkte over de onderdelen binnen de regionale eenheid vast en nemen deze op in het regionale beleidsplan dat zij ten minste vierjaarlijks vaststellen.

Kwaliteit van mensen, middelen en cultuur is fundamenteel voor de werking van het korps als geheel en voor het behalen van de gewenste resultaten binnen de verschillende eenheden. Het kwaliteitsniveau van de organisatie bepaalt in belangrijke mate het presterend vermogen van de politie. Nadruk op en waardering van kwaliteit zijn onderdeel van de cultuur van de politieorganisatie. De minister zal zijn beleidsbepalende en toezichthoudende rol ook gebruiken om op kwaliteit te sturen. Daarnaast kan de minister bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) regels stellen omtrent de vereisten voor een goede taakuitvoering door de politie en de eisen die worden gesteld aan de bekwaamheid van de ambtenaren van politie. Om het effect hiervan te kunnen meten, maakt de korpschef gebruik van een kwaliteitssysteem en kan de minister zich bedienen van de toezichthoudende Inspectie Veiligheid en Justitie (voorheen Inspectie Openbare Orde en Veiligheid, IOOV). De korpschef is voor de minister en de gezagsdragers aanspreekbaar op de kwaliteit van de politieorganisatie en de taakuitvoering.

De Financial Intelligence Unit-Nederland (FIU) is een samenvoeging van het vroegere Meldpunt Ongebruikelijke Transacties (MOT) van het ministerie van Justitie en het Bureau ter Ondersteuning van de Landelijk OvJ inzake de Wet MOT. Het ministerie van Veiligheid en Justitie draagt – gehoord hebbende het ministerie van Financiën – de beleidsmatige en beheersmatige verantwoordelijkheid voor de FIU ingevolge de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme. Om binding te houden met de politieorganisatie wordt het beheer over de FIU bij de korpschef belegd. Omdat er nationaal en internationaal grote waarde wordt gehecht aan een zo veel mogelijke onafhankelijke positie van de FIU – dit mede in verband met het niet strafrechtelijke MOT-deel van de FIU – draagt de korpschef zorg voor één ondermandaat van het volledige beheer over de FIU aan de directeur van de FIU. Om die reden wordt tevens de verantwoordelijkheid voor het beleid van de FIU gemandateerd aan de directeur van de FIU. Dit gebeurt rechtstreeks door de minister van Veiligheid en Justitie. De directeur van de FIU legt verantwoording af aan de minister van Veiligheid en Justitie. Ten aanzien van het beheer spreekt de directeur van de FIU periodiek met de korpschef die op zijn beurt verantwoording aflegt aan de minister van Veiligheid en Justitie. De minister kan altijd – via de korpschef – sturen op het beheer van de FIU. De Landelijke Officier bestrijding Witwassen en Terrorismefinanciering, ondergebracht bij het Functioneel Parket, heeft het gezag over de verdachte transactie informatie van FIU. De ongebruikelijke transactie informatie valt onder het gezag van de minister van Veiligheid en Justitie.

Over de voorgenomen inbedding cq. positionering van de FIU worden nadere afspraken gemaakt met de minister van Veiligheid en Justitie, de minister van Financiën en de directeur van de FIU.

<sup>70</sup> Artikel 37 lid 3 van de Politiewet.

#### 5.2.3.4 Sturing op internationale politiesamenwerking

De minister bepaalt op politiek-bestuurlijk niveau de reikwijdte en de aard van de internationale politiesamenwerking (IPS) en is aanspreekbaar op voldoende capaciteitsinzet van de Nederlandse politie in het kader van internationale verplichtingen en afspraken. De minister van Veiligheid en Justitie stelt de politiek-bestuurlijke en relevante beleidsmatige kaders voor IPS vast. De korpschef is binnen deze kaders eindverantwoordelijk voor de resultaten van het korps op het gebied van IPS. De politiek-bestuurlijke kaders van de minister vertaalt hij naar uitvoeringskaders voor de politie. Deze kaders betreffen de operationele samenwerking, de informatie-uitwisseling en rechtshulp en niet-operationele samenwerking. Dit geldt tevens voor de wijze waarop de Nationale Politie invulling geeft aan de samenwerking in grensoverschrijdend bilateraal verband én internationale samenwerkingsverbanden zoals de EU (bijvoorbeeld Europol), Benelux, Interpol, Raad van Europa, Verenigde Naties en Organisatie voor veiligheid en samenwerking in Europa.

De minister stelt een politiek-bestuurlijk kader op dat bepaalt met welke (prioritaire en niet-prioritaire) landen de politie wel en nadrukkelijk niet samenwerkt. Tevens bepaalt de minister de inzet in EU- en multilaterale verbanden op politieterrein. Voor de prioritaire landen (zoals bepaald door de minister) worden programma's opgesteld die zowel de operationele als de non-operationele samenwerking omvatten. Deze programma's worden vastgesteld door de minister. De korpschef is verantwoordelijk voor het nakomen van EU-wetgeving en internationale verplichtingen en afspraken. Daarbij zullen bij nieuwe verplichtingen afspraken met de minister worden gemaakt over de wijze waarop beheersmatige of financiële consequenties worden gedragen. Afspraken over internationale samenwerking worden gemaakt tussen de minister van Veiligheid en Justitie en de korpsleiding. De korpsleiding is vertegenwoordigd in de stuurgroep van de minister die hem adviseert over strategische internationale politiezaken. De brede strategische inbreng van relevante partijen wordt via deze stuurgroep gewaarborgd (onder andere Nationale Politie, openbaar ministerie (OM), ministerie van Buitenlandse Zaken en ministerie van Defensie).

De korpschef adviseert de minister over operationele en niet-operationele zaken en stuurt op de samenhang en resultaten van de internationale samenwerking, binnen de kaders van de minister van Veiligheid en Justitie. De korpschef verleent opdrachten aan de politiechefs van de eenheden voor de uitvoering, waaronder capaciteit en budget. De voortgang van de uitvoering wordt gemonitord binnen de reguliere planning-en-control (P&C)-cyclus in het korps en de korpschef legt hierover verantwoording af aan de minister. De korpschef wordt hierbij ondersteund door de directie Operatiën (afdeling Internationale Samenwerking, zie § 6.4.2). Dit sturingsmodel geldt voor alle vormen van IPS: operationele samenwerking, rechtshulp en informatie-uitwisseling en niet-operationele samenwerking. Uitgangspunt van IPS is en blijft dat niet-operationele samenwerking volgend is aan operationele samenwerking en het veiligheidseffect centraal staat.

De minister van Veiligheid en Justitie is (eind)verantwoordelijk voor alle inkomende en uitgaande rechtshulp in strafzaken. In vrijwel alle bilaterale verdragen staat daarom de minister van Veiligheid en Justitie, afdeling Internationale Rechtshulp in Strafzaken (AIRS) genoemd als Nederlandse centrale autoriteit. AIRS vult deze rol namens de minister in. Justitiële verzoeken komen via AIRS binnen en gaan via AIRS uit, tenzij hiervan bij verdrag of kaderbesluit wordt afgeweken. Het OM is wettelijk verantwoordelijk voor zowel de politieke als justitiële inkomende rechtshulp. Het beslissingsmodel voor de rechtshulpverzoeken en de werking daarvan worden nader vormgegeven in nauw overleg met het OM en AIRS.

Het Internationaal Rechtshulpcentrum van de landelijke eenheid (LIRC) heeft overzicht en inzicht in de aantallen, kwaliteit en afdoening van de inkomende en uitgaande rechtshulpverzoeken (monitoringsysteem) en draagt zorg voor sturing hierop. Met inachtneming van de gezagsrol van het OM vindt deze sturing plaats doordat de korpschef opdracht geeft aan de politiechefs van de eenheden om binnen de afgesproken kaders rechtshulp uit te voeren. Bij schaarste geeft de korpschef het LIRC de opdracht om op nationaal niveau afwegingen te maken en geprioriteerde onderzoeken door te zetten naar een regionaal IRC. Randvoorwaardelijk bij de monitoring is het vervangen van het huidige registratiesysteem (Luris) door een registratiemonitoringssysteem, in samenspraak met OM en politie. Tevens coördineert het LIRC de rechtshulpverzoeken waarbij meerdere regionale eenheden betrokken zijn. Dit gebeurt, waar nodig, in nauw overleg met het OM en AIRS (zie § 8.3.3). De landelijke eenheid fungeert voor internationale partners ten aanzien van de operationele

samenwerking, informatie-uitwisseling en rechtshulp als één centraal aanspreekpunt indien voor het buitenland niet duidelijk is tot wie zij zich moeten richten (het zogeheten single point of contact).

### **5.2.3.5 De dienst Speciale Interventies (DSI)**

De DSI bij de landelijke eenheid is belast met de operationele aansturing van de speciale eenheden in het geval van terrorismegerelateerde situaties, situaties van grof geweld en in bijzondere gevallen (zie § 8.3.7). De minister van Veiligheid en Justitie beslist over de inzet van de DSI. De voorzitter van het College van PG's is gemandateerd om in een aantal situaties te beslissen over de inzet. De inzet van de DSI vindt plaats onder gezag van het OM. Wanneer zich meerdere incidenten op verschillende locaties tegelijkertijd voordoen die ogenschijnlijk met elkaar in verband staan, of wanneer op enige andere wijze een groot nationaal belang in het geding is, kan de minister van Veiligheid en Justitie besluiten dat er sprake is van een nationale noodsituatie. Hij neemt dan zelf het besluit over de toewijzing en goedkeuring van de DSI-inzet, geadviseerd door een beleidsteam, bestaande uit de NCTV, de voorzitter van het College van PG's en de korpschef (en de directeur Juridische Zaken van het ministerie van Defensie indien de unit Interventie Mariniers wordt ingezet).

### **5.2.4 Sturing door de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV)**

De minister van Veiligheid en Justitie heeft het gezag over cq. besluit over de inzet van bewaken en beveiligen (rijksdomein) en het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC).

Het korps en de NCTV dragen zorg voor gezamenlijke werkwijzen met betrekking tot deze thema's. Het maken van resultaatafspraken tussen de NCTV en de politie over andere thema's verloopt via DG Pol. Voor overige (beleids)zaken worden trilateraal afspraken gemaakt tussen NCTV, DG Pol en de korpschef. De politie vervult een belangrijke rol bij de realisatie van de verantwoordelijkheden van de NCTV op het gebied van de bestrijding van terrorisme en cyber security, het domein nationale veiligheid/crisisbeheersing en het bijbehorende stelsel en de samenhang in de besluitvorming bij een dreigende ramp of crisis. De politie sluit via DG Pol aan op het nationale crisisbesluitvormingsproces met betrekking tot bestuurlijke afstemming. Nadere uitwerking van informatie-uitwisseling en bestuurlijke inbreng ten behoeve van de nationale crisisstructuur vindt nog plaats.

#### **Bewaken en beveiligen**

De decentrale overheid is verantwoordelijk voor het uitvoeren van maatregelen ter beveiliging en bewaking van personen, diensten en objecten, indien risico of dreiging de eigen werkgeversverantwoordelijkheid overstijgt. De lokale 'driehoek' (burgemeester, politie en OvJ) beoordeelt op basis van de ernst en waarschijnlijkheid van de dreiging of het nodig is om beveiligingsmaatregelen te treffen en zo ja, welke. De operationele uitvoering is een taak van het korps. De burgemeester draagt zorg voor de uitvoering voor zover de bewaking en/of beveiliging nodig is vanuit de openbare orde; de OvJ is verantwoordelijk wanneer het geschiedt ter strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde.<sup>71</sup>

De rijksoverheid heeft een bijzondere verantwoordelijkheid voor een beperkte groep personen, objecten of diensten, vanwege het nationale belang dat met hun veiligheid en ongestoord functioneren is gemoeid. Hiervan bestaat een zogenaamde 'limitatieve lijst'. Het gezag over de bewaking en beveiliging van deze objecten, diensten en personen heeft de minister van Veiligheid en Justitie gemandateerd aan de NCTV. Deze kan objecten, diensten en personen aanwijzen waarvan de bewaking en of beveiliging door de politie (of een andere uitvoeringsorganisatie) noodzakelijk is in het belang van de veiligheid van de Staat of de betrekkingen van Nederland met andere mogendheden, dan wel met het oog op zwaarwegende belangen van de samenleving.

#### **Het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC)**

Het LOCC coördineert bij acute veiligheidsproblemen van regio-overstijgende omvang de bijstandcoördinatie en opschaling (zie § 8.3.1). Vanuit nationaal inzicht en overzicht verzorgt het LOCC bij grootschalige incidenten, evenementen en crises het landelijk multidisciplinaire

---

<sup>71</sup> Artikel 16 van de Politiewet.

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.

Het LOCC is beheersmatig ondergebracht bij de landelijke eenheid. Vanwege de verantwoordelijkheid voor multidisciplinair optreden bij rampen en crises staat het LOCC onder gezag van de NCTV. In opschalingssituaties geldt hetzelfde voor de Landelijke Operationele Staf (LOS). Het LOCC/LOS heeft zowel een rol in het faciliteren en ontzorgen van veiligheidsregio's en politie in zowel de koude als de warme situatie vanuit multidisciplinair oogpunt, als een rol in het informeren en operationeel adviseren ten aanzien van de nationale crisisbeheersingsstructuur. Essentieel is hierbij de noodzakelijke waarborg voor continuïteit en meerwaarde van de multidisciplinaire aanpak en participatie van genoemde partijen.

De NCTV voert periodiek overleg met de politiechef van de landelijke eenheid over (het beleid ten aanzien van) de taakuitvoering door de landelijke eenheid op dit gebied.

### **5.2.5 Sturing door minister voor Immigratie, Integratie en Asiel op politieke vreemdelingentaak**

Het gezag voor het vreemdelingentoezicht berust bij de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel. De politie heeft een taak bij het controleren, identificeren en overdragen van illegale vreemdelingen en bij vreemdelingen die verdacht worden van een crimineel feit aan respectievelijk de vreemdelingenketen ter fine van uitzetting en de strafrechtketen ter berechting. De politieke vreemdelingentaak is belegd binnen de diensten Regionale Recherche. Vanuit de basisteams wordt bijgedragen aan de uitvoering van deze taak. Ten aanzien van de aanpak van (faciliteerders van) illegaliteit en criminele vreemdelingen zijn er door de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel prestatieafspraken gemaakt met de politie.

De sturing door de korpsleiding vindt onder andere plaats op basis van de maandelijkse monitor op de landelijke prioriteiten waarin ook de politieke vreemdelingentaak is vertegenwoordigd. Een lid van de korpsleiding is belast met de portefeuille vreemdelingen en daarmee eindverantwoordelijk voor de resultaten op dat gebied. Ter ondersteuning van de korpsleiding is er expertise en informatie aanwezig in de vorm van een Expertisecentrum Vreemdelingen. Voor de inrichting wordt verwezen naar § 4.3.2 en 4.4.1.

Samen met de minister voor Immigratie, Integratie en Asiel worden nadere afspraken gemaakt over de wijze waarop – in termen van periodiek overleg en afstemming – invulling wordt gegeven aan de gezagsrol over de politieke vreemdelingentaak.

### **5.2.6 Sturing door minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) op taken Wet op Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten**

De taken die het korps uitvoert ten behoeve en onder aansturing van de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) komen voort uit de WIV 2002. Deze taken en de sturing door de minister van BZK en de sturing binnen de politie hierop zijn hier ten behoeve van de overzichtelijkheid in samenhang uitgewerkt. Deze taken worden verricht onder verantwoordelijkheid van de minister van BZK en overeenkomstig de aanwijzingen van het hoofd van de AIVD. De werkzaamheden onder aanwijzing van de AIVD betreffen onder meer: de levering (onder voorwaarden) van gegevens ten behoeve van dreigings- en risicoanalyses aan de diensten (artikel 6a WIV 2002) en werkzaamheden ten behoeve van de uitvoering van de taken in het kader van de WIV 2002 (AIVD-taak). Hiervoor worden door de minister van Veiligheid en Justitie, op voordracht door de korpschef, ondergeschikten van laatstgenoemde aangewezen. Ter zake is overeenstemming met de minister van BZK vereist.

De minister van BZK is op nationaal niveau eindverantwoordelijk voor werkzaamheden die door de AIVD en de afdeling RID-WIV en LID-WIV (regionale en landelijke informatiediensten, zie § 7.3.4 en 8.3.3) worden uitgevoerd in het kader van de WIV 2002. De korpschef is verantwoordelijk voor het beheer van de RID-WIV / LID-WIV, de minister van Veiligheid en Justitie is daarvoor politiek verantwoordelijk. Voor het bijbehorende inrichtingskader WIV wordt verwezen naar § 4.3.

Het hoofd van de AIVD is het bevoegd gezag ten aanzien van de sturing op de uitvoering van artikel 60 WIV-taken door een RID-WIV en LID-WIV. Hij stelt in afstemming met de korpschef het gezag- en beheermodel en (gedelegeerde) bevoegdheden van de RID'en en LID vast. Ook worden op dit niveau afspraken gemaakt over de strategische focus van de activiteiten zoals die binnen de artikel 60-lijn in het daaropvolgende jaar worden uitgevoerd. Deze zijn geformuleerd in termen van strategische ambities, resultaten en doelstellingen en worden vastgelegd in een Nationaal Strategisch Jaarplan. Het Nationaal Strategisch Jaarplan bepaalt de kaders, die per eenheid worden uitgewerkt in een Regionaal Strategisch Jaarplan.

### **5.3 Sturing binnen de politie**

In deze paragraaf wordt de interne sturing beschreven binnen het korps. De vorming van één korps maakt een forse verbetering van de effectiviteit en efficiëntie van de politie mogelijk. Een vereiste daarbij is dat het korps ook daadwerkelijk gaat functioneren als een eenheid, als één korps. Hierbij is een eenduidig sturingsmodel binnen de politie van belang. Een goede sturingsstructuur stelt de leiding van het korps in staat om resultaatgericht te sturen.

#### **Sturingsniveaus**

Binnen de politieorganisatie zijn vier sturingsniveaus ingericht, die in de onderhavige paragraaf worden uitgewerkt:

1. Leiding korps: korpschef en overige leden van de korpsleiding.
2. Leiding eenheden (regionale eenheden, landelijke eenheid) en leiding politiedienstencentrum (PDC).
3. Leiding districten en (bedrijfsvoerings)diensten.
4. Leiding van de (basis)teams.

De sturingsniveaus zijn hiërarchisch, dat wil zeggen dat besluitvorming op lagere niveaus altijd past binnen de kaders die op hogere niveaus zijn vastgesteld. Verantwoordelijkheid volgt hierbij bevoegdheid. Het lagere niveau legt dan ook verantwoording af aan het hogere niveau. De korpschef is eindverantwoordelijk voor de leiding en het beheer van het korps; hij is eindverantwoordelijk voor de resultaten van het gehele korps, zonder hierbij te treden in de bevoegdheden van het (lokale) gezag ten aanzien van de aanpak van veiligheidsproblemen en de (prioritering van de) inzet van de politie. Op de resultaten van de eenheden spreekt hij de verantwoordelijke politiechefs en directeur PDC aan. De korpschef verleent, voor de uitvoering van de aan hem verleende bevoegdheden, mandaat aan de politiechefs en directeur PDC. Op andere gebieden geeft hij instructies of aanwijzingen. De interne toekenning van budgetten voor de uitvoering van het vastgestelde beleid is direct verbonden met de binnen het korps gemandateerde beheersbevoegdheden.

#### **Scheiding beleid en uitvoering**

Beleid en uitvoering zijn binnen het korps gescheiden. Beleidsvorming is ondergebracht in directies in de staf korpsleiding. Beleid wordt, onder verantwoordelijkheid van de korpsleiding, opgesteld door de directieuren staf korpsleiding in nauwe samenwerking met de uitvoering (politiechefs, tevens als verantwoordelijke voor bepaalde aandachtsgebieden, directeur PDC en experts en deskundigen uit de eenheden) en externe partners.

De uitvoering is ondergebracht binnen de eenheden en in het PDC. De uitvoering van de Operatiën vindt plaats binnen de regionale eenheden en de landelijke eenheid, onder verantwoordelijkheid van een politiechef. De uitvoering van de Bedrijfsvoering vindt voornamelijk plaats vanuit het PDC, onder verantwoordelijkheid van de directeur PDC. De uitvoering vindt plaats binnen de kaders die door de korpsleiding zijn gesteld.

De leidinggevenden hebben voortdurend actueel zicht op de stand van zaken van dat deel van de organisatie waar zij leiding aan geven, het verloop van hun werkprocessen, de voortgang in de realisatie van resultaten, effecten en risico's. Zij leggen verantwoording af over de resultaten en de wijze waarop die zijn behaald. Individuele medewerkers hebben bij de uitvoering ruimte om hun professie binnen de kaders vorm te geven en leveren zo naar vermogen prestaties die bijdragen aan de resultaten van hun eenheden en zijn op hun activiteiten aanspreekbaar.

De leiding bewaakt dat de politie een lijnorganisatie is waarin plaats is voor professionele ruimte, maar waarin ook resultaatgericht wordt gestuurd.

### 5.3.1 Sturing door korpschef en korpsleiding

Binnen de politieorganisatie vindt door de korpschef en de overige leden van de korpsleiding sturing plaats op de Operatie en sturing op de Bedrijfsvoering. De sturing geschiedt hierbij op resultaat, integraliteit en samenhang.<sup>72</sup>

De korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie.<sup>73</sup> Hij is verantwoordelijk voor de resultaten van het korps en stuurt daarvoor onder andere op:

- Welbevinden van en zorg voor de medewerkers.
- Functioneren en de resultaten van het korps als geheel, van de eenheden en de medewerkers.
- Realiseren van de doelstellingen.
- Samenhang en samenwerking tussen eenheden en diensten binnen het korps.
- Positionering van het korps binnen de nationale en internationale context.
- Samenwerking van het korps met andere partijen.
- Internationale samenwerking.
- Beheer en de bedrijfsvoering van het politiekorps.
- Uitvoering van de Vreemdelingenwet 2000 en andere korpscheftaken.<sup>74</sup>

De korpschef is, met de andere leden van de korpsleiding, verantwoordelijk voor de sturing op structuur, cultuur, werkwijze en prestaties, zodat er sprake is van één korps. Voor de sturing op het effectief en efficiënt realiseren van de korpsdoelstellingen wordt een referentenmodel gehanteerd; elk lid korpsleiding krijgt eenheden toegewezen en aan de korpsleiding wordt integraal gerapporteerd over de behaalde resultaten. Dit stelt de korpsleiding in staat integraal te sturen op de resultaten van het korps.

Een belangrijk element voor de sturing is het zorg dragen voor een gedegen totstandkoming van beleid en doelmatige uitvoering ervan. Daarnaast is de korpsleiding verantwoordelijk voor de samenhang van de informatievoorziening ten behoeve van het politiewerk. Ter ondersteuning van de korpsleiding bij het sturen op de korpsdoelen wordt een eenduidige en samenhangende P&C-cyclus ingericht alsmede een hierop afgestemd managementcontrolsysteem. Deze cyclus is gericht op de besturing, beheersing en verbetering van het gehele korps en sluit aan op de rijksoverheidscyclus. Het controlsysteem draagt bij aan het monitoren en op een effectieve en efficiënte wijze (laten) realiseren van de gestelde doelen.

De sturing op beleid en informatievoorziening, door middel van de P&C-functie worden hieronder toegelicht.

#### 5.3.1.1 Beleid

Nationaal intern beleid wordt onder verantwoordelijkheid van de korpschef vastgesteld door de korpsleiding als geheel, tenzij de Politiewet voorschrijft dat de vaststelling op andere wijze plaatsvindt.

Het opstellen, vaststellen, uitvoeren, toetsen en (eventueel) bijstellen van beleid is een cyclisch proces, dat jaar na jaar wordt herhaald. Die cyclus wordt jaarlijks doorlopen in de context van de door het gezag vastgestelde, langjarige beleidsdoelstellingen. De inrichting en werking van deze integrale jaarlijkse cyclus wordt, gegeven de kaders van de wet, opgesteld en bewaakt door de directeur van de korpsstaf. Integraliteit start bij de beleidsvoorbereiding en richt zich op samenhang binnen de Bedrijfsvoering, binnen de Operatiën en tussen de Operatiën en Bedrijfsvoering en tussen budget en beleid. De opzet en werking van deze beleids- en beheerscyclus, inclusief vaststelling van de

<sup>72</sup> Het samenspel tussen korpschef als eindverantwoordelijke voor het korps en de gezagen die eindverantwoordelijk zijn voor dan wel de openbare orde handhaving dan wel de strafrechtshandhaving, zal in het eerste half jaar van 2013 nader worden uitgewerkt door de minister, regioburgemeesters, OM en politie.

<sup>73</sup> Artikel 27, eerste lid van de Politiewet.

<sup>74</sup> De korpschef wordt specifiek met taken bekleed in: het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaar op basis van artikel 142 lid 4 WvSv, Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus, Wet Wapens en Munitie, Flora- en Faunawet, Wet Explosieven voor Civiel Gebruik. Korpscheftaken worden bij wet (attributie) aan de politie opgedragen door de minister en vormen een volwaardig onderdeel van de beleidscyclus in de eenheden.



beschikbare (financiële) middelen en interne budgettering, wordt vastgesteld door de korpsleiding (zie tevens de verantwoordelijkheden directeur korpsstaf en directeur Financiën, § 5.3.1.3).

De leden van de korpsleiding zijn verantwoordelijk voor alle vak- en beleidsontwikkeling in de Operatiën en in de Bedrijfsvoering.

Beleid op het gebied van de Operatiën betreft allereerst de taakuitvoering en beschrijft op welke wijze de door het bevoegd gezag vastgestelde doelstellingen en resultaten worden bereikt (zie § 5.2.1), waarbij het vanzelfsprekend is dat daarbinnen (professionele) ruimte is voor agent en gezag om te handelen in overeenstemming met de lokale en incidentele omstandigheden. Daarnaast is er beleid gericht op de vakontwikkeling in de politieprofessie. Dit beleid wordt vastgesteld door de korpsleiding en ten uitvoer gebracht door de eenheden. De uitvoering van het beleid op het gebied van de Operatie vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de politiechefs van de eenheden.

Beleid op het gebied van de Bedrijfsvoering is gericht op het behalen van de beleidsdoelstellingen en slaat neer in het beheersplan, de begroting en de meerjarenraming die worden opgesteld op basis van jaarlijkse aanschrijvingen van de minister van Veiligheid en Justitie aan de korpschef. De begroting en de meerjarenraming vormen het financieel kader voor het beheersplan. Begroting, meerjarenraming en beheersplan worden vastgesteld door de minister. De uitvoering van het beleid op het gebied van de Bedrijfsvoering vindt plaats onder verantwoordelijkheid van de directeur van het PDC, tenzij in de interne mandaatregeling anders bepaald door de korpschef. Voor zover van belang voor het gebruik van die bevoegdheden beschikken de directeur PDC en de politiechefs over budgetten die zijn toegekend door de korpschef.

Onverlet het bepaalde in de wet dat de korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie en daarvoor dus ook de verantwoordelijkheid draagt, wordt gezien de omvang en de complexiteit van het werkveld van de politie binnen de korpsleiding een portefeuillemodel gehanteerd. Leden van de korpsleiding zijn verantwoordelijk voor specifieke onderwerpen op het gebied van de Operatie en enkele specifieke onderdelen van de Bedrijfsvoering (Human Resource Management (HRM), Facility Management (FM), Financiën (FIN), Informatievoorziening (IV) en Communicatie (COM)). Voor de buiten- en binnenwereld is de verantwoordelijkheid helder belegd en is duidelijk wie het aanspreekpunt is. De leden van de korpsleiding zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de samenhang in het beleid van de Bedrijfsvoering.

Politiechefs krijgen aandachtsgebieden toegewezen op nationale thema's en zij dragen zorg voor de beleidsvoorbereiding onder de regie van de directie Operatiën, waarbij de afdeling Korpscontrol van de korpsstaf aan de voorkant toetst op haalbaarheid.

Beleidsvoorstellen worden, na beoordeling en toetsing aan financiële consequenties en het eerder vastgestelde beleid, ter besluitvorming voorgelegd aan de korpsleiding door tussenkomst van de directeur korpsstaf. Dit stelt de korpsleiding in staat integraal te sturen op operationele en/of bedrijfsvoeringsvraagstukken.

Tot slot stimuleert de korpsleiding dat er op alle niveaus binnen het korps medewerkerparticipatie wordt vormgegeven door de inspraakmogelijkheden van de medezeggenschap en door het bewerkstelligen van een professionele dialoog waarbij leidinggevenden zich laten voeren door meningen en visies van medewerkers en andersom. Dit zal in ieder geval gebeuren via werkoverleggen en via de reguliere personeelsgesprekken, maar ook gewoon door aanspreekbaar te zijn op de werkvloer (zie voor een nadere uitwerking het Realisatieplan).

### **5.3.1.2 Informatievoorziening**

Gegeven de bijzondere positie van de informatievoorziening wordt deze nader toegelicht. De minister van Veiligheid en Justitie houdt de komende jaren bijzondere verantwoordelijkheid voor het beleid op het gebied van de informatievoorziening. Binnen de Nationale Politie zal uitvoering worden gegeven aan het door de minister vastgestelde aanvalsprogramma. De jaarplannen en de eventuele bijstellingen van dat programma vormen vanaf 1 januari 2013 onderdeel van het beheersplan, dat jaarlijks wordt opgesteld door de korpschef en vastgesteld door de minister. De korpschef is (eind)verantwoordelijk voor de uitvoering van het totale beheersplan, maar binnen de korpsleiding is de CIO verantwoordelijk voor de daadwerkelijke realisatie van het onderdeel

betreffende de informatievoorziening.<sup>75</sup> Hij handelt daarbij, binnen de kaders die zijn vastgesteld in de begroting en het beheersplan, in mandaat van de korpschef. De CIO stemt binnen het korps vraag en aanbod op het gebied van de informatievoorziening op elkaar af en geeft daartoe hiërarchisch leiding aan de directeuren IV, en diensthoofden Informatiemanagement (IM) en ICT. Vanaf 2015 vindt sturing op de diensten IM en ICT plaats door de directeur PDC, waarbij hij verantwoordelijk is voor de uitvoering van het door de korpsleiding, op voorstel van de CIO, vastgestelde beleid.

De CIO is met mandaat van de korpschef budgethouder voor de gehele informatievoorziening en enig opdrachtgever voor de dienstverlening door de dienst ICT en eventuele andere ICT-dienstverleners. Binnen de informatievoorziening ontwikkelt de CIO, gegeven de kaders en de prioriteiten van de minister, het sturende, landelijk kaderstellende en richtinggevende beleid op het gebied van de informatievoorziening<sup>76</sup> en ziet hij met doorzettingsmacht toe op de naleving daarvan. De CIO is samen met de korpsleiding verantwoordelijk voor de samenhang van de informatievoorziening met het politiewerk, onder andere in de samenwerking met ketenpartners, en de bedrijfsvoering op basis van de door de korpsleiding vastgestelde bedrijfsarchitectuur.

De organisatieonderdelen van het korps nemen verplicht de ICT-diensten af van de dienst ICT. De CIO stelt kaders en normen op voor de interactie tussen de klant en de leverancier op tactisch en operationeel niveau. Deze zijn gericht op doelmatigheid, de kwaliteit van de op te leveren producten of uit te voeren diensten en een goede managementrapportage.

De informatievoorziening staat onder leiding van de CIO. De CIO is verantwoordelijk voor en stuurt op:

- Formuleren van beleidsvoorstellen ten behoeve van de korpsleiding, in overleg met deskundigen en betrokkenen binnen de eenheden en het PDC, inclusief de bijbehorende kaders, richtlijnen en normen die in acht moeten worden genomen bij de uitvoering, nadat de voorstellen zijn vastgesteld door de korpsleiding.
- Toezicht uitoefenen op de uitvoering van het beheer op het terrein van de informatievoorziening.
- Uitvoeren van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014 (als onderdeel van het beheersplan) met sturing op samenhang en afhankelijkheden tussen de inrichting van IV en het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014.
- Samenwerken met korpsstaf, directies staf korpsleiding en PDC op het gebied van beleid en uitvoering.
- Regie voeren op ICT-innovatie door middel van het innovatieplatform.

De agendering en de ontwikkeling van het beleid op het terrein van de informatievoorziening worden uitgevoerd binnen de directie IV.

De diensten IM en ICT staan onder leiding de CIO. Het diensthoofd IM is verantwoordelijk voor de inrichting van de IM-processen en de IM-beleidsuitvoering. Het diensthoofd ICT is verantwoordelijk voor de inrichting van de ICT-processen en de ICT-beleidsuitvoering. Zij dragen bij aan de control en evaluatie door de directie IV.

### **5.3.1.3 Planning en control**

Vanuit de positionering van één korps met één gezicht en één boodschap en de bewaking van het stellen en realiseren van de onderling samenhangende organisatiedoelen is de inrichting van de P&C-functie van eminent belang. De P&C-functie draagt bij aan het op een efficiënte en effectieve wijze realiseren van de doelstellingen door tijdig afwijkingen en risico's te signaleren en hierover te adviseren aan leidinggevenden.

#### **P&C-functie**

De planningsfunctie richt zich op het formuleren van de korpsdoelstellingen en de gedegen totstandkoming van beleid om die doelstellingen te realiseren. De controlfunctie richt zich op de realisatie van de korpsdoelstellingen binnen de gegeven beleidskaders.

---

<sup>75</sup> De CIO is de komende jaren, in elk geval voor de duur van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014, toegevoegd aan de KL.

<sup>76</sup> Bij de vorming van de Nationale Politie is het meldkamerdomein buiten scope geplaatst (§ 1.6); de huidige ICT-dienstverlening ten behoeve van het meldkamerdomein gaat vooralsnog ongewijzigd over.

Voor een succesvolle uitvoering van de activiteiten binnen de P&C-cyclus zijn twee voorwaarden van belang, te weten een betrouwbare en actuele registratie van operationele en bedrijfsvoeringsgegevens én eenduidigheid van registraties en definities.

Binnen de P&C-functie wordt in algemene zin invulling gegeven aan de volgende taken:

- Ontwikkelen, beheren en regisseren van een samenhangende P&C-cyclus.
- Inrichten en beschikbaar stellen van ondersteunende P&C-tools, -templates en -modellen voor de werking van de functie.
- Vertalen van de doelstellingen van het korps in de benodigde managementinformatie voor interne sturing en externe verantwoording.
- Ondersteunen van de interne sturing door voeren regie op de totstandkoming van de P&C-producten (waaronder meerjarenplan, jaarplan, begroting, maraps, dashboards, jaarrekening, jaarverslag) en de werking van de overleggremia.
- Ondersteunen van de externe sturing door voeren regie op de totstandkoming van de P&C-producten (waaronder meerjarenplan, jaarplan, begroting, maraps, jaarrekening, jaarverslag) en de werking van de overleggremia in relatie tot de sturing door en het verantwoording afleggen aan de minister.
- Monitoren van de prestaties en verstrekken van advies op basis van analyses.
- Alerteren over risico's en adviseren over mogelijk te nemen maatregelen.

Binnen de cyclus en het managementcontrolsysteem worden drie vormen van toetsing onderscheiden:

1. Toezicht op beleidsuitvoering.
2. Control op resultaten, uitvoering begroting en geïdentificeerde risico's.
3. Auditing.

Gezien het belang van deze vormen van toetsing voor het functioneren van het politiekorps als geheel is de bijbehorende functionaliteit dichtbij de korpsleiding gepositioneerd. Hiermee is de mogelijkheid van actieve sturing en interventie door de korpsleiding gewaarborgd.

De verhouding tot de door de minister op te richten Commissie van toezicht op het beheer wordt nog nader uitgewerkt.

Extern toezicht op de taakuitvoering wordt door de Inspectie Veiligheid en Justitie verricht.

#### 1. Toezicht op beleidsuitvoering

Toezicht richt zich op de uitvoering van het vastgestelde beleid binnen de daartoe gestelde kaders, richtlijnen en normen. De intensiteit en frequentie van toezichtactiviteiten is afhankelijk van de mate waarin in de werkprocessen en in de geautomatiseerde systemen controlemaatregelen zijn ingebouwd (zelfcontrol) en van geschatte risico's.

Toezicht op de uitvoering vindt primair plaats binnen de eenheden. De eenheden beschikken daartoe over capaciteit binnen de eenheidsstaven, terwijl binnen het PDC toezicht plaatsvindt binnen de diensten onder aansturing en coördinatie van de staf van de directeur.

De directies staf korpsleiding zijn er mede voor verantwoordelijk om toezicht te houden op de effectiviteit en de realisatie van het beleid. De directies hebben daartoe functies ingericht voor het uitvoeren van analyses, het verrichten van inhoudelijk onderzoek naar de kwaliteit van de vakontwikkeling en de naleving van het door de korpsleiding vastgestelde beleid en het opstellen van adviezen.

#### 2. Control op resultaten en geïdentificeerde risico's

Control is gericht op de resultaatverantwoordelijkheid van de politiechefs en de directeur van het PDC en op het volgen van geïdentificeerde risico's. Control vindt overkoepelend plaats door de directeur korpsstaf en door de directeur FIN, en sluit aan bij de periodieke managementsrapportages aan de korpsleiding die door de politiechefs van de eenheden en de directeur van het PDC worden opgeleverd (zie rapportageverplichtingen). Op het gebied van de bedrijfsvoering is de directeur FIN belast met de control, die daartoe beschikt over een afdeling Bedrijfsvoeringscontrol, die in afstemming met de overige bedrijfsvoeringsdirecties zorg draagt voor de toetsing en becommentariëring van de rapportages van eenheden en het PDC. Voor de Operatiën is de control onder verantwoordelijkheid van de directeur korpsstaf ondergebracht in de afdeling Korpscontrol. De beide controlafdelingen hebben functies ingericht om analyses te kunnen uitvoeren, inhoudelijk onderzoek te verrichten en adviezen op te stellen.

De directeur korpsstaf is verantwoordelijk voor de integratie van de rapportages die zijn opgesteld binnen de beide controlafdelingen.

### 3. Auditing

Auditing is een onafhankelijke, objectieve functie die zekerheid verschaft en adviesopdrachten uitvoert, om meerwaarde te leveren bij de verbetering van de activiteiten van het korps. Hiervoor wordt een systematische, gedisciplineerde aanpak gehanteerd waarbij incidentele onderzoeken gericht op een specifiek onderwerp worden uitgevoerd. Auditing is onafhankelijk van de eenheden ingericht en op één plek beheersmatig binnen de afdeling Korpscontrol van de korpsstaf ondergebracht. Om de onafhankelijke positie van het team Auditing en Kwaliteit te borgen is dit team slechts beheersmatig ondergebracht bij Korpscontrol. Er is een directe rapportagelijijn naar de korpschef.

Auditing is onafhankelijk van de eenheden ingericht en op één plek beheersmatig binnen de afdeling Korpscontrol van de korpsstaf ondergebracht. Audits worden gecoördineerd en uitgevoerd op basis van een auditplan vastgesteld door de korpsleiding. De auditrapporten worden voorgelegd aan de korpsleiding. Binnen de afdeling Korpscontrol zijn functies ingericht om de taken op het gebied van het uitvoeren van audits uit te voeren. Naast medewerkers van het korps kunnen externen worden betrokken bij het uitvoeren van audits. De auditors hebben toegang tot alle gegevens van het korps. De invulling van de auditfunctie wordt nader uitgewerkt in samenhang met de taken van de nog in te stellen commissie van toezicht op het beheer.

### Risicomanagement

Risicomanagement vormt een belangrijke basis van de totale P&C-systematiek. Het gaat daarbij om het identificeren en, waar mogelijk, kwantificeren van de risico's en het opstellen van beheersmaatregelen op periodieke basis. De risicoanalyse bepaalt, afhankelijk van beschikbare (geld)middelen, de totale noodzakelijke of gewenste sterkte, en daarmee de zwakte, van de maatregelenmix evenals de sterkte/zwakte ervan op onderdelen. Delen van de organisatie met een groot afbreukrisico, in relatie tot de te realiseren doelstellingen, worden op grond van die risicoanalyse omgeven met een zwaardere controlmaatregelenmix dan een deel met een laag afbreukrisico. De analyse wordt uitgevoerd op het niveau van het korps waarbij gebruikgemaakt wordt van informatie die binnen de eenheden en het PDC op specifieke deelterreinen beschikbaar is.

### Control binnen het korps als geheel

De korpschef en de overige leden van de korpsleiding oefenen permanent toezicht uit op de resultaten en de kwaliteit van het functioneren van het politiekorps. Naast regulier toezicht binnen de eenheden en het PDC vindt dit plaats door regelmatige control die wordt uitgeoefend op de uitvoering van de Operatie door de directeur korpsstaf en op de uitvoering van de Bedrijfsvoering door de directeur FIN die is belast met de P&C van de Bedrijfsvoering als geheel.

De korpsstaf is verantwoordelijk voor de integrale control. De korpsstaf werkt daartoe samen met onder meer het ministerie van Veiligheid en Justitie (met het DG Pol in de rol van 'single point of contact'), de ondersteuning van het gezag en politiechefs en directeuren staf korpsleiding. Dit laat de rol van de directeur FIN wat betreft het contact met DG Pol onverlet. De directeur korpsstaf vervult tevens de rol van korpscontroller en is daarmee verantwoordelijk voor de regie op de integrale control op de Operatiën en de Bedrijfsvoering. De inrichting van de korpsstaf is uitgewerkt in hoofdstuk 6. De directeur korpsstaf voert de regie over de opzet en werking van de P&C-cyclus en het managementcontrolestelsel. De taken en verantwoordelijkheden van de directeur korpsstaf hierbij zijn:

- Regie voeren op P&C-cyclus (proces en richtlijnen voor opzet en inhoud documenten en integrale samenhang).
- Samenstellen beheersplan (in overleg met directeuren staf korpsleiding, met coördinerende rol directeur Operatiën ten aanzien van de aandachtsgebieden en directeur FIN op het gebied van bedrijfsvoering).
- Consolideren resultaten eenheden ten aanzien van de landelijke beleidsdoelstellingen.
- Samenstellen externe (verantwoordings)rapportages korpschef en interne sturingsrapportages ten behoeve van de korpsleiding.
- Voorbereiden en ondersteunen managementgesprekken leden korpsleiding op basis van rapportages referenten korpsleiding.
- Opstellen jaarverslag.

Daarnaast werkt het korps samen met onder meer het OM aan het uitwisselen, afstemmen en duiden van informatie over ketenresultaten en het gezamenlijk formuleren van ketenindicatoren. De inrichting

en werking van voornoemde integrale jaarlijkse cyclus wordt opgesteld en bewaakt door de directeur korpsstaf in zijn rol van korpscontroller.

De directeur FIN is verantwoordelijk voor de financial control op alle niveaus in het korps en is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoeringscontrol, inclusief de regie op de vormgeving daarvan. De taken en verantwoordelijkheden van de directeur FIN hierbij zijn:

- Het uitvoeren van financial control en het fungeren als aanspreekpunt voor korpsleiding en DG Pol ten aanzien van financiën en financial control.
- Verantwoordelijk voor vormgeving en uitvoering van de financiële P&C-cyclus en de bedrijfsvoeringscontrol binnen het korps.
- Opstellen begroting inclusief interne budgettering, meerjarenraming (in overleg met eenheden en PDC), rapportageparagraaf beheersplan (onder regie directeur korpsstaf), korpsrapportage bedrijfsvoering, jaarrekening, richtlijnen voor financiële rapportages (opzet, inhoud, frequentie, gericht op risico's) en kaders, richtlijnen, normen ter uitvoering van het comptabel beleid (in overleg met eenheden en PDC).
- Adviseren aan korpschef over financiën binnen het korps en, indien nodig, aan minister van Veiligheid en Justitie (via DG Pol en directie Financieel-economische Zaken van ministerie van Veiligheid en Justitie).
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van de korpsleiding ten aanzien van financiële gevolgen van beleidsvoornemens en ontwikkelingen.
- Toetsen en rapporteren of richtlijnen worden gevolgd, wordt voldaan aan normen, kengetallen worden gerealiseerd (uitsluitend gericht op afwijkingen).
- Bijdragen aan voorbereiding managementgesprekken leden korpsleiding en aan interne korpsrapportages en externe rapportages korpschef.

De directeur FIN is agendalid bij het korpsleidingoverleg (KLO). Bij bespreking en besluitvorming over financiële vraagstukken en producten (bijvoorbeeld begroting en jaarrekening) is de directeur FIN verantwoordelijk voor de bespreking in het KLO. In een financieel governance statuut zal (het toezicht op) de besluitvorming m.b.t. alle financiële aangelegenheden in het korps en de daaraan gerelateerde verantwoordelijkheidsverdeling worden vastgelegd.

Ten slotte hebben de directeuren staf korpsleiding binnen de P&C-cyclus de volgende taken en verantwoordelijkheden:

- Opstellen van kaders, richtlijnen, normen (kwantiteit, kwaliteit, prijs) ter uitvoering van het beleid (in overleg met eenheden en PDC).
- Bijdragen aan opstellen beheersplan (onder regie directeur korpsstaf).
- Toetsen of bij de uitvoering van beleid (door directeur PDC en politiechefs eenheden) richtlijnen worden gevolgd, wordt voldaan aan normen, kengetallen worden gerealiseerd.
- Rapporteren bevindingen aan de directeur FIN (bedrijfsvoeringsdirecties).
- Bijdragen aan voorbereiding managementgesprekken leden korpsleiding en aan externe rapportages korpschef.

### **Rapportageverplichtingen**

Ten behoeve van de uitvoering van het toezicht en de control bestaan er interne registratie- en rapportageverplichtingen. De informatieverzameling op het gebied van de Bedrijfsvoering vindt plaats op basis van de administraties in het PDC. De inrichting van de administraties voldoet aan de daarvoor op voorstel van de directies staf korpsleiding vastgestelde eisen. De rapportage aan de eenheden wordt binnen de PDC intern gecoördineerd.

De verantwoordelijkheden en verplichtingen tot het leveren van rapportages van de politiechefs en anderen zijn hiervoor weergegeven.

De korpsstaf voorziet in een annotatie bij de marap betreffende operationele en bedrijfsvoeringsaspecten ten behoeve van de bespreking van de marap tussen korpsleiding en de eenheidschef/directeur PDC. Daarbij draagt de directie FIN de geïntegreerde becommentariëring over de Bedrijfsvoering aan.

De politiechefs, die belast zijn met een aandachtsgebied, rapporteren, in het kader van vakontwikkeling en leren en verbeteren (conform de daartoe door de directeur korpsstaf vastgestelde

regels en instructies) rechtstreeks aan het referent lid korpsleiding, in afstemming met de directeur Operatiën, over de uitvoering van het door de korpsleiding vastgestelde beleid binnen hun aandachtsgebied. De directeur Operatiën rapporteert (conform de daartoe door de directeur korpsstaf vastgestelde regels en instructies) periodiek ten aanzien van de aandachtsgebieden aan de leden van de korpsleiding.

De directeur korpsstaf (afdeling Korpscontrol) verzamelt relevante gegevens betreffende de realisatie van de landelijke beleidsdoelstellingen en voegt die samen in een rapportage. De inhoud van de rapportages op de diverse niveaus is geconcentreerd op betekenisvolle afwijkingen van het beleid en aanzienlijke risico's. Ten aanzien van die afwijkingen en risico's zijn de rapportages voorzien van een inhoudelijke analyse en een advies.

De directeur korpsstaf (q.q. korpscontroller) integreert de rapportages van de directeur Operatiën, (het hoofd van) de afdeling Korpscontrol en de directeur FIN en legt die (conform de daartoe door de korpschef vastgestelde regels instructies) met advies voor aan de korpsleiding. Deze geïntegreerde totaalrapportages vormen de basis voor de lijnsturing tussen korpsleiding enerzijds en politiechefs en directeur PDC anderzijds. Dit laat onverlet dat de directeur FIN zelfstandig kan adviseren aan de korpschef over de financiële consequenties van beleidsontwikkelingen.

Externe rapportages van de korpschef op het gebied van de Bedrijfsvoering en de Operatie (inclusief de jaarrekening en het jaarverslag) worden voorgelegd aan de korpsleiding met advies van de directeur korpsstaf. De korpschef is verantwoordelijk voor het ontwerp van de jaarrekening en het jaarverslag, die beide door de minister worden vastgesteld.

#### **5.3.1.4 Overleggen**

Ten behoeve van de sturing wordt een aantal overleggen ingericht.

##### **Sturing door de korpschef en korpsleiding**

- Korpsleidingoverleg (KLO) ten aanzien van de integrale sturing op het beleid en de uitvoering van het korps. Deelnemers aan het KLO zijn de korpsleiding inclusief CIO, de directeur FIN als agendalid. Tevens zijn bij het overleg aanwezig de directeuren korpsstaf en COM.
- Korpsmanagementteamoverleg (KMO) betreft het integrale beleidsvoorbereidend en uitvoeringsoverleg. Deelnemers aan het KMO zijn de korpsleiding inclusief CIO, politiechefs, directeuren staf korpsleiding en directeur PDC.
- Nationale Briefing (NB) is gericht op de sturing op de resultaten van de Operatie. Deelnemers aan de NB zijn de korpsleiding, politiechefs, directeur PDC en de directeuren staf korpsleiding.
- Korpschef met directeur FIN ten aanzien van financiën en Bedrijfsvoeringscontrol en met de directeur korpsstaf ten aanzien van Korpscontrol.
- Referentgesprekken lid korpsleiding met politiechef ten aanzien van de uitvoering van de Operatie, met de directeur PDC ten aanzien van de uitvoering van Bedrijfsvoering en met de directeuren staf korpsleiding ten aanzien van de beleidsvorming en -realisatie.
- CIO met de directeur IV en diensthoofden IM en ICT ten aanzien van de sturing op de informatievoorziening.

##### **Overleggen op korpsniveau**

- Directeur korpsstaf en directeuren staf korpsleiding ten behoeve van de integrale beleidsontwikkeling.
- Directeur Operatiën en de hoofden Operatiën van de eenheden ten aanzien van vakinhoudelijke (thematische) verdieping. Daarnaast voert hij bilateraal overleg met de politiechef belast met een aandachtsgebied ten aanzien van beleidsvorming.
- Directeur korpsstaf met de directeuren staf korpsleiding, hoofden bedrijfsvoering eenheden en de directeur PDC ten aanzien van het ophalen en integreren van beleidswensen bedrijfsvoering.
- Directeur PDC met hoofden bedrijfsvoering eenheden en directeuren staf korpsleiding ten aanzien van de uitvoering van Bedrijfsvoering.
- Directeur FIN, directeuren staf korpsleiding, directeur PDC ten behoeve van bedrijfsvoeringscontrol
- Directeur IV, met hoofden bedrijfsvoering en diensthoofd IM ten aanzien van de sturing op de informatievoorziening.

## 5.3.2 Sturing door leiding eenheden

### 5.3.2.1 Regionale eenheden en landelijke eenheid

De leiding van elke eenheid bestaat uit de politiechef, twee hoofden Operatiën (van wie één tevens de rol van plaatsvervangend politiechef vervult) en één hoofd Bedrijfsvoering. De leiding, met de politiechef als eindverantwoordelijke, is verantwoordelijk voor de totale politiezorg die de betreffende 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 andere eenheden van het korps. De leden van de leiding van de eenheid zijn lijnchef van de chefs van de districten en diensten binnen de eenheid. Binnen het managementteam vindt besluitvorming plaats. Besluitvorming is dus voorbehouden aan de leiding van de eenheid onder eindverantwoordelijkheid van de politiechef.

De politiechefs van de regionale eenheden en de landelijke (operationele) eenheid treden op binnen de kaders die de korpschef heeft gegeven. De feitelijke verantwoordelijkheid voor de operationele resultaten ligt primair bij de politiechefs van de elf operationele eenheden. Zij sturen onder andere op:

- Welbevinden van en zorg voor de medewerkers.
- Functioneren en de resultaten van eenheden als geheel, de districten en diensten daarbinnen en de medewerkers.
- Realiseren van de doelstellingen uit het regionale beleidsplan binnen de aangegeven beleids- en budgettaire kaders
- Samenhang en samenwerking tussen districten en diensten binnen hun eenheden.
- Samenwerking met andere eenheden, gezag en andere partijen.
- Bijdragen aan het opstellen van korpsbeleid en beheersplan (in overleg met directies staf korpsleiding) en aan interne korpsrapportages en externe rapportages korpschef.
- Zorg voor bedrijfsadministratie (beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit van de registraties).
- Continu verbeteren van dienstverlening (efficiëntie, innovatie).

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

### Bedrijfsvoering in de eenheden

Bedrijfsvoering die binnen de eenheden is ingericht, staat onder leiding van het hoofd Bedrijfsvoering (met uitzondering van communicatie). Het hoofd Bedrijfsvoering rapporteert aan de politiechefs van de eenheden. Het hoofd Bedrijfsvoering is verantwoordelijk voor en stuurt op:

- Vraagarticulatie van de eenheid naar het PDC en de dienst IM toe en het aangeven van beleidswensen van de eenheid aan de directeuren Bedrijfsvoering in de staf korpsleiding. Hiermee wordt de aansluiting van door het PDC en IV geleverde diensten op de Operatie geborgd<sup>77</sup> (zie § 5.3.1 voor de overlegvormen).
- Aansturing van bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht met uitzondering van communicatie, dat is ondergebracht bij de politiechef.
- Implementatie van bedrijfsvoeringsprocessen en begeleiding van veranderingsprocessen in eenheid.
- Bewaking van integraliteit van bedrijfsvoering binnen de eenheid.

### 5.3.2.2 Politiedienstencentrum

De leiding van het PDC ligt bij de directeur en de eenheidsleiding (hoofden bedrijfsvoeringsdiensten). Deze laten zich bijstaan door een compacte staf die voorziet in P&C van het PDC intern en de capaciteitsplanning. De directeur PDC is verantwoordelijk voor:

- Welbevinden van en zorg voor de medewerkers.
- Functioneren en de resultaten van eenheid en medewerker; leveren en implementeren van diensten conform vastgesteld beleid en (budgettaire) kaders.

---

<sup>77</sup> De vraagarticulatie van Informatiemanagement is dicht bij de afnemer / gebruiker belegd via de functionele lijn. Het hoofd Bedrijfsvoering heeft hierin een ondersteunende rol.



- Inrichten en doorlopend verbeteren van de uitvoering ten behoeve van realiseren van besparingen.
- Zorg voor bedrijfsadministratie als geheel (beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit van de registraties) en het beheren van toegekende budgetten binnen de vastgestelde kaders.
- Maken van nadere afspraken met de eenheden over de levering van diensten (met hoofden eenheden Bedrijfsvoering).
- Toetsen voor het PDC of bij de levering van de diensten aan de eenheden richtlijnen worden gevolgd, wordt voldaan aan normen, kengetallen worden gerealiseerd.
- Rapporteren over uitvoering beleid, functioneren PDC aan korpsleiding en stafdirecties en over dienstverlening en bedrijfsvoeringsgegevens aan de eenheden.
- Zorg voor, en inzet van eigen medewerkers (ziekteverzuim, functionerings- en beoordelingsgesprekken alsmede planning, overwerk etc.).
- Bijdragen aan het opstellen van korpsbeleid en beheersplan (in overleg met directies staf korpsleiding).
- Bewaken toegekend budget.

### **5.3.3 Sturing door leiding 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. Binnen de eenheden zijn zij verantwoordelijk voor en sturen zij onder andere op:

- Welbevinden van en zorg voor de medewerkers.
- Functioneren en de resultaten van het district of de dienst als geheel, de afzonderlijke basisteams of afdelingen daarbinnen en de medewerkers.
- Afhankelijk van de lokale invulling: de afspraken tussen de burgemeester(s) en de OvJ over de inzet van de politie.
- Samenhang en samenwerking met andere districten en diensten en tussen basisteams en/of binnen het district of de diensten.
- Samenwerking van het district of de dienst met gezag en andere partijen.
- Bijdragen aan het opstellen van korpsbeleid en beheersplan (in overleg met directies staf korpsleiding) en aan interne korpsrapportages en externe rapportages korpschef.
- Zorg voor bedrijfsadministratie (beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit van de registraties).
- Continu verbeteren van dienstverlening (efficiëntie, innovatie).

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.

### **5.3.4 Sturing door leiding 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. Binnen de districten zijn zij verantwoordelijk voor en sturen zij onder andere op:

- Welbevinden van en zorg voor de medewerkers.
- Functioneren en de resultaten van het basisteam en de medewerkers.
- Afhankelijk van de lokale invulling: de realisatie van de afspraken tussen de burgemeester(s) en de OvJ over de inzet van de politie.
- Samenwerking van hun basisteam met andere basisteams binnen hun district en met andere partijen.
- Zorg voor bedrijfsadministratie (beschikbaarheid, toegankelijkheid, kwaliteit van de registraties).
- Continu verbeteren van dienstverlening (efficiëntie, innovatie).

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

### 5.3.5 Op- en afschalen

De korpsleiding en de politiechefs moeten om te kunnen sturen en beslissen adequaat geïnformeerd zijn over going concern maar ook over majeure incidenten en calamiteiten. Hiervoor is een eenduidig protocol. Het protocol beschrijft de wijze waarop en het type incidenten waarover de politiechef respectievelijk de korpschef moet worden geïnformeerd. Het betreft in ieder geval incidenten en calamiteiten die politiek-bestuurlijk in de aandacht staan of consequenties hebben voor medewerkers. In het protocol is een nadrukkelijke rol voor de Operationele Centra (OC's) van de eenheden opgenomen. Onderdeel hiervan is een sluitende piket- en bereikbaarheidsregeling voor de leden van de korpsleiding, eenheidsleiding en de eindverantwoordelijke leidinggevenden op districts- en dienstniveau.

Om in control en maximaal geïnformeerd te zijn, beschikt de korpsleiding in de directe, fysieke nabijheid over een informatieknoppunt (onderdeel van de dienst Landelijke Informatieorganisatie, zie § 8.3.3).

#### 5.3.5.1 SGBO/GRIP

Grootschalige en/of complexe gebeurtenissen kunnen aanleiding geven de aansturing van politieactiviteiten te laten geschieden vanuit een bijzondere bevelstructuur. Hiervan kan sprake zijn bij grootschalige evenementen, grootschalige verstoringen van de rechtsorde of openbare orde en (dreigende) crisissituaties of rampen. Een dergelijke bevelstructuur is nodig wanneer de (voorbereiding op de) aanpak van gebeurtenissen de reguliere capaciteit te boven gaat en/of wanneer een gecoördineerde aansturing van politie-inzet, de afstemming met het bevoegd gezag, dan wel de samenwerking met andere hulpverleningsdiensten gewenst of vereist is. Een besluit tot opschaling wordt altijd genomen in afstemming met het gezag.

Dergelijke gebeurtenissen gaan veelal gepaard met risico's op operationeel, personeel, bestuurlijk en/of politiek niveau. Zij raken dan ook per definitie de zorg, aandacht en verantwoordelijkheid van de leiding van het politiekorps.

Gebeurtenissen kunnen een monodisciplinair of multidisciplinair karakter hebben. In geval van monodisciplinaire opschaling is sprake van de instelling van een Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGBO), bij multidisciplinaire opschaling is de GRIP-regeling (Gecoördineerde Regionale Incidentbestrijdingsprocedure) van toepassing en voegt de politie speciaal daartoe opgeleide functionarissen toe aan commandostaven van de veiligheidsregio.

Elke regionale eenheid en de landelijke eenheid beschikken over een SGBO-voorziening waarbij 24/7 kan worden beschikt over een direct oproepbare SGBO. Per eenheid stelt de politiechef vast hoeveel SGBO's in stand worden gehouden. Elke staf is samengesteld conform het Referentiekader Regionaal Crisisplan 2009. Daarnaast voert de landelijke eenheid het beheer over een nationaal SGBO voor de commandovoering bij grootschalig politieoptreden met een landelijk dan wel regionale eenheid overstijgend kaliber. Bij incidenten met nationale impact wordt een NSGBO ingericht. Bij een nationale crisis speelt de Landelijke Operationele Staf (LOS) een rol. De LOS levert een gezamenlijk operationeel advies namens de bij de nationale crisis betrokken operationele diensten. Dit advies kan betrekking hebben op de beschikbaarheid van mensen en middelen voor nationale rampenbestrijding en crisisbeheersing en op de operationele uitvoerbaarheid en consequenties van bestuurlijke besluiten.

Een besluit tot opschaling naar instelling van een SGBO wordt te allen tijde genomen door een lid van de eenheidsleiding (regionale of landelijke eenheid). Dit geldt zowel bij gepland optreden (preparatie, dreiging) als in acute situaties (via piket eenheidsleiding). Wanneer de aanleiding voor opschaling naar het SGBO-niveau wordt gevormd door een incident dat de grenzen van de regionale eenheid overschrijdt, vindt overleg plaats met een lid van de korpsleiding. Elke eenheid beschikt over één of meerdere commandoruimtes.

Ten behoeve van de opschaling bij multidisciplinaire incidenten beschikt elke regionale eenheid 24/7 over een oproepbare gekwalificeerde politievertegenwoordiging in het Commando Plaats Incident

(COPI) bij GRIP 1, het Regionaal Operationeel Team (ROT) vanaf GRIP 2 en het Gemeentelijke beleidsteam vanaf GRIP 3, het Regionale Beleidsteam (RBT) cq. de Veiligheidsstaf<sup>78</sup> vanaf GRIP 4.

### 5.3.5.2 Bijstand

In geval van situaties die de eigenstandige mogelijkheden van een regionale eenheid overstijgen, kunnen de gezagsdragers een bijstandsverzoek indienen. Bijstand voor openbare-ordevraagstukken wordt aangevraagd door de burgemeester, justitiële bijstand door de (H)OvJ. In niet-spoedeisende situaties wordt vooraf de regioburgemeester geconsulteerd, in spoedeisende gevallen wordt de bijstand direct bij de korpschef aangevraagd. Indien redelijkerwijs mogelijk zal de korpschef in de gevraagde bijstand voorzien. Indien de korpschef de aanvraag niet honoreert, kan de burgemeester respectievelijk de (H)OvJ aan de minister van Veiligheid en Justitie vragen de korpschef op te dragen alsnog in de gevraagde bijstand te voorzien.

Het operationele traject voor het indienen en behandelen van bijstands aanvragen loopt via de afdelingen Regionale Conflict en Crisisbeheersing van de regionale eenheden naar de dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC). De afhandeling van monodisciplinaire bijstand binnen de politie is in handen van de afdeling Preparatie en Operationeel Beheer van de DLOC. Het LOCC verzorgt voorts de multidisciplinaire bijstandcoördinatie. Tussen het LOCC en de afdeling Preparatie en Operationeel Beheer vindt structureel afstemming plaats.

Naast politie-interne bijstand kan de politie in bepaalde omstandigheden een beroep doen op bijstand vanuit de KMar en andere delen van de krijgsmacht. Bij een dergelijk verzoek om bijstand bepaalt de minister van Veiligheid en Justitie – op aanvraag van de burgemeester bij openbare-ordevraagstukken dan wel de OvJ bij de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde – in overleg met de minister van Defensie of, en zo ja, op welke wijze deze bijstand wordt verleend. Het operationele traject verloopt via het LOCC, dat een aanvraag om bijstand uitzet bij het coördinatie loket van Defensie. Omgekeerd kan de KMar een beroep op bijstand aan de politie doen. Daartoe richt de minister van Defensie een verzoek om bijstand aan de minister van Veiligheid en Justitie respectievelijk het College van PG's.

De AIVD en de Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD) kunnen technische bijstand verlenen aan het korps (artikel 63 WIV 2002). Dit kan bijvoorbeeld spelen waar het gaat om specialistische digitale expertise. Het bevoegd gezag, in casu het OM, kan een verzoek indienen tot het verlenen van technische ondersteuning door de AIVD aan de met opsporing belaste instanties. De minister van BZK beslist of, en op welke wijze, de AIVD technische bijstand verleent. Bij een dergelijk verzoek om bijstand van de MIVD bepaalt de minister van Defensie dit. Omgekeerd kunnen de diensten via de respectievelijke ministers dit verzoek ook bij de minister van Veiligheid en Justitie indienen.

Ten slotte is het mogelijk dat de Rijksrecherche een beroep op bijstand aan de politie richt. In dat geval verstrekt het College van PG's op verzoek van de OvJ een opdracht aan de korpschef. Ook dit bijstandstraject verloopt operationeel via het LOCC.

Alle bijstands aanvragen (inclusief voor strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde) worden conform de geldende bijstandprocedures uitgevoerd.

## 5.4 Integraal samenwerken aan veiligheid

In deze paragraaf wordt ingegaan op de sturing op het politiewerk door het gezag binnen de ‘driehoek’ en binnen de (integrale) stuurploegen. Ook wordt ingegaan op de informatievoorziening ten behoeve van deze overleggen en op het speelveldmodel waarin de visie op probleemgericht werken nader uiteen is gezet.

---

<sup>78</sup> De naamgeving van de bestuurlijke crisisgremia verschilt per veiligheidsregio.

### 5.4.1 Driehoeken

De politie pakt in overeenstemming met de prioriteiten die zijn gesteld door het gezag veiligheidsproblemen effectief en slagvaardig aan middels een probleemgerichte benadering en het werken vanuit (tijdelijke) interventieteams/netwerken.<sup>79</sup> Centraal hierbij staat de integrale probleemgerichte aanpak met het gezag (OM en bestuur) en eventuele partners. Afhankelijk van het veiligheidsprobleem worden in een zo vroeg mogelijk stadium de partijen betrokken die vanuit hun rol, professie en expertise een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van het probleem. Deze geïntegreerde aanpak wordt toegepast op alle vormen van overlast en criminaliteit waarbij samenwerking met (keten)partners, zowel in de fase van prioritering als in de fase van de uitvoering bijdraagt aan een beter resultaat. De 'driehoek' heeft in deze strategische afweging een beslissende rol.

De wet kent één 'driehoek'overleg: het overleg tussen burgemeester, OvJ en politie.<sup>80</sup> De 'driehoek' heeft een centrale rol daar waar het gaat om de vraag welke veiligheidsproblemen lokaal worden aangepakt en hoeveel politiecapaciteit daarvoor wordt ingezet. De leden van de 'driehoek' overleggen over de taakuitvoering en over het beleid met betrekking tot de taakuitvoering. Het 'driehoek'overleg vindt plaats op gemeentelijk niveau indien de burgemeester daarom verzoekt.<sup>81</sup> De burgemeester kan tevens verzoeken om het lokale 'driehoek'overleg op een bovenlokaal niveau in te richten. Een combinatie van beide is eveneens mogelijk. Ongeacht het niveau of de niveaus waarop de bestuurders verkiezen om te overleggen, een vaste vertegenwoordiger van de politie sluit zich daarbij altijd aan.

In de 'driehoek' worden door de burgemeester(s) en de OvJ afspraken gemaakt over de inzet van de politie. Deze afspraken worden gemaakt op basis van het integraal veiligheidsplan – waarin het lokale veiligheidsbeleid staat omschreven – en de (doorvertaalde) landelijke prioriteiten die geïntegreerd zijn beschreven in het regionaal beleidsplan. Het integraal veiligheidsplan wordt conform het wetsvoorstel Regierol gemeenten eens in de vier jaar vastgesteld door de gemeenteraad en vormt het beleidskader voor alle bij veiligheid betrokken gemeentelijke organisaties en instellingen (en is op grond van artikel 13 van de Politiewet ook het kader van de burgemeester). De keuzes van de 'driehoek' worden gemaakt tegen de achtergrond van de beschikbare sterkte en de voor die regionale eenheid vastgestelde doelstellingen ter verwezenlijking van de landelijke doelstellingen.

De gezagsdragers en de politie maken onderling afspraken over het geografische gebied en wie namens de gezagsdragers en politie aan tafel zitten. Gelet op de veelal gemeentegrenzen overschrijdende lokale problematiek ligt het in de rede dat burgemeesters van kleinere gemeenten gezamenlijke "driehoek'en' inrichten. In de 'driehoek' zitten dan de burgemeesters van de betreffende gemeenten, de OvJ en het hoofd van het territoriaal onderdeel (bijvoorbeeld een chef van een basisteam of van een district en zo nodig de politiechef van de regionale eenheid) waar de burgemeester(s) het gezag over dragen.

In de praktijk gebeurt het vaak dat binnen de 'driehoek' gevoelige zaken of zaken met een hoge maatschappelijke impact worden besproken. Het 'driehoek'overleg kan dus tevens een operationeel karakter krijgen wanneer over de voortgang van concrete zaken en fenomenen wordt gesproken. Hierbij wordt de 'driehoek' gevoed – zoals in de huidige situatie reeds veelal het geval is – vanuit het veiligheidshuis waarin veiligheidspartners samen veiligheidsproblemen aanpakken op casus- en fenomeenniveau of vanuit de Regionale Informatie- en Expertisecentra (RIEC's). Ook kan de 'driehoek' lokale werkgroepen instellen om problemen aan te pakken zoals dat in de praktijk reeds vaak het gebruik is. Hoe operationeel het 'driehoek'overleg wordt, hangt sterk af van de grootte van het gebied en het aantal zaken dat speelt binnen het gebied waar de 'driehoek' op ziet en de keuze van de gezagsdragers daarbinnen.

<sup>79</sup> Bron: Ontwerpplan Nationale Politie, januari 2012, blz. 29.

<sup>80</sup> Artikel 13 van de Politiewet. Overigens is er op niveau van de regionale eenheid overleg tussen de regioburgemeesters, de hoofdofficier en de politiechef en kan er op niveau dat territoriaal overeenkomt met de veiligheidsregio overleg zijn tussen burgemeesters, hoofdofficier en politiechef over de taakuitvoering (artikel 41 respectievelijk 41a Politiewet).

<sup>81</sup> TK 2011-2012, 30 880, nr. 36.

#### **5.4.2 (Integrale) Stuurploegen**

Om altijd voldoende afstemming te hebben op zaaksniveau en over fenomenen, worden ten behoeve van het aanpakken van veiligheidsproblemen stuurploegen en integrale stuurploegen ingericht. De ‘klassieke’ stuurploegen van politie en OM richten zich op de strafrechtelijke aanpak van criminaliteit. De functie van de klassieke stuurploeg is om keuzes te maken binnen het opsporingsproces; er wordt overzicht gehouden op de werkvoorraad binnen politie en het OM, er wordt gestuurd op de inzet van de opsporingscapaciteit, op realisatie van doelstellingen en de voortgang van strafrechtelijke onderzoeken.

In de integrale stuurploegen maken OM, bestuur, politie en – afhankelijk van de problematiek – andere partners gezamenlijk afspraken over de aan te pakken criminaliteitsproblemen en de benodigde maatregelen. De “driehoek’ en’ bepalen welk soort zaken binnen de (integrale) stuurploegen worden behandeld en welke in de klassieke stuurploegen van het OM en politie. De precieze inrichting, organisatie en werking van dit stelsel van (integrale) stuurploegen moet in de praktijk nader vorm krijgen aan de hand van de wensen van de betrokken gezagsdragers en overige partijen – en kan ook per regionale eenheid anders worden ingevuld. Uitgangspunt hierbij is dat er geen dubbelingen tussen de overleggen ontstaan en dat de bureaucratische lasten zo beperkt mogelijk blijven voor de politieorganisatie en de andere betrokken partijen.

#### **5.4.3 Informatieorganisatie**

Primair binnen de “driehoek’ en’, maar ook binnen de (integrale) stuurploegen, de veiligheidshuizen en de RIEC’s worden afspraken gemaakt over welke veiligheidsproblemen, fenomenen en zaken worden aangepakt en op welk niveau (nationaal, eenheidsniveau of lokaal niveau).

Bij deze wijze van sturen hoort een goede (nationale) intelligenceorganisatie. Niet alleen de politie levert informatie aan, maar ook partners (onder andere Bijzondere Opsporingsdiensten, bestuur en private partners). Ook reeds bestaande samenwerkingsverbanden zoals veiligheidshuizen en de RIEC’s komen met signalen en informatie. Op landelijk niveau is er inzicht in en overzicht over alle opsporingszaken, maar dat geldt niet voor alle zaken/problemen van partners. De politie is nadrukkelijk niet de enige die verantwoordelijk is voor de informatieverzameling en -verwerking. Op de niveaus van samenwerking zullen gemeenschappelijke informatieknooppunten moeten worden ingericht waarbij partners gezamenlijk – uiteraard onder de geldende wet- en regelgeving – informatie met elkaar kunnen delen teneinde problemen zo effectief mogelijk aan te kunnen pakken. De politie is verantwoordelijk voor het aanleveren van relevante politieke informatie aan de (integrale) stuurploegen. De overige partijen hebben eveneens een verantwoordelijkheid ten aanzien van de aanlevering en verwerking van niet-politieke informatie. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de deelnemende partijen. Met de juiste intelligence kunnen de juiste prioriteiten worden gekozen, kunnen signalen, fenomenen beter op waarde worden geschat en kunnen zaken beter worden toegewezen.

De stuurploegen op de verschillende niveaus worden ondersteund door medewerkers vanuit de informatieorganisatie die in samenhang werken. Onder de stuurploegen kunnen werk-/projectgroepen actief zijn met de aanpak van concrete zaken en veiligheidsproblemen.

#### **5.4.4 Speelveldmodel**

De politie hanteert een probleemgerichte benadering en werkt vanuit (tijdelijke) interventieteams/ netwerken. Deze probleemgerichtheid en tijdelijke flexibele inzet van medewerkers wordt ook gebruikt voor de samenstelling van onderzoeksteams. Afhankelijk van een veiligheidsprobleem worden in een zo vroeg mogelijk stadium de partijen betrokken die vanuit hun rol, professionele expertise een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van het probleem. De samenstelling van en de opstelling binnen het team zijn dus afhankelijk van het veiligheidsprobleem en van welke mix aan interventies worden beoogd om het optimale resultaat te boeken. Hierbij wordt de metafoor gebruikt van een speelveld.

Middels deze metafoor wordt aangegeven dat elke sport en elke wedstrijd een eigen karakter heeft door andere omstandigheden, spelregels, tijdsduur en mogelijkheden. Hiermee dient bij de opstelling van een team rekening te worden gehouden. Het speelveldmodel heeft het voordeel dat een probleem

centraal gesteld kan worden in plaats van dat er gedacht wordt vanuit onderdelen van de organisatie of strikte verantwoordelijkheden van organisaties onderling. Het model maakt het mogelijk om gezamenlijk capaciteit, competenties en expertise zo integraal en flexibel mogelijk in te zetten. Zo kunnen bijvoorbeeld spelers/medewerkers die bekwaamd zijn in meerdere disciplines in verschillende situaties het (werk)veld op worden gestuurd. Ze kunnen afkomstig zijn van verschillende partijen; de geïntegreerde aanpak wordt immers toegepast op alle vormen van criminaliteit waarbij samenwerking met (keten)partners in de fase van de uitvoering bijdraagt tot een beter resultaat. Bij een complex onderzoek kan derhalve kennis en kunde van bijvoorbeeld de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD), de gemeente en private instellingen worden betrokken. In de praktijk zal in een veiligheidsoverleg of 'driehoek' worden besloten tot een geïntegreerde aanpak, waarbij tevens de keuzes worden gemaakt welke strategie wordt gevolgd en welke partijen wanneer medewerkers beschikbaar dienen te stellen.

Het is aan de politie om goede voorbereidende informatie aan te leveren en de juiste keuzes te maken qua bemensing om het politiewerk zo goed mogelijk uit te voeren. Hierbij is een speelveld te schetsen waarin alle medewerkers van in principe alle organisatieonderdelen deelnemen: specialisten, agenten op straat, intake-medewerkers etc. In het kader van het speelveld wordt dit de beheersorganisatie genoemd. Voor de aanpak van veiligheidsproblemen wordt uit de beheersorganisatie die kwaliteit en kwantiteit van mensen en middelen ter beschikking gesteld, die nodig is om een adequate politie-interventie te plegen. Het samenstel van deze mensen en middelen, toegesneden op het veiligheidsprobleem en mogelijk afkomstig van verschillende beheersorganisaties, noemen we de ideale projectorganisatie. Zo vormt de ideale projectorganisatie het team op het denkbeeldige speelveld. Vanuit de politie wordt (een deel van) het team flexibel samengesteld aan de hand van mensen vanuit verschillende disciplines. Deze disciplines zijn vaak binnen verschillende onderdelen van de organisatie belegd. In een onderzoek naar gewelddadige overvallen kunnen bijvoorbeeld specialisten op het gebied van financiële en digitale opsporing worden toegevoegd (indien nodig uit de recherche van de regionale eenheid (beheersorganisatie)) aan het onderzoeksteam (projectorganisatie) dat werkzaam is binnen een district.

Op deze wijze helpt de metafoor van het speelveld om de scheiding tussen beheersorganisatie en projectorganisatie op te heffen. Dit bevordert de samenwerking, interventiekracht en flexibiliteit en diversiteit in het werk van medewerkers. Leidend wordt de benodigde interventie op het veiligheidsprobleem dat op het speelveld is gebracht en niet bijvoorbeeld de (beperkte) capaciteit die is toebedeeld aan een onderdeel van de beheersorganisatie.

- Waakzaam en dienstbaar -

## 6. INRICHTING KORPSLEIDING EN STAF KORPSLEIDING

Nationaal aangestuurd: één korps

### 6.1 Inleiding

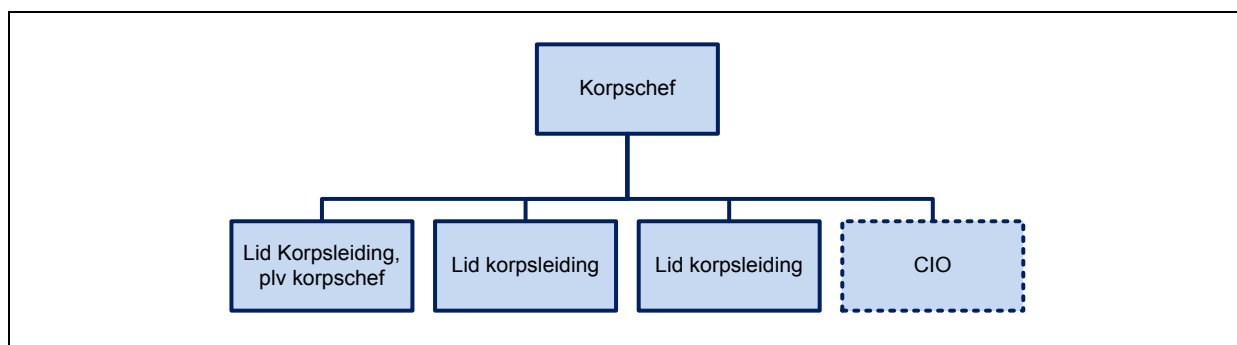
In dit hoofdstuk worden de organisatiestructuur en de werking van de staf korpsleiding uitgewerkt. In § 6.2 wordt allereerst de organisatiestructuur van de korpsleiding geschetst. De wijze waarop de staf korpsleiding wordt ingericht, vloeit voort uit de taken en bevoegdheden van de korpsleiding (zie hoofdstuk 5) en de inrichtingskaders zoals verwoord in hoofdstuk 4. De beschrijving van de organisatiestructuur van de staf korpsleiding is opgenomen in § 6.3. Vervolgens volgt een beschrijving van de taken van de onderdelen van de staf korpsleiding tot op teamniveau (§ 6.4), te weten achtereenvolgens de korpsstaf, gevolgd door de directies Operatiën, Human Resource Management (HRM), Facility Management (FM), Financiën (FIN), Informatievoorziening (IV) en Communicatie (COM). Voor alle onderdelen geldt dat daarbij de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers zijn opgenomen. Tot slot wordt in § 6.5 de samenwerking binnen de staf korpsleiding en met de staven van de eenheden beschreven.

### 6.2 Organisatiestructuur korpsleiding

De korpsleiding is ingericht conform de bepalingen van artikel 27 en 28 van de nieuwe Politiewet: *“De korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie. De korpschef vertegenwoordigt de politie in en buiten rechte. Bij ministeriële regeling worden ambtenaren van politie aangewezen die deel uitmaken van de leiding van de politie. Onze Minister wijst uit het midden van de leiding van de politie een plaatsvervangend korpschef aan.”*

De korpsleiding bestaat uit een korpschef en drie leden korpsleiding. De formatieve omvang van de korpsleiding bedraagt 4 fte.

De CIO is de komende jaren, in elk geval voor de duur van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014, toegevoegd aan de korpsleiding.<sup>82</sup> Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 11: organogram korpsleiding

Door de CIO de komende jaren toe te voegen aan de korpsleiding is deze op strategisch niveau gepositioneerd. Dit vloeit voort uit het bijzondere belang van de informatievoorziening voor de politie en is ingegeven door de aanpak van de huidige problematiek rond die informatievoorziening zoals beschreven in het rapport van de Algemene Rekenkamer 'ICT bij de politie'.<sup>83</sup> In de komende jaren wordt, in het licht van de verbeteringen die via het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014, zoals dat nader is bijgesteld, de ontwikkeling van de IV-governance in de politieorganisatie bepaald en de rol van CIO in de toekomst geborgd.

<sup>82</sup> De fte van de CIO-functie wordt meegeteld bij de formatie IV.

<sup>83</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 2010-2011, 29 350, nr. 9 en 10.



### 6.3 Organisatiestructuur staf korpsleiding

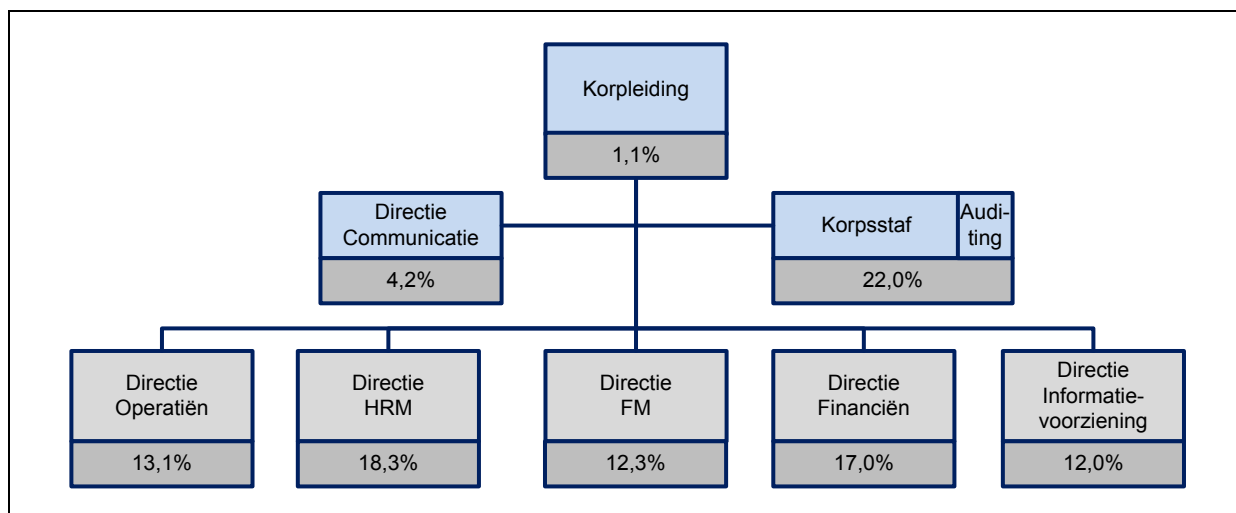
De staf korpsleiding ondersteunt de korpschef en -leiding in hun verantwoordelijkheden en biedt ondersteuning bij het sturen en coördineren van één korps. De staf korpsleiding stimuleert de samenhang, binding en samenwerking en bewaakt de integraliteit van beleid en besluitvorming. De staf korpsleiding is effectief en efficiënt; voorkomt overbodige bureaucratie en administratieve lasten en dubbels in de uitvoering. De staf korpsleiding richt zich op strategievorming en sturing ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering en op de rol van de korpsleiding. Hierbij ligt de focus op de leiding en het beheer van het korps. Daartoe behoren onder meer het realiseren van de landelijke prioriteiten, het samenwerken met ketenpartners en het realiseren van een efficiënte en effectieve Bedrijfsvoering. De directeur korpsstaf heeft een coördinerende en regisserende rol richting de directies (primus inter pares). De korpsstaf heeft vanuit die positie het overzicht over de beleidsvoorbereiding die plaatsvindt binnen de directies en ondersteunt op basis van die kennis de integrale besluitvorming door de korpsleiding.

Er worden in principe geen operationele politietaken binnen de staf korpsleiding uitgevoerd. Wel is operationele en bedrijfsvoeringskennis aanwezig om zo de verbinding te hebben en te behouden met de dagelijkse politiepraktijk en de bedrijfsvoering. De staf korpsleiding weet wat er speelt, is transparant, benut kennis en kunde zowel intern als extern en werkt daartoe samen met vertegenwoordigers van de minister, het bestuur en het openbaar ministerie (OM), alsook met operationele ketenpartners, de ondersteuning van de eenheden en andere experts in het korps.

#### Opbouw en organogram

De staf korpsleiding bestaat uit de korpsstaf inclusief een onafhankelijk team Auditing<sup>84</sup> en de directies Operatiën, HRM, FM, FIN, IV en COM.

De totale formatieve omvang van de staf korpsleiding bedraagt 382 fte, waarvan 4 fte operationele sterkte (korpsleiding) en 378 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau wordt weergegeven. In bijlage 3 wordt tot op afdelingsniveau de formatietoedeling weergegeven.



figuur 12: organogram staf korpsleiding

### 6.4 Kerntaken en inrichting staf korpsleiding

In de navolgende paragrafen wordt per onderdeel de inrichting van de staf korpsleiding in afdelingen en teams beschreven. Voor elk onderdeel is een korte beschrijving van de taken opgenomen.

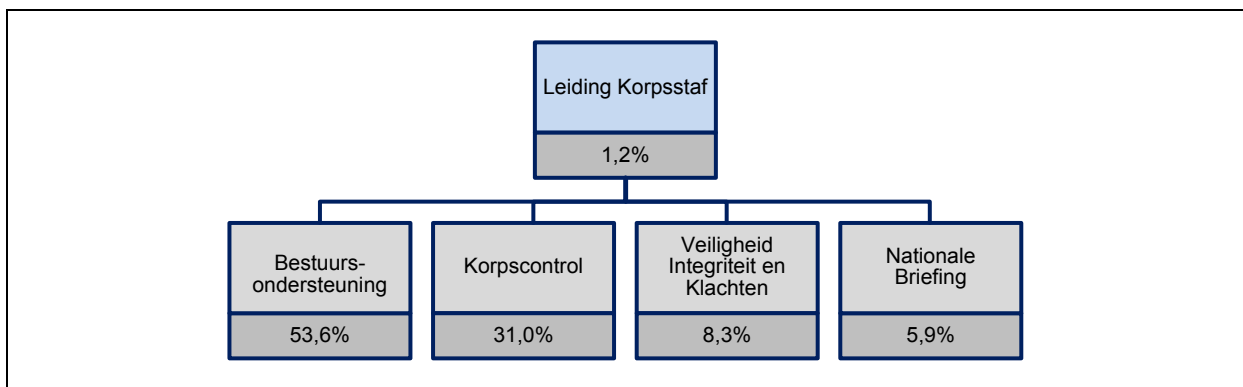
<sup>84</sup> Komende periode wordt bij de verdere uitwerking van de staf korpsleiding nader onderzocht op welke wijze het beste de onafhankelijke positie van het team Auditing en Kwaliteit kan worden gewaarborgd. Afhankelijk daarvan wordt het team beheersmatig ondergebracht bij afdeling Korpscontrol of rechtstreeks onder de directeur korpsstaf.

### 6.4.1 Korpsstaf

De korpsstaf bestaat uit de afdelingen Bestuursondersteuning, Korpscontrol, VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten) en Nationale Briefing. De korpsstaf staat onder leiding van een directeur (directeur korpsstaf), die wordt aangestuurd door de korpschef. De directeur korpsstaf is verantwoordelijk voor het realiseren van de opdrachten van de korpschef. Tevens is de directeur korpsstaf de korpscontroller en daarmee verantwoordelijk voor het totale planning-en-control (P&C)-systeem van de politie. Hij wordt in deze verantwoordelijkheid ondersteund door het team Planning en Control dat binnen de afdeling Korpscontrol is ingericht.

De totale formatieve omvang van de korpsstaf bedraagt 84 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

#### Organogram korpsstaf



figuur 13: organogram korpsstaf

De staven van de politiechefs zijn, zo veel als mogelijk en/of noodzakelijk, gespiegeld aan die van de korpsstaf ingericht. Waar het accent binnen de korpsstaf op coördinatie, integraliteit, kaderstelling en monitoring ligt, ligt dat in de staven van de eenheden op de uitvoering van taken. Er is geen hiërarchische lijn tussen de directeur korpsstaf en de hoofden van de staven van de eenheden. In de functionele lijn wordt tussen de directeur korpsstaf en de hoofden van de staven overleg ingericht met als doel afstemming en synergie tussen de staven te realiseren. Hierbij sluit tevens de directeur Operatiën aan vanwege de spiegeling met de afdeling Politieprofessie. Ook vindt informatie-uitwisseling plaats gericht op de eenduidigheid van werken in het korps. Daartoe worden kaders opgesteld.

#### Kerntaken korpsstaf

De korpsstaf is verantwoordelijk voor integrale<sup>85</sup> besluitvorming, politiek-bestuurlijke advisering aan de korpsleiding, samenhang in de (beleids)advisering en borging, de nationale briefing en korpscontrol. De korpsstaf werkt daartoe samen met vertegenwoordigers van de minister, het bestuur, het OM, alsook met ketenpartners, de directies binnen de staf korpsleiding, de eenheden en andere experts in het korps. Tevens ondersteunt de korpsstaf de korpsleiding bij haar taken en verplichtingen buiten de politieorganisatie zoals overleggen met de minister, het bestuur, het OM en maatschappelijke partners.

Op basis van zich voordoende situaties wordt het juiste team van mensen uit verschillende afdelingen en directies ingezet om oplossingen te genereren of advies uit te brengen aan de korpsleiding (netwerkend werken). Programmatisch werken en flexibiliteit is de basishouding van de adviseurs. Integraliteit van advisering en samenwerken zijn kenmerken in de werking van de korpsstaf.

<sup>85</sup> Met het begrip integraal is bedoeld: overstijgend aan taken en dossiers of hoofdprocessen in de Operatie en/of Bedrijfsvoering, maar ook de combinatie van Operatie en Bedrijfsvoering.

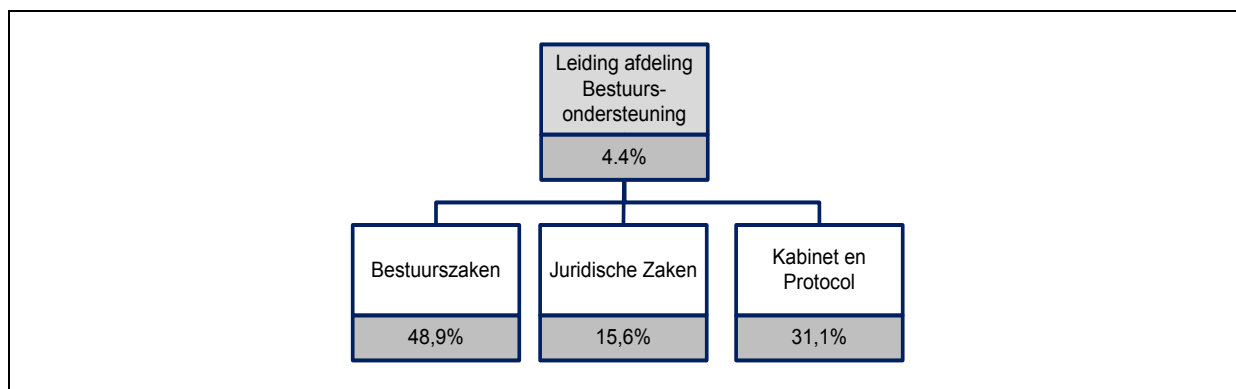
## Samenwerking met Directoraat-Generaal Politie

Basis voor de samenwerking tussen het Directoraat-Generaal Politie (DG Pol) van ministerie van Veiligheid en Justitie en de korpsstaf vormt de verhouding tussen de minister en de korpschef. Het DG Pol ondersteunt de minister waar het zijn taken en bevoegdheden ten aanzien van de politie betreft. Het DG Pol fungeert in de relatie met de politie als 'single point of contact' van en naar de omgeving van de politie, waaronder het ministerie van Veiligheid en Justitie en de andere ministeries. Omgekeerd zijn de korpsleiding en de korpsstaf in beginsel het aanspreekpunt namens het korps. Echter, vanwege vakinhoudelijke afstemming onderhouden de directies van de staf korpsleiding eigen contacten met het DG Pol. Tussen de korpsleiding en het DG Pol, alsmede tussen de korpsstaf en het DG Pol, is derhalve sprake van een intensieve samenwerkingsrelatie (zie § 5.2.3.1). Nadere afstemming vindt plaats over de afbakening van taken tussen DG Pol en de staf korpsleiding.

### 6.4.1.1 Afdeling Bestuursondersteuning

De afdeling bestaat uit de teams Bestuurszaken, Juridische Zaken en Kabinet en Protocol. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, dat tevens hoofd is van een van de teams binnen deze afdeling.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 45 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 14: organogram korpsstaf - afdeling Bestuursondersteuning

### Team Bestuurszaken

Het team is de adviseur voor de korpsleiding voor onderwerpen met een politiek en bestuurlijk karakter die de politie betreffen. Het team vervult de rol van eerste aanspreekpunt voor de korpsleiding voor politiek-bestuurlijke vraagstukken en fungeert als schakel tussen de binnen- en buitenwereld van de politie. Het team heeft een coördinerende rol: verzorgt de samenhang en integraliteit in de advisering aan de korpsleiding en treedt in die hoedanigheid op binnen en buiten de politieorganisatie. Kerntaken van het team zijn:

- Integraal politiek-bestuurlijk adviseren aan de korpsleiding en de politieorganisatie.
- Ondersteunen van de interne en externe overleggen van de korpsleiding, waaronder begrepen het overleg van de korpschef met de minister, het korpsleidingoverleg (KLO), het korpsmanagementoverleg (KMO), het overleg van de korpsleiding met het MT van DG Pol, het overleg van de korpschef met de Centrale Ondernemingsraad (COR) en het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP).
- Fungeren als 'single point of contact' richting DG Pol.
- Vormen van aanspreekpunt voor parlementaire zaken (Kamervragen, voorbereiding Algemene Overleggen (AO's), vragenuurtje etc.).
- Coördineren van de totstandkoming van ambtsberichten binnen het korps.
- Ontwikkelen en coördineren van het strategisch relatiemanagement binnen de politie (key accountmanagement).
- Managen van incidenten ('alles wat de minister en de korpschef terstond moeten weten') en het organiseren van tijdelijke teams ten behoeve hiervan.
- Inhoudelijk afstemmen met de staven van de eenheden, staven van het gezag (parket-generaal, ondersteuning (regio)burgemeesters), de belangrijkste partners van de politie, waaronder,

Inspectie van Veiligheid en Justitie en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en maatschappelijke belangenorganisaties als het Midden- en Kleinbedrijf (MKB) en Verbond Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team Juridische Zaken**

Binnen het team is de juridische functie belegd. Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren van juridische functie binnen het korps. Het team organiseert een regulier juristenoverleg tussen de korpsstaf, de eenheden en het politiedienstencentrum (PDC), waardoor integraliteit, harmonisatie, samenhang en kwaliteit binnen de politie op juridisch gebied worden bevorderd.
- Bestuurlijk-juridisch adviseren aan de korpsleiding.
- Sturen, coördineren en afhandelen van complexe verzoeken op grond van de Wet Openbaarheid van Bestuur (WOB) en WOB-verzoeken met een groot publicitair risico of grote politieke lading.
- Ontwikkelen en beheren van mandaten van korpschef, korpsleiding en politiechefs.
- Coördineren en adviseren ten aanzien van (concept)wet- en regelgeving.
- Coördineren, kaders stellen en adviseren met betrekking tot de Wet Politiegegevens (WPG). Er is een functionaris Gegevensbescherming, aanvullend op de WPG-rol in de eenheden.
- Coördineren korpscheftaken: coördinatie van en kaderstelling voor het vergunningverleningsproces van enkele Bijzondere Wetten<sup>86</sup> en het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaar.
- Onderhouden van contacten voor juridische onderwerpen met stakeholders van het korps.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### **Team Kabinet en Protocol**

In dit team zijn de management- en vervoersondersteuning van de korpsleiding geborgd. Kerntaken van het team zijn:

- Secretarieel ondersteunen.
- Vervoeren van de korpsleiding.
- Ondersteunen van de korpsleiding bij representatieve aangelegenheden en werkbezoeken.
- Administratief bewaken van de documentenstroom naar de korpsleiding (niet zijnde vergaderstukken).

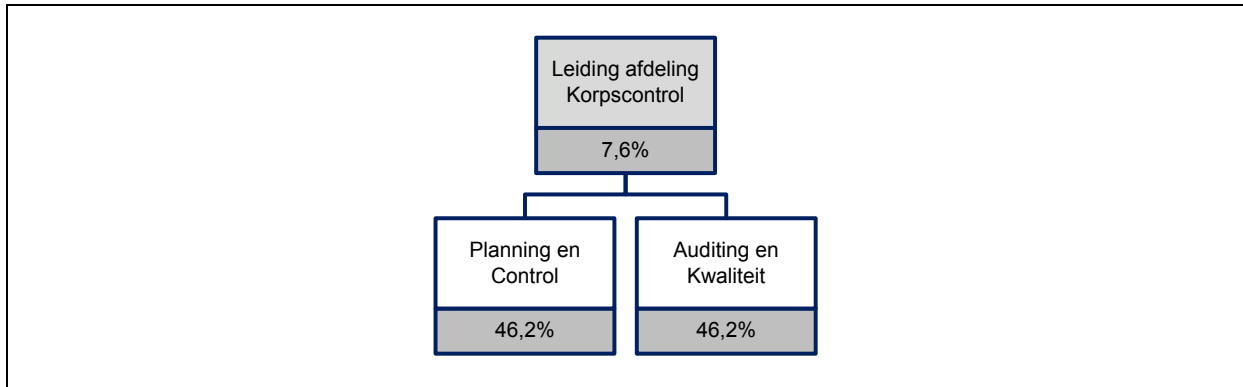
Het team wordt aangestuurd door een teamchef die naast de leidinggevende en coördinerende rol voor het kabinet ook de taak heeft voor het goed functioneren van de interne bedrijfsvoering van de staf korpsleiding. Hij formuleert de behoefte en de vraag van de staf korpsleiding aan bedrijfsvoeringsondersteuning en is operationeel aanspreekpunt voor het PDC. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een directiesecretaresse, administratief medewerkers en chauffeurs.

#### **6.4.1.2 Afdeling Korpscontrol**

De afdeling bestaat uit de teams Planning en Control en Auditing en Kwaliteit. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, dat tevens hoofd is van een van de teams binnen deze afdeling. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 26 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.

---

<sup>86</sup> Wet Wapens en Munitie, Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus, Wet Explosieven voor Civiel Gebruik, de Flora- en Faunawet, de Vreemdelingenwet en het BOA-besluit.



figuur 15: organogram korpsstaf - afdeling Korpscontrol

De rol van de afdeling Korpscontrol is enerzijds de korps- en eenheidsleiding uit te dagen om de korpsdoelstellingen/prioriteiten scherp te stellen (focus aanbrengen) en vanuit haar adviesrol de leiding hierop te spiegelen (sturing en verantwoording). Anderzijds ondersteunt Korpscontrol bij het ontwikkelen van de organisatie door audits en effectmetingen in te zetten, die leiden tot integraal inzicht in en advies over de vlakken waarop de organisatie kan leren en verbeteren. De afdeling ondersteunt rechtstreeks de directeur korpsstaf in diens verantwoordelijkheid als korpscontroller. Om de onafhankelijke positie van het team Auditing en Kwaliteit te borgen is dit team slechts beheersmatig ondergebracht bij Korpscontrol<sup>87</sup>. Er is een directe rapportage lijn naar de korpschef.

### Team Planning en Control

Het team richt zich vanuit een coördinerende positie op de besturing, beheersing én verbetering van de sturingskracht van het korps. Het team is verantwoordelijk voor de integrale P&C van het gehele korps en draagt vanuit die rol bij aan het realiseren van de doelstellingen van het korps. Voor een beschrijving van P&C wordt verwezen naar § 5.3.1. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen en beheren van kaders, richtlijnen en integrale P&C-tools, -templates en -modellen voor de procesgang van en samenhang in een integrale P&C-functie. Het team is hierin de regisseur van het proces dat tot de gewenste producten leidt voor de sturing van en verantwoording door het korps (zowel intern als extern perspectief).
- Ondersteunen van de interne sturing en de externe verantwoording op de integrale P&C-producten (waaronder meerjarenplan, jaarplan, begroting, maraps, dashboards, jaarrekening, jaarverslag).
- Toetsen van beleidsvoorstellen en relevante project- en programmaplannen, samenwerkingsovereenkomsten, convenanten e.d. op haalbaarheid, toegevoegde waarde aan de korpsprioriteiten en risico's en hierover de korpsleiding adviseren.
- Monitoren van de integrale prestaties van het korps en daarop adviseren aan de korpsleiding.
- Aansturen (functioneel) van de operational-controlfunctie in de eenheden en onderhouden relatie met de bedrijfsvoeringscontrolfunctie in de directie FIN.
- Consolideren en analyseren van de operational-controlinformatie en bedrijfsvoeringscontrolinformatie vanuit de eenheden resulterend in de integrale korpscontrolinformatie. De consolidatie en analyse van de bedrijfsvoeringscontrolinformatie geschiedt onder regie van de directeur FIN, die een eigenstandige verantwoordelijkheid heeft voor de bedrijfsvoeringscontrol.
- Sturen op een eenduidige inrichting en uitvoering van risicomanagement die vergelijking, consolidatie, analyse en advies over beheersmaatregelen op korpsniveau mogelijk maakt.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

<sup>87</sup> Komende periode wordt bij de verdere uitwerking van de staf korpsleiding nader onderzocht op welke wijze het beste de onafhankelijke positie van het team Auditing en Kwaliteit kan worden gewaarborgd. Afhankelijk daarvan wordt het team beheersmatig ondergebracht bij afdeling Korpscontrol of rechtstreeks onder de directeur korpsstaf.

### Team Auditing en Kwaliteit

In het team zijn de regie op de auditfunctie, de evaluatie en de borging van het kwaliteitsstelsel ingericht. Voor een beschrijving van kwaliteitsverbetering en innovatie en vormen van toetsing wordt verwezen naar § 4.7 respectievelijk § 5.3.1. Kerntaken van het team zijn:

- Opstellen van een korpsauditplan gebaseerd op een risicoanalyse en afgestemd op verzoeken van de korps- en eenheidsleiding en de directies en coördineren van de uitvoering ervan.
- Opzetten en beheren van een systematiek om zicht te hebben op de effecten van het politiewerk op stakeholders (metingen ten aanzien van klanttevredenheid, vertrouwen, veiligheidsbelevenis, etc.)
- Adviseren van de leiding aan de hand van de in audits en effectmetingen gepresenteerde inzichten over mogelijke interventies om (kwaliteits)verbetering te bereiken.
- Borgen van de uitvoering van verbeteringen door een follow-upsysteem in te richten om de voortgang van de verbeteracties te monitoren en te signaleren.
- Opzetten van een raamwerk om het algemene proces van organisatieontwikkeling in relatie tot de perceptie van de stakeholders te monitoren.

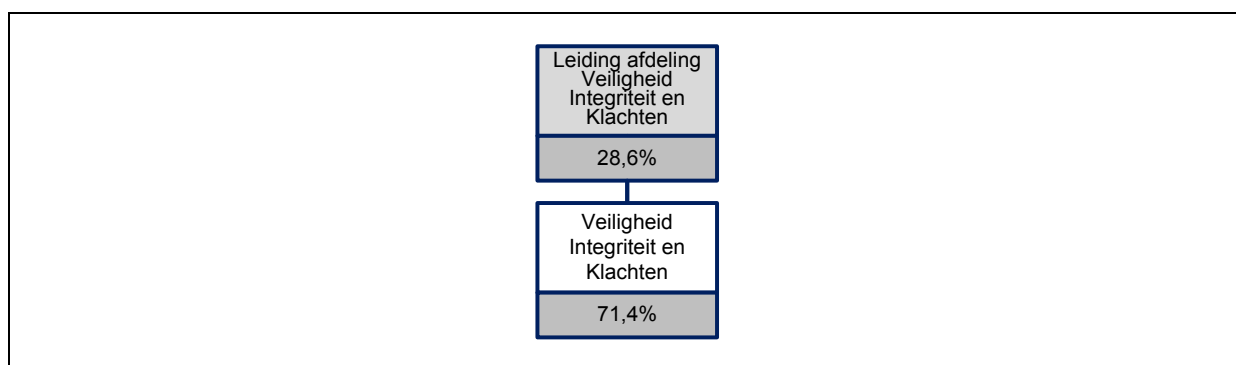
Uit de aard van de wettelijk vastgelegde taakstelling wordt met de Inspectie van Veiligheid en Justitie afgestemd over de inrichting en toepassing van voornoemde instrumenten. In het Realisatieplan wordt de samenhang tussen kwaliteitsverbetering in going concern en in de transitie, waarbij de focus ligt op het monitoren van de implementatie van de vorming van de Nationale Politie, nader uitgewerkt. Het team werkt daarnaast intensief samen met het team Planning en Control en met medewerkers die onderzoeken uitvoeren van de eenheidsstaven en de directies van de staf korpsleiding.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

#### 6.4.1.3 Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK)

Integriteitsbeleid is vanwege de legitimiteit van de politie in de korpsstaf verankerd. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 7 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 16: organogram korpsstaf - afdeling VIK

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ontwikkelen kaderstellend beleid op het taakveld Veiligheid, Integriteit en Klachten en opstellen richtlijnen ten behoeve van de kwaliteit van de uitvoering en gelijke behandeling.
- Ontwikkelen kaderstellend beleid op het uitvoeren van interne (disciplinaire en strafrechtelijke) onderzoeken alsmede de monitoring op de uitvoering ervan en de eenduidigheid in strafoplegging.
- Ontwikkelen kaderstellend beleid ten aanzien van het gehele proces van screening van (toekomstig) medewerkers en inhuur alsmede de monitoring op de uitvoering ervan en de eenduidigheid.
- Ontwikkelen kaderstellend beleid op de integriteit en veiligheid van het systeem, zoals de beveiliging van gebouwen en informatie.

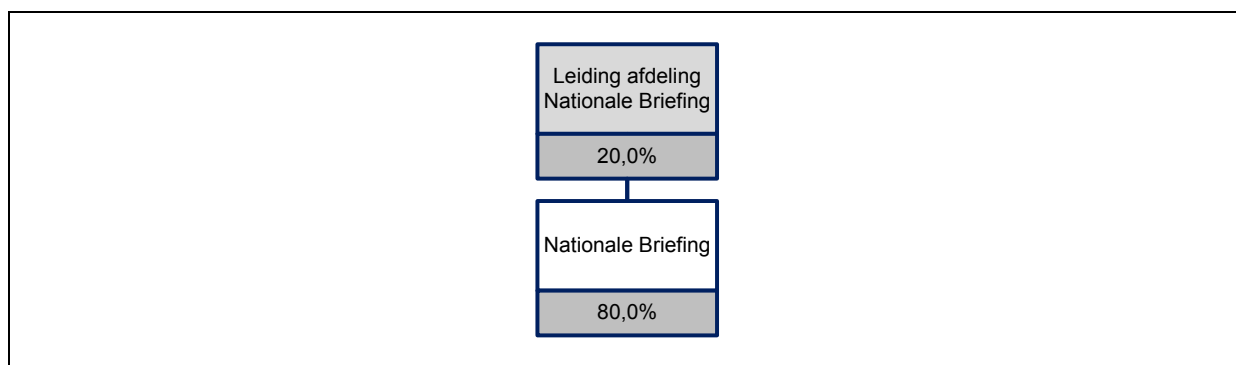
- Ontwikkelen kaderstellend beleid ten aanzien van klachtenbehandeling en klachtenafhandeling.<sup>88</sup>
- Opstellen van preventiemaatregelen inzake veiligheid, integriteit en klachten.
- Monitoren van de uitvoering van beleid en daarover rapporteren aan eenheidschefs en de korpsleiding.

Op deze taakvelden wordt de uitvoering van beleid in de eenheden uitgevoerd. Een bijzonder aspect van deze afdeling is de advisering betreffende de klokkenluiderregeling. De afdeling onderhoudt contacten met stakeholders zoals de Rijksrecherche, de Nationale Ombudsman, het College Bescherming Persoonsgegevens en de Commissie Integriteit Overheid.

#### 6.4.1.4 Afdeling Nationale Briefing

Binnen de afdeling is een informatieknooppunt ingericht, bestaande uit gedeconcentreerde medewerkers vanuit de dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO). Deze functionaliteit zorgt er samen met de afdeling Nationale Briefing voor dat permanent – gevraagd en ongevraagd – informatie uit de operatie beschikbaar is voor de korpsleiding. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling wordt operationeel aangestuurd door een sectorhoofd. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door gedeconcentreerde medewerkers van de DLIO (zie § 8.3.3) en gespecialiseerde medewerkers. Beheersmatig draagt de landelijke eenheid de verantwoording voor de gedeconcentreerde medewerkers.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 5 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 17: organogram korpsstaf - afdeling Nationale Briefing

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Zorg dragen voor snelle informatievoorziening bij incidenten.
- Beschikbaar hebben van actueel operationeel beeld.
- Verzorgen van de nationale (de)briefing.

De korpsleiding wordt gebriefd over de actuele stand van zaken van de operationele prestaties. Een lid van de korpsleiding verzorgt maandelijks een operationele briefing aan de politiechefs van de eenheden. Hierin wordt zowel vergeleken op de operationele resultaten tussen de eenheden van de afgelopen periode als geprioriteerd voor de komende periode. Leren van elkaar is daarbij essentieel; effectieve aanpakken van de ene eenheid worden geïmplementeerd bij andere eenheden. Bij de voorbereiding van de nationale briefing wordt gebruikgemaakt van de eenduidige bronssystemen zoals die onder andere door het team Planning en Control worden ingericht.

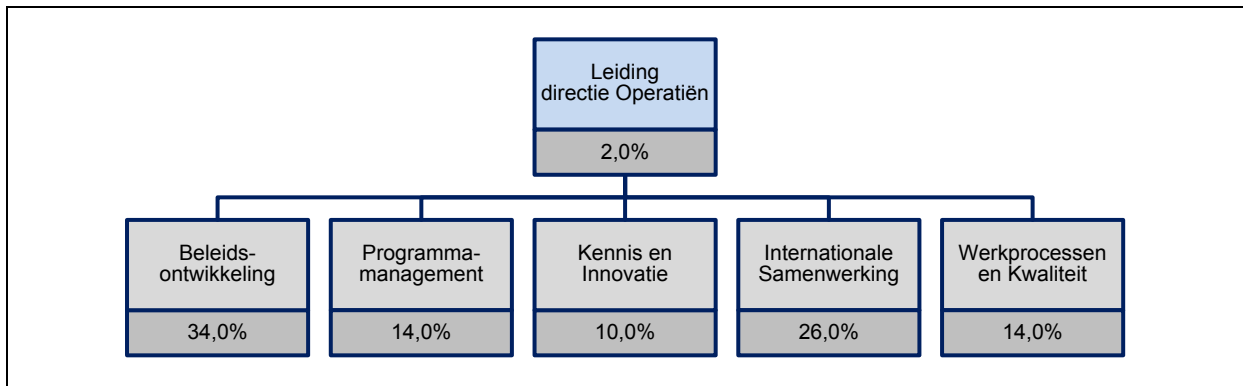
#### 6.4.2 Directie Operatiën

De directie Operatiën bestaat uit de afdelingen Beleidsontwikkeling, Programmamanagement, Kennis en Innovatie, Internationale Samenwerking en een ondersteunende afdeling Processen en Kwaliteit. De directie staat onder leiding van een directeur. De totale formatieve omvang van de directie bedraagt 50 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de

<sup>88</sup> Voor de klachtenbehandeling en -afhandeling wordt momenteel de Klachtenregeling Nationale Politie opgesteld. Hierbij wordt het nader gewijzigd amendement Berndszen/Kuiken (TK 30 880, nr. 62), op grond waarvan artikel 67a aan het wetsvoorstel Politiewet 2012 is toegevoegd, betrokken.

verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven. Gezien de grootte van de afdelingen zijn deze niet onderverdeeld in teams en derhalve zijn geen organogrammen op afdelingsniveau opgenomen.

### Organogram directie Operatiën



figuur 18: organogram directie Operatiën

### Kerntaken directie Operatiën

De directie is verantwoordelijk voor de strategie- en beleidsvorming ten aanzien van de Operatiën. Dit betreft allereerst de wijze waarop de door het bevoegd gezag vastgestelde doelstellingen en resultaten worden bereikt. Daarnaast is sprake van beleid gericht op de vakinhoudelijke ontwikkeling en de uitvoering van de politietaak.

De directie stelt het beleid op het gebied van Operatiën deels zelf op in nauwe samenwerking met de uitvoerende eenheden en de andere onderdelen van de staf korpsleiding, rekening houdend met wetenschappelijke inzichten en internationale ontwikkelingen.

De directie fungeert voor de korpsleiding als kennisdrager en adviesorgaan op het gebied van Operatiën. Voor de eenheden is de directie de natuurlijke samenwerkingspartner voor het beleid op het gebied van Operatiën, de ontwikkelingen in de politieprofessie en het onderhouden van de relevante internationale en nationale (vakinhoudelijke) netwerken, zoals het ministerie van Veiligheid en Justitie, OM, de Politieacademie (PA), het ministerie van Defensie, het Veiligheidsberaad, Bijzondere Opsporingsdiensten, Europol en Interpol.

#### 6.4.2.1 Afdeling Beleidsontwikkeling

De afdeling ontwikkelt het strategisch beleid op het gebied van Operatiën. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 17 fte niet-operationele sterkte.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ontwikkelen van (kaderstellend) beleid op de Operatiën. Voor het beleid dat onder verantwoordelijkheid door de politiechefs voor hun specifieke toegewezen aandachtsgebieden in opdracht van de korpsleiding wordt ontwikkeld, heeft de directie inzicht en overzicht en bewaakt zij de onderlinge samenhang en impact op het korps.
- Monitoren van de uitvoering van het beleid en daarover rapporteren aan de politiechefs en korpsleiding.
- Voeren van regie op vakontwikkeling en verbeteren van werkprocessen. Voorstellen voor good practices en innovatieve werkmethoden, die vanuit de uitvoering tot stand komen, worden gemonitord, gebundeld en voorzien van een advies over bredere toepassing. Waar mogelijk en nuttig wordt na besluitvorming door de korpsleiding een innovatieve aanpak landelijk uitgerold. Hierbij wordt nauw samengewerkt met de afdeling Kennis en Innovatie.
- Het doorontwikkelen van de bedrijfsdirecteur ten behoeve van de bedrijfsprocessen politie (zie § 4.7).
- Vraagarticulatie opleidingen ten behoeve van de Operatiën. In samenwerking met de directie HRM wordt dit vertaald naar de vraag aan de PA.



- Inhoudelijk afstemmen met de staven van de eenheden, de andere directies van de staf korpsleiding en de korpsstaf over de advisering aan de korpsleiding inzake concept wet- en regelgeving in het veiligheidsdomein en bij (kamer)vragen op het gebied van Operatiën.
- Actief onderhouden van netwerk van dossierhouders bij de departementen, het College van procureurs-generaal (PG's), experts in de eenheden en partners in het veiligheidsdomein.

#### **6.4.2.2 Afdeling Programmamangement**

De afdeling stelt de korpsleiding in staat om snel te kunnen reageren op actuele ontwikkelingen en staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 7 fte niet-operationele sterkte.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Genereren van inzicht en overzicht, alsmede het regisseren van alle landelijke op de Operatie gerichte beleidsprogramma's en projecten.
- Ondersteunen van de lijn bij het programmatisch of projectmatig implementeren van door de korpschef vastgesteld beleid.
- Programmatisch aanpakken van landelijke veiligheidsproblematiek.

Landelijke programma's en projecten vinden plaats in opdracht van de korpsleiding. Voor die programma's die bij de directie Operatiën worden ondergebracht, kan de programmamanager vanuit de directie komen of van elders uit de Nationale Politie. De totale bemensing wordt gericht en op maat samengesteld uit de Nationale Politie, passend bij de aard en omvang van dat programma. In alle gevallen voert de directie Operatiën regie op de opzet, werkwijze en bemensing van de programma's en ondersteunt de inhoudelijke aanpak, samen met de lijnverantwoordelijke politiechef en een lid van de korpsleiding.

De programmamanagers van de directie zijn generiek inzetbaar en zijn daarmee flexibel om namens de korpsleiding op actuele onderwerpen te acteren. Naast hoogwaardig programmamangement is programma- en projectondersteuning ingericht.

#### **6.4.2.3 Afdeling Kennis en Innovatie**

Met deze afdeling ontwikkelt het korps zich naar een organisatie die profiteert van (wetenschappelijke) kennis<sup>89</sup> voor het strategisch nadenken over de organisatie, positionering en functie van de politie. De afdeling heeft naast fundamenteel onderzoek nadrukkelijke aandacht voor toegepast, praktijkgericht onderzoek. Zij doet dat in samenwerking met een breed in- en extern netwerk en in samenwerking met de lectoraten van de PA. De afdeling staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 5 fte niet-operationele sterkte.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Adviseren over strategische thema's op basis van wetenschappelijke inzichten en resultaten van strategische verkenningen.
- Coördineren en faciliteren bij nationale sturing op (wetenschappelijk en technologisch) onderzoek en innovatie, uitgaande van de behoeftestelling van het korps.
- Fungeren als centraal aanspreekpunt voor het korps en partners op het terrein van kennis en innovatie.
- Voeren van de regie bij de totstandkoming van de jaarlijkse Strategische Kennis- en Innovatieagenda (SKIA) en formuleren van de behoeftestelling van het korps voor wat betreft strategische onderzoeksthema's en concrete onderzoeksvragen.
- Ondersteunen van het korps bij kennisopbouw, verspreiding, implementatie en borging van kennis en innovatie in de dagelijkse politiepraktijk.
- Fungeren als centraal aanspreekpunt voor het korps en partners op het gebied van kennis en innovatie.
- Onderhouden van een innovatienetwerk binnen (innovatiemakelaars van de eenheden) en buiten het korps (kennis- en onderzoeksinstituten zoals de PA, TNO, NFI en universiteiten).

---

<sup>89</sup> Kennis staat hier synoniem voor geïnterpreteerde, betekenisvol gestructureerde informatie op basis van wetenschappelijk of technologisch onderzoek.

#### 6.4.2.4 Afdeling Internationale Samenwerking

De afdeling ondersteunt de korpsleiding bij de portefeuille 'internationaal' en voert de regie op internationale politietsamenwerking (IPS). Dit geldt eveneens voor grensoverschrijdende niet-operationele samenwerking met de buurlanden. Zoals bij alle vormen van operationele internationale samenwerking door eenheden geldt dat grensoverschrijdende operationele samenwerking in de grensregio valt onder de verantwoordelijkheid van de politiechef, waarbij de korpsleiding eindverantwoordelijk is.

De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 13 fte niet-operationele sterkte.

De korpsleiding, ondersteund door deze afdeling, fungeert op internationaal gebied als 'single point of contact' namens het korps voor zowel de minister van Veiligheid en Justitie als (inter)nationale partners. De korpschef stuurt op de samenhang en resultaten van de internationale samenwerking, binnen de kaders van de minister van Veiligheid en Justitie (zie § 5.2.3 4 en § 4.7). De politiechefs leggen verantwoording af aan de korpschef inzake de resultaten van internationale samenwerking op het niveau van de eenheden. Er is daarom een functionele coördinatielij naar de eenheidsstaven, waar de ondersteuning voor de politiechefs is ingericht. Dit mechanisme omvat werkafspraken, de verdeling van taken en verantwoordelijkheden en verantwoording van internationale activiteiten van eenheden.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Adviseren van de korpschef over internationale operationele en niet-operationele politietsamenwerking, rechtshulp en vredesmissies.
- Opstellen uitvoeringskaders landenbeleid voor de politie, binnen de door de minister van Justitie en Veiligheid vastgestelde algemene kaders en het monitoren daarvan.
- Ambtelijk voorbereiden van bestuurlijke overleggen van de korpsleiding – zowel nationaal als internationaal – betreffende operationele en niet-operationele internationale samenwerking, rechtshulp en vredesmissies.
- Adviseren over en organiseren van in- en uitgaande internationale delegaties.
- Adviseren en ondersteunen van de Nederlandse vertegenwoordiging in relevante internationale overleggen zoals Europol en Interpol.
- Ondersteunen van de in de afdeling ingebedde politiecommissaris EU met betrekking tot het EU-domein bij diens taken:
  - Realiseren van de operationele samenwerking binnen EU-projecten (bijvoorbeeld EMPACT).<sup>90</sup>
  - Adviseren ten aanzien van beleid op EU-niveau (bijvoorbeeld COSI).<sup>91</sup>

De afdeling heeft een coördinator internationale strategische allianties die de volgende resultaatgebieden kent:

- Het korps beschikt over een kwalitatief hoogstaand netwerk van strategische allianties binnen de voor de organisatie belangrijke internationale (politie)organisaties. Daartoe worden strategische internationale functies geïdentificeerd.
- Toonaangevende aanwezigheid van Nederlandse politiemensen in strategische posities bij internationale politieorganisaties ter vergroting van de inbreng van de Nederlandse politie en (operationele) belangen. Daartoe worden internationale ontwikkelingen geanalyseerd en wordt in afstemming met het ministerie van Veiligheid en Justitie een netwerk onderhouden van internationale en interdepartementale contacten.

#### 6.4.2.5 Afdeling Werkprocessen en Kwaliteit

De afdeling is een ondersteunende afdeling ten behoeve van de vier andere afdelingen van de directie Operatiën. De afdeling staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. Het geclusterde secretariaat van de directie (2 fte) maakt deel uit van de afdeling. Het secretariaat ondersteunt de directeur en beide

<sup>90</sup> European Multidisciplinary Platform Against Crime Threats.

<sup>91</sup> Permanent comité dat de operationele samenwerking op het gebied van de interne veiligheid moet bevorderen en versterken (Comité de Sécurité Intérieure, COSI).

sectorhoofden. Verder heeft het een algemeen ondersteunende taak aan de directie als geheel. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 7 fte niet-operationele sterkte.

Kerntaken van de afdeling zijn:

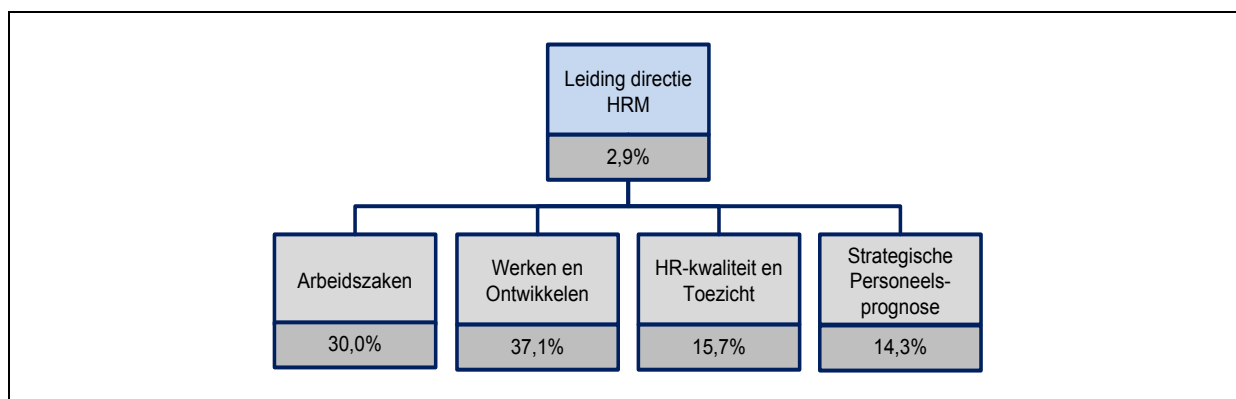
- Ondersteunen van het monitoren van de uitvoering van het beleid op het terrein van Operatiën.
- Ondersteunen en adviseren ten aanzien het standaardiseren van de werkprocessen in de Operatiën in samenwerking met de afdeling Strategische beleidsontwikkeling en het beheren ervan.

### 6.4.3 Directie Human Resource Management (HRM)

De directie HRM bestaat uit de afdelingen Arbeidszaken, Werken en Ontwikkelen, HR-kwaliteit en Toezicht en Strategische Personeelsprognose. De directie HRM staat onder leiding van de directeur HRM.

De totale formatieve omvang van de directie HRM bedraagt 70 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

#### Organogram directie HRM



figuur 19: organogram directie HRM

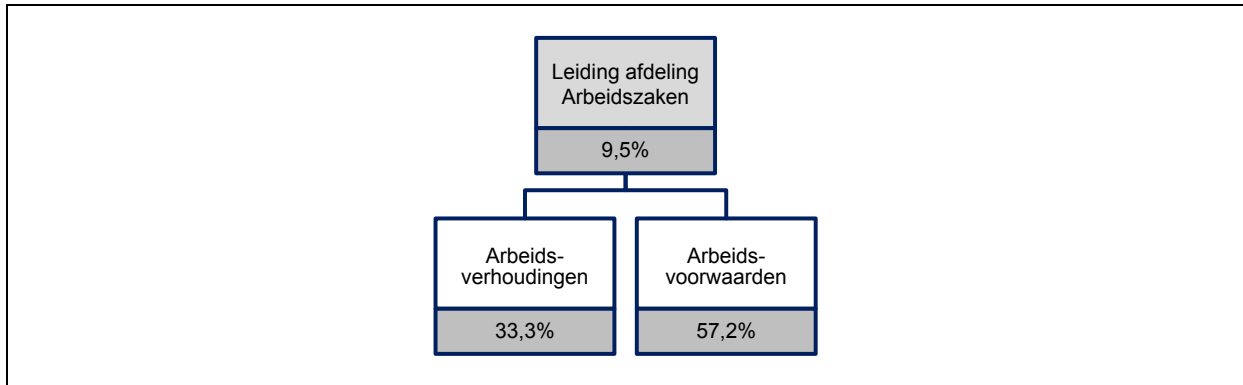
#### Kerntaken directie HRM

De directie is verantwoordelijk voor de HRM-strategie en beleidsvorming die het korps in staat stelt om op zowel korte als lange termijn te beschikken over voor de taakstelling gekwalificeerd, weerbaar en gemotiveerd, veilig en gezond personeel in de juiste aantallen. Dit vraagt van de directie het zicht hebben op de organisatie, maken van scenario's voor de lange termijn, inzichtelijk maken van de HR-consequenties hiervan voor de korte termijn, ontwikkelen van beleid en het meten van de effectiviteit van beleid. Daarnaast ziet de directie toe op de uitvoering en de realisatie van het vastgestelde HRM-beleid. Hierbij zoekt de directie naar een goede modus tussen ruimte laten, stimuleren, kaders stellen en sturen; de gewenste zelfsturing van medewerkers en voldoende professionele ruimte zijn hierbij uitgangspunten. Om deze balans te vinden en te zorgen dat het beleid voldoende aansluit op de Operatiën, werkt de directie intensief samen met de dienst HRM in het PDC. Hiernaast voedt de frequente afstemming met korpsleiding, eenheidsleiding en andere stakeholders zoals het ministerie van Veiligheid en Justitie, vakorganisaties en de Centrale Ondernemingsraad (COR) de directie in haar werk. De directie verankert de externe blik door contacten met de wetenschap en hoogwaardige HRM-experts van andere bestuurlijk complexe organisaties.

#### 6.4.3.1 Afdeling Arbeidszaken

De afdeling bestaat uit de teams Arbeidsverhoudingen en Arbeidsvoorwaarden. De afdeling staat onder leiding van de directeur HRM, waarbij een bedrijfsvoeringsspecialist zorgt voor de inhoudelijke en organisatorische coördinatie.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 21 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 20: organogram directie HRM - afdeling Arbeidszaken

De teams zorgen ervoor dat de korpsleiding een kwalitatief hoogwaardige werkgeversrol kan invullen in het overleg met medezeggenschap en bonden en arbeidsvoorwaarden ontwikkelt die de koers van het korps ondersteunen. De afdeling geeft invulling aan de strategische koers door het reduceren en vereenvoudigen van regelgeving en het effectief invullen van medewerkerparticipatie. Wanneer dit leidt tot nieuwe afspraken en/of regelgeving wordt afgestemd met de afdeling Arbeidszaken in het PDC zodat een goede vertaling naar de implementatie hiervan plaatsvindt.

#### **Team Arbeidsverhoudingen**

Het team ondersteunt de korpsleiding en de directeur HRM bij het realiseren van effectief overleg met de medezeggenschap en de vakbonden. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen van en adviseren over beleid, kaders en initiatieven die bijdragen aan goede arbeidsverhoudingen en waarbij alle partijen vanuit hun door de wetgever toebedeelde rol bijdragen aan een goed functionerend korps.
- Zorg dragen voor (waar nodig) inhoudelijke ondersteuning bij overleggen met de vakorganisaties/medezeggenschap en overige relevante partijen of zelf voeren van deze overleggen. Daarnaast aansturen (functioneel) van de ambtelijk secretarissen van de medezeggenschap van de eenheden, het PDC en de staf/directies.
- Initiëren van voorstellen voor vernieuwingen op het vlak van arbeidsverhoudingen en medewerkerparticipatie.

De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten die zich richten op het overleg met ofwel de vakorganisaties ofwel de medezeggenschap.

#### **Team Arbeidsvoorwaarden**

Het team richt zich op het realiseren van een effectieve en eenvoudige inrichting van de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie binnen het korps. Kerntaken van het team zijn:

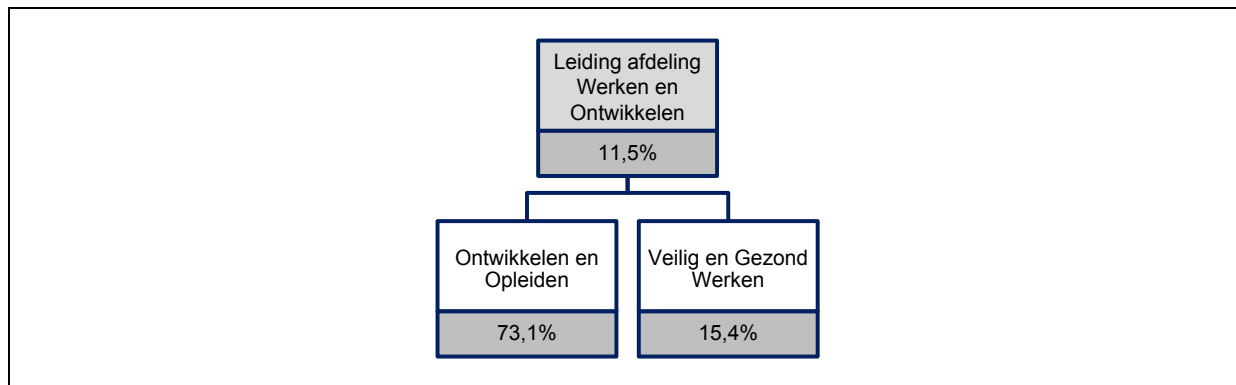
- Ontwikkelen, signaleren, initiëren en voorbereiden (inhoudelijk en procesmatig) van de strategische agenda arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.
- Vertegenwoordigen van het korps in- en extern op het terrein van arbeidsvoorwaarden.
- Adviseren over arbeidsvoorwaardelijke consequenties van beleidsvoorstellen die vanuit andere directies ter besluitvorming aan de korpsleiding worden voorgelegd.
- Beheren, onderhouden en bewaken van het LFNP, waarbij het LFNP altijd een adequate uitwerking is van visie en beleid.

De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van arbeidsvoorwaarden.

### 6.4.3.2 Afdeling Werken en Ontwikkelen

De afdeling bestaat uit de teams Ontwikkelen en Opleiden en Veilig en Gezond Werken. De directeur HRM geeft leiding aan de afdeling, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie belegd is bij een bedrijfsvoeringsspecialist.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 26 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.



figuur 21: organogram directie HRM - afdeling Werken en Ontwikkelen

De kwalitatieve ontwikkeling en inzetbaarheid van medewerkers en leidinggevenden staat centraal binnen de afdeling. De afdeling ontwikkelt beleid en strategische adviezen waarmee de inzetbaarheid wordt vergroot en het gedrag, de kennis en de vaardigheden van medewerkers en leidinggevenden zich duurzaam kunnen blijven ontwikkelen. Belangrijke doelstelling hierbij is medewerkers zelf regie te laten voeren op hun fysieke en mentale gezondheid, vakmatige en persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. De afdeling werkt integraal vanuit de diverse thema's die bepalend zijn voor de inzetbaarheid en de ontwikkeling van gedrag.

Binnen deze afdeling is ook de korpsvertrouwenspersoon omgangsvormen werkzaam. Naast het functioneel sturen op de kwaliteit van het netwerk van vertrouwenspersonen omgangsvormen binnen de eenheden, ligt hier ook de verantwoordelijkheid voor de strategische beleidsvorming op het thema omgangsvormen en de beleidsmatige afstemming met de portefeuillehouders van andere gedragsthema's. De korpsvertrouwenspersoon heeft een onafhankelijke positie binnen het korps en kan, indien nodig, direct contact opnemen met de korpsleiding. De korpsvertrouwenspersoon heeft de functionele aansturing van de centrale vertrouwenspersonen binnen de eenheden, die ondergebracht zijn binnen de dienst HRM van het PDC, afdeling HR-Expertise.

#### Team Ontwikkelen en Opleiden

Het team richt zich op het ontwikkelen en evalueren van kennis, inzicht, vaardigheden, houding en gedrag van de medewerkers. Het team zet een koers uit op de strategische thema's instroom, leiderschap, ontwikkelen, opleiden, loopbaan en mobiliteit, operationele begeleiding & training en variëteit/complementariteit (voorheen diversiteit). De strategische personeelsprognose is hierbij het vertrekpunt, de organisatiebehoefte op lange termijn vraagt van HR Ontwikkelen en Opleiden (O&O) een vertaalslag om op korte termijn de juiste stappen hiernaartoe te kunnen zetten. Kerntaken van het team zijn:

- Vertalen van externe ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt naar (bijstelling van) instroom-, ontwikkel- en/of opleidingsbeleid.
- Ontwikkelen van een koers en strategie op het thema variëteit/complementariteit (voorheen diversiteit), zodat voor dit thema op alle HR-terreinen integraal aandacht is. Identificeren welke groepen binnen de organisatie gemakkelijk hun eigenheid verliezen in de organisatiedynamiek. Het initiëren, faciliteren en volgen van netwerken en andere stappen die deze groepen minder vatbaar hiervoor maken.
- Adviseren over de strategie van het onderwijs, regie voeren op behoeftestelling van het korps (Operatie en Bedrijfsvoering) ten behoeve van de PA en andere leveranciers (strategische liaisonfunctie (initieel en postinitieel) richting PA).

- Initiëren en/of bijstellen van het beleid en de kaders op het vlak van HR O&O. Opstellen en evalueren, in samenwerking met FIN en korpsstaf, van een budgettair, capaciteits- en strategisch kader waarbinnen de eenheden hun ontwikkel- en opleidingsplannen opstellen.
- Zorgen voor (beleids)kaders voor management en professional development, zowel nationaal als internationaal. Begeleiden, ondersteunen en adviseren op het gebied van management development (MD) en performance development (PD).

De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van MD en leiderschap, ontwikkelen, leren, opleiden, loopbaan en mobiliteit.

### Team Veilig en Gezond Werken

Het team zorgt voor de beleidsmatige kaders en randvoorwaarden die nodig zijn om medewerkers veilig, gezond en weerbaar te laten werken. Net als in het gelijknamige expertiseteam in het PDC zijn risicomangement en preventie belangrijke speerpunten hierin: voorkomen van uitval en incidenten en bevorderen van mentale, fysieke en morele weerbaarheid levert zowel voor medewerkers als de organisatie veel op. Kerntaken van het team zijn:

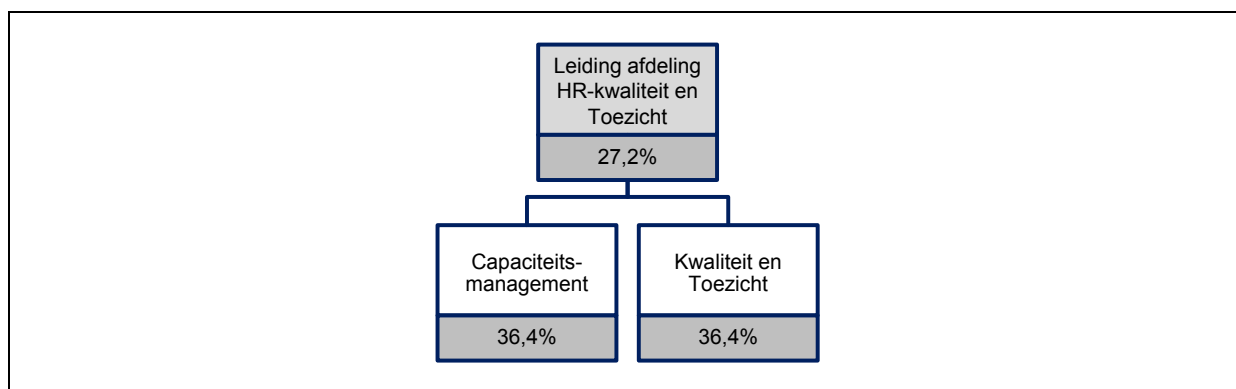
- Ontwikkelen, evalueren en bijstellen van beleid en kaders op het vlak van veiligheid, gezondheid, verzuim en interventie maatregelen waarbij gebruik wordt gemaakt van wetenschappelijk onderzoek (bijvoorbeeld TNO en andere deskundigen), kennis van andere organisaties met een hoog veiligheidsrisico en de ervaringen binnen het korps, een en ander in samenwerking met de materiedeskundigen in het PDC.
- Identificeren en volgen van risico's die specifiek aan het politievak verbonden zijn en het opstellen van risicoprofielen op functie- en groepsniveau.
- Regievoeren, op inhoud, op de tevredenheids- en werkbelevingsonderzoeken.

De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het betreffende vakgebied.

#### 6.4.3.3 Afdeling HR-kwaliteit en Toezicht

De afdeling bestaat uit de teams Capaciteitsmanagement en Kwaliteit en Toezicht en staat onder leiding van de directeur HRM. Een bedrijfsvoeringsspecialist zorgt voor inhoudelijke en organisatorische coördinatie.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 11 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 22: organogram directie HRM - afdeling HR-kwaliteit en Toezicht

De afdeling verricht taken voor zowel het korps als de directie HRM en de dienst HRM in het PDC. Kern van de afdeling is dat zowel voor de korte als voor de lange termijn gestuurd kan worden op de kwaliteit en kwantiteit van bezetting in relatie tot de omgeving. Hiertoe levert de afdeling rapportages en adviezen over HR en stuurgetallen ten behoeve van de korpsleiding, de directie HRM en de directie FIN. Daarbij laat de afdeling zich voeden door de PDC en eenheden, waar gegevens worden verzameld en de standaardrapportages worden opgesteld. Daarnaast geeft het werk van deze

afdeling belangrijke input voor de bepaling waarop innovatie moet plaatsvinden in het HR-beleid van het korps. De afdeling voert tevens onderzoek uit naar de naleving van het vastgestelde beleid.

### **Team Capaciteitsmanagement**

De verantwoordelijkheid voor het sturen op de inzet van capaciteit ligt bij de lijn. Om die reden is de planning- en capaciteitsmanagementfunctie ingericht binnen de eenheden (zie § 7.3.6 en § 8.3.8) met ondersteuning vanuit de directie HRM. Dit zorgt voor een eenduidige uitvoering en korpsbrede informatievoorziening. Binnen dit team is de centrale advisering, beleidsvorming en centrale ondersteuning georganiseerd. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen, evalueren en bijstellen van beleid, methodieken en kaders op het gebied van capaciteitsmanagement. Adviseren aan korpsleiding en directeur HRM over capaciteitsinzet op nationaal niveau.
- Volgen van ontwikkelingen op het gebied van capaciteitsmanagement (bijvoorbeeld wijzigingen in wet- en regelgeving) en tijdig signaleren of deze bijstelling van beleid, methodieken of kaders vraagt.
- Zorg dragen voor een verbinding tussen de wensen en behoeften van de Operatie en de directie.

De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van capaciteits- en arbeidstijdenmanagement en systemen.

### **Team Kwaliteit en Toezicht**

Het team richt zich op de bewaking van de P&C-cyclus met betrekking tot HR in samenhang met de gecoördineerde bedrijfsvoeringsbrede P&C-functie binnen de directie FIN. Tevens richt het team zich op de ontwikkeling van de HR-functie door onderzoeken in te zetten die leiden tot inzicht in en advies over de vlakken waarop de HR-dienst zijn beleid naleeft en kan innoveren. Kerntaken van het team zijn:

- Opstellen van en adviseren over periodieke managementrapportages over HR-streefcijfers voor de korpsleiding, voorzien van een verschillenanalyse, ten behoeve van de sturing op de realisatie van afspraken met betrekking tot personele bezetting en andere HR-ken- en stuurgetallen. Dit vindt in nauwe samenwerking met de afdeling Bedrijfsvoeringscontrol in de directie FIN plaats.
- Coördineren en ondersteunen bij de totstandkoming van de (meer)jaren (beleids)plannen binnen de HRM-dienst en afstemming hierover met het PDC en de overige directies.
- Houden van toezicht op de effecten van het gerealiseerde beleid, onder andere door monitoring, het uitvoeren van analyses en uitvoeren van onderzoeken naar de naleving en effecten van het vastgestelde beleid.
- Uitvoeren van onderzoeken en evaluaties op belangrijke of risicovolle beleidsonderwerpen, gericht op naleving en innovatie. Inventariseren en analyseren van risico's binnen HRM om vervolgens beheersmaatregelen te nemen. De methodiek voor risico-inventarisatie wordt in overleg met de afdeling Bedrijfsvoeringscontrol binnen de directie FIN ontwikkeld. Risicoanalyses worden continu toegepast en gemonitord.

De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

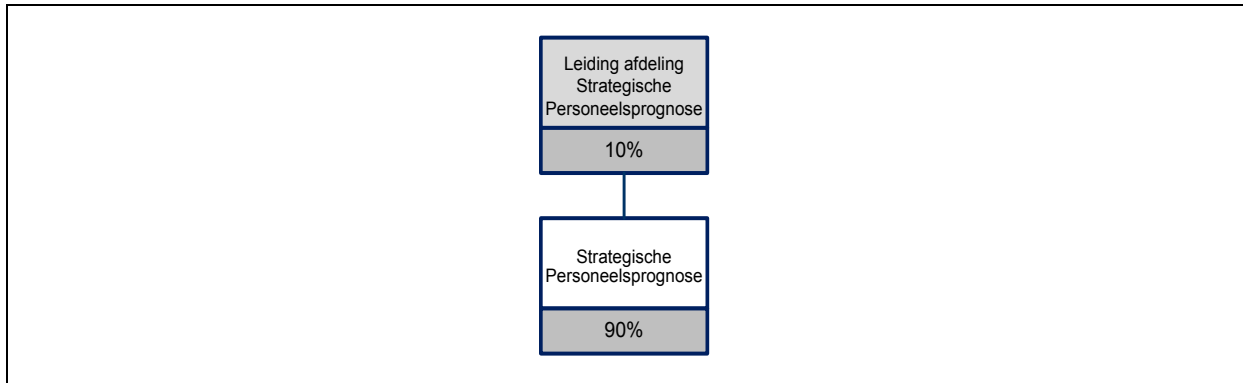
### **6.4.3.4 Afdeling Strategische Personeelsprognose**

De afdeling stelt prognoses, scenario's en adviezen over de ontwikkeling van de kwaliteit en kwantiteit van de personele formatie/bezetting van het korps en de financiële consequenties en opleidingsconsequenties hiervan op, zodat de korpsleiding in staat is om tijdig de juiste besluiten te nemen om ook op langere termijn voldoende medewerkers met de juiste kwaliteiten in huis te hebben. Bij deze prognoses wordt zowel de vraag naar arbeid, opleidingen en het aanbod hiervan meegenomen als de mogelijkheden om deze met elkaar in verband te brengen. De term personeelsprognose wordt hier gebruikt als overkoepelende term voor onder andere de (strategische) personeelsplanning, kaderstelling en personeelsanalyses.

Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van de directeur HRM. Een bedrijfsvoeringsspecialist zorgt voor inhoudelijke en organisatorische coördinatie. De inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken

binnen het team worden met name uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers met expertise in (strategische) personeelsprognose.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 10 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 23: organogram directie HRM - afdeling Strategische Personeelsprognose

De prognoses, scenario's en adviezen vormen belangrijke input bij de vorming van het strategisch beleid van het korps. Hiervoor is sprake van nauwe samenwerking met de korpsstaf. Daarnaast worden de producten van de afdeling gebruikt voor het ontwikkelen van het HR-beleid van de organisatie. Tot slot vindt nauwe afstemming plaats met de directie FIN over de financiële consequenties van de personeelsprognoses.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Opstellen van een jaarlijkse strategische personeelsprognose (zowel kwalitatief als kwantitatief) voor het korps vanuit de visie en de ambities van de organisatie, die past binnen de meerjarige financiële kaders. Adviseren aan korpsleiding, korpsstaf en de overige afdelingen binnen de directie HRM over sterkte en instroom-, door- en uitstroom.
- Volgen van externe ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt en het bepalen van gevolgen hiervan voor de strategische personeelsprognose (in-, door- en uitstroom). Analyseren van personeelsstromen (in-, door- en uitstroom).
- Beheren van een rekenmodel ter ondersteuning van de voorbereiding van de cao-onderhandelingen ten behoeve van accurate prognoses over kosten van verschillende voorstellen.

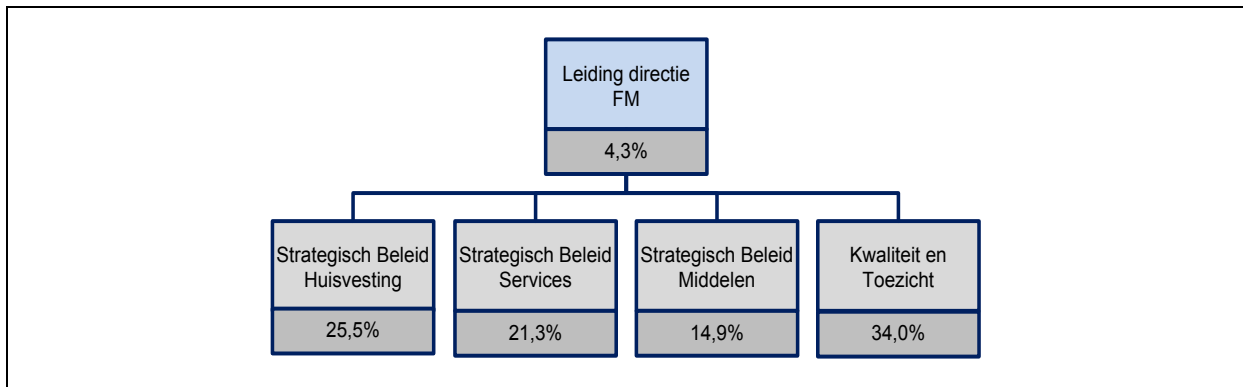
#### 6.4.4 Directie Facility Management (FM)

De directie FM bestaat uit de afdelingen Strategisch Beleid Huisvesting, Strategisch Beleid Services, Strategisch Beleid Middelen en de afdeling FM Kwaliteit en Toezicht. De directie FM staat onder leiding van de directeur FM.

De totale formatieve omvang van de directie FM bedraagt 47 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven. Gezien de grootte van de afdelingen zijn deze niet onderverdeeld in teams en derhalve zijn geen organogrammen op afdelingsniveau opgenomen.



## Organogram directie FM



figuur 24: organogram directie FM

### Kerntaken directie FM

De directie is verantwoordelijk voor een FM-visie, -strategie en -beleid die de organisatie in staat stellen om zowel op de korte als de lange termijn te beschikken over de juiste huisvesting, middelen en diensten om de politieoperatie maximaal te ondersteunen. Hierbij is de juiste balans tussen kwaliteitsverbetering, standaardisatie en innovatie en het financiële beslag van deze diensten en producten essentieel. Het FM beleid levert een belangrijke bijdrage aan de strategische thema's van het korps goed werkgeverschap en bedrijfsvoering in control.

De directie is verantwoordelijk voor de vorming van FM-beleid en het ontwikkelen van richtlijnen en normen voor de uitvoering op het FM-domein. De directie ziet toe op de uitvoering en de realisatie van het vastgestelde FM-beleid door de dienst FM in het PDC en in de toepassing binnen de regionale eenheden en de landelijke eenheid. De dienst FM is verantwoordelijk voor de uitvoering van het beleid. Om te zorgen dat het beleid aansluit bij de werkprocessen en activiteiten in de Operatie werkt de directie intensief samen met de dienst FM in het PDC, alsmede de regionale eenheden. Hiernaast voedt zij de frequente afstemming met korpsleiding, eenheidsleiding en andere stakeholders. De vertegenwoordiging en belangenbehartiging van het korps op het gebied van FM bij interdepartementale overleggen en externe partijen is een belangrijk aspect van het werk.

De toets op rechtmatigheid van inkoop (Europese aanbestedingen) is in de directie FM belegd en wordt in nauwe samenwerking met de directie FIN uitgevoerd. De toets op de doelmatigheid van inkoop is in de directie FM belegd en wordt periodiek afgestemd met de eenheidsleiding. De directie FM signaleert en adviseert de korpsleiding met betrekking tot de rechtmatigheid en doelmatigheid van aanbestedingen. Tevens is in de directie de toetsing van de uitvoering van het DIV-beleid georganiseerd waarmee het korps tegemoet komt aan de eisen die de Erfgoedinspectie stelt.

De directie FM is tevens verantwoordelijk voor de organisatie van en de sturing op de categorie A-, B- en C-aanbestedingen (zie § 9.5.2, afdeling Inkoop). Zij borgt de betrokkenheid van de juiste belanghebbenden vanuit DG Pol, korpsleiding, directies en vertegenwoordigend overleg. De sturing op projecten en aanbestedingen zal plaatsvinden conform de Prince 2-methodiek, waarbij de rollen zoals Opdrachtgever, Opdrachtnemer, Stuurgroepvoorzitter, Senior User (operatie), Senior Supplier (PDC) en projectleider door de juiste partijen worden vervuld. Een professionele en gestandaardiseerde manier van werken biedt de beste garanties voor een transparant, evenwichtig en beheerst proces (bedrijfsvoering in control). Een goede governance van inkoop op strategisch niveau is noodzakelijk vanwege de schaalgrootte, complexiteit, de politiek-bestuurlijke impact en het financiële beslag van aanbestedingen van het korps. Tevens wordt door de directie toegezien op de juiste invulling van de rollen, gescheiden verantwoordelijkheden en besluitvorming door de stuurgroep per projectfase gedurende het gehele project. De directie legt verantwoording af over dit proces. Het proces wordt periodiek ge-audit door de directie FIN (financial audit), korpsstaf (procesaudit) en DG Pol.

#### **6.4.4.1 Afdeling Strategisch Beleid Huisvesting**

De afdeling richt zich op de ontwikkeling en de kwalitatieve instandhouding van de totale huisvestingsportefeuille van het korps. De afdeling is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van een langetermijnvisie, -strategie en -beleid vastgelegd in een strategisch huisvestingsplan en stelt huisvestingsbeleid op waarin kaders en normstellingen zijn opgenomen. De afdeling staat onder leiding van de directeur FM, waarbij een bedrijfsvoeringsspecialist zorgt voor de inhoudelijke en organisatorische coördinatie. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De formatieve omvang bedraagt 12 fte niet-operationele sterkte. De afdeling formuleert het beleid, adviseert met betrekking tot (ver)bouw, renovatie en groot onderhoud en strategische keuzes ten aanzien van het in eigendom verwerven, ontwikkelen, huren of afstoten van vastgoed. Bovendien ziet de afdeling toe op een adequate huisvesting van het korps. Elementen als behoeftestelling, financiële sturing op de vastgoedportefeuille en een structurele verlaging van de exploitatielasten van huisvesting zijn hierbij van primair belang.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Formuleren van het huisvestingsbeleid en de huisvestingsstrategie.
- Opstellen van het meerjarig strategisch huisvestingsplan (tien jaar).
- Adviseren van de investeringenadviescommissie van DG Pol.
- Bepalen van de streefportefeuille vastgoed.
- Bewaken van de bezettingsgraad.
- Opstellen van de meerjarenprojectenkalender huisvesting.
- Adviseren en beleid opstellen over huisvestingsinnovatie.
- Initiëren en evalueren van nieuwe concepten (pilots).
- Ontwikkelen van beleid op het gebied van veiligheid en beveiliging alsmede Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.
- Stellen van kaders voor programma's van eisen bij aanbestedingen.
- Toezien op de juiste uitvoering van het vastgestelde beleid, de werkwijze en procesinrichting binnen de afdeling Huisvesting van het PDC.
- Vervullen van de vereiste rollen in aanbestedingen op het domein.
- Behartigen van de belangen van het korps op het terrein van huisvestingsmanagement bij externe partijen.
- Volgen van interdepartementale ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

#### **6.4.4.2 Afdeling Strategisch Beleid Services**

De afdeling richt zich op het ontwikkelen en formuleren van beleid, normstelling en kaders ten aanzien van facilitaire dienstverlening en Documentaire Informatievoorziening (DIV). De afdeling staat onder leiding van de directeur FM, waarbij een bedrijfsvoeringsspecialist zorgt voor de inhoudelijke en organisatorische coördinatie. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De formatieve omvang bedraagt 10 fte niet-operationele sterkte.

De afdeling draagt zorg voor het opstellen van beleidsproducten, normstelling en toezicht op facilitaire dienstverlening. Het bijdragen aan de structurele verlaging van de exploitatielasten en daarmee het realiseren van de financiële besparingen, zodanig dat het serviceniveau aan het korps nog op een voldoende niveau blijft is hierbij van primair belang.

Het korps hecht bijzonder aan de (operationele) kwaliteit van de opslag, beheer, verwerking en beschikbaarstelling van informatie binnen alle geledingen van de organisatie. Niet alleen omdat informatie een belangrijke kritieke succesfactor is, maar ook vanwege het besef dat informatie binnen de politieorganisatie vanwege haar aard dienstbaar is aan de rechtstaat en de rechtsbelangen van de individuele burger. Vanuit dit gezichtspunt heeft de wetgever bijzondere eisen gesteld aan informatie- en archiefmanagement. Vigerende wetgeving is ondergebracht in Archiefwet, -besluit en -regeling. Voor overheidsorganisaties is deze wet- en regelgeving dwingend voorgeschreven. Voor deze afdeling leidt dit tot beleidsproducten op het gebied van documentaire informatievoorziening, die effect sorteren op de organisatie als geheel en op de uitvoering van de functie van documentaire informatievoorziening in het bijzonder.

Kerntaken van afdeling zijn:

- Opstellen beleid, kaders en randvoorwaarden voor facilitaire dienstverlening.
- Innoveren dienstverlening.
- Adviseren van de korpsleiding ten aanzien van thema goed werkgeverschap in relatie tot producten en dienstverlening (catering, groenvoorziening etc.)
- Formuleren van beleid ten aanzien van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in relatie tot producten en diensten.
- Initiëren en evalueren van nieuwe concepten (pilots).
- Toetsen van de uitvoering en werking van het vastgestelde beleid.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van korpsleiding en Operatiën.
- Vervullen van de vereiste rollen in de vele aanbestedingen op dit domein.
- Adviseren op het gebied van informatie- en archiefmanagement op korte, middellange- en lange termijn.
- Ontwikkelen en implementeren van relevante wet- en regelgeving in samenhang met de bedrijfsprocessen.
- Stimuleren van innovatie op het vakgebied van informatiebeheer, -opslag en beschikbaarstelling.
- Participeren in relevante netwerken op het vakgebied voor de wettelijke toezichthouder(s) en ketenpartners.
- Participeren in strategische vraagstukken omtrent informatiemanagement en informatievoorziening.
- Onderhouden van de contacten met de Erfgoedinspectie.

#### **6.4.4.3 Afdeling Strategisch Beleid Middelen**

De afdeling richt zich op het ontwikkelen en formuleren van beleid, normstelling en kaders ten aanzien van facilitaire middelen zoals bewapening, kleding en vervoersmiddelen. De afdeling staat onder leiding van de directeur FM, waarbij een bedrijfsvoeringsspecialist zorgt voor de inhoudelijke en organisatorische coördinatie. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De formatieve omvang bedraagt 7 fte niet-operationele sterkte.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Formuleren van langetermijnbeleid ten aanzien van politie-uitrusting en beleid op het gebied van voer- en vaartuigen.
- Adviseren van de korpsleiding ten aanzien van kleding en uitrusting voor de operatie.
- Regievoering op het dossier bewapening, uitrusting en kleding.
- Overleggen met DG Pol, vertegenwoordigend overleg en operatie ten aanzien van lange termijn innovatie, kwaliteit en wensen op het gebied van kleding en uitrusting.
- Overleggen met de Advies Commissie Bewapening, Uitrusting en Kleding en de BUK-werkgroep.
- Formuleren kledingvoorschrift Nationale Politie.
- Analyseren van ontwikkelingen, beleidsvisies en onderzoeksresultaten.
- Opstellen van standaarden en normering.
- Samenwerken en overleggen met politiek-bestuurlijke werkrelaties op strategisch niveau zoals DG Pol, DJI, Brandweer, ministerie van Defensie, De Nederlandsche Bank, de douane, overige partners in de veiligheidsketen.
- Toetsen van de uitvoering en werking van het vastgestelde beleid.
- Onderhouden van strategische internationale contacten in het veiligheidsdomein op BUK-gebied.
- Opstellen van het meerjarenvervoerplan (vijf tot tien jaar) en de meerjarenvervangingsplannen.
- Toetsen op de uitvoering en werking van het vastgestelde beleid.
- Adviseren over de ontwikkeling van speciale voertuigen en vaartuigen resulterend in beleidsvoorstellen.
- Formuleren van beleid ten aanzien van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in relatie tot middelen.
- Adviseren op het gebied van gewenste innovaties.
- Opstellen van strategische afspraken over ontmanteling en afstoot vaar- en voertuigen.
- Vervullen van de vereiste rollen in aanbestedingen op het domein.

#### 6.4.4.4 Afdeling FM Kwaliteit en Toezicht

De afdeling heeft een belangrijke rol in de voorbereiding van besluitvorming en integrale advisering. De afdeling is de verbindende schakel naar de andere directies en de dienst FM ten aanzien van het opstellen van de begroting, jaarplannen, audits, risicomangement en integraliteit. De analisten binnen de afdeling voeren de regie op het opstellen van normen en kaders facilitybreed. De afdeling toetst de rechtmatigheid en doelmatigheid op inkoop in samenwerking met de directie FIN, de korpsstaf en DG Pol. De operationele coördinatie wordt gedaan door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De totale formatieve omvang bedraagt 16 fte niet-operationele sterkte.

Er vindt constante monitoring plaats op de DIV-aspecten in de primaire en bedrijfsvoeringsprocessen. Deze monitorfunctie is geborgd door een stelsel van inspecties/toezicht, audits en steekproeven, die incident-, steekproef- en themagericht kunnen zijn. Voor het korps is de Erfgoedinspectie de wettelijke toezichthouder. Deze toezichthoudende taken zijn ondergebracht in de functie van Toezichthouder DIV. De functie is met andere toezichthoudende taken binnen het beleidsaspect Kwaliteit en Toezicht georganiseerd.

Door de gekozen inrichting van inkoop als onderdeel van het strategisch FM-beleid en de uitvoering daarvan in de PDC-organisatie ontstaat een professioneel inkoopproces, zowel aan de strategische beleidskant als in de uitvoering van de aanbesteding. Daarmee is het proces en de governance georganiseerd op een wijze die past bij het financiële belang en de complexiteit van aanbestedingen voor het korps met directe betrokkenheid van de korpsleiding bij relevante vraagstukken.

De afdeling Kwaliteit en Toezicht vervult binnen het inkoopdomein een cruciale rol in het vaststellen van de strategische kaders van in te kopen producten en diensten, het vaststellen van kostenbesparingen en het vergroten van het kostenbewustzijn. Daarbij stuurt de afdeling op integrale thema's zoals 'goed werkgeverschap'. Te denken valt aan de beleidsformulering met betrekking tot schoonmaak, catering, inrichting en groenvoorziening. Ook zal er in alle beleid en uitvoering op het gebied van in te kopen producten en diensten zo veel mogelijk rekening worden gehouden met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het duurzaam inkopen. Wijzigingen in wetgeving moeten worden doorgevoerd in het inkoopbeleid en de gehanteerde formats binnen het PDC. Tevens wordt binnen deze afdeling de strategische beleidsvorming op het gebied van inkoop en producten en dienstenmanagement uitgevoerd.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Opstellen integraal FM-beleid, jaarplannen en leveren van een bijdrage aan de begroting.
- Integrale advisering.
- Opstellen van (meerjarig) beleid en (meerjarige) strategie ten aanzien van inkoop alsmede de meerjarenaanbestedingskalender.
- Adviseren rechtmatigheid en afstemming daarover met externe partijen (DG Pol, accountant)
- Bewaken van de kwaliteit van aanbestedingen (rechtmatigheid en doelmatigheid).
- Volgen van interdepartementale ontwikkelingen op het gebied van inkoop.
- Vertalen van wijzigingen in wetgeving (onder andere aanpassing in de aanbestedingswet) naar beleid en inkoopstrategieën.
- Analyseren van trends en ontwikkelingen op het gebied van inkoop alsmede opstellen van besparingsrapportages.
- Aanleveren van analyses ten behoeve van leveranciersprestaties.
- Bewaken van het proces van vraagarticulatie en behoeftespecificatie.
- Formuleren van strategisch producten- en dienstenbeleid in combinatie met vergroten kostenbewustzijn.
- Adviseren op het gebied van producten en dienstenmanagement bij de totstandkoming van het beleid voor de verschillende in te kopen producten en diensten binnen en buiten het FM-beleid (zoals arrestantenbenodigdheden, Informatie- en Communicatietechnologie (ICT), Arbozorg, inhuur derden).
- Juiste afstemming met Producten- en Dienstenmanagement in het PDC.
- Coördineren en toetsen van proces van bemensing van stuurgroepen in aanbestedingen en projecten.

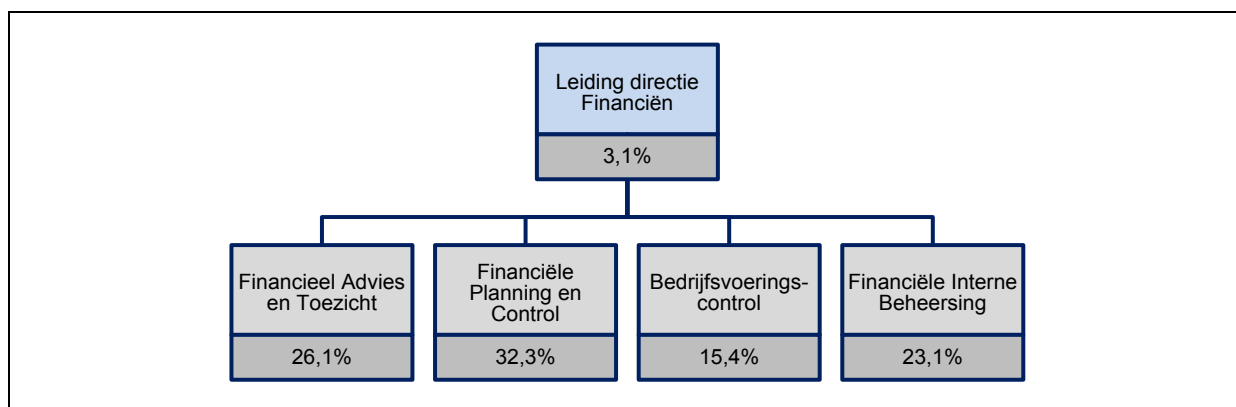
### 6.4.5 Directie Financiën (FIN)

De directie FIN bestaat uit de afdelingen Financieel Advies en Toezicht, Financiële Planning en Control, Bedrijfsvoeringscontrol en Financiële Interne Beheersing. De directie FIN staat onder leiding van de directeur FIN.

De ondersteuning van de directie is verantwoordelijk voor het effectief administratief en secretariael ondersteunen van het management van de directie.

De totale formatieve omvang van de directie FIN bedraagt 65 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven. Gezien de grootte van de afdelingen zijn deze niet onderverdeeld in teams en derhalve zijn geen organogrammen op afdelingsniveau opgenomen.

#### Organogram directie FIN



figuur 25: organogram directie FIN

#### Kerntaken directie FIN

De directie is verantwoordelijk voor het stellen van de financiële kaders en het bewaken van de doelmatige besteding van middelen. Daarbij is zicht op de ontwikkeling van het vermogen. De directie richt zich primair op de P&C en ondersteuning van de besluitvorming. Alle uitvoerende financiële taken worden door de dienst FIN van het PDC verricht. De directie stelt voor deze uitvoerende taken kaders en richtlijnen op en monitort deze. Er ligt dan ook een functionele aansturinglijn naar de dienst FIN in het PDC.

De directie acteert actief aan de voorkant van de besluitvorming. De directeur FIN heeft hiertoe aanwijzende bevoegdheden en adviseert en rapporteert hierover gevraagd en ongevraagd aan de korpschef. De directeur is verantwoordelijk voor de jaarlijkse opstelling van de ontwerp-begroting en de wijzigingen hierop. Daarnaast draagt de directeur FIN zorg voor het bevorderen van de doelmatigheid van het bedrijfsvoeringsbeleid dat ten grondslag ligt aan de begroting en rapporteert hierover aan de korpschef. De directeur oefent toezicht uit op de uitvoering van de begroting. Dit toezicht richt zich vooral op de rechtmatige en doelmatige besteding van de in de begroting opgenomen bedragen. De directeur FIN is verantwoordelijk voor de integrale bedrijfsvoeringscontrol middels beschikbare managementinformatie en risicoanalyses op de activiteiten binnen de bedrijfsvoering. De directie FIN vervult een cruciale rol in de realisatie van enkele strategische thema's, zoals kostenbewustzijn, kostenefficiëntie en bedrijfsvoering in control. FIN vervult hier de rol van katalysator en zoekt daarbij actief de samenwerking met de andere bedrijfsvoeringsdiensten en de Operatie. Tevens stimuleert de directie de innovatie binnen de financiële functie, zowel in de directie als in de dienst FIN in het PDC.

#### 6.4.5.1 Afdeling Financieel Advies en Toezicht (FA&T)

De afdeling heeft een belangrijke rol in de voorbereiding van besluiten die financiële gevolgen kunnen hebben. De afdeling staat onder leiding van de directeur FIN. De afdeling staat onder aansturing van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van financieel advies en toezicht. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 17 fte niet-operationele sterkte.

De afdeling zorgt voor een permanent zicht op de ontwikkelingen zowel in het korps als daarbuiten. Deze proactieve rol wordt mede mogelijk gemaakt doordat verantwoordelijken in de organisatie aan medewerkers van deze afdeling zonder terughoudendheid tijdig alle informatie verstrekken om een adequaat advies op te stellen. De toezichhoudende rol van de directeur FIN wordt in deze afdeling onder andere vormgegeven door het uitvoeren van doelmatigheidsonderzoeken. De afdeling leunt daarbij op voorbereidend werk dat wordt uitgevoerd in het PDC. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Scannen, monitoren en doorvertalen in- en externe ontwikkelingen met mogelijke financiële consequenties.
- Doorvertalen op korpsniveau van het inhoudelijk beleid van alle onderdelen naar financiële consequenties (inclusief trends, kengetallen, benchmarking).
- Toetsen van en adviseren over de financiële consequenties van inhoudelijk beleid aan financiële kaders (inclusief advisering).
- Vormgeven aan strategische, financiële beleidsadviesing (onder andere betaalbaarheid en complexe investeringsvraagstukken), treasurybeleid en uitvoeren van toezicht op de financiële posities en de hieraan verbonden risico's.
- Uitoefenen van financieel toezichhoudende rol naar alle onderdelen van het korps. Dit toezicht is, voorafgaand aan besluitvorming, gericht op doelmatigheid, doeltreffendheid en is gebaseerd op voorbereidende activiteiten van de dienst FIN in het PDC.
- Onderhouden van contacten met onder andere het ministerie van Veiligheid en Justitie en andere externe partners (onder andere Algemene Rekenkamer en Belastingdienst). In dit team is, met uitzondering van de accountant, de regiefunctie gelegd op de overleggen met externen binnen de gehele directie FIN en de dienst FIN.

#### **6.4.5.2 Afdeling Financiële Planning en Control (FP&C)**

De afdeling richt zich op de financiële P&C-cyclus op korpsniveau. De afdeling staat onder leiding van de directeur FIN. De afdeling staat onder aansturing van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van financiële P&C. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 21 fte niet-operationele sterkte.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Vertalen van het financieel beleid naar de financiële P&C-cyclus.
- Coördineren van de financiële P&C-cyclus van het korps, onder andere budgetonderhandelingen en monitoring inderdieneffecten, Bedrijfsvoeringscontrol (BVC), P&C-agenda (gericht op de interne sturing).
- Beoordelen van en adviseren over financiële P&C-producten van alle onderdelen van het korps.
- Samenstellen van de producten in de financiële P&C-cyclus op korpsniveau op basis van producten van de andere afdelingen en teams zowel binnen de directie FIN als de dienst FIN in het PDC en in samenspraak met het team Korpscontrol binnen de korpsstaf (zie § 6.4.1) zoals de ontwerp-begroting, budgettering, marap en jaarrekening inclusief de contacten met de ministeries van Veiligheid en Justitie en Financiën (politiek-bestuurlijke verantwoording).
- Opzetten en beheren van intern budgetverdeel- en toerekeningsystemen (passend met afspraken minister en politiek (bijvoorbeeld sterkte).
- Toetsen van financiële P&C-producten van alle onderdelen van het korps.

#### **6.4.5.3 Afdeling Bedrijfsvoeringscontrol (BVC)**

De focus van de afdeling is de bedrijfsvoeringscontrol, zijnde de P&C-activiteiten van alle bedrijfsvoeringsonderdelen in het korps. De afdeling staat onder leiding van de directeur FIN. De afdeling staat onder aansturing van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van bedrijfsvoeringscontrol. De afdeling is zodanig samengesteld dat de verschillende bedrijfsvoeringsdisciplines zijn vertegenwoordigd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 10 fte niet-operationele sterkte.

De bedrijfsvoeringscontrol is een belangrijk onderdeel van de korpscontrol. Bedrijfsvoeringscontrol wordt uitgevoerd in afstemming met de overige onderdelen op bedrijfsvoeringsgebied. Dit laat onverlet dat de directeur FIN zelfstandig kan adviseren aan de korpschef over de consequenties van

bedrijfsvoerings- en beleidsontwikkelingen. De bedrijfsvoeringscontrol richt zich ook op de kwaliteit van de financial control. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Voeren van control op de totale bedrijfsvoering van alle onderdelen van het korps.
- Opstellen van rapportages inclusief inhoudelijke analyse en advies op het gebied van bedrijfsvoeringscontrol bij betekenisvolle afwijkingen en/of aanzienlijke risico's.
- Toetsen en becommentariëren van de rapportages van de directies, de eenheden en het PDC.
- Bewaken van de samenhang en integraliteit van de rapportages van de directeuren van de bedrijfsvoeringsdirecties en het PDC. Deze rapportages worden aan de korpsstaf gezonden in het kader van de integraliteit van control.

#### **6.4.5.4 Afdeling Financiële Interne Beheersing (FIB)**

De afdeling levert een bijdrage aan het noodzakelijke inzicht over rechtmatigheid en betrouwbaarheid van de financiële informatie. De afdeling staat onder leiding van de directeur FIN. De afdeling staat onder aansturing van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van AO/IC. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 15 fte niet-operationele sterkte.

De afdeling richt zich voornamelijk op de financiële processen binnen het korps. De afdeling levert de kaders en richtlijnen op hoofdlijnen. De onderliggende meer gedetailleerde werkinstructies en procesbeschrijvingen worden opgesteld door de verantwoordelijken voor de betreffende processen.

De werkzaamheden van deze afdeling volgen het strategisch thema van goed werkgever- en werknemerschap waarbij processen worden vereenvoudigd, procedures worden versimpeld en regelgeving wordt getoetst op noodzaak. Hiermee wordt bijgedragen aan de professionele ruimte en ontstaat een goede balans tussen controle en vertrouwen.

Kerntaken van de afdeling zijn:

Op het gebied van administratieve organisatie:

- Opstellen kaders en richtlijnen voor de financiële P&C-cyclus, financiële administratie, treasury en op het gebied van de financiële AO/IC van het korps.
- Vastleggen van de AO/IC op hoofdlijnen, gekoppeld aan de Referentiekaart Bedrijfsvoering en met identificatie van de koppelvlakken met de andere processen en het vastleggen van de financiële producten- en dienstencatalogus
- Formuleren van eisen met betrekking tot financiële informatievoorziening ten behoeve van systeemkeuze en inrichting in nauwe afstemming met de afdeling FP&C van de directie FIN, de dienst FIN en de dienst Informatiemanagement van het PDC.

Op het gebied van interne controle en financiële onderzoeken

- Uitvoeren verbijzonderde IC (onder meer op de financiële mandaten en financiële rechtmatigheid) aan de hand van jaarplan, rapporteren en adviseren ter toetsing van de werking van de kaders en richtlijnen van de financiële AO/IC.
- Fungeren als regisseur op de contacten met de externe accountant (en doorvertaling controle framework).
- Uitvoeren van specifieke financiële onderzoeken op basis van een risicoanalyse, rapporteren en adviseren hierover ter toetsing van de financiële processen van het korps.

#### **6.4.6 Directie Informatievoorziening (IV)**

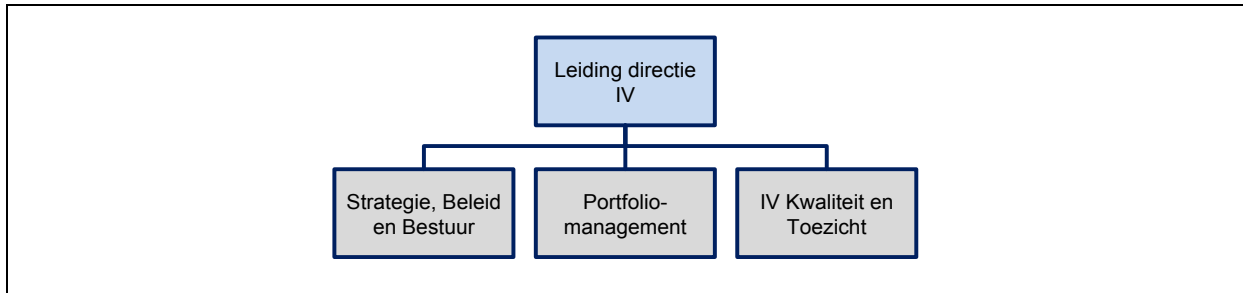
De directie IV<sup>92</sup> bestaat uit de afdelingen Strategie, Beleid en Bestuur, Portfoliomanagement, IV Kwaliteit en Toezicht. De directie staat onder leiding van de plaatsvervangend CIO, tevens directeur IV. De directeur IV is verantwoordelijk voor het functioneren van de directie IV. De totale formatieve omvang van de directie bedraagt 46 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven. Gezien de grootte van de afdelingen zijn deze niet onderverdeeld in teams en derhalve zijn geen organogrammen op afdelingsniveau

---

<sup>92</sup> De in dit Inrichtingsplan vervatte beschrijving van de inrichting van de informatievoorzieningsfunctie is nog in bewerking, zie de scope van het Inrichtingsplan, § 1.4.

opgenomen. Tevens zijn vanwege de doorontwikkeling van IV geen cijfers op afdelingsniveau opgenomen.

### Organogram directie IV



figuur 26: organogram directie IV

### Kerntaken directie IV

De directie IV is verantwoordelijk voor de strategie- en beleidsvorming op het gebied van IV en stelt hiertoe kaders op. De directie ontwikkelt en beheert de integrale informatie-, applicatie- en ICT-architectuur en is verantwoordelijk voor het portfoliomanagement. Tevens monitort de directie de kwaliteit van de uitvoering en naleving van het IV-beleid en rapporteert over de voortgang en de kwaliteit van de IV van de politie.

Bij de uitvoering van deze kerntaken werkt de directie, met het oog op de integraliteit van het beleid en de uitvoering daarvan, nauw samen met de andere directies van de staf korpsleiding. Daarnaast zoekt zij afstemming met DG Pol met betrekking tot de prioriteitstelling van de ICT-projecten in het kader van het aanvalsprogramma. Tevens is sprake van nauwe samenwerking met de diensten IM en ICT van het PDC met het oog op de kwaliteit, de uitvoerbaarheid en de uitvoering van het IV-beleid. Tot slot werkt de directie samen met de andere bedrijfsvoeringsdiensten binnen het PDC ten behoeve van de ondersteuning van de directie op het gebied van onder meer financiën en control, personeelsbeleid en audits.

#### 6.4.6.1 Afdeling Strategie, Beleid en Bestuur

De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ontwikkelen van strategie en beleid ten behoeve van de IV, waaronder beleid met betrekking tot sourcing en gegevensbescherming (informatiebeveiliging en privacy).
- Bewaken en borgen dat het beleid ten behoeve van de informatievoorziening in overeenstemming is met:
  - strategie en beleid van het korps;
  - relevante (inter)nationale wetgeving en overheidsbeleid.
- Voeren van regie over het architectuurproces en het ontwikkelen en (laten) vaststellen van principes en richtlijnen voor de informatie-, applicatie- en ICT-architecturen.
- Voeren van het strategisch beheer van de vastgestelde informatie- en ICT-architecturen.
- Uitvoeren van strategisch relatiemanagement (stakeholders en leveranciers) ten behoeve van de informatievoorziening.
- Identificeren en zo nodig integreren van relevante (inter)nationale trends en ontwikkelingen op het gebied van de informatievoorziening.
- Ontwikkelen en beheren van het model voor de richting en besturing van de informatievoorzieningsorganisatie.
- Samenwerken met de staf korpsleiding bij het vormgeven en uitvoeren van een strategische innovatieagenda.

#### 6.4.6.2 Afdeling Portfoliomanagement

De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. Kerntaken van de afdeling zijn:



- Ontwikkelen, begeleiden en kaders stellen inzake het strategisch programma-, project- en portfoliomanagement, inclusief de voorbereiding van besluitvorming in samenhang met de meerjarige en de jaarlijkse besturingscyclus.
- Beheren en bewaken van de standaarden en processen voor het programma-, project- en portfoliomanagement op het terrein van de informatievoorziening.
- Contracteren van externe ICT-dienstverlening op strategisch en tactisch niveau (hiertoe behoort het categoriemanagement/leveranciersmanagement binnen de kaders van de dienst FM).
- Ondersteunen van de regie over IV-gerelateerde innovatie samen met het Innovatieplatform en de dienst IM.

#### 6.4.6.3 Afdeling IV Kwaliteit en Toezicht

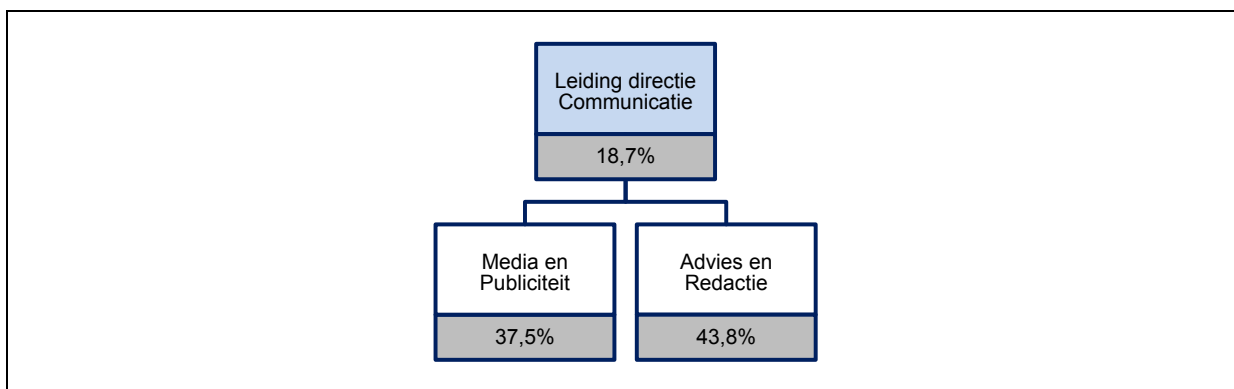
De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ondersteunen en adviseren van de CIO bij de verantwoording, in samenspraak met de staf korpsleiding en de Bedrijfsvoeringscontrol.
- Ontwikkelen en onderhouden van het kwaliteitsmodel IV in samenspraak met de staf korpsleiding.
- Ontwikkelen en onderhouden, in samenspraak met de staf korpsleiding, van een model voor inrichting en besturing van IV-risicomanagement, inclusief:
  - het opstellen en onderhouden van een risicoportfolio IV;
  - (laten) uitvoeren van risicomanagementanalyses en -rapportages.
- Coördineren, beheren en (laten) uitvoeren van EDP-audits en aan IV gerelateerde procesaudits.
- Monitoren van strategisch en tactisch contract- en leveranciersmanagement IV.
- Afstemmen van werkzaamheden met de staf korpsleiding en de diensten van het PDC teneinde een eenduidige methodiek te hanteren voor audits, control en risicomanagement.

#### 6.4.7 Directie Communicatie (COM)

De directie COM bestaat uit de afdelingen Media en Publiciteit en Advies en Redactie. De directie staat onder leiding van de directeur COM. De directieleiding wordt administratief en secretarieel ondersteund. De afdelingen staan onder aansturing van een bedrijfsvoeringsspecialist. De totale formatieve omvang van de directie bedraagt 16 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven. Gezien de grootte van de afdelingen zijn deze niet onderverdeeld in teams en derhalve zijn geen organogrammen op afdelingsniveau opgenomen.

#### Organogram directie COM



figuur 27: organogram directie COM

Binnen het korps is de communicatiefunctie op drie niveaus ingericht: in de staf korpsleiding, het PDC en binnen de eenheden.<sup>93</sup> Binnen de staf korpsleiding is de directie COM verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het beleid en de kaders voor de verschillende communicatiedisciplines, regievoering, advisering van de korpsleiding bij (strategische) communicatie en nationale woordvoering over de politieke aanpak en uitvoering van beheerstaken. Binnen de dienst COM PDC zijn alle niet-eenheidsspecifieke advies-, onderzoek-, ontwikkel- en beheerstaken belegd. De communicatieafdelingen binnen de eenheden zijn verantwoordelijk voor de eenheidsspecifieke taken: met name woordvoering en in- en extern communicatieadvies over eenheidsgebonden veiligheidsvraagstukken.

De directeur COM is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het beleid en de uitvoering van de communicatiefunctie en wordt als enig onderdeel binnen de bedrijfsvoering vanwege het belang van corporate communicatie voor de hele politieorganisatie rechtstreeks aangestuurd door de korpschef. Beheersmatig valt de directie binnen de staf korpsleiding onder de directeur korpsstaf. De dienst COM PDC valt hiërarchisch onder de directeur PDC, maar het sectorhoofd van de dienst COM PDC wordt functioneel aangestuurd door de directeur COM.

De communicatieafdelingen binnen de eenheden zijn onderdeel van de eenheidstaf. Zij worden hiërarchisch aangestuurd door de politiechef van de eenheid en beheersmatig door het hoofd eenheidstaf. De directeur COM is verantwoordelijk voor de functionele aansturing, onder andere via beleid, nationale kaders en zijn adviserende rol bij het aanstellen en beoordelen van de coördinatoren van de communicatieafdelingen binnen de eenheden. De aansturing van communicatie door de politiechefs sluit aan bij de opvatting dat communicatie een afwijkende bedrijfsvoeringstaak is vanwege de nauwe verbondenheid met het primaire proces. Communicatie verbindt de politie met de samenleving, vergroot de burgerbetrokkenheid en draagt rechtstreeks bij aan het vergroten van de (subjectieve) veiligheid en het opsporen van misdrijven. Bovendien stellen deze sturing en de lokale verankering van communicatie de politiechefs in staat om binnen de nationale kaders snel in te spelen op de eigen dynamiek binnen de eenheid met regie op de boodschap.

Een ander onderscheidend onderdeel binnen de sturing van de communicatiefunctie betreft de keus om afdelingen en teams te laten coördineren door meewerkend voormannen en -vrouwen op strategisch niveau. Deze keus is geënt op de specifieke rol en taak van de communicatieprofessional, waarbij het gaat om de inhoud: de vakkennis, de organisatiesensitiviteit en de adviesvaardigheid. Dit zien we terug in de eenheden waar de politiechefs hiërarchisch verantwoordelijk zijn voor communicatie en de afdeling wordt gecoördineerd door een bedrijfsvoeringsspecialist, maar ook in de stafafdeling COM en de dienst COM PDC, waar de respectievelijke teams en afdelingen worden aangestuurd door bedrijfsvoeringsspecialisten. De leiding berust bij respectievelijk de directeur COM (ultimo) en het sectorhoofd van de dienst COM PDC.

### **Kerntaken directie COM**

Communicatie heeft zowel interne als externe werking. Intern staat het versterken van de eenheid, het merk en één identiteit voorop. Extern levert communicatie een bijdrage vanuit het vak om het imago van de politie te verbeteren, haalt zij de relaties met stakeholders aan en onderhoudt ze, levert zij een bijdrage aan het primair proces én vergroot zij de samenwerking tussen politie en burgers. De directie COM ondersteunt de kernprocessen van de politie vanuit door de korpschef bepaalde noties op gewenste cultuur, gedrag en leiderschap. Aan de hand van deze noties geeft de directie vorm aan ideeën en voorstellen op het vlak van imagoverbetering, het werken aan vertrouwen, het bouwen aan strategische allianties, de ondersteuning van lijncommunicatie of een gezamenlijke identiteit.

Binnen de directie COM zijn dan ook die activiteiten belegd, die nationale impact hebben op het imago en de identiteit van de politieorganisatie (waaronder landelijke politiek-bestuurlijke aangelegenheden) en die kaderstellend zijn voor de invulling van de communicatiefunctie. Er wordt nauw samengewerkt en afgestemd met de directie Voorlichting van het ministerie van Veiligheid en Justitie en met de afdeling Voorlichting en Communicatie van het College van PG's.

#### **6.4.7.1 Afdeling Media en Publiciteit**

---

<sup>93</sup> De afdeling Communicatie van de Politieacademie wordt in dit Inrichtingsplan vooralsnog buiten beschouwing gelaten.

De afdeling is 24/7 verantwoordelijk voor de nationale woordvoering over de politieke aanpak en uitvoering van beheerstaken. De afdeling staat onder leiding van de directeur COM, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van de bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door verschillende bedrijfsvoeringsspecialisten die zijn gespecialiseerd op het vakgebied woordvoering en crisiscommunicatie. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 6 fte niet-operationele sterkte.

De afdeling ondersteunt korpsleiding en portefeuillehouders van landelijke thema's bij media-issues en bestaat uit strategisch voorlichters die in staat zijn te opereren in een landelijke politiek-bestuurlijke context en kennis hebben van de politiepraktijk. Van belang hierbij is op te merken dat de woordvoerders niet per definitie het 'gezicht' in de media zijn, maar ook een voorbereidende rol kunnen vervullen waarbij de leden van de korpsleiding en/of politiechefs de daadwerkelijke woordvoering voor hun rekening nemen. Er vindt afstemming plaats met de communicatieafdelingen in de eenheden.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Onderhouden van contacten met media.
- Verzorgen van nationale persvoorlichting in het algemeen en landelijke portefeuilles in het bijzonder.
- Sturen en begeleiden van de crisiscommunicatie bij regio-overstijgende rampen en crises (op nationale schaal of bij grote maatschappelijke impact) in samenwerking met de betrokken eenheden.
- Inzet bepalen en coördineren van het Crisis Communicatieteam i.o.
- Actief begeleiden van (blauwe) woordvoerders en korpsleiding. Centraal staat de begeleiding van de hoofdprocessen (opsporing, handhaving, intake en noodhulp, beheer en strategie).
- Ontwikkelen en uitvoeren van een proactieve mediastrategie op basis van issuemanagement en reputatiemanagement.
- (Dagelijks) afstemmen met de eenheden met betrekking tot woordvoeringslijnen.
- 24/7 perspiket.

#### **6.4.7.2 Afdeling Advies en Redactie**

De afdeling is verantwoordelijk voor het (door)ontwikkelen en bewaken van korpscommunicatiebeleid (corporate communicatie), stimuleren en coördineren van uitvoering van dit beleid, opstellen en uitvoeren van communicatiestrategieën en/of -plannen en interne communicatie. De afdeling staat onder leiding van de directeur COM, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van de bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door verschillende bedrijfsvoeringsspecialisten met als specialisatie communicatie. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 7 fte niet-operationele sterkte.

De afdeling bestaat uit communicatieadviseurs die in staat zijn te opereren in een landelijk politiek-bestuurlijke context en kennis hebben van de politiepraktijk. Zij ondersteunen korpsleiding en aandachtsgedehouers van nationale thema's met communicatieadvies. De afdeling is trekker van landelijk communicatiebeleid, inclusief issue- en reputatiemanagement. Er wordt nauw samengewerkt en contact onderhouden met de communicatieafdelingen binnen de eenheden en de dienst COM PDC. De afdeling kent tevens twee speechschrijvers voor de korpsleiding.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Proactief strategisch adviseren en ondersteunen van de korpsleiding en aandachtsgedehouers van nationale thema's.
- Regie voeren op reputatiemanagement, merkopbouw en eenduidige politiecommunicatie.
- Ontwikkelen van beleid en kaders met betrekking tot de verschillende communicatiedisciplines.
- Regie voeren op communicatieprocessen door nauwe samenwerking en afstemming met dienst COM PDC en de communicatieafdelingen binnen de eenheden.
- Duiden van maatschappelijke veiligheidstrends vanuit de professionele expertise van de politie (in samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie).
- Onderhouden van contacten met ketenpartners.

## **6.5 Samenwerking binnen de staf korpsleiding en met de staven eenheden**

De Nationale Politie streeft ernaar te functioneren als één korps. In hoofdstuk 2 is dit beschreven als een systeembreuk in de geschiedenis van de Nederlandse politie. Eenheid van structuur, besturing, beleid en beheer is tevens de belangrijkste randvoorwaarde voor het verbeteren van de prestaties van de politie en het vergroten van het vertrouwen van burgers in de politie. Deze eenheid komt onder meer tot uitdrukking in de wijze waarop de verschillende directies met elkaar samenwerken. Alle directies hebben hun eigen expertise. Het geheel is echter meer dan de som der delen door deze expertise op de juiste wijze te bundelen bij het opstellen van beleid voor het korps. Daarnaast is ook in de eenheidsstaven specifieke kennis aanwezig op het terrein van de expertises van de directies. De directies, korpsstaf en eenheidsstaven werken daarom samen bij het uitwerken van nieuwe ontwikkelingen, beleid of het geven van een antwoord op vragen van de korpsleiding. De medewerkers zijn zich zowel bewust van hun eigen toegevoegde waarde als van de wederzijdse afhankelijkheid van medewerkers uit andere organisatieonderdelen. De korpsstaf heeft hierbij, als *primus inter pares*, een coördinerende en regisserende rol. De directies zijn verantwoordelijk voor het met elkaar delen van relevante ontwikkelingen. In de inrichting van de overlegstructuur is hiermee rekening gehouden. De directeur korpsstaf draagt zorg voor de samenwerking tussen de verschillende eenheidsstaven. Om de verantwoordelijkheid van de korpsleiding voor de samenhang en integraliteit binnen het korps te kunnen vervullen is de korpsstaf 'single point of contact' in het (ambtelijk) verkeer tussen het departement en het korps.

De staf korpsleiding organiseert tijdelijke en permanente overlegstructuren binnen het korps en maakt afspraken over de interne informatie-uitwisseling. Het betreft informatie op diverse terreinen, zoals informatie ten behoeve van de beleids- en beheerscyclus, controle-informatie ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering en informatie om de korpsleiding en de minister van Veiligheid en Justitie te informeren over (actuele) ontwikkelingen betreffende het korps. De korpsstaf heeft overzicht welke kennis en kunde waar in het korps aanwezig is zodat vragen vanuit de korpsleiding op de juiste plaats terecht komen. Ook de expertise die aanwezig is binnen de eenheidsstaven wordt optimaal aangewend. De directie Operatiën bewaakt de inbreng van de verschillende directies in korpsbrede operationele programma's en projecten.

Voor de samenwerking bij incidenten is een opschalingsmodel ingericht waarin behalve de operationele opschaling ook de bestuurlijke en communicatieve opschaling is geregeld. Met de eenheden en het departement maakt de korpsstaf afspraken over de samenwerking bij incidenten WOB-verzoeken, Kamervragen en parlementaire zaken. Voor de regie op de internationale activiteiten en de samenhang daartussen wordt samengewerkt met de directie Operatiën. De korpsstaf zorgt voor integrale advisering aan de korpsleiding op het terrein van de medezeggenschap en de politievakorganisaties. Tevens is daar de ondersteuning voor de besluitvorming belegd voor het overleg van de korpschef met de COR en van de korpschef in het CGOP.

- Waakzaam en dienstbaar -

## 7 INRICHTING REGIONALE EENHEDEN

### Lokaal verankerd, robuust en slagvaardig

#### 7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de organisatiestructuur en de werking van de regionale eenheid uitgewerkt. In § 7.2 wordt de hoofdstructuur van de regionale eenheid tot op dienstenniveau gepresenteerd. In § 7.3 volgt een beschrijving van de taken van de onderdelen van de regionale eenheid tot op teamniveau, waarbij de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers zijn opgenomen. In de organogrammen is de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau weergegeven.

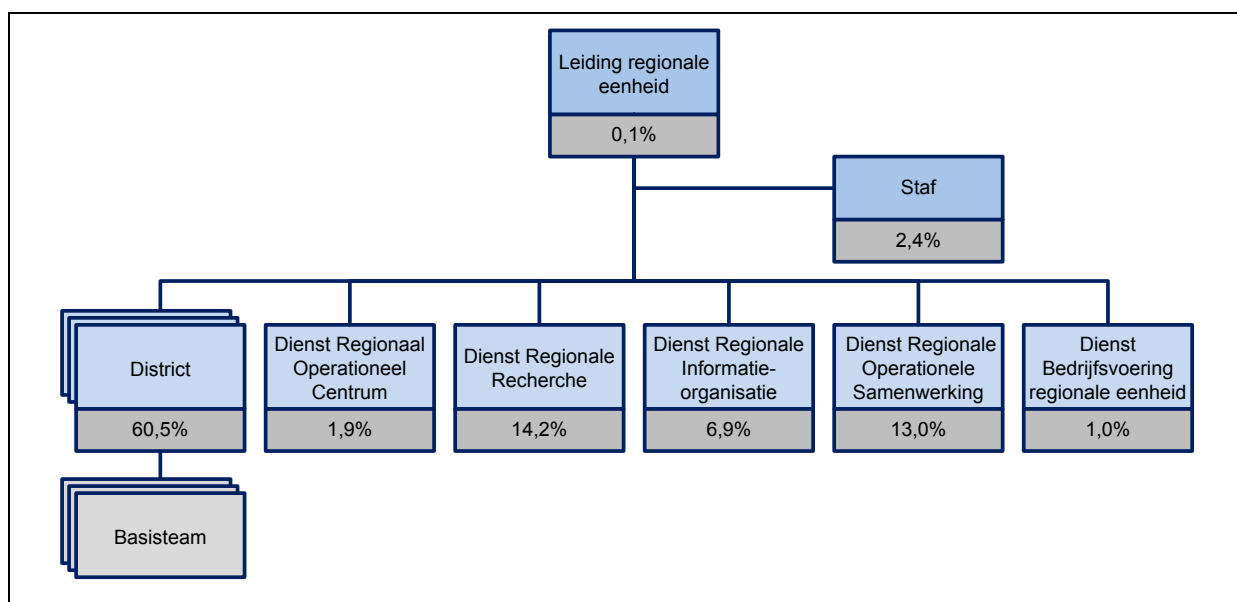
#### 7.2 Organisatiestructuur

De regionale eenheid is belast met de volledige operationele politietaak binnen de eenheid, met uitzondering van taken die belegd zijn binnen de landelijke eenheid. Omwille van herkenbaarheid, eenduidige kwaliteit en onderlinge samenwerking is elke regionale eenheid op zo eenduidig mogelijke wijze ingericht. Waar mogelijk is ook de inrichting van de landelijke eenheid – op onderdelen – gespiegeld aan de inrichting van de regionale eenheden. Gezien de afwijkende taakstelling kent de inrichting van de landelijke eenheid echter op een aantal punten een afwijkend karakter.

#### Opbouw en organogram

De regionale eenheid bestaat uit een eenheidsstaf, een aantal districten, een dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC), een dienst Regionale Recherche (DRR), een dienst Regionale Informatieorganisatie (DRIO), een dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS) en een dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid (DBV RE) in de vorm van Planning en Capaciteitsmanagement. De leiding van elke regionale eenheid bestaat uit de politiechef, twee hoofden Operatiën (van wie één tevens de rol van plaatsvervangend politiechef vervult) en een hoofd Bedrijfsvoering. De leiding van de regionale eenheid, met de politiechef als eindverantwoordelijke, is verantwoordelijk voor de totale politiezorg die de regionale eenheid levert. Tevens vormt een lid van de regioleiding het aanspreekpunt voor de veiligheidsregio.

De totale formatieve omvang van de regionale eenheid bedraagt 46.769 fte, waarvan 45.168 fte operationele sterkte en 1.601 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op dienstniveau is weergegeven.



figuur 28: organogram regionale eenheid

De inrichting van de regionale eenheden kent de volgende gelaagdheid:

- Diensten met daarbinnen afdelingen, al dan niet organisatorisch opgebouwd uit teams.
- Districten met daarbinnen (basis)teams, de districtsrecherche en een Flexteam.

De regionale eenheden zijn uniform ingericht. Enkel binnen de DROS is op een aantal onderdelen sprake van lokaal maatwerk, dat in § 7.3.5 nader wordt toegelicht.

## Volumes

De toegekende doelsterkte is als volgt verdeeld:

Eenheid	Totale operationele sterkte (fte)
Noord-Nederland	3.970
Oost-Nederland	6.725
Midden-Nederland	4.769
Noord-Holland	3.369
Amsterdam	5.269
Den Haag	5.949
Rotterdam	5.892
Zeeland - West-Brabant	3.368
Oost-Brabant	3.057
Limburg	2.799
<b>Totaal</b>	<b>45.1678</b>

Verwezen wordt naar § 4.4 voor de opbouw van de toedeling van de formatie per eenheid en de wijze van afstemming met het gezag. In bijlage 3 wordt per regionale eenheid een factsheet weergegeven met de indeling (geografische kaarten) en formatietoedeling tot op teamniveau.

## Inrichting aspiranten

In de inrichting zijn de aspiranten formatief verdeeld over de verschillende diensten en districten van de eenheid en maken zij deel uit van de operationele sterkte. De trajectbegeleider begeleidt de aspirant. Trajectbegeleiding is gedeconcentreerd georganiseerd en onderdeel van de afdeling Operationele Begeleiding en Training (OBT) van de dienst HRM. De begeleiding van de aspirant in het werk vindt plaats door de praktijkcoach, een hiervoor gecertificeerd senior medewerker binnen het basisteam of ander organisatieonderdeel waar de leerwerkplek zich bevindt. Met deze inrichting wordt de aandacht, sturing en kwalitatieve begeleiding geborgd die aspiranten nodig hebben; zij verschillen immers in kwetsbaarheid en weerbaarheid van reguliere medewerkers.

Om ervoor te zorgen dat de leerdoelen zo goed mogelijk in balans worden gebracht met de operationele doelen, zorgt de afdeling OBT voor de matching van aspiranten aan de in de formatie ingerichte leerwerkplekken. Wanneer door fluctuaties in de instroom de aantallen aspiranten en leerwerkplekken niet overeenkomen, besluit de eenheidsleiding over de inrichting van extra leerwerkplekken cq. welke leerwerkplekken onbezet blijven. De afdeling OBT bereidt deze besluitvorming voor in afstemming met de staf van de eenheid en het verantwoordelijke hoofd Operatiën.

## 7.3 Kerntaken en inrichting diensten

In de navolgende paragrafen wordt per onderdeel de inrichting van de regionale eenheid in afdelingen en teams beschreven. Voor elk onderdeel is een korte beschrijving van de taken opgenomen.

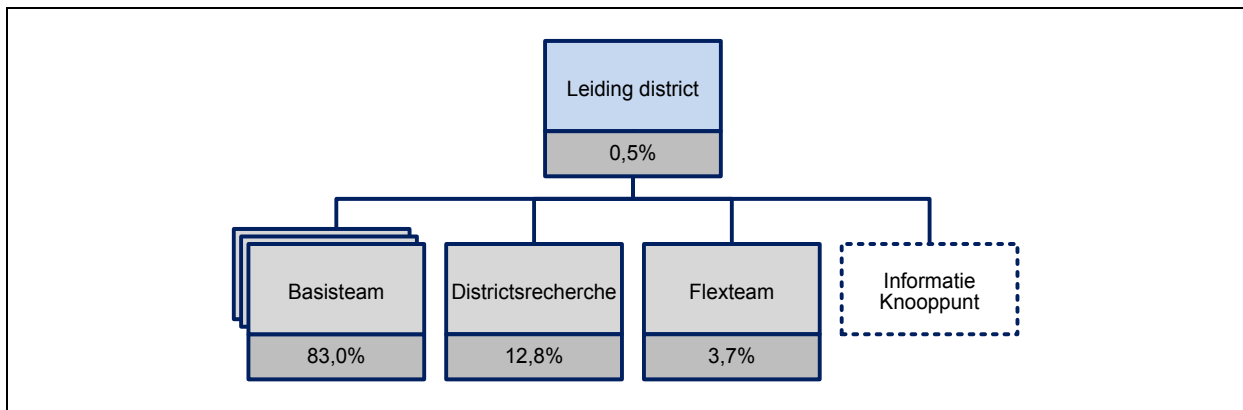
### 7.3.1 Districten en basisteams

De districten bestaan uit basisteams, de districtsrecherche en een Flexteam. De districten en basisteams worden ondersteund door een team Informatie Knooppunt dat formatief is ingericht bij de

DRIO. Het district staat onder leiding van een sectorhoofd (districtschef) en een operationeel specialist (rol van plaatsvervangend districtschef). Hij is resultaatverantwoordelijk voor de totale basispolitiezorg binnen het eigen verzorgingsgebied. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtschefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid. De leden van de districtleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen. Daar waar een basisteam een gemeente beslaat, is de chef van het basisteam het aanspreekpunt voor de burgemeester en de Officier van Justitie (OvJ).<sup>94</sup>

De totale formatieve omvang van het district bedraagt 28.286 fte, waarvan 28.091 fte operationele sterkte en 195 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

### Organogram district



figuur 29: organogram district

Op basis van de inrichtingskaders is sterkte aan de districten van de regionale eenheden toegekend. De formatie van een district ligt in de bandbreedte tussen de 500 en 900 fte. In een aantal gevallen ligt de omvang van een district net buiten de bandbreedte: dit is het geval wanneer het volgen van natuurlijke en/of bestuurlijke grenzen tot een logischer indeling leidt dan het opdelen of samenvoegen van gebieden.

### Kerntaken district

Elk district is geografisch verdeeld in robuuste basisteams, waarbinnen – lokaal verankerd – de gebiedsgebonden basispolitietaken gestalte krijgt. Verdeeld over de 10 regionale eenheden telt de het korps 43 districten en 167 basisteams.<sup>95</sup>

Eenheid	Aantal districten	Aantal basisteams
Noord-Nederland	3	16
Oost-Nederland	5	27
Midden-Nederland	5	18
Noord-Holland	3	10
Amsterdam	4	17
Den Haag	7	29
Rotterdam	6	17
Zeeland - West-Brabant	4	12
Oost-Brabant	3	9
Limburg	3	12
Totaal	43	167

Er is één eenheid waar de districten de grenzen van de veiligheidsregio's doorsnijden, te weten Zeeland - West-Brabant. Namens de burgemeesters van deze eenheid heeft de regioburgemeester

<sup>94</sup> In geval van grote steden kan ook de chef van het district dit aanspreekpunt zijn.

<sup>95</sup> Zie § 4.3, inrichtingskaders, voor de bestuurlijke afstemming.



een verzoek ingediend bij de minister om in te stemmen met de incongruentie van de grenzen van de veiligheidsregio.

In bijlage 4 wordt inzicht gegeven in het aantal districten en basisteams van de regiokorpsen afgezet tegen het aantal districten en basisteams binnen de regionale eenheden Nationale Politie.

### 7.3.1.1 Basisteams

Het district is geografisch verdeeld in basisteams. Het basisteam vormt het fundament voor de lokaal verankerde basispolitiezorg. De formatie van een basisteam ligt in principe tussen de 60 en 200 fte. Daarmee wordt zeker gesteld dat het team over voldoende operationele slagkracht beschikt en in staat is alle kerntaken van het politiewerk grotendeels zelfstandig uit te voeren. De robuustheid van elk basisteam waarborgt de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie.

De totale formatieve omvang van de basisteams bedraagt 23.473 fte, waarvan 23.321 fte operationele sterkte en 152 fte niet-operationele sterkte. Een basisteam staat onder leiding van een teamchef als tactisch leidinggevende. In grotere teams kan een tweede teamchef zijn toegevoegd. Daarnaast kunnen basisteams hun team versterken met een operationeel specialist, die zich met name richt op de vakmatige ontwikkeling binnen het team. In veel gevallen is de teamchef het vaste aanspreekpunt voor de burgemeester en de OvJ, met dien verstande dat deze rol bij grotere gemeenten, waarbinnen meerdere basisteams zijn ingericht, door de districtschef kan worden ingevuld.

Kerntaken van het basisteam zijn:

- Gebiedsgebonden en probleemgericht werken, netwerken (wijkzorg).
- Toezicht en handhaving van wet- en regelgeving (inclusief verkeer, vreemdelingen en milieu).
- Verlenen van noodhulp.
- Opsporen (afhandeling van Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC)-zaken).
- Intake (receptiefunctie, opvang publiek, opnemen aangiften).
- Aanpakken jeugdproblematiek.
- Horecatoezicht.
- Toezicht evenementen.
- Aanpakken huiselijk geweld.<sup>96</sup>
- Uitvoeren van dierenpolitietaken.
- Uitvoeren executietaken.
- Uitvoeren korpscheftaken.
- Uitvoeren milieutaken.
- Uitvoeren identiteitscontroles en uitoefenen vreemdelingentoezicht.
- Slachtofferzorg.

De hulpverlenende taken en de preventieve politiezorg zijn binnen het basisteam belegd. Het basisteam bewaart de vrede en rust en houdt de balans en orde in stand. Waar nodig, herstelt het basisteam de balans. 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.

Hiertoe is binnen de basisteams de permanente oog- en oorfunctie belegd: wijkagenten en andere medewerkers van de basisteams kennen hun verzorgingsgebied en de personen die daarbinnen wonen en werken en staan in verbinding met sleutelfiguren in de wijk. Zij zijn alert op signalen uit de wijk en rapporteren hierover ten behoeve van een adequate opvolging.

Ter uitvoering van dit samenstel aan taken zijn in het basisteam functies ingericht uit de domeinen Gebiedsgebonden Politie (GGP), Opsporing en Intake en Service. Binnen het GGP-domein vormt de wijkagent een kernfunctie. Het aantal wijkagenten per basisteam is gebaseerd op een gemiddelde norm van 1 op 5.000 inwoners per regionale eenheid; het feitelijke aantal wijkagenten per basisteam kan variëren met de mate van probleemcumulatie. Het korps omvat 3.411 fte wijkagenten.

---

<sup>96</sup> Met ingang van 1 januari 2009 is de Wet tijdelijk huisverbod van kracht. De burgemeester is verantwoordelijk voor het huisverbod, maar mandateert in veel gevallen de Hulpofficier van Justitie.

Vanuit de brede basispolitietoekening werken medewerkers binnen het basisteam met een generieke taakstelling. In aanvulling daarop kunnen medewerkers worden belast met specifieke taakaccenten, bijvoorbeeld de aanpak van bepaalde doelgroepen als jeugd of veelplegers of de handhaving van milieubepalingen. Tevens wordt het taakaccent dierenpolitie belegd.<sup>97</sup>

Ten behoeve van de noodhulptaak voorziet elk basisteam in een minimale beschikbaarheid voor (het politiedeel van) de meldkamer: deze geeft spoedeisende meldingen rechtstreeks uit aan noodhulpeenheden op straat en stuurt deze eenheden daartoe operationeel aan. Dit draagt bij aan het vergroten van de heterdaadkracht. Niet-spoedeisende meldingen worden door het Regionaal Service Centrum (RSC) ter afhandelingen uitgegeven aan de basisteams.

Ten behoeve van de afhandeling van individuele VVC-zaken is in elk basisteam ten minste een senior medewerker opsporing ingericht, die zich aandienende zaken verdeelt over medewerkers van het team. De probleemgerichte aanpak van veelvoorkomende criminaliteit geschiedt door cq. in samenwerking met de districtsrecherche.

In het kader van het ZSM-concept (Zo Snel, Slim Samenlevingsgericht, Selectief en Simpel Mogelijk, zie ook § 4.6, strategisch thema 3) wordt vanuit de basisteams een operationeel specialist per toerbeurt belast met de procescoördinatie binnen het Selectie en Coördinatiecentrum (SCC). Operationeel experts zijn verantwoordelijk voor de operationele sturing binnen het basisteam. Per 20 medewerkers is operationele sturing ingericht. Daarnaast beschikt het team per 60 medewerkers over een politiekundige.

#### **7.3.1.2 Districtsrecherche**

De districtsrecherche is, in samenspraak met de opsporing binnen de basisteams, verantwoordelijk voor de opsporing en aanpak van criminaliteit met hoge impact en de probleemgerichte aanpak van veelvoorkomende criminaliteit. De districtsrecherche van het korps omvat 3.617 fte operationele sterkte. Kerntaken van de districtsrecherche zijn:

- Uitvoeren van onderzoek naar criminaliteit met hoge impact (geweldcriminaliteit, jeugdcriminaliteit, vermogenscriminaliteit) naar aanleiding van incidenten (plaats delict) en aangiften.
- Uitvoeren probleemgerichte onderzoeken naar veelvoorkomende criminaliteit.
- Leveren van gekwalificeerde medewerkers ten behoeve van teams Grootchalige Opsporing (TGO's).

De districtsrecherche staat onder leiding van een teamchef. De aansturing van onderzoeken geschiedt door operationeel experts en operationeel specialisten. De operationeel specialisten worden ook belast met de rol van Hulpofficier van Justitie binnen de ZSM-beslistafel op eenheidsniveau (SCC). Op die tafel bepalen politie en openbaar ministerie (OM) of een strafbaar feit in aanmerking komt voor deze versnelde afdoening. De operationeel specialisten nemen roulerend deel aan de selectietafel.

Met de (zaaks)coördinatie en uitvoering van zaken zijn senioren en generalisten tactische opsporing belast. Een deel van de uitvoeringscapaciteit (senioren en generalisten) is gelabeld voor specifieke werkterreinen als jeugd, digitaal opsporen en financieel opsporen. Verder is binnen de districtsrecherche een operationeel specialist belast met de coördinatietoekening en het casusoverleg binnen het veiligheidshuis.

#### **7.3.1.3 Flexteam**

Het district heeft flexibele capaciteit ondergebracht in een Flexteam. Flexteams zijn ingericht ter grootte van ten minste 3% van de omvang van het district doch niet kleiner dan 20 medewerkers. De Flexteams van het korps omvatten 1.059 fte operationele sterkte. Kerntaak van het Flexteam is: Probleemgericht inzetten van capaciteit ter ondersteuning van de basisteams.

Vanuit de districtsleiding wordt het Flexteam aangestuurd door de operationeel specialist die de rol van plaatsvervangend districtschef vervult. Binnen het Flexteam kan zowel handhavings- als opsporingscapaciteit worden ingezet. De operationele sturing van het Flexteam gebeurt door een

<sup>97</sup> Conform de motie Berndszen/Kuiken, Kamerstuk 29628 nr. 301.

operationeel expert. De wijkagent in de basisteams kan ten behoeve van de lokale probleemgerichte aanpak ondersteuning krijgen vanuit het Flexteam.

#### 7.3.1.4 Informatie Knooppunt

Door de DRIO wordt voorzien in een team Informatie Knooppunt ten behoeve van de basisteams en de districten. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 7.3.4.

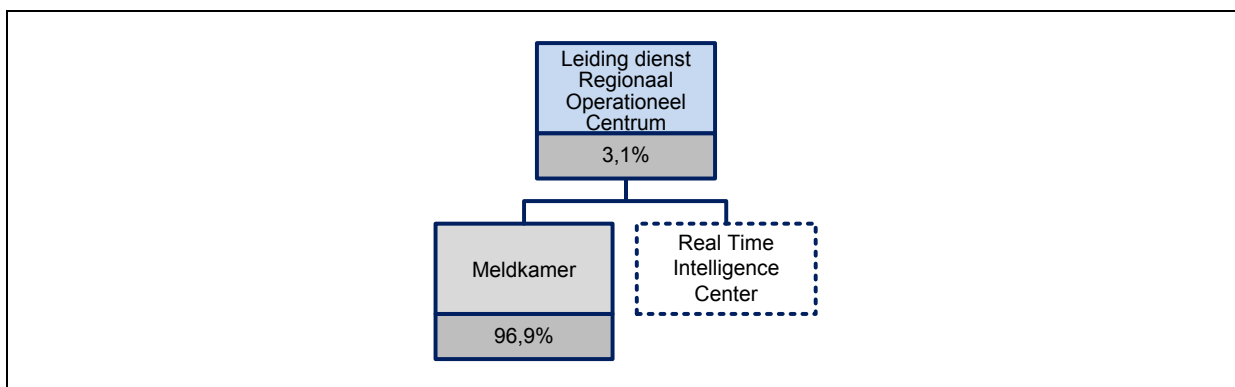
### 7.3.2 Dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC)

Binnen elke regionale eenheid wordt een DROC ingericht. De DROC draagt zorg voor de operationele aansturing van de actuele politieoperaties in het veld. De DROC omvat het politiedeel van de meldkamer, waar de monodisciplinaire uitgifte van spoedeisende meldingen plaatsvindt, en een gedeconcentreerd informatieknoppunt vanuit de informatieorganisatie, het Real Time Intelligence Center (RTIC). De locaties van de DROC's zijn dezelfde als de 10 locaties van de landelijke meldkamerorganisatie – waar de multidisciplinaire aannames en intakes plaatsvinden – en vallen bovendien samen met de monodisciplinaire uitgifte van brandweer en ambulance (co-locatie). Operationele sturing op de DROC geschiedt 24/7 door een Officier van Dienst, de OvD-Operationeel Centrum (OvD-OC). Overigens kent ook de landelijke eenheid een operationeel centrum, echter zonder de regionale meldkamerfunctionaliteit.

De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd). Het diensthoofd DROC is eindverantwoordelijk voor het functioneren van het OC. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtscheefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdeling.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 877 fte, waarvan 867fte operationele sterkte en 10 fte niet-operationele sterkte.<sup>98</sup> Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

#### Organogram DROC



figuur 30: organogram DROC

#### Kerntaken DROC

De DROC vormt een cruciale schakel in de aansturing van het operationele politieproces in het veld en heeft een permanent beeld van de actuele veiligheidssituatie en van alle op enig moment lopende politieoperaties: niet alleen op de meldingen die door de meldkamer worden uitgegeven aan de noodhulp, ook op alle evenementen die gaande zijn, op alle bijzondere opsporingsoperaties, etc. Tevens heeft de DROC zicht op de operationele capaciteit die op elk willekeurig moment in dienst en beschikbaar is en stuurt de DROC alle benodigde eenheden ter plaatse.

Vanuit inzicht en overzicht monitort de DROC alle politieoperaties. Waar nodig, verzorgt de DROC de afstemming tussen operaties onderling, ondersteunt hij eenheden in het veld, coördineert hij activiteiten of stuurt hij bij, bijvoorbeeld wanneer interferentie tussen verschillende operaties dreigt te

<sup>98</sup> De personeelsreductie door het samenvoegingsvoordeel cq. de opschaling naar 10 meldkamers is hierin reeds verwerkt.

ontstaan. De DROC stuurt, voor zover dat functioneel is, operationele eenheden in het veld aan. Waar dat geboden is, initieert de DROC een eventuele opschaling. In dat geval verzorgt de OvD-OC de operationele sturing van de betreffende operatie, tot het moment dat het commando wordt overgenomen door een gealarmeerde functionaris of bevelsstructuur, zoals een Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden (SGBO). Indien de omstandigheden daarom vragen, kan de OvD-OC het personeel van responseenheden groeperen, opdat groepsgewijs optreden mogelijk wordt. Door het vanuit de DROC opererende RTIC worden politie-eenheden in het veld 24/7, gevraagd en ongevraagd, voorzien van relevante operationele informatie. Het RTIC verzamelt real time informatie rond het incident (uit politiestructuren, open bronnen, sociale media, sensing, etc.) en verstrekt die aan eenheden en commandanten. Dit versterkt de kwaliteit van de interventie en de veiligheid van het optreden, voor eigen personeel en voor derden. De werkzaamheden van het RTIC worden gecoördineerd door een OvD-Informatie (OvD-I). Hij voorziet tevens de OvD-OC van cruciale informatie ten behoeve van het operationele proces.

Er zijn geen beheerstaken binnen de DROC ingericht. Technisch en functioneel beheer (van het meldkamersysteem) zijn grotendeels ingericht binnen het politiedienstencentrum (PDC). Dit betreft de huidige politiecapaciteit voor beheer.<sup>99</sup> Het gegevensbeheer wordt ingevuld vanuit de informatieorganisatie.

### 7.3.2.1 Afdeling (politiedeel) Meldkamer

Het politiedeel van de meldkamer<sup>100</sup> functioneert in een multidisciplinaire omgeving met andere hulpdiensten die binnen het domein van de veiligheidsregio opereren (brandweer, ambulance en Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR)). Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. Het politiedeel van de meldkamer staat onder leiding van een teamchef. Afhankelijk van de omvang van het politiedeel van de meldkamer kan in de functie van operationeel specialist een tweede teamchef aan de leiding zijn toegevoegd. Daarnaast zijn aan de leiding van elke meldkamer een politiekundige en een recherchekundige toegevoegd; zij hebben als belangrijkste taak de doorontwikkeling van concept en werkwijze van het OC. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 849 fte operationele sterkte.

Kerntaken van het politiedeel van de meldkamer zijn:

- Uitgeven van de meldingen ter afhandeling aan noodhulpeenheden op straat.
- Monitoren van alle politieoperaties (spoedeisend en niet-spoedeisend).
- Ondersteunen van eenheden op straat.
- Coördineren van activiteiten van politie-eenheden.
- Regie voeren op inzet binnen de noodhulp en op de andere politie-inzetten.
- Fungeren als lifeline voor de eenheden op straat.

Niet-spoedeisende meldingen komen via het algemene politienummer 0900-8844 binnen op het RSC (onderdeel DROS) en worden vandaaruit doorgezet naar de basisteams van de districten.

De operationele sturing op het politiedeel van de meldkamer is belegd bij de OvD-OC. Er is 24/7 een OvD-OC aanwezig op het OC. Zijn operationele verantwoordelijkheid reikt dus verder dan enkel het meldkamerproces. De gezamenlijke hulpdiensten zorgen er daarnaast voor dat er 24/7 een calamiteitencoördinator op de meldkamer aanwezig is. Deze coördineert bij een incident dat om multidisciplinaire opschaling vraagt de eerste maatregelen. De rol van calamiteitencoördinator wordt bij toerbeurt vervuld door medewerkers van de verschillende hulpdiensten; bij invulling vanuit de politie wordt deze functie verricht door een senior medewerker van de meldkamer.

De uitvoering van meldkamertaken geschiedt door senioren en generalisten meldkamer, waarbij de senioren naast hun uitvoerende taken verantwoordelijk zijn voor het coördineren en verdelen van taken. De uitvoerende taken betreffen onder meer het aannemen en uitgeven van meldingen en het ondersteunen van commandoteams (zoals een SGBO) bij de preparatie en uitvoering van grootschalig optreden.

<sup>99</sup> De beheerstaken voor onder andere het meldkamersysteem worden ingericht conform de huidige situatie. In de toekomst worden de beheerstaken voor de multidisciplinaire systemen belegd bij de landelijke meldkamerorganisatie. Op dit moment is echter nog niet duidelijk wanneer en in welke vorm dit zal plaatsvinden.

<sup>100</sup> Met de afdeling Meldkamer binnen het OC wordt het politiedeel van de meldkamer bedoeld aangevuld met de monitoring en coördinatie op alle politieprocessen (spoedeisend en niet-spoedeisend).

### 7.3.2.2 Real Time Intelligence Center (RTIC)

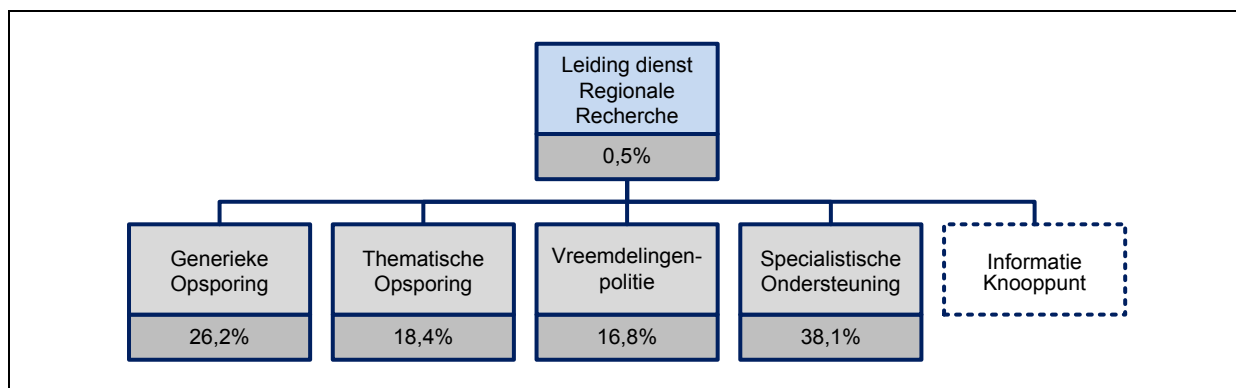
Het DROC wordt ondersteund door een gedeconcentreerd informatieknooppunt van de DRIO: het RTIC. Door het RTIC worden politie-eenheden in het veld 24/7 gevraagd en ongevraagd voorzien van relevante operationele informatie. Zo kan het RTIC bij het uitgeven van een melding door de meldkamer direct cruciale informatie over het object, de locatie en eventueel daarbij betrokken personen meegeven aan een noodhulpeenheid. Daardoor komt de noodhulpeenheid beter geïnformeerd ter plaatse, hetgeen de kwaliteit van de hulpverlening maar niet in de laatste plaats ook de veiligheid van de politiefunctionaris en derden ten goede komt. Het RTIC kan daartoe politiesystemen, open bronnen en sociale media raadplegen en de daaruit gedestilleerde informatie real time verstrekken aan medewerkers en leidinggevenden in het veld. De inrichting van het RTIC is beschreven in § 7.3.4.

### 7.3.3 Dienst Regionale Recherche (DRR)

De DRR bestaat uit de afdelingen Generieke Opsporing, Thematische Opsporing, Vreemdelingenpolitie en Specialistische Ondersteuning. De DRR wordt ondersteund door een team Informatie Knooppunt dat formatief is ingericht bij de DRIO. De DRR staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend diensthoofd). Het diensthoofd DRR is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtscheefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 6.649 fte, waarvan 6.627 fte operationele sterkte en 22 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

#### Organogram DRR



figuur 31: organogram DRR

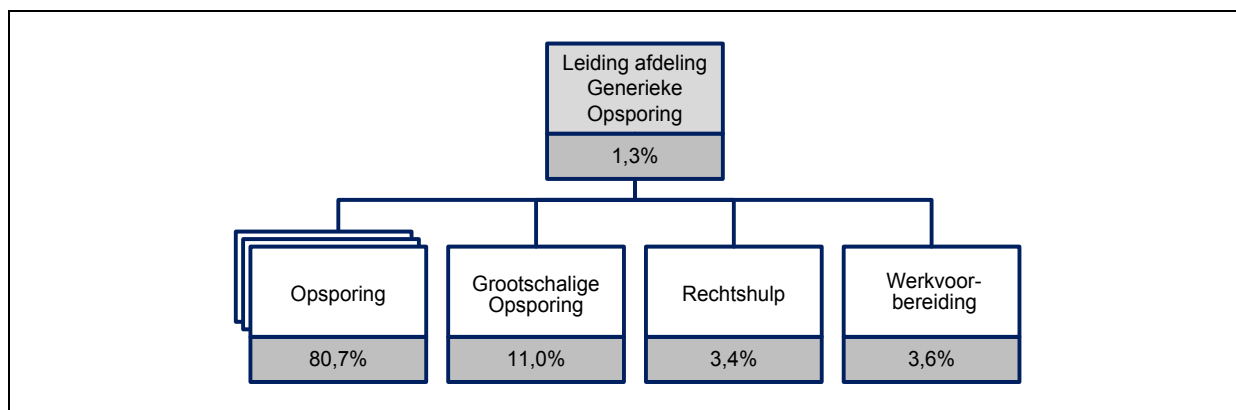
#### Kerntaken DRR

De DRR verricht probleem- en themagerichte onderzoeken naar criminele samenwerkingsverbanden (ondermijning), onderzoeken naar delicten met hoge impact en onderzoeken op de geprioriteerde thema's milieu, fraude, zeden, kinderporno, mensenhandel, cybercrime en migratiecriminaliteit. Tevens doet de DRR onderzoek naar criminele activiteiten die aan terrorisme gelieerd kunnen worden. Strafrechtelijk onderzoek kan zowel gericht zijn op voorbereidingshandelingen (tegenhouden) als op gepleegde strafbare feiten. De dienst onderhoudt een beheersvoorziening ten behoeve van TGO's. Tevens voert de DRR toezicht en handhaving uit op de vreemdelingenwetgeving en ondersteunt de DRR de opsporing in de eenheid op het gebied van observatie, interceptie, forensische opsporing, financieel opsporen en digitaal opsporen. Vanuit het speelveldmodel worden medewerkers uit de afdelingen ingezet (zie § 5.4.4).

### 7.3.3.1 Afdeling Generieke Opsporing

De afdeling bestaat uit de teams Opsporing, Grootschalig Onderzoek, Rechtshulp en Werkvoorbereiding. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Bij een aantal eenheden is, vanwege de formatieve omvang, een tweede teamchef toegevoegd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.744 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 32: organogram DRR - afdeling Generieke Opsporing

#### Teams Opsporing

Binnen de teams zijn taken belegd op het gebied van uitvoering van tactisch opsporingsonderzoek en de leiding van onderzoeksteams. Kerntaken van de teams zijn:

- Uitvoeren van ondermijningsonderzoeken.
- Uitvoeren van probleemgerichte onderzoeken naar High Impact Crime.
- Uitvoeren van onderzoeken naar kapitale delicten.
- Uitvoeren van executietaken waarvoor complexe opsporingshandelingen nodig zijn.
- Uitvoeren van onderzoek in complexe rechtshulpverzoeken.
- Leveren van gekwalificeerde medewerkers ten behoeve van TGO's.

De teams wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts tactische opsporing, operationeel specialisten tactische opsporing, senioren tactische opsporing en generalisten tactische opsporing en ter ondersteuning medewerkers en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet op het speelveld als teamleider van grotere onderzoeken. Operationeel experts als teamleider voor kleinere onderzoeken, als tactisch coördinator of ondersteuningscoördinator in grotere onderzoeken. Zij zijn tevens de leidinggevendende van de teamleden. De senioren coördineren de uitvoering. De generalisten voeren zelfstandig opsporingsactiviteiten uit.

Tevens zijn binnen de teams operationeel specialisten, senioren en generalisten opgeleid voor en belast met het werkterrein financieel opsporen en het werkterrein digitale expertise. Hiermee wordt bewerkstelligd dat in elk opsporingsonderzoek de mogelijkheden van financieel en digitaal opsporen worden onderkend en benut. Aanvullend is meer gespecialiseerde capaciteit beschikbaar vanuit het team Financiële Opsporing en het team Digitale Opsporing bij de DRR.

#### Team Grootschalige Opsporing

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van grootschalige opsporing, coördinatie van vermiste personen, gedragskundige advisering en cold case-aanpak. Kerntaken van het team zijn:

- Voorzien in TGO-teamleiders.
- Coördineren en beheren van de TGO-organisatie.
- Coördineren van het werkterrein van vermiste personen.
- Regie voeren op cold cases.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De samenstelling van het team is afgestemd op het werkaanbod van de regionale eenheid. Naar rato van het aantal grootschalige opsporingsonderzoeken wordt per regionale eenheid bepaald hoeveel TGO-teamleiders deze rol moeten (kunnen) vervullen. Minimaal worden twee operationeel specialisten voor de taak van teamleider TGO ingericht. Aanvullend kan deze rol ook worden toebedeeld binnen de afdeling Generieke Opsporing.

De overige tactische leden van de vaste kern leidinggevenden van het team kunnen binnen de DRR (Generieke Opsporing) en de districtsrecherche worden ingericht. Hierbij moet sprake zijn van een herkenbare roltoedeling. Binnen het team worden ten behoeve van de basisvoorziening TGO tevens een senior tactische opsporing en een assistent Intake en Service ingericht.

Ten behoeve van cold cases is een structurele voorziening (backbone) ingericht. De taak van de backbone is regie voeren op de cold cases. Landelijk wordt vanuit de korpsstaf het aantal cold cases gemonitord. De cold case-voorziening staat onder leiding van een operationeel expert. De taken worden uitgevoerd door een senior tactische opsporing, een operationeel specialist ten behoeve van gedragskundige advisering en een assistent Intake en Service ten behoeve van administratieve ondersteuning van cold cases. Ook het coördinatorschap Vermiste Personen is hierin belegd; tevens worden de herzieningsverzoeken van hieruit behandeld.

Vanuit het speelveldmodel kunnen, indien noodzakelijk, meerdere functionarissen binnen het team Generieke Opsporing worden ingezet ten behoeve van de cold cases. Hetzelfde geldt voor ondersteuning vanuit de Forensische Opsporing ten behoeve van cold cases, of andere specialistische capaciteit.

### **Team Rechtshulp**

Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van rechtshulpverzoeken.
- Voorbereiden, eventueel in samenwerking met het team Werkvoorbereiding, van complexere rechtshulpverzoeken en uitvoeren op het speelveld waarbij capaciteit uit het team Generieke Opsporing en/of uit de afdeling Opsporingsondersteuning wordt toegevoegd.

De omvang en samenstelling van het team is afgestemd op het werkaanbod van de regionale eenheid. Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door senioren tactische opsporing ten behoeve van afhandeling van zaken en eventueel coördinatie van uitvoerende werkzaamheden, generalisten tactische opsporing ten behoeve van uitvoering van opsporingswerkzaamheden en medewerkers Intake en Service ten behoeve van ondersteunende werkzaamheden.

Het team werkt nauw samen met het team Internationale Rechtshulp binnen de DRIO. Vanuit het speelveldmodel kan, indien de zwaarte of complexiteit van een rechtshulpverzoek erom vraagt, de uitvoering ervan (mede) door generieke capaciteit van de DRR worden verricht.

### **Team Werkvoorbereiding**

Kerntaak van het team is:

- Voorbereiden van zaken en projecten ten behoeve van opsporingsonderzoeken.

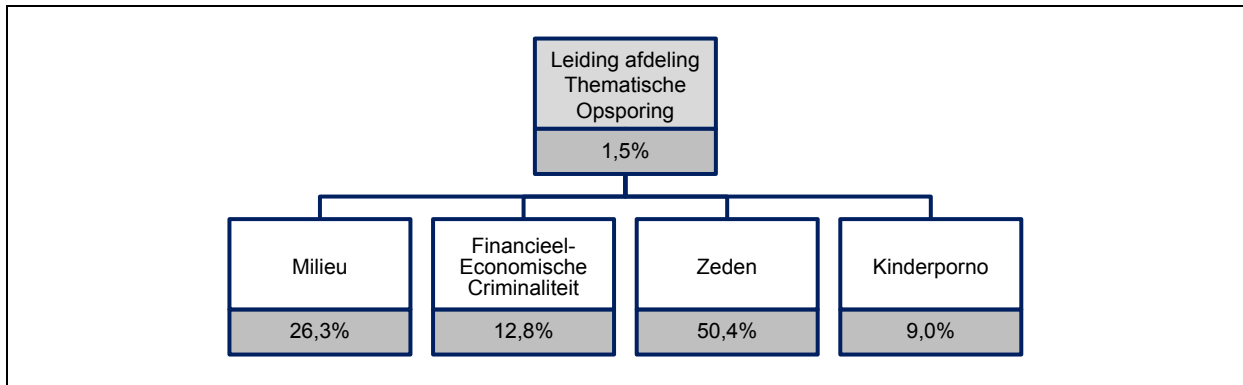
De samenstelling van het team is afgestemd op het werkaanbod van de regionale eenheid. Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door een operationeel specialist ten behoeve van het ontwikkelen van rechnerstrategieën en een senior tactische opsporing ten behoeve van uitvoering van voorbereidende opsporingswerkzaamheden.

Het team werkt nauw samen met de informatieorganisatie (DRIO) en de specialistische teams in de afdeling Opsporingsondersteuning. Er kan ook, vanuit het speelveldmodel, capaciteit uit de informatieorganisatie en de afdeling Specialistische Ondersteuning worden toegevoegd aan het team Werkvoorbereiding.

### 7.3.3.2 Afdeling Thematische Opsporing

De afdeling bestaat uit de teams Milieu, Financieel-Economische Criminaliteit (FinEc), Zeden en Kinderporno. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Bij een aantal eenheden is, vanwege de formatieve omvang, een tweede teamchef toegevoegd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.233 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 33: organogram DRR-afdeling Thematische Opsporing

#### Team Milieu

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van opsporing van milieucriminaliteit. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van onderzoeken die worden toegewezen door de milieukamer.
- Verlenen van ondersteuning aan in de eenheid geïnitieerde milieuonderzoeken.
- Verlenen van ondersteuning aan externe opsporingspartners binnen de daarvoor in aanmerking komende milieuopsporingsonderzoeken.
- Afhandelen van rechtshulpverzoeken op het terrein van milieu, in samenwerking met het team Rechtshulp.
- Verlenen van ondersteuning aan de milieuagenten (taakaccenthouders) op de basisteams.
- Programmatisch handhaven binnen milieuthema's in gezamenlijkheid met de handhavingpartners, waaronder participatie in interventieteams.

De omvang van het team is per eenheid vastgesteld. Binnen het korps wordt in totaal ten minste 406 fte ingezet ten behoeve van de milieutaak (inclusief werkterrein).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts tactische opsporing, operationeel specialisten tactische opsporing, senioren tactische opsporing en generalisten tactische opsporing en ter ondersteuning medewerkers en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet als projectleider in complexe milieuonderzoeken. De senioren coördineren de uitvoering. De onderzoeken worden uitgevoerd door operationeel specialisten met specialistische kennis op het gebied van milieu en milieuwetgeving en generalisten tactische opsporing. Medewerkers en assistenten Intake en Service voeren ondersteunende werkzaamheden uit.

Tevens zijn binnen het team operationeel specialisten, senioren en generalisten opgeleid voor en belast met het werkterrein financieel opsporen en het werkterrein digitale expertise. Hiermee wordt bewerkstelligd dat in elk opsporingsonderzoek de mogelijkheden van financieel en digitaal opsporen worden onderkend en benut. Aanvullend is meer gespecialiseerde capaciteit beschikbaar vanuit het team Financiële Opsporing en het team Digitale Opsporing bij de DRR.



### **Team Financieel-Economische Criminaliteit (FinEc)**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van de uitvoering van fraudeonderzoeken. Met de inrichting van dit team wordt de minimale inzet op het thema fraude gewaarborgd. Kerntaken van het team zijn:

- Zelfstandig uitvoeren van onderzoeken naar vastgoedfraude.
- Zelfstandig uitvoeren van onderzoeken naar overige vormen van fraude.
- Zelfstandig uitvoeren van onderzoeken naar witwassen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. Het team is samengesteld uit operationeel specialisten ten behoeve van uitvoering van onderzoeken en operationeel specialisten die opgeleid zijn als recherchekundigen; assistenten Intake en Service voeren ondersteunende werkzaamheden uit.

Complexe fraudezaken kunnen, op het speelveld, worden uitgevoerd in een projectteam dat naast fraudespecialisten bestaat uit tactische rechercheurs en specialisten uit andere teams, bijvoorbeeld digitaal specialisten.

### **Team Zeden**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van de uitvoering van zedenonderzoeken. De uitvoering van de zedenzaken vindt gedeconcentreerd plaats. Dat kan zijn op het district of bij de dienst Regionale Recherche in geval van zeer ernstige zedenzaken. De kerntaken van het team zijn:

- Voorzien in bevoegde zedenrechercheurs conform de aanwijzing Opsporing en vervolging seksueel misbruik.
- Uitvoeren van zedenonderzoeken.
- Uitvoeren van deelonderzoek op het gebied van zeden in overige zaken zoals (zedengerelateerde) mensenhandel en kapitale delicten (TGO's).
- Uitvoeren van studioverhoor van jonge en verstandelijk beperkte getuigen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren tactische opsporing, generalisten tactische opsporing, medewerkers en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet als projectleider in complexe zedenonderzoeken. De senioren coördineren de uitvoering. De onderzoeken worden uitgevoerd door operationeel specialisten met specialistische kennis op het gebied van zeden en generalisten tactische opsporing. Medewerkers en assistenten Intake en Service voeren ondersteunende werkzaamheden uit.

Tevens zijn binnen het team operationeel specialisten en senioren opgeleid voor en belast met het werkterrein financieel opsporen en het werkterrein digitale expertise. Hiermee wordt bewerkstelligd dat in elk opsporingsonderzoek de mogelijkheden van financieel en digitaal opsporen worden onderkend en benut. Aanvullend is meer gespecialiseerde capaciteit beschikbaar vanuit het team Financiële Opsporing en het team Digitale Opsporing bij de DRR.

### **Team Kinderporno**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van uitvoeren van onderzoeken naar kinderpornografie. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van onderzoeken naar kinderpornografie.
- Uitvoeren van deelonderzoek op het gebied van kinderpornografie in zedenonderzoeken.

De omvang van het team is per eenheid vastgesteld. Binnen het korps wordt 150 fte specifiek ingezet ten behoeve van de aanpak kinderporno. Het team Kinderporno werkt nauw samen met het team Zeden. Tevens werkt het team van de regionale eenheid nauw samen met het team Kinderporno van de landelijke eenheid. De onderzoeksdata worden gedeeld in de landelijke database, ontwikkelde werkwijzen worden gedeeld en in complexe zaken wordt expertise van de landelijke eenheid ingezet of worden onderzoeken samen uitgevoerd.

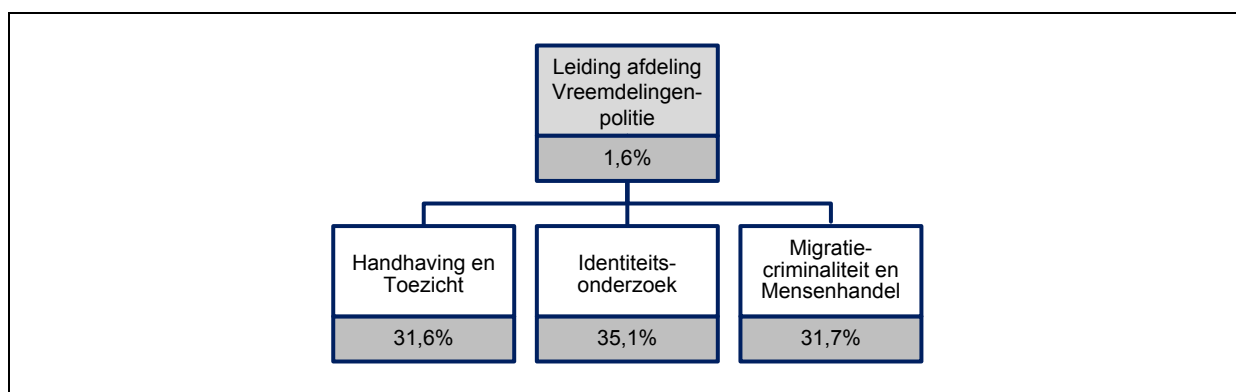
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren tactische opsporing, generalisten tactische opsporing als bevoegd zedenrechercheur, medewerkers en assistenten Intake en Service.

Binnen het team zijn tevens operationeel specialisten en senioren opgeleid voor en belast met het werkterrein financieel opsporen en het werkterrein digitale expertise. Hiermee wordt bewerkstelligd dat in elke opsporingsonderzoek de mogelijkheden van financieel en digitaal opsporen worden onderkend en benut. Aanvullend is meer gespecialiseerde capaciteit beschikbaar vanuit het team Financiële Opsporing en het team Digitale Opsporing bij de DRR.

### 7.3.3.3 Afdeling Vreemdelingenpolitie

De afdeling bestaat uit de teams Handhaving en Toezicht, Identiteitsonderzoek en Migratiecriminaliteit en Mensenhandel. De omvang van de afdeling is per eenheid vastgesteld. Binnen het korps wordt in totaal specifiek 1.184 fte ingezet ten behoeve van de vreemdelingentaak en aanpak mensenhandel en -smokkel. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Bij een aantal eenheden is, vanwege de formatieve omvang, een tweede teamchef toegevoegd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.119 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 34: organogram DRR - afdeling Vreemdelingenpolitie

Voor de uitwerking van het gezag en de sturing op de politieke vreemdelingentaak wordt verwezen naar § 5.2.5.

#### Team Handhaving en Toezicht

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van handhaving en toezicht op de vreemdelingenwetgeving. De kerntaak van het team is:

- Handhaven van en toezicht uitoefenen op de vreemdelingenwetgeving.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert GGP. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, senioren GGP ten behoeve van coördinatie van uitvoerende werkzaamheden, generalisten GGP ten behoeve van zelfstandige uitvoering van handhavings- en toezichtstaken en medewerkers en assistenten Intake en Service ten behoeve van de ondersteuning van de uitvoering.

#### Team Identiteitsonderzoek

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van uitvoeren van procesbewaking en onderzoek naar identiteitsfraude. Kerntaken van het team zijn:

- Bewaken van het proces van de uitvoering van de identificatieprocedure.
- Uitvoeren van onderzoeken naar identiteitsfraude.
- Intake van asielzoekers (geldt enkel voor eenheden met daarbinnen een Aanmeldcentrum).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert GGP. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, senioren GGP ten behoeve van coördinatie van uitvoerende werkzaamheden, generalisten GGP ten behoeve van zelfstandige uitvoering van identiteitsonderzoeken, medewerkers GGP ten behoeve van zelfstandige uitvoering van routinematige identiteitsonderzoeken en medewerkers en assistenten Intake en Service voor ondersteunende werkzaamheden op het gebied van identiteitsonderzoek.

### Team Migratiecriminaliteit en Mensenhandel

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van migratiecriminaliteit en expertise op het terrein van prostitutie en mensenhandel. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van onderzoeken op het gebied van migratiecriminaliteit.
- Uitvoeren van onderzoeken op het gebied van mensenhandel en mensensmokkel.
- Ontwikkelen van expertise op het gebied van mensenhandel en mensensmokkel.
- Aanpak van overige vormen van uitbuiting.
- Ondersteunen in en adviseren over aanpak prostitutiegerelateerde vormen van criminaliteit.
- Uitvoeren van strafrechtelijke prostitutiecontrole.
- Aanpak van loverboys.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts tactische opsporing, operationeel specialisten tactische opsporing, senioren tactische opsporing en generalisten tactische opsporing en ter ondersteuning medewerkers en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet als projectleider in complexe onderzoeken op het gebied van migratiecriminaliteit en specifiek wordt een specialist benoemd in de rol van korpsexpert mensenhandel. De senioren GGP worden ingezet ten behoeve van coördinatie van uitvoerende werkzaamheden in onderzoeken. De onderzoeken worden uitgevoerd door operationeel specialisten en generalisten tactische opsporing. Medewerkers en assistenten Intake en Service voeren ondersteunende werkzaamheden uit.

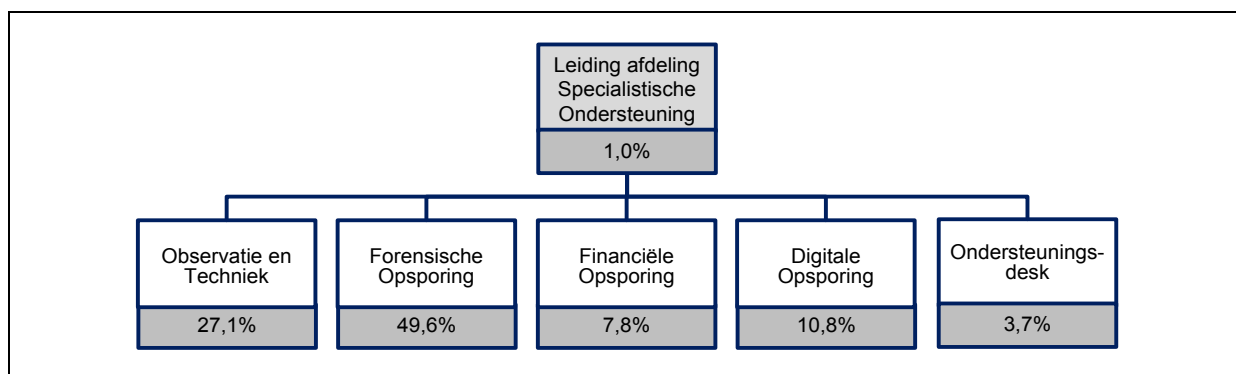
Binnen het team zijn tevens operationeel specialisten, senioren en generalisten opgeleid voor en belast met het werkterrein financieel opsporen en het werkterrein digitale expertise. Hiermee wordt bewerkstelligd dat in elk opsporingsonderzoek de mogelijkheden van financieel en digitaal opsporen worden onderkend en benut. Aanvullend is meer gespecialiseerde capaciteit beschikbaar vanuit het team Financiële Opsporing en het team Digitale Opsporing bij de DRR.

Omdat binnen het team Migratiecriminaliteit het specialisme mensenhandel wordt gebundeld, voert het team ook controle op de prostitutie uit. Naast opsporingscapaciteit wordt daarvoor ook gebruikgemaakt van handhavingcapaciteit op flexibele basis en afhankelijk van de regioproblematiek. Het team voert tevens niet-migratiegerelateerde onderzoeken op het gebied van mensenhandel uit. Deze onderzoeken kunnen, op het speelveld, worden uitgevoerd in een projectteam dat naast specialisten mensenhandel bestaat uit tactische rechercheurs en specialisten uit andere teams, bijvoorbeeld Generieke Opsporing.

#### 7.3.3.4 Afdeling Specialistische Ondersteuning

De afdeling bestaat uit de teams Observatie en Techniek, Forensische Opsporing, Financiële Opsporing, Digitale Opsporing en de Ondersteuningsdesk. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Bij een aantal eenheden is, vanwege de formatieve omvang, een tweede teamchef toegevoegd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 2.531 fte, waarvan 2.522 fte operationele sterkte en 9 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 35: organogram DRR - afdeling Specialistische Ondersteuning

### **Team Observatie en Techniek**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van observatie, technische observatie en interceptie. Binnen het team wordt tevens een minimale voorziening ingericht ten behoeve van het Regionaal Interceptiecentrum en de coördinatie richting de Unit Landelijke Interceptie (ULI) van de landelijke eenheid. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van observatie.
- Uitvoeren van technische observatie.
- Adviseren over interceptie.
- Controleren op de toepassing van interceptie.
- Verlenen van ondersteuning op het gebied van interceptie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door operationeel specialisten en operationeel experts observatie. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten observatie, senioren en generalisten tactische opsporing, medewerkers en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de vakmatige en operationele aansturing van het hele team (observatie, technische ondersteuning en interceptie) en ten behoeve van specialistische werkzaamheden en vakmatige ontwikkeling. De senioren GGP worden ingezet ten behoeve van de coördinatie op uitvoering van observatiewerkzaamheden. Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van specialistische werkzaamheden en generalisten observatie ten behoeve van de zelfstandige uitvoering van observatiewerkzaamheden. Senioren observatie zijn verantwoordelijk voor de coördinatie op uitvoering van specialistische en technische ondersteuning. (STO). Generalisten observatie worden ingezet ten behoeve van de zelfstandige uitvoering van STO en operationeel specialisten als vakspecialist op het gebied van interceptie. Senioren tactische opsporing worden ingezet ten behoeve van de coördinatie van de uitvoering van interceptiewerkzaamheden, generalisten tactische opsporing ten behoeve van zelfstandige uitvoering van interceptiewerkzaamheden, waaronder contact onderhouden met de ULI en medewerkers Intake en Service ten behoeve van ondersteunende interceptiewerkzaamheden.

### **Team Forensische Opsporing**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van uitvoeren van 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> lijns forensisch onderzoek en advisering met betrekking tot forensisch onderzoek. Tevens is een frontdesk ingericht. Het team werkt nauw samen met de Forensische Opsporing van de landelijke eenheid, waar ook de landelijke coördinatie en het beheer zijn belegd. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van 1<sup>e</sup> lijns forensisch onderzoek, Plaats-Delict (PD)-onderzoek.
- Uitvoeren van 2<sup>e</sup> lijns forensisch onderzoek, sporenonderzoek.
- Forensisch adviseren.
- Uitvoeren van technisch sporenonderzoek bij verkeerszaken.
- Onderzoeken van wapens, munitie en explosieven (WME).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, senioren, generalisten en medewerkers forensische opsporing, forensisch assistenten, medewerkers en assistenten Intake en Service.

Medewerkers Intake en Service worden ingezet ten behoeve van de frontdesk forensische opsporing (de intakefunctie) en ter ondersteuning van het beheer van de sporen. Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van zaakoverstijgende forensische advisering en ten behoeve van planning en coördinatie van de inzet van forensische opsporing. Assistenten forensische opsporing worden ingezet ten behoeve van ondersteuning aan planning en inzet van medewerkers.

Bij het uitvoeren van 1<sup>e</sup> lijns onderzoeken worden operationeel specialisten ingezet ten behoeve van de forensische coördinatie en ten behoeve van dossiervorming. Senioren forensische opsporing worden ingezet ten behoeve van coördinatie en uitvoering van PD-onderzoek, generalisten forensische opsporing ten behoeve van het zelfstandig uitvoeren van PD-onderzoek. Medewerkers forensische opsporing worden ingezet ten behoeve van routinematig uitvoeren van PD-onderzoek en dossiervorming en forensisch assistenten ten behoeve van uitvoering van eenvoudig PD-onderzoek.

Bij het uitvoeren van 2<sup>e</sup> lijns onderzoeken worden operationeel specialisten ingezet ten behoeve van de vakmatige aansturing en voor onderzoeken aan stukken van overtuiging (SVO). Senioren forensische opsporing worden ingezet ten behoeve van coördinatie en uitvoering van onderzoeken SVO. Generalisten forensische opsporing voeren zelfstandig onderzoeken SVO uit, medewerkers forensische opsporing worden ingezet ten behoeve van het routinematig uitvoeren van onderzoeken en forensisch assistenten ten behoeve van uitvoering van eenvoudige onderzoeken.

Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de uitvoering van zeer complex sporenonderzoek, senioren forensische opsporing ten behoeve van coördinatie op de uitvoering van sporenonderzoek en generalisten forensische opsporing ten behoeve van het zelfstandig uitvoeren van sporenonderzoek. Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van zaaksanalyse, senioren forensische opsporing ten behoeve van coördinatie op de uitvoering van zaaksanalyse, generalisten forensische opsporing ten behoeve van het zelfstandig uitvoeren van zaaksanalyse en medewerkers forensische opsporing ten behoeve van routinematig uitvoeren van zaaksanalyse.

### **Team Financiële Opsporing**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van specialistische financiële ondersteuning aan rechercheonderzoeken. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van deelonderzoek op financieel terrein in rechercheonderzoeken, in complexe zaken.
- Adviseren omtrent onderzoeksstrategieën op het gebied van financieel opsporen.
- Ondersteunen van financieel rechercheurs bij de teams in de generieke opsporing en de thematische opsporing.
- Initiëren en stimuleren van de vakmatige ontwikkeling op het gebied van financieel opsporen in de regionale eenheid.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de vakmatige aansturing en ontwikkeling, de uitvoering van complexe financiële onderzoeken, de advisering met betrekking tot complexe opsporingsstrategieën en ten behoeve van bestuurlijk advisering. Tevens kunnen operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de coördinatie en aansturing van opsporingsonderzoeken elders binnen de DRR of de districtsrecherche. Tot slot assistenten Intake en Service ten behoeve van algemene ondersteunende werkzaamheden.

### **Team Digitale Opsporing**

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van specialistische digitale ondersteuning aan rechercheonderzoeken. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van deelonderzoek op digitaal terrein in rechercheonderzoeken, in complexe zaken.
- Adviseren omtrent onderzoeksstrategieën op het gebied van digitaal opsporen.
- Ondersteunen van digitaal rechercheurs bij de teams in de generieke opsporing en in de thematische opsporing.
- Initiëren en stimuleren van de vakmatige ontwikkeling op het gebied van digitaal opsporen in de regionale eenheid.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten en assistenten Intake en Service.

Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de vakmatige aansturing en ontwikkeling, de uitvoering van complexe digitale onderzoeken, advisering met betrekking tot complexe opsporingsstrategieën, deskundigheid op het gebied van onder andere media, internet, beeld en geluid. Tevens kunnen operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de coördinatie en aansturing van opsporingsonderzoeken elders binnen de DRR of de districtsrecherche. Tot slot assistenten Intake en Service ten behoeve van algemene ondersteunende werkzaamheden.

### **Team Ondersteuningsdesk**

Kerntaken van het team zijn:

- Voorzien in gedragskundige advisering.
- Vervullen van de loketfunctie voor ondersteuningsvragen.
- Voorbereiden van grootschalige rechercheacties.

- Beheren van Auditieve Verhoor Registratie (AVR) en verhoorstudio's.
- Voeren van het secretariaat van de stuurploeg.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, senioren tactische opsporing, medewerkers en assistenten Intake en Service.

De operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van de secretarisrol in de stuurploeg. Senioren tactische opsporing worden ingezet ten behoeve van de voorbereiding op grootschalige acties, medewerkers Intake en Service ten behoeve van het beheer van AVR en de verhoorstudio's en medewerkers en assistenten Intake en Service ten behoeve van algemene ondersteunende werkzaamheden.

### 7.3.3.5 Informatie Knooppunt

Door de DRIO wordt voorzien in een team Informatie Knooppunt ten behoeve van de DRR. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 7.3.4.

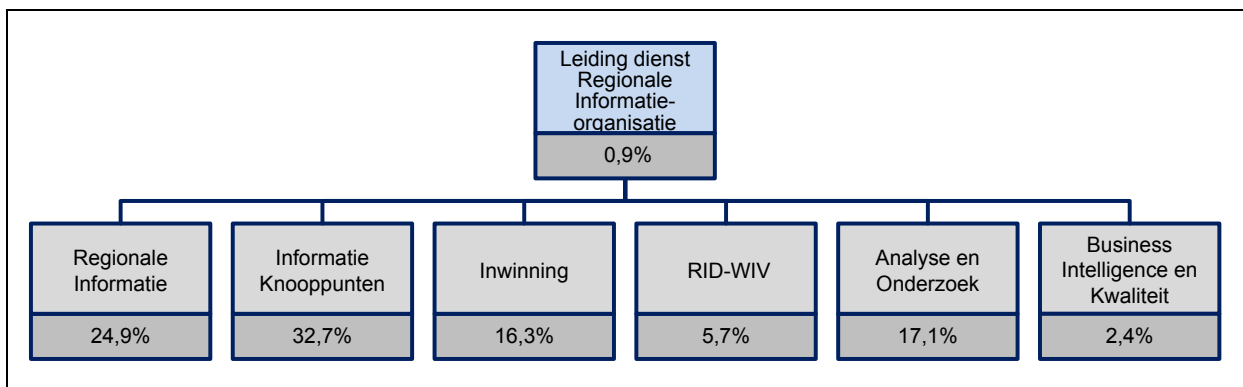
Naast de kerntaken, zoals die voor elk informatieknooppunt zijn bepaald, wordt tevens voorzien in de rol van informatiecoördinator in TGO's.

### 7.3.4 Dienst Regionale Informatieorganisatie (DRIO)

De DRIO bestaat uit de afdelingen Regionale Informatie, Informatie Knooppunten, Inwinning, RID-WIV (Regionale Informatiedienst en Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten), Analyse en Onderzoek en Business Intelligence en Kwaliteit. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend diensthoofd). Het diensthoofd DRIO is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtschefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 3.224 fte, waarvan 3.164 fte operationele sterkte en 60 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.

#### Organogram DRIO



figuur 36: organogram DRIO

#### Kerntaken DRIO

De DRIO voorziet de organisatie 24/7 van actuele informatie ten behoeve de sturing op en de ondersteuning van de uitvoering van het politiewerk. De dienst voert de regionale regie op de informatiecoördinatie en geeft uitvoering aan de intelligenceagenda door inwinning, onderzoek, analyse en advisering op de geagendeerde veiligheidsthema's en maakt dreigingsanalyses op ten behoeve van activiteiten in het kader van het stelsel bewaken en beveiligen voor bijvoorbeeld personen die in verband gebracht kunnen worden met terrorisme.

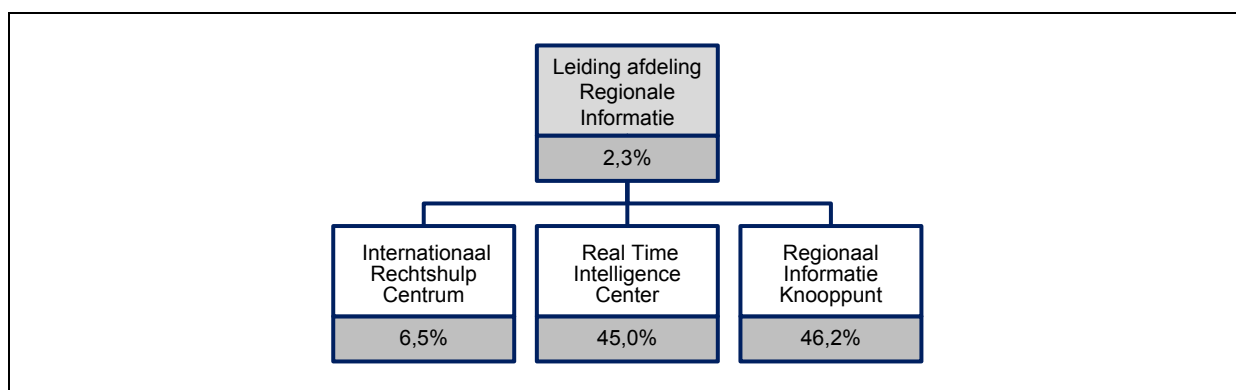
De DRIO monitort het gebruik van de informatie en signaleert en adviseert over de kwaliteit van vastgelegde gegevens. Ter ondersteuning aan de collega's op straat wordt nieuwe, door hen gegenereerde, informatie vastgelegd. Dit is een uitwerking van het concept Frontoffice-Backoffice (FoBo) en zorgt voor administratieve lastenverlichting en kwaliteitsverbetering.<sup>101</sup>

De dienst is, met de districts- en dienstinformatieknoppunten, gedeconcentreerd aanwezig in de districten en diensten en daarmee lokaal verankerd. De diensten van de regionale eenheden en de landelijke eenheid samen vormen de nationale informatieorganisatie. Hiermee is informatieorganisatie van het korps lokaal verankerd en nationaal verbonden. De dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO), ingericht bij de landelijke eenheid, vormt het loket voor internationale informatie-uitwisseling. Op elke niveau, lokaal, regionaal en nationaal, zijn er tevens verbindingen met partners in de veiligheidsketen waardoor een integrale informatiepositie op veiligheidsproblemen ontstaat. De informatieofficier is een belangrijke schakel in de sturing van het OM op het intelligenceproces.

### 7.3.4.1 Afdeling Regionale Informatie

De afdeling voorziet de organisatie continu van actuele informatie ten behoeve van uitvoering van en sturing op het politiewerk. Daarnaast draagt de afdeling, als schakel in de nationale informatieorganisatie, zorg voor de verbinding met andere regionale eenheden en de landelijke eenheid. Ten slotte voorziet de afdeling ten behoeve van internationale rechtshulpverzoeken in de loketfunctie en handelt zij deze verzoeken zo veel mogelijk zelfstandig af. De afdeling bestaat uit de teams Internationaal Rechtshulpcentrum, RTIC en een Regionaal Informatie Knooppunt (RIK). De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 802 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 37: organogram DRIO - afdeling Regionale Informatie

#### Team (regionaal) Internationaal Rechtshulpcentrum

Binnen het team is de coördinatie belegd van internationale rechtshulpverzoeken en de afhandeling van rechtshulpverzoeken waarvoor geen (uitgebreide) opsporingshandelingen hoeven te worden uitgevoerd. Daarnaast worden de taken van verbindingssambtenaar uitgevoerd en worden complexere rechtshulpverzoeken voorbereid waarna deze worden uitgevoerd door de recherche (districtsrecherche of DRR). Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren, monitoren en registreren en toetsen van rechtshulpverzoeken binnen de eigen eenheid.
- Afhandelen van eenvoudige rechtshulpverzoeken.
- Behandelen van uitgaande rechtshulpverzoeken.
- Behandelen van uitleveringsverzoeken, Europese arrestatiebevelen, OVS'en (overdracht/overname strafvervolg) en WOTS'en (overdracht/-name gevonniste personen dan wel overdracht/name vonnissen, bijvoorbeeld ontneming).
- Doorverwijzen van complexere rechtshulpverzoeken naar de districtelijke of regionale recherche.
- Uitvoeren van de taak van verbindingssambtenaar.

<sup>101</sup> FoBo bevindt zich nog in de pilotfase. Resultaten van de pilot worden te zijner tijd beoordeeld, hetgeen tot nadere inrichtingsconsequenties kan leiden.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken van het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten ten behoeve van de rol als verbindingssambtenaar en generalisten en medewerkers intelligence ten behoeve van uitvoering van rechtshulpverzoeken.

### **Team Real Time Intelligence Center**

Het team draagt bij aan de operationele slagkracht van de organisatie door snelle veredeling van informatie tijdens het politieoptreden en door deze informatie direct beschikbaar te stellen. Het team scant continu op interne en externe bronnen die voor de uitvoering van belang zijn. Het team werkt gedeconcentreerd binnen de DROC. Kerntaken van het team zijn:

- Beschikken over een 24/7 volledig, actueel operationeel beeld dat enerzijds bestaat uit de aanstaande evenementen en potentiële dreigingen en anderzijds uit de operationele agenda.
- Gevraagd en ongevraagd leveren van real time intelligence op actuele informatievragen voor de operaties (noodhulp, handhaving, opsporing, bewaken en beveiligen) en ondersteunen van de politiemedewerkers op straat, gevraagd en ongevraagd.
- Real time volgen van extra bronnen voor de politiemedewerker en leggen van relaties tussen incidenten en informatiebronnen en adviseren daarover.
- Verstrekken – gevraagd en ongevraagd en 24/7 – van operationele informatie ten behoeve van de actuele operatie. Alle 24/7 activiteiten van de DRIO worden in deze omgeving georganiseerd.
- Vastleggen van informatie die bij de uitvoering op straat wordt gegenereerd.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel experts intelligence. Zij voeren de taak van Officier van Dienst Informatie (OvD-I) uit. De OvD-I coördineert het actuele informatieproces en heeft regie op de uitvoering van werkzaamheden van de informatieorganisatie. De taak van OvD-I, die een 24-7 bezetting kent, wordt tevens uitgevoerd door operationeel experts afkomstig uit andere teams van de dienst. Het team RTIC bestaat verder uit senioren en generalisten intelligence.

### **Team Regionaal Informatie Knooppunt (RIK)**

Het team voert de informatiecoördinatie uit op de thema's uit de nationale en regionale intelligenceagenda. Het team vormt de verbinding tussen de eenheid en de nationale intelligenceorganisatie. Het team vormt het informatieloket voor vragen die niet real time beantwoord behoeven te worden en is daarmee complementair aan het RTIC. Het team is zeven dagen per week van 07:00 uur tot 23:00 uur operationeel. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van informatiecoördinatie op de thema's uit de regionale en nationale intelligenceagenda.
- Ontvangen, veredelen en uitzetten van informatie van en naar andere regionale eenheden en de landelijke eenheid.
- Ontvangen, veredelen en uitzetten van informatie van en naar Bijzondere Opsporingsdiensten (BOD'en).
- Opstellen van persoons- en verdachtendossiers, preweegdocumenten en doelgroepbeschrijvingen.
- Ontvangen van informatie en het verstrekken van informatie aan Wet Politiegegevens (WPG)-partners.

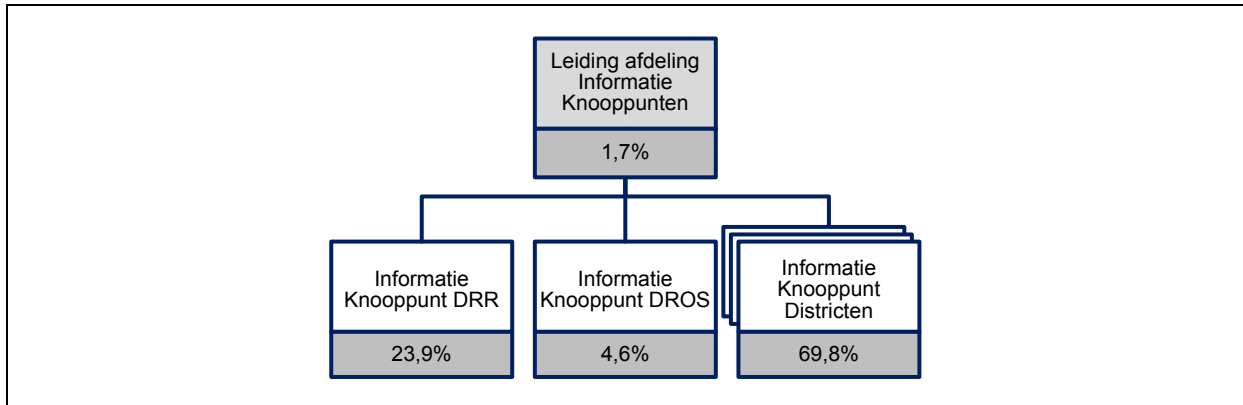
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren, generalisten en medewerkers intelligence. Daarnaast zijn operationeel specialisten ingericht ten behoeve van hoogwaardiger taken en vernieuwing en vakontwikkeling.

#### **7.3.4.2 Afdeling Informatie Knooppunten**

De afdeling voorziet de districten en diensten van op hun taakstelling toegesneden informatieproducten. De afdeling bestaat uit de teams Informatie Knooppunt DRR, Informatie Knooppunt DROS en Informatie Knooppunt Districten. Deze zijn gedeconcentreerd in de districten en diensten gevestigd. Hiermee is de informatieorganisatie lokaal verankerd. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.



De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.056 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 38: organogram DRIO - afdeling Informatie Knooppunten

### Team Informatie Knooppunt DRR

Het team voorziet de DRR van informatieproducten ten behoeve van de weging, voorbereiding en sturing van opsporingsonderzoeken. Kerntaken van het team zijn:

- Opstellen van preweegdocumenten.
- Leveren van briefingsinformatie.
- Uitvoeren van informatiecoördinatie in TGO's.
- Uitvoeren van analyses.
- Signaleren van kwaliteitsgebreken in de vastlegging van informatie.
- Ondersteunen bij het gebruik van en adviseren over informatieproducten.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren, generalisten en medewerkers intelligence. Daarnaast zijn operationeel specialisten ingericht ten behoeve van hoogwaardiger taken en vernieuwing en vakontwikkeling.

### Team Informatie Knooppunt DROS

Het team voorziet de DROS van informatieproducten ten behoeve van de weging, voorbereiding en sturing van zijn taken. Kerntaken van het team zijn:

- Leveren van briefingsinformatie.
- Leveren van het veiligheidsbeeld en analyses ten behoeve van conflict en crisisbeheersing.
- Leveren van het veiligheidsbeeld en analyses op het gebied van infrastructuur.
- Signaleren van kwaliteitsgebreken in de vastlegging van informatie.
- Ondersteunen bij het gebruik van en adviseren over informatieproducten.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren, generalisten en medewerkers intelligence. Daarnaast zijn operationeel specialisten ingericht ten behoeve van hoogwaardiger taken en vernieuwing en vakontwikkeling.

### Team Informatie Knooppunt Districten

Het team voorziet het district en de basisteams van informatieproducten ten behoeve van de weging, voorbereiding en sturing van handhaving en opsporing. Kerntaken van het team zijn:

- Leveren van briefingsinformatie.
- Leveren van het veiligheidsbeeld en analyses per basisteam en district.
- Opstellen van preweegdocumenten.
- Ondersteunen bij het gebruik van en adviseren over informatieproducten.

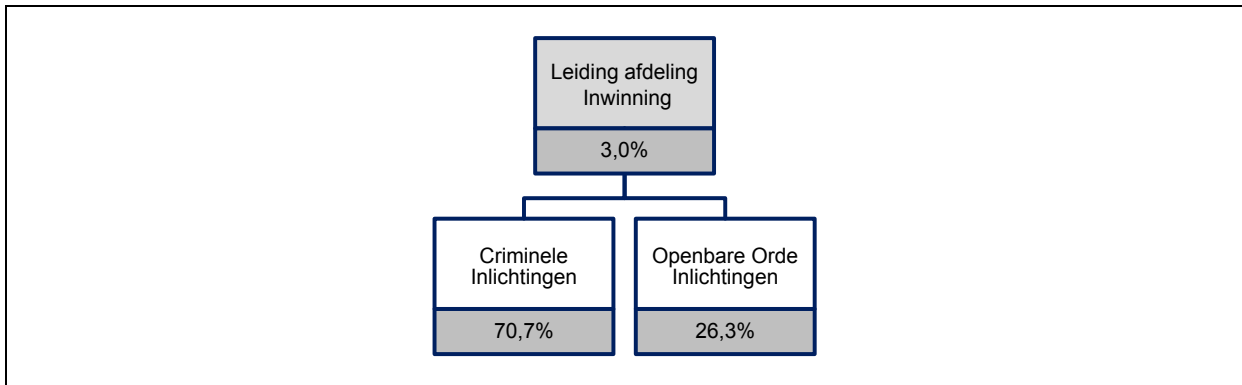
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren, generalisten en medewerkers intelligence. Daarnaast zijn

operationeel specialisten ingericht ten behoeve van hoogwaardiger taken en vernieuwing en vakontwikkeling.

### 7.3.4.3 Afdeling Inwinning

De afdeling verzorgt de inwinning, analyse en verstrekking van heimelijke informatie op het gebied van openbare orde en (zware) criminaliteit. De afdeling bestaat uit de teams Criminele Inlichtingen en Openbare Orde Inlichtingen. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 525 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 39: organogram DRIO - afdeling Inwinning

#### Team Criminele Inlichtingen

Het team verzorgt de inwinning, analyse en verstrekking van heimelijke informatie op het gebied van (zware) criminaliteit. Kerntaken van het team zijn:

- Veredelen en analyseren van heimelijk ingewonnen informatie.
- Leveren van incidentele verstrekkingen.
- Leveren van preweegdocumenten.
- Actualiseren van veiligheidsbeelden op het gebied van (zware) criminaliteit.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel experts ten behoeve van de coördinatie in de uitvoering, operationeel experts voor de inwinning op vastgestelde thema's, zoals FinEc en senior informantenrunners. Verder bestaat het team uit senioren en medewerkers intelligence ten behoeve van veredeling en verwerking van informatie.

#### Team Openbare Orde Inlichtingen

Het team verzorgt de inwinning, analyse en verstrekking van heimelijke informatie op het gebied van openbare orde. Kerntaken van het team zijn:

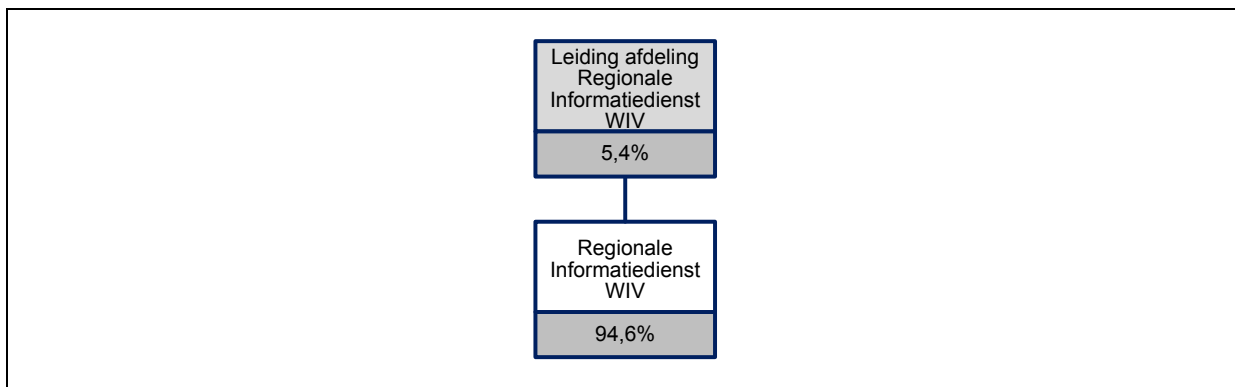
- Veredelen en analyseren van heimelijk ingewonnen informatie.
- Leveren van incidentele verstrekkingen.
- Leveren van informatierapporten, risico-inschattingen en dreigingsinschattingen op het gebied van openbare orde.
- Actualiseren van veiligheidsbeelden op het gebied van openbare orde.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel experts ten behoeve van de coördinatie in de uitvoering en senior informantenrunners. Verder bestaat het team uit senioren en medewerkers intelligence ten behoeve van veredeling en verwerking van informatie.

### 7.3.4.4 Afdeling Regionale Informatiedienst en Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (RID-WIV)

De afdeling verzorgt de uitvoering van de taken voortkomend uit de WIV. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 184 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 40: organogram DRIO - afdeling Regionale Informatiedienst en Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (RID-WIV)

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Uitvoeren ondersteunende en eigenstandige taken in het kader van artikel 60 en 62 WIV.
- Vormen van de verbindende schakel tussen de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) en het lokaal bestuur.

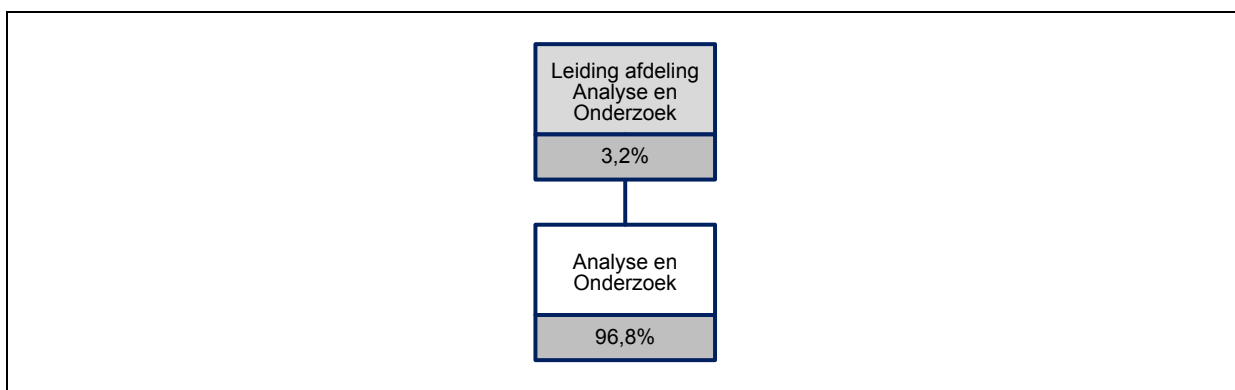
De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts en senioren informantenrunner, operationeel experts en senioren intelligence.

Voor een nadere uitwerking van het gezag en de sturing wordt verwezen naar § 5.2.6.

#### 7.3.4.5 Afdeling Analyse en Onderzoek

De afdeling doet onderzoek naar veiligheidsproblemen. Hiertoe voert zij operationele, tactische en strategische analyses uit. In samenwerking met het team Business Intelligence voert zij datamining uit op grote gegevensverzamelingen. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 550 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 41: organogram DRIO - afdeling Analyse en Onderzoek

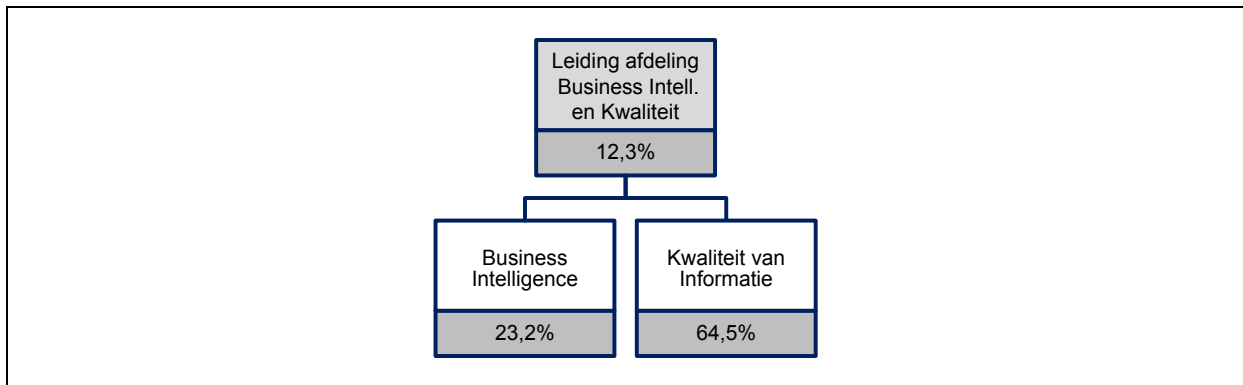
Kerntaken van de afdeling zijn:

- Uitvoeren van onderzoek naar veiligheidsproblemen.
- Uitvoeren van operationele, tactische en strategische analyses.
- Datamining.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten en senioren intelligence. Voor de coördinatie op de uitvoering is een operationeel specialist ingericht.

### 7.3.4.6 Afdeling Business Intelligence en Kwaliteit

De afdeling ontwikkelt en beheert standaarden ten behoeve van informatieproducten en analyseoplossingen. Tevens maakt zij maatwerkoplossingen voor incidentele en complexe informatievragen. De afdeling ondersteunt analisten door opleiding en training. Ten slotte bewaakt zij de kwaliteit van vastgelegde informatie door controle en advisering. De afdeling bestaat uit de teams Business Intelligence en Kwaliteit van Informatie. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 78 fte, waarvan 28 fte operationele sterkte en 50 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 42: organogram DRIO - afdeling Business Intelligence en Kwaliteit

#### Team Business Intelligence

Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van ontwikkeling en standaardisering van informatieproducten. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen en beheren van standaardinformatieproducten en analyseoplossingen.
- Beheren en ontwikkelen, onder verantwoordelijkheid van de CIO, van het politie data warehouse.
- Integreren en verrijken van data voor de beantwoording van niet-gestandaardiseerde vragen.
- Integreren en verrijken van politie-informatie met informatie van partners.
- Geautomatiseerd verstrekken van politie-informatie aan partners, conform de daarvoor geldende regelgeving.
- Uitvoeren van proces- en data-analyses.
- Uitvoeren van gebruikersondersteuning en geven van trainingen.
- Ontwikkelen van producten voortvloeiend uit sensing van data.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

#### Team Kwaliteit van Informatie

Het team controleert de in de politiesystemen vastgelegde gegevens op relevantie, compleetheid, actualiteit en juistheid. Het team adviseert de gehele organisatie over de kwaliteit van de vastgelegde gegevens. Kerntaken van het team zijn:

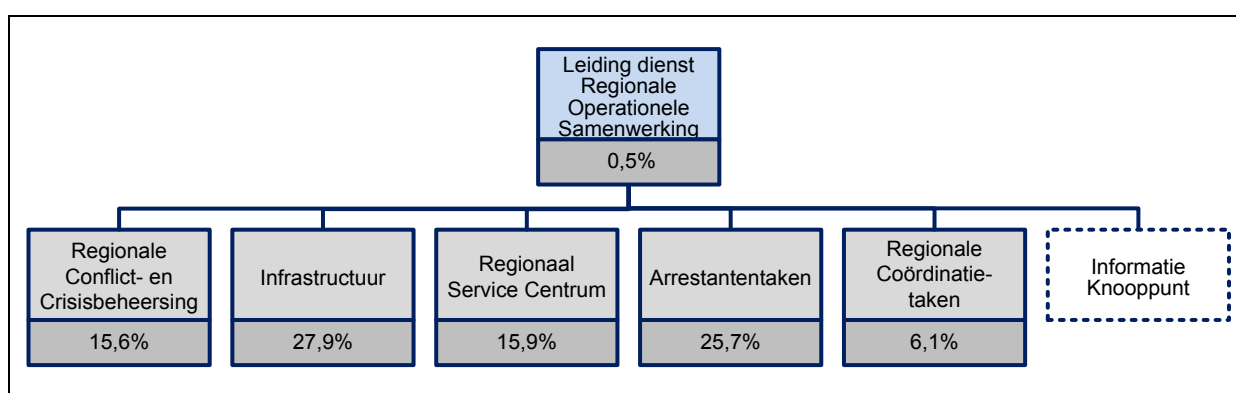
- Controleren van de in de politiesystemen vastgelegde gegevens.
- Corrigeren en laten corrigeren van vastgelegde gegevens.
- Adviseren over de kwaliteit van de vastgelegde gegevens.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een gespecialiseerd medewerker. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers ten behoeve van monitoring van en advisering over de kwaliteit van de vastgelegde gegevens. Daarnaast bestaat het team uit gespecialiseerd medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers voor de correctie van gegevens.

### 7.3.5 Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS)

De DROS bestaat uit de afdelingen Regionale Conflict- en Crisisbeheersing (CCB), Infrastructuur, het Regionaal Service Centrum (RSC), Arrestantentaken en Regionale Coördinatietaken. De DROS wordt ondersteund door een team Informatie Knooppunt dat formatief is ingericht bij de DRIO. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend diensthoofd). Het diensthoofd DROS is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtscheFs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de cheFs van de genoemde afdelingen. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 6.082 fte, waarvan 6.061 fte operationele sterkte en 22 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.<sup>102</sup>

#### Organogram DROS



figuur 43: organogram DROS

In enkele regionale eenheden is vanwege de lokale omstandigheden sprake van een beperkte aanpassing van deze standaardinrichting. Het betreft de volgende onderdelen:

De regionale eenheid Den Haag beschikt vanwege het zeer grote aantal ambassades en regeringsgebouwen over een afdeling Bewaken en Beveiligen, terwijl de functie binnen de overige regionale eenheden als coördinatietak is opgenomen binnen de teams Crisisbeheersing; de uitvoering geschiedt vanuit de basisteams. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de afdeling Regionale Conflict- en Crisisbeheersing.

In de regionale eenheid Rotterdam is vanwege het risico op openbare-ordeverstoringen een team Paraatheid ingericht. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de afdeling Regionale Conflict- en Crisisbeheersing.

In de regionale eenheid Amsterdam is op basis van haar risicoprofiel en de specifieke veiligheidsproblematiek op de infrastructuur (weg, haven en openbaar vervoer) een aparte dienst Infrastructuur ingericht, terwijl die taak in de overige regionale eenheden is belegd binnen een afdeling van de DROS. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de afdeling Infrastructuur.

In de regionale eenheid Rotterdam is op basis van haar risicoprofiel en de specifieke veiligheidsproblematiek rond de zeehaven een aparte dienst Zeehavenpolitie ingericht. Voor een nadere toelichting wordt verwezen naar de dienst Zeehavenpolitie.

De regionale eenheid Amsterdam werkt met een centrale voorziening vanwaaruit flexibel inzetbare capaciteit gedeconcentreerd wordt ingezet ten behoeve van de districten, de infrastructuur, de forensische opsporing en de arrestantentaken (502 fte operationele sterkte). De afdeling bestaat voornamelijk uit assistenten GGP die op basis van werkaanbod roulerend worden ingezet. Zij leveren daardoor zowel een bijdrage aan de veiligheid in de publieke ruimte als aan de diverse taken op het

<sup>102</sup> De formatieve omvang van de dienst Bewaken en beveiligen van de regionale eenheid Den Haag, het team Paraatheid van de regionale eenheid Rotterdam, de afdeling Hondenbrigade van de regionale eenheid Oost-Nederland zijn meegeteld in het organogram.

De afdeling Regionale Flexibiliteit van de regionale eenheid Amsterdam (8,3%) is vanwege de eigen werking en positie in dit organogram niet opgenomen (daarom telt het organogram niet op tot 100%).

gebied van arrestantenzorg en -transport. Daarnaast verzorgen zij eenvoudige forensische werkzaamheden. Door deze capaciteit vanuit de afdeling flexibel ter beschikking te stellen aan districten en andere onderdelen van de eenheid kan adequaat worden ingespeeld op fluctuaties in het werkaanbod (bijvoorbeeld bij wisselingen in de bezettingsgraad op de cellencomplexen). De afdeling staat onder leiding van een teamchef en de operationele aansturing berust bij operationeel experts GGP.

Binnen elke regio is een slachtofferloket ingericht. Het loket is een samenwerkingsverband van OM, Slachtofferhulp Nederland en politie, waarin elke partij verantwoordelijk is voor de eigen activiteiten en het eigen personeel. Binnen het DROS-RSC wordt de bijdrage vanuit de politie toegekend als rol aan ten minste twee generalisten Intake en Service. Op deze wijze is gewaarborgd dat de politie haar bijdrage levert aan het slachtofferloket (zie ook § 4.6, strategisch thema één concept dienstverlening).

## Kerntaken DROS

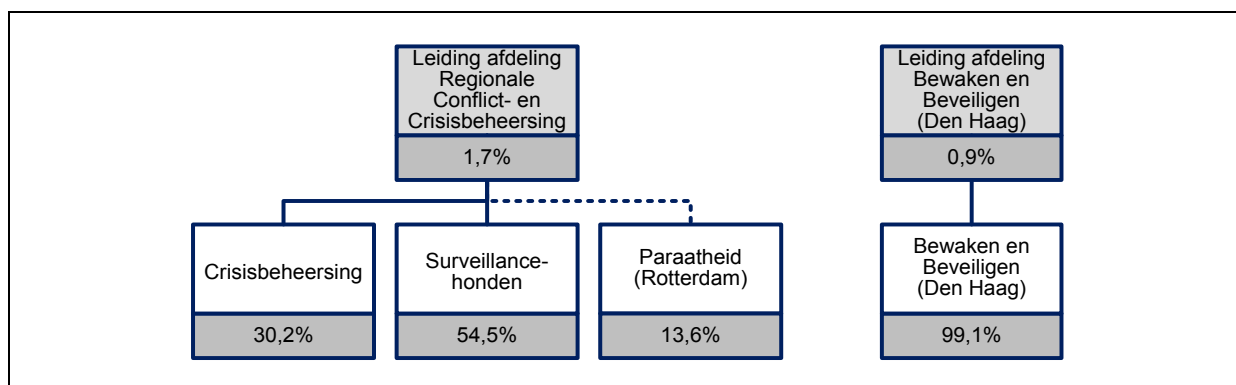
De DROS ondersteunt de districten en de overige operationele diensten bij de uitvoering van alle kerntaken binnen de basispolitietak. De DROS voert taken uit die niet per definitie lokaal verankerd hoeven te zijn en die om reden van effectiviteit, efficiëntie, slagkracht, flexibiliteit en coördinatievermogen 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.

### 7.3.5.1 Afdeling Regionale Conflict- en Crisisbeheersing

De afdeling geeft uitvoering aan taken op het gebied van openbare orde en veiligheid. De afdeling bestaat uit de teams Crisisbeheersing en Surveillancehonden. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Omwille van omvang en/of complexiteit kan een tweede teamchef zijn toegevoegd aan de afdelingsleiding.

Binnen enkele regionale eenheden is op onderdelen sprake van maatwerk ten opzichte van de landelijke standaard. Zo is in de regionale eenheid Den Haag vanwege het grote aantal ambassades en regeringsgebouwen een aparte afdeling Bewaken en Beveiligen (B&B) ingericht en kent de regionale eenheid Rotterdam een apart team Paraatheid.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 949 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 44: organogram DROS - afdeling Regionale Conflict- en Crisisbeheersing en afdeling B&B Den Haag

De leidinggevenden verzorgen de aansturing van het politieoptreden bij calamiteiten en grootschalig optreden en het team CCB ondersteunt en adviseert hen daarbij.

#### Team Crisisbeheersing

Het team richt zich specifiek op (de coördinatie van) crisisbeheersing, bewaken en beveiligen, explosievenverkenning, evenementen, voetbal, grootschalig optreden, paraatheid en de organisatie van de Mobiele Eenheid (ME). Kerntaken van het team zijn:

- Adviseren, organiseren en coördineren van activiteiten op het gebied van risico-, conflict- en crisisbeheersing.

- Onderhouden van een operationele samenwerkingsrelatie met de veiligheidsregio.
- In het kader van het stelsel Bewaken en Beveiligen (B&B) verzorgen van advisering, coördinatie en regie bij het voorkomen en tegenhouden van aanslagen en inbreuken op de (fysieke) integriteit van personen en objecten; de operationele uitvoering van B&B-taken is voornamelijk belegd bij de districten.
- Coördineren van de inzet van explosievenverkenners (TEV). De uitvoering van deze taak is als rol belegd bij medewerkers elders in de organisatie.
- Implementeren en uitvoeren van evenementen(vergunningen)beleid, het beheer van de evenementenkalender, (ondersteuning van) de preparatie voor de handhaving van de openbare orde bij evenementen (in samenhang met de taken die op het gebied van evenementen binnen de districten en basisteams zijn belegd).
- Coördineren van taken rond voetbalwedstrijden van de in de regio aanwezige betaaldvoetbalorganisaties, inclusief coördineren en aansturen van de voetbaleenheid.
- Operationeel coördineren van paraatheid: elke eenheid heeft minimaal een groep ME 24/7 in dienst ten behoeve van snelle opschaling. De vorm waarin dit geschiedt, wordt afhankelijk van lokale omstandigheden per regionale eenheid situationeel ingericht.
- Ondersteunen van en het voeren van het operationeel beheer voor de Staven Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGBO's).
- Operationeel beheren van de ME-organisatie in de vorm van het beheren, plannen, coördineren en alarmeren van kwaliteitsgroepen en middelen met betrekking tot conflict- en crisisbeheersing.
- Organiseren van de oefeningen cq. contacten met het Politie Instituut Openbare Orde en Gevaarsbeheersing in Hoogerheide en het onderhouden van een landelijk dekkend netwerk.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts en senioren GGP. De politieke administratie binnen het team wordt gevoerd door medewerkers en assistenten Intake en Service.

#### **Team Surveillancehonden**

Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen van de organisatieonderdelen die – in regulier verband of bij grootschalig optreden – belast zijn met noodhulp-, opsporings- en handhavingstaken door de inzet van diensthonden als bijzonder middel.
- Zorg dragen voor de permanente beschikbaarheid van surveillancehonden ter ondersteuning van de andere operationele processen binnen de eenheid. De surveillancehond is een bijzonder (geweld)middel, dat kan worden ingezet bij meldingen, bij handhaving van de openbare orde (bijvoorbeeld bij evenementen), bij aanhoudingen met bijzondere gevaarstelling, bij het zoeken van personen, etc.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert GGP. Het team bestaat verder uit senioren en generalisten GGP. Zij treden op als surveillancehondgeleider, waarbij de senioren GGP tevens belast zijn met operationele coördinatie. Binnen elk team is een beperkt aantal senioren daarnaast belast met de rol van instructeur.

#### **Team Paraatheid (eenheid Rotterdam)**

De regionale eenheid Rotterdam heeft de paraatheid georganiseerd door de inrichting van een permanent team Paraatheid. Dit is ingegeven door het werkaanbod op het gebied van paraatheid in Rotterdam, met name gerelateerd aan het voetbalhooliganisme. Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert.

#### **Afdeling Bewaken en Beveiligen (eenheid Den Haag)**

De eenheid Den Haag in het algemeen en de stad Den Haag in het bijzonder kenmerken zich onder andere als hofstad (woon- en werkplaats van het staatshoofd en andere leden van het Koninklijk Huis), regeringsstad, diplomatiek centrum, internationaal justitieel en juridisch centrum en in toenemende mate als vestigingsplaats van toonaangevende internationale instellingen. Gelet op de omvang en importantie van een professionele uitvoeringsorganisatie op het vakgebied van bewaken en observeren, is een aparte afdeling Bewaken en Beveiligen bij de eenheid Den Haag ingericht.

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Bewaken en observeren van gevoelige objecten.

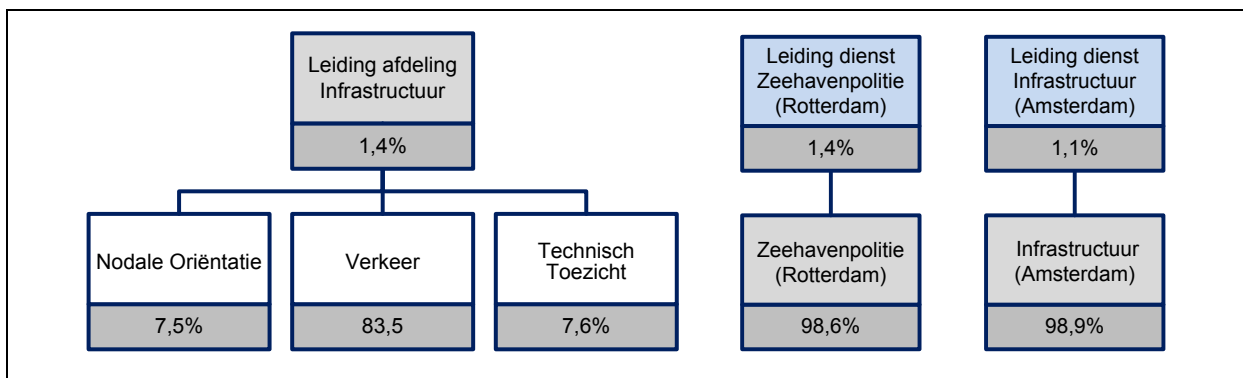
- Dynamische diplomatieke surveillance, waarmee een structureel basisniveau van presentie en toezicht is georganiseerd voor objecten waar geen bewakingsmaatregelen voor gelden.
- Eerste aanspreekpunt voor diplomaten en vertegenwoordigers van internationale instellingen.
- Handhaven van de openbare orde tijdens openbare vergaderingen van de Staten-Generaal (Tweede en Eerste Kamer) en tijdens openbare commissievergaderingen.

### 7.3.5.2 Afdeling Infrastructuur

De afdeling Infrastructuur is belast met taken op het gebied van toezicht, handhaving en criminaliteitsbestrijding op de lokale en regionale infrastructuur, dat wil zeggen de knooppunten en de onderliggende stromen. De afdeling bestaat uit de teams Nodale Oriëntatie, Verkeer en Technisch Toezicht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

Binnen enkele regionale eenheden is op onderdelen sprake van maatwerk ten opzichte van de landelijke standaard. Zo is in de regionale eenheid Rotterdam een dienst Zeehavenpolitie en in de regionale eenheid Amsterdam een dienst Infrastructuur ingericht. Deze diensten zijn nevensgeschikt aan de DROS en worden meegerekend in de totale formatie van de Infrastructuur.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.694 fte, waarvan 1.690 fte operationele sterkte en 4 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 45: organogram DROS - afdeling Infrastructuur, dienst Zeehavenpolitie (Rotterdam) en dienst Infrastructuur (Amsterdam)

Het is de verantwoordelijkheid van de afdeling om de interventiekracht op de infrastructuur te versterken. De afdelingen Infrastructuur van de regionale eenheden voeren deze nodale taak uit in nauwe samenhang met de dienst Infrastructuur van de landelijke eenheid, die zich primair richt op de landelijke hoofdinfrastructuur.

#### Team Nodale Oriëntatie

Kerntaken van het team zijn:

- Doorontwikkelen van het concept nodale oriëntatie, in samenhang met de andere regionale eenheden en met de dienst Infrastructuur van de landelijke eenheid.
- Vormgeven van de integrale handhaving en opsporing op knooppunten in de infrastructuur.

Elk team Nodale Oriëntatie kent een vaste kernbezetting, bestaande uit een operationeel specialist ten behoeve van de operationele aansturing en twee operationeel specialisten in de vorm van een politiekundige en een recherchekundige. Een regionale eenheid kan de keuze maken om daarnaast eigenstandige uitvoeringscapaciteit in het team op te nemen, dan wel de functie van het team te beperken tot coördinatie- en ontwikkelpunt.

#### Team Verkeer

De bestaande verkeershandhavingsteams (VHT) van de politie gaan over naar het team Verkeer.

Kerntaken van het team zijn:

- Integrale verkeershandhaving binnen het verzorgingsgebied van de regionale eenheid.
- Ondersteunen van de districten en basisteams bij de tactische afhandeling van complexe ongevallen en verkeersmisdrijven met behulp van hun deskundigheid op het gebied van



incidentmanagement op autosnelwegen en verkeersongevallenafhandeling. Waar nodig nemen specialisten van het team de afhandeling van complexe verkeersmisdriven over, met dien verstande dat het forensisch gedeelte van het onderzoek (de Verkeersongevallenanalyse, VOA) wordt verricht binnen de afdeling Forensische Opsporing.

- Handhaven van bijzondere verkeerswetgeving (taxizaken, bijzondere transporten (waaronder milieu en gevaarlijke stoffen), rij- en rusttijden vrachtverkeer), met verkeerstechnische begeleiding (motorpool) en met verkeerstechnische advisering (analyse verkeersinfrastructuur, advisering op tijdelijke en permanente verkeersmaatregelen).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een of meerdere operationeel expert(s). Het team bestaat uit operationeel specialisten ten behoeve van de analyse en advisering, senioren GGP ten behoeve van de operationele coördinatie en de handhaving van bijzondere wetgeving, generalisten GGP voor generieke handhavingstaken, medewerkers GGP en assistenten GGP voor de uitvoering van de VHT-taken en senioren en generalisten ten behoeve van de verkeersongevallenafhandeling. Elke regionale eenheid beschikt over een communicatiemedewerker specifiek ten behoeve van de verkeershandhavingstaak. Deze medewerker is ingericht bij de eenheidsstaf.

### **Team Technisch Toezicht**

Kerntaak van het team is:

- Ontwikkelen, beheren en regie voeren op voorzieningen waarbij vormen van toezicht worden georganiseerd door middel van techniek. Het gaat hierbij om onder meer cameratoezicht, Automatic Number Plate Recognition (ANPR), sensing, etc.

Cameratoezicht in het publieke domein is sterk in ontwikkeling en wordt momenteel in uiteenlopende constructies vormgegeven. In de meeste gevallen is sprake van een samenwerkingsverband met de lokale overheid en/of andere publieke dan wel private instellingen, waarbij het uitkijken van de camerabeelden zelf wordt verzorgd door toezichthouders. De politie is echter te allen tijde belast met de operationele regie op beeldtoezicht en draagt er zorg voor dat deze beelden – indien nodig real time – beschikbaar zijn ten behoeve van opsporing, crisisbeheersing, het OC, etc.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist, die tevens belast is met de afstemming met lokaal bestuur en partners. Afhankelijk van omvang en samenstelling van het team kunnen operationeel experts beveiliging worden toegevoegd voor de operationele aansturing en coördinatie. Afhankelijk van de lokale constructie wordt situationeel bepaald of de operationele regie op het uitkijken van camerabeelden ter plaatse moet worden ingericht; daarvoor kan de functie van senior beveiliging worden ingericht. Voor zover het uitkijken van camerabeelden wordt gedaan door politiemedewerkers geschiedt dit door assistenten beveiliging. Naar de toekomst ontwikkelt de politie een visie die leidt tot een meer eenduidige uitvoering van de inrichting van het cameratoezicht.

### **Dienst Zeehavenpolitie regionale eenheid Rotterdam**

De zeehaven van Rotterdam heeft een risicoprofiel dat vraagt om de inrichting van een separate dienst Zeehavenpolitie binnen de regionale eenheid Rotterdam. De dienst functioneert de facto als district. De dienst voert de integrale politietaken uit op land (haventerreinen, kades en wegen) en water (havens en binnenwateren). Het specifieke karakter van dit verzorgingsgebied vertaalt zich in een specialistische taakstelling, met kerntaken op het gebied van handhaving, opsporing en grenstoezicht. Deze kerntaken zijn belegd in drie afdelingen: een basisteam voor de handhavingstaak, een afdeling Opsporing en een afdeling Grenstoezicht. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd.

#### Basisteam Havens

Het basisteam van de Zeehavenpolitie geeft uitvoering aan de kerntaak handhaving. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van de noodhulptaak en ongevalafhandeling, zowel op het water als op haventerreinen.
- Handhaven van de openbare orde en veiligheid<sup>103</sup> op water en land/haventerrein.
- Beperkt opsporen van eenvoudige zaken.
- Toezicht uitoefenen op evenementen op/aan het water.
- Uitvoeren van de internationale code voor de beveiliging van schepen en havenfaciliteiten (ISPS).
- Uitvoeren van toezicht op verschillende recreatievormen.

---

<sup>103</sup> Dit gebeurt onder andere door de uitvoering van nautische controles en de themagerichte aanpak van bijvoorbeeld straatracery, metaaldiefstal en milieudelicten.

- Bouwen en onderhouden van het (haven)relevante netwerk.
- Ondersteunen bij grootschalig/bijzonder optreden.
- Leveren van operationele ondersteuning door het invulling geven aan de haventafel.<sup>104</sup>
- Deelnemen aan internationale missies.

#### Afdeling Opsporing

De afdeling Opsporing van de Zeehavenpolitie geeft uitvoering aan de kerntaak opsporing. De afdeling kent de volgende taakvelden/specialismen:

- Havengerelateerde (gebiedsgebonden) opsporing van zware criminaliteit/mensensmokkel.
- Internationale handel in verdovende middelen vanuit het Hit and Run Container Team.
- Complexe milieuonderzoeken (majeure incidenten in de procesindustrie almede ondersteuning aan politie- en ketenpartners).

#### Afdeling Grenstoezicht

De Zeehavenpolitie is belast met het grenstoezicht binnen het eigen competentiegebied. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Uitvoeren van grenscontroles aan de grensdoorlaatposten inclusief de afgifte van visa.
- Grensbewaking volgens de Schengendefinitie.
- Grensbewaking, opsporing van illegale migratie en opsporing van grensoverschrijdende criminaliteit door het Havenveiligheidsteam.
- Leveren van operationele ondersteuning door het invulling geven aan de haventafel.<sup>105</sup>
- Uitvoeren intakewerkzaamheden.
- Deelnemen aan internationale missies.

#### **Dienst Infrastructuur regionale eenheid Amsterdam**

Vanwege de aard, omvang en complexiteit van de veiligheidsproblematiek op de te onderscheiden domeinen van de infrastructuur (weg, water/haven en openbaar vervoer) richt de regionale eenheid Amsterdam een eigen dienst Infrastructuur in. De dienst geeft de nodale oriëntatie concreet invulling. Daartoe kijkt de dienst over de grenzen van de districten heen door de politietaken te verrichten op de stromen en knooppunten van de infrastructuur. Vanuit het perspectief van de nodale oriëntatie draagt de dienst bij aan de informatiepositie en specifieke, branchegerelateerde kennis en expertise. Mogelijkheden van sensing worden stelselmatig benut ter versterking van de probleem- en incidentgerichte aanpak. Het doel van de dienst is het vergroten van de veiligheid op de fysieke infrastructuur door verminderen van criminaliteit en overlast. Ook de politieverkeerstaak is onderdeel van de dienst. Het doel is op het gebied van verkeer ervoor zorg te dragen dat de opsporing van ernstige/dodelijke aanrijdingen wordt geprofessionaliseerd. Het slachtoffer staat nadrukkelijk centraal. De dienst werkt intensief samen met de landelijke eenheid en bestaat uit de afdelingen Nodale Oriëntatie, Technisch Toezicht en Verkeershandhaving en Advisering, Recherche en basisteams. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd.

#### Afdeling Nodale Oriëntatie

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ontwikkelen en innoveren op het gebied van de nodale oriëntatie (ontwikkelen en implementeren van instrumenten, methoden, technieken en processen) en daarbij een bijdrage leveren aan de landelijke ontwikkeling van een visie op de werking van het concept nodale oriëntatie.
- Beheren van netwerken/partners gericht op infrastructuur en knooppunten.

#### Afdeling Technisch Toezicht

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Richten op alle technische toepassingen (ontwikkelingen en beheer) waarbij vormen van toezicht georganiseerd worden middels techniek (cameratoezicht, ANPR, sensing etc.)
- Regie voeren op beeldtoezicht en ervoor zorg dragen dat deze beelden indien nodig real time beschikbaar zijn ten behoeve van opsporing, crisisbeheersing, het Operationeel Centrum etc.
- Centraal punt waar informatiestromen van waarnemingondersteunende systemen naartoe (kunnen) worden geleid, (kunnen) worden geanalyseerd, geprioriteerd en live (of out-of-time) beschikbaar kunnen worden gesteld.

<sup>104</sup> Het verschaffen van informatie / vraagbaak, 24/7 loketfunctie ten behoeve van externe partners.

<sup>105</sup> Bedienen havensystemen, verschaffen van informatie / vraagbaak, 24/7 loketfunctie ten behoeve van externe partners.

- Bewaken van de technische, organisatorische en juridische voorwaarden waaronder kan worden aangesloten en afgenomen.

#### Afdeling Verkeershandhaving en Advisering

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Toezicht houden op en handhaven gericht op verkeersonveilig gedrag.
- Signaleren en adviseren over de inrichting van de infrastructuur (opstellen verkeersadviezen en -besluiten ten behoeve van infrastructurele problemen).
- Samenhangend aanpakken van black spots: handhaving door het werkproces verkeershandhaving en infrastructurele verbeteringen door het werkproces advisering.

#### Afdeling Recherche

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ondersteunen van de basisteams van de infrastructuur bij de probleemgerichte opsporing van veelvoorkomende criminaliteit.
- Probleemgericht en incidentgericht opsporen van criminaliteit met een hoge impact op de stromen en knooppunten van de infrastructuur (bijvoorbeeld straatroof in openbaar vervoer, transportcriminaliteit, milieucriminaliteit in de haven).
- Opsporen van ernstige en dodelijke verkeersongevallen (complexe ongevallen), waarbij kwaliteit, eenduidigheid en een hoge mate van slachtoffertevredenheid leidende uitgangspunten zijn.

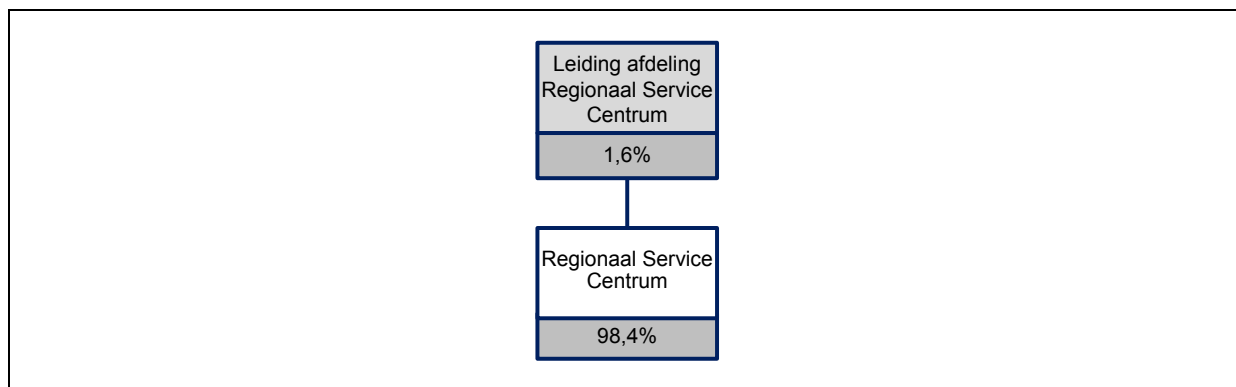
#### Basisteams

Er zijn drie basisteams: Water/Havens, Hoofdwegen en Openbaar Vervoer. Deze basisteams voeren alle politietaken uit op de genoemde domeinen, te weten: Intake, Noodhulp, Toezicht en handhaving, Opsporing, Crisisbeheersing en Signaleren en adviseren.

### **7.3.5.3 Afdeling Regionaal Service Centrum (RSC)**

Binnen de afdeling RSC zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Omwille van omvang en/of complexiteit kan een tweede teamchef zijn toegevoegd aan de afdelingsleiding.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 970 fte, waarvan 969 fte operationele sterkte en 1 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 46: organogram DRoS - afdeling Regionaal Service Centrum

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Intake van telefonie en e-mail (telefonie via het algemene politienummer 0900-8844).
- Aannemen en doorgeven van niet-spoedeisende meldingen.
- Opnemen van aangiften via telefonie, internet of 2D/3D.
- Zo veel mogelijk zelfstandig afdoen van (informatie)verzoeken.

Telefonie die via het algemeen politienummer binnenkomt, kan het karakter dragen van een spoedeisend hulpverzoek; in dat geval zet het RSC de melder door naar de meldkamer binnen het OC. Indien een telefonische melding een niet-spoedeisend hulpverzoek betreft, zorgt het RSC voor een adequate uitvraag en het invoeren van de correcte en volledige informatie in het gemeenschappelijk meldkamersysteem (GMS), waarna de melding ter afhandeling wordt doorgezet

naar het betreffende basisteam. Het RSC is niet verantwoordelijk voor sturing en monitoring van de afhandeling van niet-spoedeisende meldingen, deze berust bij de basisteams zelf. Ten aanzien van het opnemen van aangiften vervult het RSC een belangrijke positie binnen de multichannel-aanpak. Het RSC draagt zorg voor het opnemen en verwerken van alle aangiften die via telefonie, via het internet of via een 2D- of 3D-functionaliteit worden gedaan.

De operationele aansturing berust bij operationeel experts Intake en Service. De uitvoering van alle RSC-taken geschiedt door senioren, generalisten, medewerkers en assistenten Intake en Service, waarbij de senioren naast hun uitvoerende taken verantwoordelijk zijn voor het coördineren en verdelen van taken; er is te allen tijde ten minste één senior in dienst.

#### 7.3.5.4 Afdeling Arrestantentaken

De afdeling is belast met taken op het gebied van arrestantenbehandeling en de executie van strafvonnissen. De afdeling bestaat uit de teams Arrestantentaken en Coördinatie Executietaken. De afdeling staat onder leiding van een teamchef, die eindverantwoordelijkheid draagt voor het functioneren van de afdeling. Omwille van omvang en/of complexiteit kan een tweede teamchef zijn toegevoegd aan de afdelingsleiding. Daarnaast kan ten behoeve van vakmatige ontwikkeling een operationeel specialist worden toegevoegd aan de afdelingsleiding.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.565 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 47: organogram DROS - afdeling Arrestantentaken

##### Team Arrestantentaken

Kerntaken van het team zijn:

- Intake, verzorgen en transporteren van arrestanten.
- Transporteren van (niet-)justitiabelen.
- Toezicht uitoefenen in de rechtszaal.
- Uitvoeren van Progis-taken

De operationele aansturing binnen het team is belegd bij operationeel experts beveiliging. De uitvoering van alle arrestantentaken geschiedt door senioren, generalisten, medewerkers en assistenten beveiliging, waarbij de senioren naast hun uitvoerende taken verantwoordelijk zijn voor het coördineren en verdelen van taken; er is te allen tijde ten minste één senior in dienst.

##### Team Coördinatie Executietaken

Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren, administreren en prioriteren van taken rond de executie van strafvonnissen.
- (Administratief) opsporen cq. lokaliseren van subjecten, het opstellen en completeren van dossiers en het monitoren van de afhandeling (uitvoeren executietaken waarvoor complexe opsporingshandelingen nodig zijn, is belegd binnen DRR).

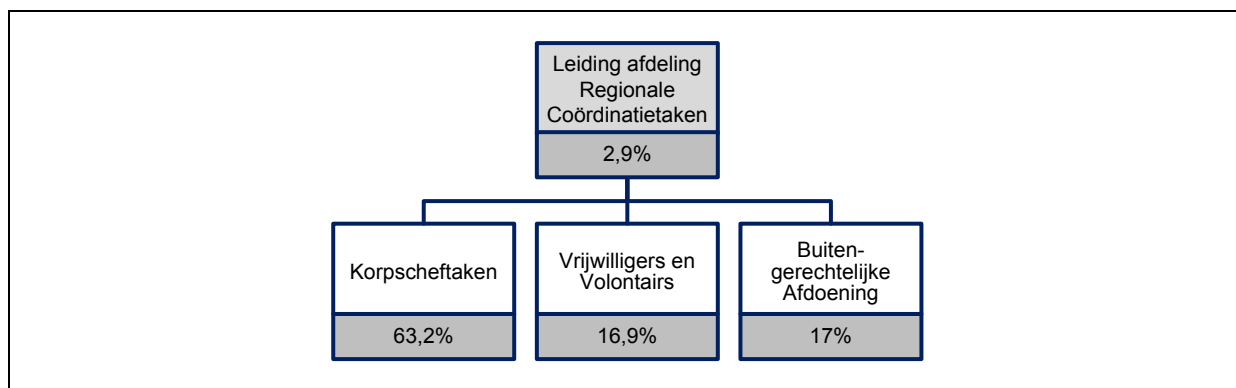
De operationele aansturing binnen het team is belegd bij een operationeel expert GGP. Voor de verdere samenstelling van het team worden functies uit de reeks beveiliging en Intake en Service ingericht. De concrete inrichting is afhankelijk van de per eenheid te maken uitvoeringsafspraken met

de districten, die (een deel van) de uitvoering van de executietaak (aanhouden, betekenen van vonnissen, etc.) verzorgen.

### 7.3.5.5 Afdeling Regionale Coördinatietaken

De afdeling geeft uitvoering aan het coördineren van taken op een drietal terreinen. Voor elk terrein is een team ingericht: Korpscheftaken, Vrijwilligers en Volontairs, Buitengerechtelijke Afdoening. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 376 fte, waarvan 367 fte operationele sterkte en 6 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 48: organogram DROS - afdeling Regionale Coördinatietaken

#### Team Korpscheftaken

Korpscheftaken worden bij wet (attributie) aan de politie opgedragen door de minister. Ze hebben betrekking op bijzondere wetgeving en het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaar (BBO) en zijn belegd bij de politiechef van de regionale eenheid. De politie is wettelijk verplicht om deze taken uit te voeren. De verplichtingen zijn onder meer vastgelegd in de Wet Particuliere Beveiligingsorganisaties en Recherchebureaus (WPBR), het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaar, de Wet Wapens en Munitie (WWM), de Flora- en Faunawet (FFW) en de Wet Explosieven voor Civiel Gebruik (WECG). De korpscheftaken vormen een volwaardig onderdeel van de beleidscyclus in de eenheden en binnen de eenheden worden kwaliteit, eenduidigheid en efficiëntie van werkprocessen, systematische kennisontwikkeling en informatiehuishouding geborgd.

In het BBO heeft de korpschef een toezichthoudende taak op buitengewoon opsporingsambtenaren (BOA's), zoals het toezicht op het algemeen functioneren (waaronder opleidingen) van de BOA's en het toezicht op de handhavingstaken die door hen verricht worden. Bovendien geeft de politie advies bij de afgifte en verlenging van de BOA-status en verricht zij de formele beëdiging. Het direct toezicht heeft betrekking op circa 23.000 BOA's. Deze zijn in dienst van gemeenten, provincies, waterschappen, andere bestuursorganen en private organisaties. De politie heeft zelf ook BOA's in dienst.

In de WPBR heeft de politie een vergunningverlenende taak (adviseren bij afgifte van vergunning voor beveiligingsbedrijven en het toestemming verlenen aan beveiligingsmedewerkers) en een toezichthoudende taak (kwaliteit werkzaamheden en het toezicht op onrechtmatig handelen van bedrijven of medewerkers). Er zijn circa 2.400 beveiligingsbedrijven in Nederland en er werken circa 35.000 beveiligers.

In de WWM heeft de politie een vergunningverlenende taak (afgifte van verlopen tot voorhanden hebben van wapens (bezit) en de afgifte van erkenningen voor wapenhandelaren (handel)) en een toezichthoudende taak (controle op deze vergunningen).

In de FFW heeft de politie een vergunningverlenende taak (afgifte van jachtakten en het verifiëren van de benodigde omvang van het jachtveld) en een toezichthoudende taak.

In de WECG heeft de politie een taak in het verlenen van een erkenning (vergunningen om explosieven te mogen gebruiken voor civiele doeleinden zoals slopen en het winnen van grondstoffen) en een toezichthoudende taak.

In diverse andere Bijzondere Wetten heeft de politie een aanvullende rol bij de handhaving, onder andere door strafrechtelijk op te treden. Hierbij kan gedacht worden aan de Drank- en Horecawet, de Wet op de Kansspelen, de Tabakswet en het toezicht ingevolge het zogenaamde Gruthok-artikel. De

primaire handhavingstaak ligt bij andere instanties, zoals gemeenten en de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA). De handhavingstaak van de politie ligt bij die wetten op het vlak van de opsporing. De informatiepositie van de politie is daarbij van belang. De medewerkers korpscheftaken beschikken over die positie en delen die met medewerkers die de opsporingsactiviteiten uitvoeren.

In het kader van de één-loketfunctie worden alle eenheden voorzien van een digitale postbus die de functie heeft om het inkomend en uitgaand berichtenverkeer te stroomlijnen. Aanvragen voor informatie, toestemming en vergunningverlening alsmede meldingen van beveiligingsobjecten kunnen door klanten via dit loket ingediend worden. De afhandeling door de politie zal ook zo veel mogelijk langs dit kanaal plaatsvinden. Voor zover nog geen sprake is van digitale afhandeling, wordt ernaar gestreefd om dit proces volledig te automatiseren. De Europese Dienstenrichtlijn vereist dat de politie is aangesloten op het dienstenloket van het ministerie van Economische Zaken, teneinde de vergunningverstrekking te vereenvoudigen en voor dienstverleners uit landen van de Europese Unie toegankelijk te maken. De afhandeling van aanvragen met betrekking tot de WWM, de FFW, de WECG en gedeelten van de WPBR dient middels het dienstenloket te worden gerealiseerd. Een digitale postbus per eenheid draagt hieraan bij.

In het kader van de integrale veiligheid worden handavingsarrangementen met de bestuurlijke partners gemaakt. Te denken valt aan de handhaving van leefbaarheid in gemeenten, mede in verband met de uitbreiding van de handavingsinstrumenten voor bestuurders (bestuurlijke strafbeschikking), het toenemend aantal evenementen en de toekomstige ontwikkeling van het regionaliseren van de handhaving van het omgevingsrecht. Ook met de beveiligingsbranche worden nadere afspraken gemaakt die het samenwerken aan de veiligheid in Nederland bevorderen. Te denken valt aan uitwisseling van gegevens, cameratoezicht, beveiligingspasjes en ontheffing uniformbeleid.

Kerntaken van het team zijn:

- Inrichten van een één-loketfunctie om het inkomend en uitgaand berichtenverkeer te stroomlijnen.
- Adviseren bij de aanstelling van buitengewoon opsporingsambtenaren.
- Geven van toestemming voor particulier beveiligers, een wapenvergunning of een jachtakte (vergunningverlening).
- Uitoefenen van toezicht ten dienste van de openbare orde en veiligheid.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De operationele aansturing binnen het team is belegd bij (een) operationeel expert(s) GGP. Alle uitvoerende en coördinerende taken zijn toebedeeld aan senioren, generalisten en medewerkers GGP, terwijl taken op het gebied van de politieke administratie worden verricht door assistenten Intake en Service.

### **Team Vrijwilligers en Volontairs**

Vrijwilligers zijn essentieel voor politie en samenleving en belangrijk voor de betrokkenheid van burgers bij de veiligheid op straat. Bovendien brengen zij een andere, frisse blik en ervaring mee waar de politie haar voordeel mee kan doen. Politievrijwilligers verrichten in hun vrije tijd diverse werkzaamheden voor de politie, bijvoorbeeld bij verkeerscontroles, toezicht bij evenementen en surveilleren in de wijk. Volontairs binnen de politie verrichten niet-betaalde arbeid onder verantwoordelijk van het korps. De volontairs verrichten ondersteunende werkzaamheden op het niet-executieve vlak. De politie maakt gebruik van de diensten van de volontairs vanwege hun kennis, kunde en persoonlijkheid. De werkzaamheden liggen hoofdzakelijk op het terrein van administratieve, technische en facilitaire werkzaamheden. In een referentiekader is hun rechtspositie beschreven. Door de korpsstaf wordt een uniform beleid ontwikkeld voor de inzet van vrijwilligers en volontairs.

Kerntaken van het team zijn:

- Beheren en coördineren van de inzet van vrijwilligers en volontairs.
- Vervullen van een aanjaagfunctie in de versterking van burgerparticipatie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De verdere samenstelling van het team verschilt per regio doch bestaat uit functionarissen binnen de GGP-reeks, met ondersteuning van een of meerdere administratief-secretarieel medewerkers. Ook de HR-verantwoordelijkheid van vrijwilligers en volontairs verschilt per eenheid.

De aan de regionale eenheid verbonden vrijwilligers en volontairs verrichten hun uitvoerende taken binnen andere organisatieonderdelen, voornamelijk de districten en basisteams.

### Team Buitengerechtigde Afdoening

Kerntaak van het team is:

- Centraal verwerken van alle mini-processen-verbaal die binnen de regionale eenheid (districten, verkeershandhavingsteam) worden opgemaakt.
- Behandelen van bezwaarschriften en afhandelen van verzoeken met betrekking tot foto's.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert Intake en Service. Uitvoerende taken worden verricht door medewerkers en assistenten Intake en Service.<sup>106</sup>

### 7.3.5.6 Informatie Knooppunt

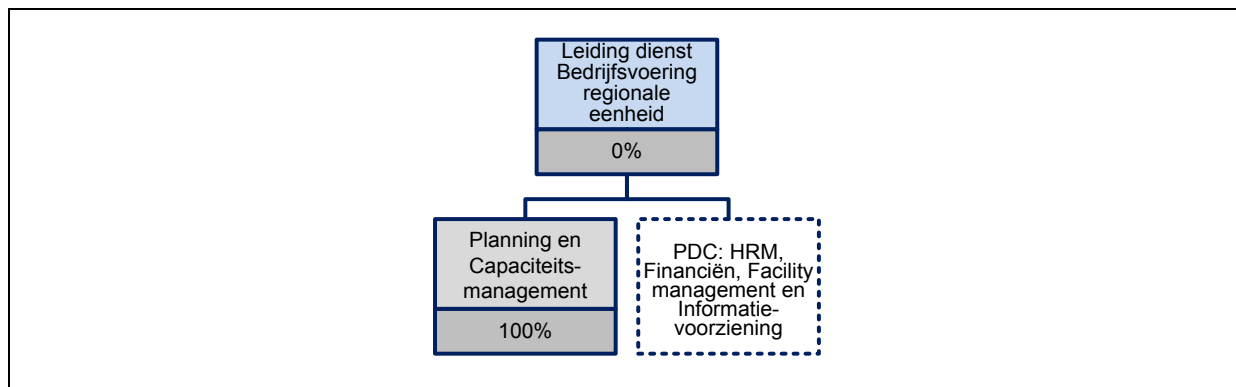
Door de DRIO wordt voorzien in een team Informatie Knooppunt ten behoeve van de DROS. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 7.3.4.

### 7.3.6 Dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid (DBV RE)

De DBV RE draagt zorg voor de aansluiting tussen door het PDC geleverde producten en diensten en de vraag vanuit de eenheid. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (hoofd Bedrijfsvoering). Het hoofd is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst waarbij de dienstverlening vanuit het PDC een belangrijke pijler is. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtschefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid.

De totale formatieve omvang van de diensten Bedrijfsvoering van de regionale eenheden bedraagt 446 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.

#### Organogram DBV RE



figuur 49: organogram DBV RE

#### Kerntaken DBV RE

De dienst stuurt de bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht, zijnde Planning en Capaciteitsmanagement. De gedeconcentreerde PDC-onderdelen hebben geen rapportagelijnen naar de leiding van de DBV RE. De dienst is verantwoordelijk voor het formuleren van de vraagarticulatie, het implementeren van veranderingsprocessen in de eenheid en de monitoring van de dienstverlening die wordt geleverd door het PDC (zie stippelijnen in figuur). Tevens bewaakt de dienst de integraliteit van de prestaties van de bedrijfsvoering binnen de eenheid.

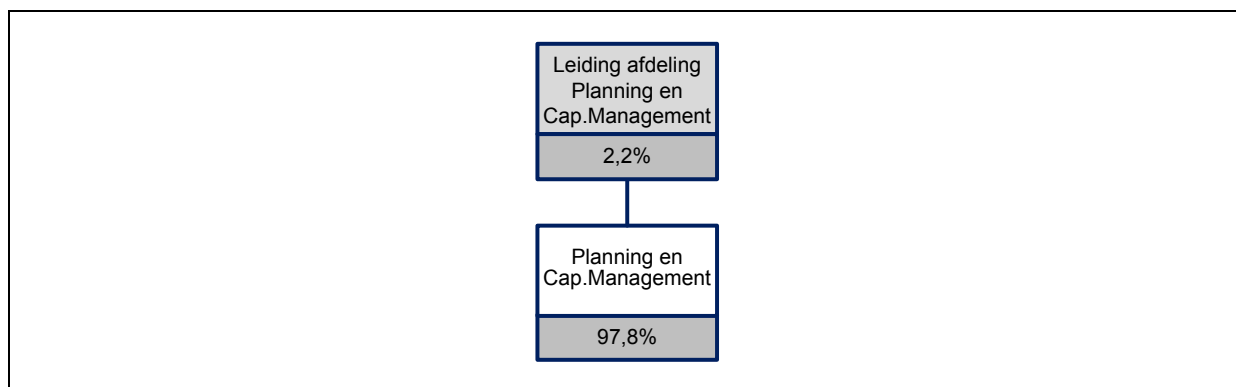
De gedeconcentreerde PDC-medewerkers vallen niet onder de aansturing van het hoofd Bedrijfsvoering.

<sup>106</sup> Er zijn ontwikkelingen om de verwerking van mini's metertijd volledig geautomatiseerd af te handelen. Op termijn zal dit team derhalve wellicht komen te vervallen.

### 7.3.6.1 Afdeling Planning en Capaciteitsmanagement

Binnen de afdeling Planning en Capaciteitsmanagement zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef die inhoudelijk wordt ondersteund door een bedrijfsvoeringsspecialist.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 452 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur:



figuur 50: organogram DBV RE - afdeling Planning en Capaciteitsmanagement

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Sturen op de inhoudelijke ontwikkeling van capaciteitsmanagement.
- Adviseren van de leiding van de eenheid op het gebied van capaciteitsmanagement.
- Plannen en roosteren.

De taken van de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, adviseurs en planners capaciteitsmanagement.

Leidend bij de inrichting is dat roosteren weliswaar een HRM-proces is, de verantwoordelijkheid voor het sturen op inzet ligt bij de lijn. Om die reden is de planfunctie ingericht binnen de eenheden onder aansturing van het hoofd Bedrijfsvoering met ondersteuning vanuit het PDC.

Een vereiste voor een goed functionerend korps is een planning- en capaciteitsmanagementfunctie waarmee het mogelijk is om op het niveau van het (basis)team, de districten en diensten, de eenheid en op korpsniveau inzage te hebben in de inzet van politiecapaciteit. Hierbij gaat het ook om een goed inzicht in de hoeveelheid capaciteit die op processen en veiligheidsthema's is ingezet. Dit om, met name als het gaat om operationele inzet, verantwoording aan het bestuur af te kunnen leggen en door onderlinge vergelijking te leren hoe het beter kan. Tevens is het mogelijk centraal te sturen op het plannen van districts-, dienst- en eenheidsoverschrijdende inzet ten behoeve van SGBO's, of landelijke implementatietrajecten zoals het nieuwe dienstwapen. Door inzicht in capaciteitsinzet is de lijn in staat weloverwogen keuzes te maken bij het vaststellen van de jaarplannen en als nieuwe prioriteiten worden gesteld, zodat flexibel wordt omgegaan met inzet en op-/afschalen. De planning wordt op alle niveaus tijdig afgestemd op de resultaatafspraken met een minimumaantal Arbeidstijdenwet (ATW)-overtredingen, over- en meeruren. Hierbij wordt tevens gestuurd op kennis- en arbeidsverdeling waardoor het aantal fouten tot een minimum wordt beperkt en een efficiëntieverbetering wordt gerealiseerd. Daarom wordt binnen de eenheid niet alleen de roosterfunctie georganiseerd, maar ook capaciteitsmanagement: sturing op de inzet op basis van het werkaanbod en de resultatenafspraken.

### 7.3.7 Staf regionale eenheid (Staf RE)

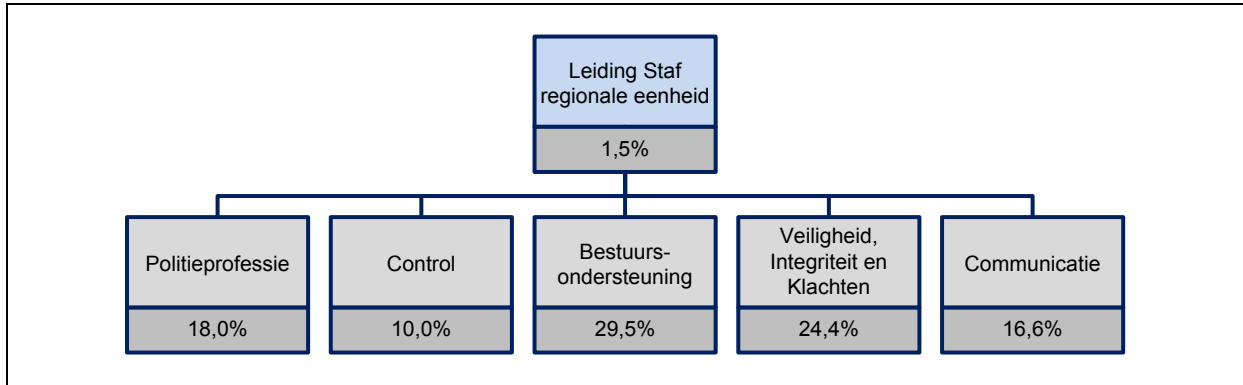
De staf van de eenheden is gespiegeld aan die van de korpsstaf en bestaat uit de afdelingen Politieprofessie, Control, Bestuursondersteuning, VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten) en Communicatie. De staf staat onder leiding van een sectorhoofd (hoofd staf). Het hoofd is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de staf. Hij draagt, samen met de andere



diensthouders en de districtscheffs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid.

De totale formatieve omvang van de staf in alle regionale eenheden samen bedraagt 1.159 fte, waarvan 318 fte operationele sterkte en 841 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

### Organogram staf regionale eenheid



figuur 51: organogram staf RE

De afdeling Communicatie valt rechtstreeks onder de politiechef, maar is beheersmatig ondergebracht binnen de staf.

### Kerntaken staf regionale eenheid

De staf regionale eenheid ondersteunt de politiechef in zijn verantwoordelijkheid. Er is een functionele relatie met de korpsstaf en directie Operatiën. Er is ten behoeve van standaards, beleidsafstemming en regie op sturings- en verantwoordingscyclus periodiek overleg tussen directeurs korpsstaf en directie Operatiën en de hoofden van de eenheidsstaven. Waar nodig, is er ook periodiek contact tussen de korpsstaf en de staven van de eenheden.

#### 7.3.7.1 Afdeling Politieprofessie

De afdeling heeft ten doel de politiechef te ondersteunen op beleidsontwikkeling en -implementatie op het vakgebied van de politie. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat, afhankelijk van de omvang van de afdeling, onder leiding van een teamchef of een bedrijfsvoeringsspecialist. De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 209 fte, waarvan 153 fte operationele sterkte en 56 fte niet-operationele sterkte. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ondersteunen van het landelijk aandachtsgebied, dat de politiechef namens de korpsleiding voorbereidt.
- Uitvoeren van projectmanagement voor de aanpak van de lokale veiligheidsproblematiek.
- Uitvoeren van projectmanagement voor de regionale veiligheidsproblematiek en voor de implementatie van landelijk vastgesteld beleid.
- Vervullen van een makelaarsfunctie voor het signaleren en verzamelen van innovatieve voorstellen vanuit de basis.
- Ondersteunen van de politiechef op het gebied van internationale samenwerking.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten en bedrijfsvoeringsspecialisten.

Binnen de regionale eenheid Amsterdam is sprake van een aanpassing ten opzichte van de landelijke standaard. In de regionale eenheid Amsterdam is aan de afdeling Politieprofessie het onderdeel Allianties toegevoegd; die eenheid kent dan ook de afdeling Allianties en Politieprofessie. Hiermee wordt de centrale coördinatie en ontwikkeling van het faciliteren en onderhouden van de vele lokale netwerken die zijn opgebouwd, gecontinueerd. Deze netwerken hebben hun waarde bewezen in de multiculturele Amsterdamse samenleving (ruim 170 nationaliteiten en de helft van de bewoners met

een andere etnische achtergrond) en zijn mede ingegeven door het internationale karakter van de hoofdstad (hoofdkantoren, Informatie- en Communicatietechnologie (ICT), transportsector, haven).

### **7.3.7.2 Afdeling Control**

De afdeling heeft ten doel de politiechef te ondersteunen om in control te zijn op de operatie en op het gemandateerde beheer. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat, afhankelijk van de omvang van de afdeling, onder leiding van een teamchef of een bedrijfsvoeringsspecialist. De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 116 fte niet-operationele sterkte. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Inrichten en uitvoeren van de operational-controlfunctie binnen de eenheid ten behoeve van de politiechef.
- Opstellen van P&C-producten binnen de eenheid (waaronder beleidsplan, managementrapportage, jaarrapportage).
- Analyseren van en rapporteren over de prestaties van de Operatie en het gemandateerde beheer aan de politiechef en de korpsstaf.
- Ondersteunen van de integrale korpscontrol door samenwerking met de korpsstaf en het PDC.
- Coördineren, begeleiden en uitvoeren van operational audits en kwaliteitsprojecten ten behoeve van leren en verbeteren op basis van het auditplan.
- In samenwerking met de DRIO voorbereiden van de regionale briefing.
- Voorbereiden en begeleiden van de voortgangs- en managementgesprekken van de eenheid, het district en de teams.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en door gespecialiseerd medewerkers.

### **7.3.7.3 Afdeling Bestuursondersteuning**

De afdeling heeft ten doel de politiechef te ondersteunen in al zijn interne en externe overleggen. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat, afhankelijk van de omvang van de afdeling, onder leiding van een teamchef of een bedrijfsvoeringsspecialist. De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 342 fte, waarvan 11 fte operationele sterkte en 331 fte niet-operationele sterkte. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Regie voeren op, invullen van de ondersteuning van, en adviseren ten aanzien van alle interne en externe overleggen.
- Regie voeren op voor externen beschikbare informatie.
- Adviseren op en bewaken van de besluitvormingsprocessen.
- Ondersteunen van de politiechef ten behoeve van de medezeggenschap (bestuursondersteuningsrol, secretarisrol met betrekking tot de besluitvorming; de dienst HRM heeft daarnaast deskundigheidsondersteuning voor arbeidsvoorwaardelijke aspecten ter beschikking voor de eenheden).
- Behandelen van gemeenteraadvragen en input aanleveren voor Kamervragen.
- Regie voeren op representatie en werkbezoeken.
- Vervullen van de secretarisrol van diverse externe commissies.
- Ondersteunen in de samenwerking met veiligheidshuizen, veiligheidsregio's en andere allianties.
- Ondersteunen bij de integrale lokale veiligheidsplannen.
- Verlenen van overige ondersteuning bij niet-operationele verantwoordelijkheden van districts-, dienst- en teamleiding.
- Bestuurlijk-juridisch adviseren bij onder andere evenementen en advisering in beroepszaken met betrekking tot klachten, Wet Openbaarheid van Bestuur (WOB)- en korpscheftaken.
- Voeren van het secretariaat van de eenheidsleiding.
- Verzorgen van transport.

In de formatie van elke afdeling Bestuursondersteuning is 1 fte niet-operationele sterkte gelabeld voor de adviseur regioburgemeester, conform een afspraak tussen de minister en de regioburgemeesters hierover. Deze adviseur ondersteunt de regioburgemeester in zijn rol als vertegenwoordiger van alle burgemeesters in de eenheid richting het landelijk niveau en in diens rol als initiator en stimulator van veiligheidsontwikkelingen in een eenheid. Beheersmatig wordt deze adviseur binnen de

politieorganisatie ondergebracht, maar functioneel verzorgt de regioburgemeester de aansturing. De werkplek van de adviseur bepalen de regioburgemeester en politiechef in overleg.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, directiesecretaresse, secretariael medewerkers en chauffeurs.

#### 7.3.7.4 Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

De afdeling heeft ten doel de politiechef te ondersteunen in de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat, afhankelijk van de omvang van de afdeling, onder leiding van een teamchef of een bedrijfsvoeringsspecialist. De afdeling verricht alle screenings- en integriteitsonderzoeken voor de eigen eenheid (inclusief aspiranten) en het PDC. De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 284 fte, waarvan 149 fte operationele sterkte en 135 fte niet-operationele sterkte. Kerntaken van de afdeling zijn:

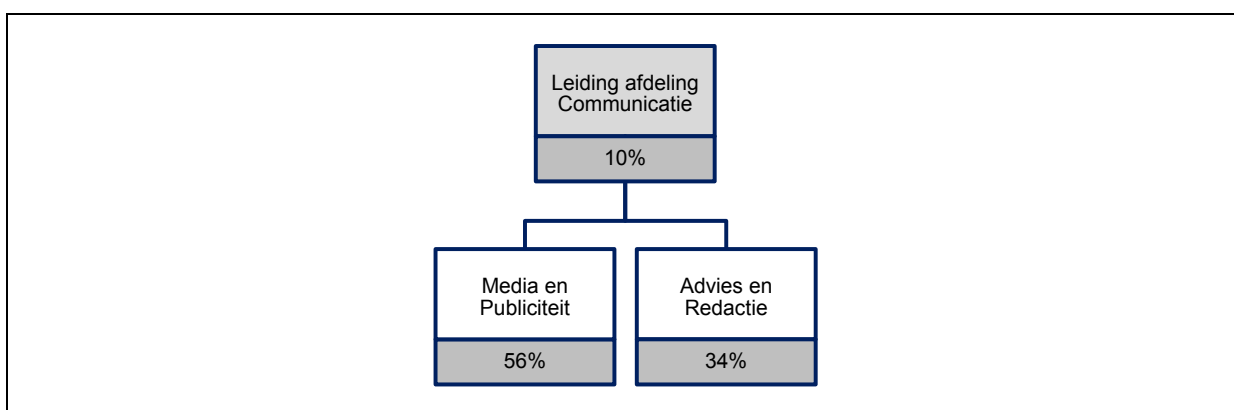
- Coördineren van de klachtbehandeling.
- Klachtbehandeling, inclusief bemiddeling en verzoening.
- Privacyfunctionaris.
- Coördineren en adviseren ten aanzien van preventie en integriteit met inhoudelijke aansturing van interne onderzoeken.
- Uitvoeren van disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken.
- Ondersteunen van de AIVD bij A-onderzoeken en uitvoeren van P-onderzoeken.<sup>107</sup>
- Uitvoeren van screenings en snelle naslag.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten, door bedrijfsvoeringsspecialisten en door secretariael medewerkers.

#### 7.3.7.5 Afdeling Communicatie

De afdeling bestaat uit de teams Media en Publiciteit en Advies en Redactie. De afdeling Communicatie valt hiërarchisch rechtstreeks onder de politiechef van de eenheid, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van de bedrijfsvoeringsspecialist. Deze coördinator wordt ondersteund door een communicatiemedewerker die tevens werkzaamheden verricht voor de gehele afdeling. De strategisch voorlichter of strategisch communicatieadviseur vervult de rol van plaatsvervanger. Gezien de beperkte omvang van de teams alsook de hiërarchische verantwoordelijkheid van de politiechef voor communicatie is op teamniveau geen vrijgestelde leidinggevende ingericht.

De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 192 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 52: organogram afdeling Communicatie

De communicatiefunctie in de eenheden is zo ingericht dat deze aansluit bij één centraal aangestuurd korps, mét sterke lokale inbedding. Communicatie richt zich op eenheidsgebonden

<sup>107</sup> Referenties hierbij zijn de mandaatrelatie met de AIVD, de WIV 2002 en/of de Wet veiligheidsonderzoeken.

veiligheidsvraagstukken. Activiteiten zijn nauw verbonden met het primaire proces. Binnen de eenheid dragen de communicatieprofessionals vanuit hun vak actief bij aan duurzame lokale en thematische verankering (zie tevens de directie Communicatie voor de inrichting van de communicatiefunctie binnen het korps § 6.4.7). De inrichting zorgt voor flexibiliteit en balans. De communicatiecapaciteit moet naar behoefte kunnen worden opgeschaald en afgeschaald: elk team heeft zijn eigen specialistische taken, maar als de situatie daarom vraagt is eenieder allround inzetbaar. Communicatiecapaciteit is multidisciplinair inzetbaar en deskundige expertise is dichtbij. Op het gebied van perswoordvoering is er een eenduidige aanpak.

### **Team Media en Publiciteit**

Het team draagt zorg voor de dagelijkse woordvoering binnen de eenheid, zowel in operationele woordvoering als in het ondersteunen van lijnchefs bij de woordvoering. Het team identificeert en monitort issues, onderhoudt contacten met media en ketenpartners en speelt een rol bij de berichtgeving rond crises en rampen. Het team zoekt in voorkomende gevallen afstemming met de directie Communicatie binnen de staf korpsleiding. Kerntaken van het team zijn:

- Proactief identificeren en monitoren van voor de eenheid relevante issues.
- Regie voeren op boodschappen.
- Adviseren en ondersteunen van de lijn bij media issues (intern en extern).
- Adviseren over inzet en toepassing van (sociale) media.
- Uitvoeren van operationele, tactische en strategische voorlichting.
- Woordvoering bij TGO, GBO en spraakmakende zaken.
- Verzorgen berichtgeving bij rampen en crises (samenwerking in Veiligheidsregio's, GRIP-situaties).
- Onderhouden contacten met media en ketenpartners.
- Zorg dragen voor mediawatching/monitoring/webcare.
- Uitvoeren van 24/7 perspiket.

Het team bestaat uit bedrijfsvoeringsspecialisten met een specialisatie in woordvoering.

### **Team Advies en Redactie**

Het team ondersteunt de lijn in de eenheid communicatief, adviseert bij TGO's, GBO's en spraakmakende zaken, alsook bij lokale en landelijke campagnes. Het team zet vragen en ideeën voor campagnes uit bij de dienst COM PDC. Kerntaken van het team zijn:

- Communicatief ondersteunen lijnchefs (intern/extern).
- Verzorgen opsporingscommunicatie.
- Zorg dragen voor communicatieadvies en ondersteuning TGO, GBO en spraakmakende zaken.
- Adviseren en ondersteunen bij lokale campagnes en uitrol campagnes vanuit PDC.
- Onderhouden contacten met ketenpartners.
- Adviseren en actualiseren internet, intranet, sociale media op eenheidsniveau.
- Input leveren vanuit de eenheid voor landelijke communicatieproducten.
- Uitvoeren van interne communicatie binnen de eenheid.
- Verzorgen van communicatieondersteuning van de verkeershandhavingsteams.
- Leveren van ondersteuning aan perspiket.

Het team bestaat uit bedrijfsvoeringsspecialisten die gespecialiseerd zijn in communicatie.

## **7.4 Samenwerking tussen de regionale eenheden**

De tien regionale eenheden zijn op een zo veel mogelijk identieke manier ingericht, hetgeen maximale waarborgen geeft voor een effectieve onderlinge samenwerking. Ofschoon elke eenheid primair in staat moet zijn om de politietaken binnen het eigen verzorgingsgebied zo veel mogelijk zelfstandig uit te voeren – al dan niet met ondersteuning van bijzondere producten en diensten die omwille van effectiviteit en efficiëntie centraal bij de landelijke eenheid zijn ingericht – dragen de eenheden voor bepaalde werkterreinen een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit geldt bijvoorbeeld bij de bestrijding van ondermijnende criminaliteit, waarbij zaken op basis van het toewijzingskader en door middel van sturing over de eenheden worden verdeeld.

Eenduidige effectieve operationele sturing draagt, ook in situaties waarbij eenheden worden geconfronteerd met omstandigheden die de eigenstandige mogelijkheden overstijgen, bij aan een adequate wijze van opschaling en samenwerking. Hiervan kan sprake zijn bij een situatie die zich in meer dan één van de eenheden gelijktijdig voordoet, dan wel zich van de ene naar de andere eenheid verplaatst; in dergelijke gevallen werken de betrokken OC's nauw met elkaar samen. Ingeval een regionale eenheid wordt geconfronteerd met een situatie die meer inzet vergt dan waarover men zelf beschikt, kan via het bevoegd gezag een beroep op onderlinge bijstand worden gedaan.

Voor elke vorm van samenwerking en afstemming tussen de regionale eenheden en/of met de landelijke eenheid is van belang dat wordt gewerkt vanuit één gezamenlijke informatiepositie.

## 8 INRICHTING LANDELIJKE EENHEID

### Expertise en intelligence gebundeld

#### 8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de organisatiestructuur en de werking van de landelijke eenheid uitgewerkt. In § 8.2 wordt de hoofdstructuur van de landelijke eenheid tot op dienstenniveau gepresenteerd. In § 8.3 volgt een beschrijving van de taken van de diensten van de landelijke eenheid tot op teamniveau, waarbij de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers zijn opgenomen. In de organogrammen is de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau weergegeven. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een beschrijving van de samenwerking tussen de regionale eenheden en de landelijke eenheid in § 8.4.

#### 8.2 Organisatiestructuur

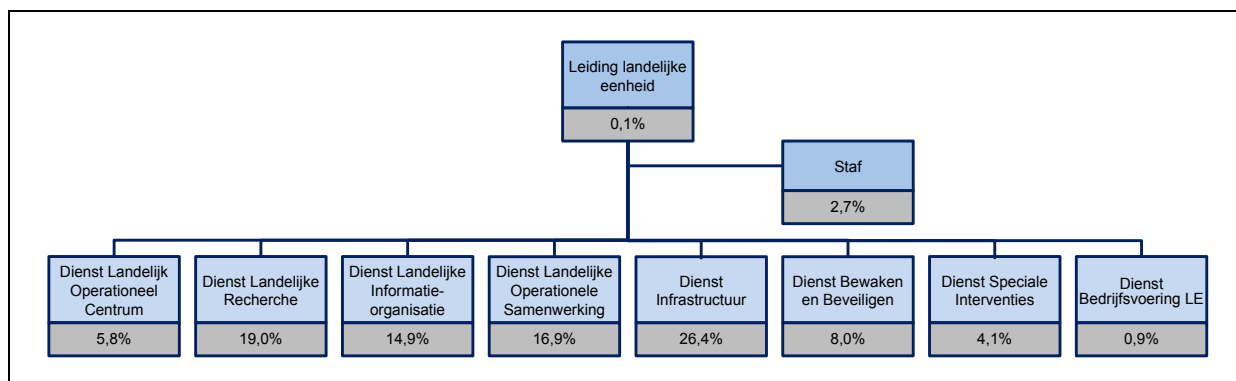
De politie kent één operationele landelijke eenheid. Waar de tien regionale eenheden een territoriale verantwoordelijkheid dragen, is de landelijke eenheid belast met de uitvoering van landelijke en specialistische politietaken. Daarnaast werkt de landelijke eenheid samen met de regionale eenheden bij het bieden van hoogwaardige operationele ondersteuning. De eenheid opereert vanuit locaties in binnen- en buitenland en beschikt over specialistische mensen, middelen en expertise.

De landelijke eenheid is omwille van de diversiteit aan disciplines ingedeeld in zeven operationele diensten en één dienst Bedrijfsvoering. De landelijke eenheid bestaat uit een eenheidsstaf, een dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC), een dienst Landelijke Recherche (DLR), een dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO), een dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS), een dienst Infrastructuur, een dienst Bewaken en Beveiligen (DB&B), een dienst Speciale Interventies (DSI) en een dienst Bedrijfsvoering landelijke eenheid (DBV LE) in de vorm van Planning en Capaciteitsmanagement. De leiding van de landelijke eenheid bestaat uit de politiechef, twee hoofden Operatiën (van wie één tevens de plaatsvervangend politiechef is) en een hoofd Bedrijfsvoering. De leiding van de landelijke eenheid, met de politiechef als eindverantwoordelijke, is verantwoordelijk voor de totale politiezorg die de landelijke eenheid levert.

De totale formatieve omvang van de landelijke eenheid bedraagt 4.900 fte, waarvan 4.634 fte operationele sterkte en 266 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op dienstniveau is weergegeven.<sup>108</sup>

In bijlage 3 wordt een factsheet weergegeven met de indeling en formatietoedeling tot op teamniveau.

#### Opbouw en organogram



figuur 53: organogram landelijke eenheid

<sup>108</sup> De Financial Intelligence Unit-Nederland (FIU) is niet opgenomen in het organogram. Er vindt nog nader overleg plaats over de positionering van de FIU. De formatieve omvang is vooruitlopend op de resultaten van dat overleg meegeteld bij de landelijke eenheid. De totale formatieve omvang van de FIU bedraagt 57 fte (1,2%).

De landelijke eenheid kent zelfstandige en ondersteunende taken. De zelfstandige taken liggen in hoofdzaak op het terrein van de aanpak van zware criminaliteit, terrorismebestrijding, bewaken en beveiligen en de aanpak van veiligheidsproblemen op de infrastructuur. De landelijke eenheid fungeert tevens voor internationale partners ten aanzien van de operationele samenwerking, informatie-uitwisseling en rechtshulp als één centraal aanspreekpunt indien voor het buitenland niet duidelijk is tot wie zij zich moeten richten (het zogeheten 'single point of contact'). Genoemde taken zijn georganiseerd in drie diensten: de DLR, de DB&B en de dienst Infrastructuur. De ondersteunende taken liggen in hoofdzaak op het terrein van specialistische rechercheondersteuning, specialistische forensische ondersteuning, intelligence en informatievoorziening, internationale politesamenwerking, interventie, luchtsteun, operationele ondersteuning en landelijke operationele coördinatie. Deze taken zijn georganiseerd in vier diensten: de DLOS, de DLIO, de DSI en de DLOC. Deze vier diensten leveren ondersteuning of werken in het verlengde van operaties die elders worden geïnitieerd: zowel in de landelijke als in de regionale eenheden. Omwille van efficiëntie, samenhang en de wens tot onderlinge verwevenheid en afhankelijkheid zijn de ondersteuningstaken niet gescheiden naar afnemers maar integraal georganiseerd, behoudens deconcentratie ten behoeve van territoriale spreiding.

De inrichting van de landelijke eenheid kent de volgende gelaagdheid: diensten met daarbinnen afdelingen, al dan niet organisatorisch opgebouwd uit teams.

#### Financial Intelligence Unit-Nederland (FIU)

De FIU vervult op nationaal en internationaal niveau taken ten behoeve van het voorkomen en bestrijden van criminaliteit, met name op het gebied van witwassen en de financiering van terrorisme. De FIU levert hiermee een bijdrage aan de integriteit van het Nederlandse financiële stelsel. Om haar taak te vervullen, verzamelt, registreert, bewerkt en analyseert de FIU de ongebruikelijke transacties die bij haar worden gemeld. Er worden nadere afspraken gemaakt met de minister van Veiligheid en Justitie, de minister van Financiën en de directeur FIU over de voorgenomen inbedding van de FIU (zie ook § 5.2.3). De totale formatieve omvang van de FIU bedraagt 57 fte, waarvan 52 fte operationele sterkte en 5 fte niet-operationele sterkte.

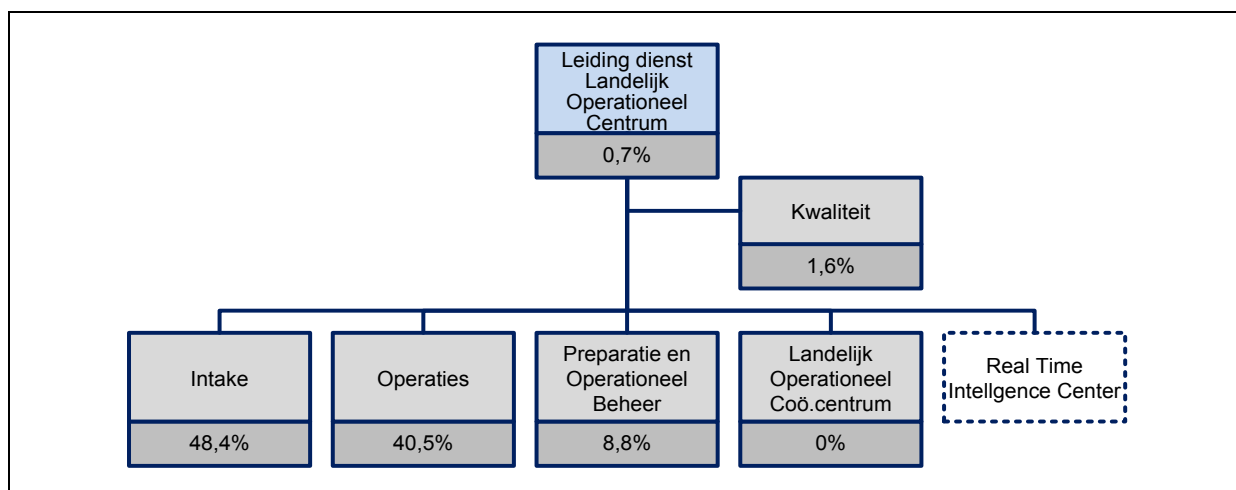
### **8.3 Kerntaken en inrichting diensten**

In de navolgende paragrafen wordt per onderdeel de inrichting van de landelijke eenheid in afdelingen en teams beschreven. Voor elk onderdeel is een korte beschrijving van de taken opgenomen.

#### **8.3.1 Dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC)**

De DLOC vormt het hart van de sturing van alle actuele operaties. De DLOC bestaat uit de afdelingen Intake, Operaties, Preparatie en Operationeel Beheer en het Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum (LOCC). De DLOC wordt ondersteund door een gedeconcentreerd informatieknoppunt vanuit de informatieorganisatie, het Real Time Intelligence Center (RTIC). De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd). Onder het diensthoofd is een staf Kwaliteit ingericht. Het diensthoofd DLOC is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 284 fte, waarvan 278,5 fte operationele sterkte en 5,5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

## Organogram DLOC



figuur 54: organogram DLOC

Het LOCC maakt formatief geen deel uit van de formatie van de landelijke eenheid. Financiering van het LOCC vindt separaat via de Nationaal Coördinator Terrorisme en Veiligheid (NCTV) naar de landelijke eenheid plaats.

### Kerntaken DLOC

De DLOC opereert vanuit een landelijk operationeel beeld van de actuele veiligheidssituatie in en rondom Nederland, lopende operaties van de landelijke eenheid en lopende regio-overstijgende operaties.<sup>109</sup> Aan de hand van dit beeld stuurt de DLOC bij wanneer de actuele veiligheidssituatie daarom vraagt. Dit geschiedt in nauwe samenhang met de Operationele Centra (OC's) van de betrokken regionale eenheden, waarmee de DLOC permanent in verbinding staat. De afdelingen Intake en Operaties richten zich op de actualiteit en op lopende operaties.

De DLOC voert bij een afwijking van het normale patroon de operationele regie tijdens de eerste fase op de aansturing van de operatie, tot het moment dat die aansturing in een reguliere of specifieke commandolijn belegd kan worden (bijvoorbeeld Staf Grootchalig en Bijzonder Optreden, SGBO of team Grootchalige Opsporing (TGO)). Vanuit overzicht en samenhang monitort de DLOC alle actuele operaties. De dienst ondersteunt, alarmeert, coördineert bij samenloop en kan naar behoefte bijsturen ter vergroting van de heterdaadkracht, overnemen of opschalen.

Tevens werkt de DLOC met een verwacht toekomstbeeld, enerzijds gebaseerd op aanstaande evenementen en potentiële dreigingen en anderzijds op de operationele agenda. Daartoe worden risicoanalyses van gebeurtenissen en evenementen gemaakt. Op basis daarvan worden aanstaande dreigingen en geplande operaties in samenhang beschouwd en is het mogelijk om bij te sturen en zodoende de slagkracht op voorhand af te stemmen op de verwachte veiligheidssituatie. De DLOC monitort en faciliteert de preparatie van operaties van de landelijke eenheid en van grootschalige, vaak bovenregionale veiligheidsvraagstukken die om politiebredte en/of multidisciplinaire oplossingen vragen. De afdeling Preparatie en Operationeel beheer en het LOCC hebben hun blik op de nabije toekomst gericht. Samen met de DLIO verzorgen en bewaken zij het toekomstige, operationele beeld. In relatie tot de nationale crisisbeheersingsstructuur vindt nadere afstemming met het LOCC plaats.

#### 8.3.1.1 Kwaliteit

De staf Kwaliteit verzorgt het procesmanagement ten behoeve van de 112- en Rijksalarmcentrale (RAC). De totale formatieve omvang bedraagt 4,5 fte, waarvan 3 fte operationele sterkte en 1,5 fte niet-operationele sterkte. De taken binnen de staf worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

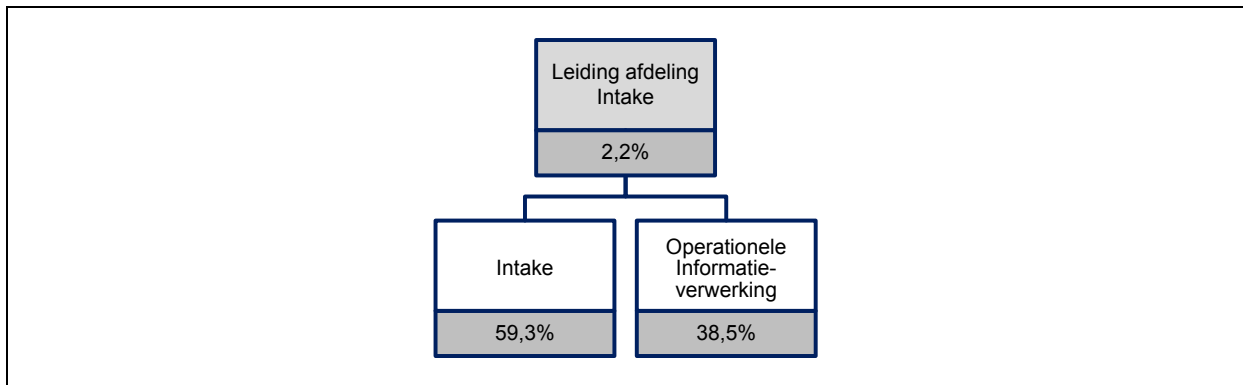
<sup>109</sup> De beleidsmatige aansturing van het proces van de RAC vindt plaats vanuit de NCTV.



### 8.3.1.2 Afdeling Intake

De afdeling is belast met het aannemen en doorgeleiden van mobiele 112-oproepen, het aannemen en uitvoeren van 144-meldingen en de administratieve verwerking van operationele informatie. De afdeling bestaat uit de teams Intake en Operationele Informatieverwerking. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 137,5 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 55: organogram DLOC - afdeling Intake

#### Team Intake

Kerntaken van het team zijn:

- Aannemen, filteren en doorgeleiden van alle mobiele 112-oproepen.
- Aannemen en uitvoeren van 144-meldingen.
- Activeren van directe luchtsteun en daarmee in voorkomende gevallen verhogen van de interventiesnelheid van de 112-centrale (zogenoemde Rode Knop-procedure).
- Uitvoeren van taken ten behoeve van de regionale eenheden, zoals het restbelverkeer van het Landelijk Telefoonnummer Politie en de Opsporingstiplijn.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert Intake en Service. De taken binnen het team worden uitgevoerd door generalisten, medewerkers en assistenten Intake en Service.

#### Team Operationele Informatieverwerking

Kerntaken van het team zijn:

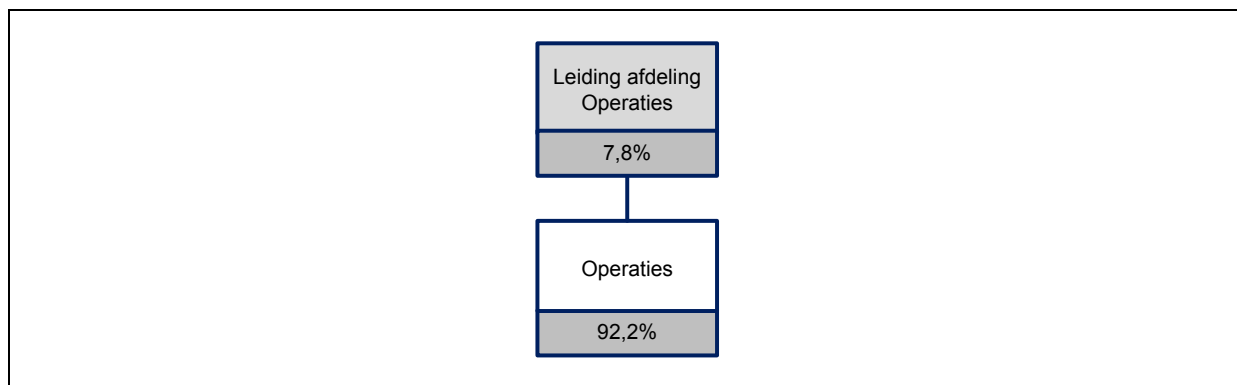
- Leveren van een bijdrage aan een actueel operationeel beeld.
- Administratief verwerken en vastleggen van operationele informatie in alle standaardsystemen van de politie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert Intake en Service. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een operationeel specialist en medewerkers en assistenten Intake en Service.

### 8.3.1.3 Afdeling Operaties

De afdeling beschikt over een actueel landelijk operationeel beeld. Dit beeld beslaat de actuele veiligheidssituatie in (en rondom) Nederland, de lopende operaties van de landelijke eenheid en bovenregionale operaties. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 115 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 56: organogram DLOC - afdeling Operaties

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Ondersteunen 24/7 van de eenheden op straat.
- Monitoren van de actuele veiligheidssituatie en de lopende operaties.
- Verbinden van de verschillende operaties van de landelijke eenheid met die binnen de regionale eenheden wanneer de actualiteit daarom vraagt.
- Activeren, in geval van ernstige 'afwijkingen in het normale patroon', van de opschaling.
- Leiden van de Operatiën in het 'eerste uur' bij plotselinge opschaling en regio-overschrijdende inzet.
- Coördineren van grensoverschrijdende observaties.

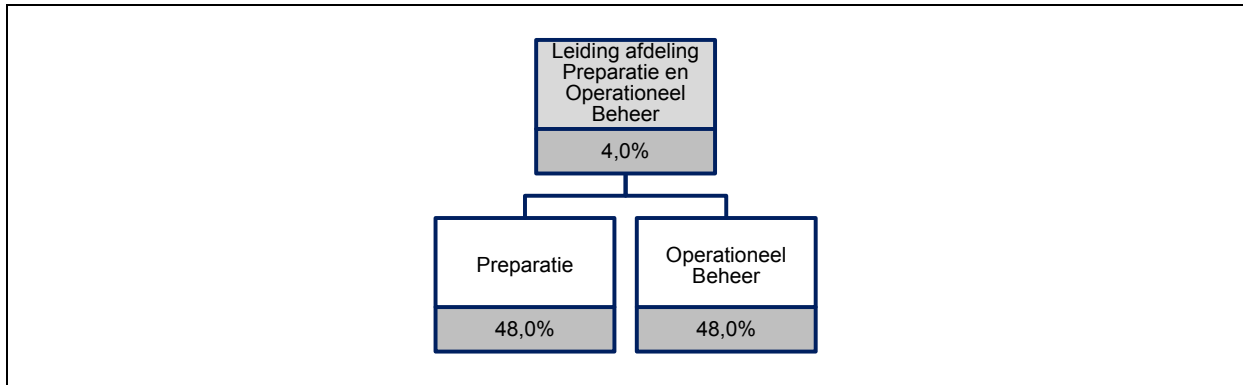
De taken in de ondersteuning en aansturing van eenheden op straat worden uitgevoerd door senioren en generalisten meldkamer. De operationele aansturing is belegd bij operationeel experts Gebiedsgebonden Politie (GGP) (Officier van Dienst (OvD)-blauw) en operationeel experts tactische opsporing (OvD-grijs). Daarnaast sturen operationeel experts intelligence (OvD-I, Informatie) de informatieondersteuning vanuit het RTIC aan; deze vallen beheersmatig onder de DLIO. Deze drie OvD's vervullen permanent (24/7) een rol in het monitoren van de actualiteit, het verbinden van de operaties en het activeren van de opschaling indien de situatie daarom vraagt. Vanuit inzicht en overzicht kunnen zij (eventueel in overleg met de betrokken operationele leidinggevende) interventies plegen. Zij hebben contact met de regionale OC's om de operaties van de regionale eenheden en de landelijke eenheid op elkaar af te stemmen of met elkaar te verbinden.

Tevens is permanent een Hulpofficier van Dienst (HOvD) aanwezig om, indien nodig, tactische keuzes te maken die in de breedte de operaties van de politie aangaan; deze functie wordt vervuld door operationeel specialisten. Indien de situatie erom vraagt, kan de HOvD beslissen om lopende operaties af te breken of bij te stellen. Hij heeft – hetzij rechtstreeks, hetzij via het team Informatie Knooppunt Korpsleiding (DLIO) – een directe lijn met de korpsleiding. In geval van plotselinge opschaling en bij regio-overstijgende inzetten leidt de HOvD gedurende het 'eerste uur' de Operatiën.

#### 8.3.1.4 Afdeling Preparatie en Operationeel Beheer

De afdeling stelt samen met de DLIO en het LOCC (zie § 8.3.1) het toekomstige, operationele beeld samen. De afdeling monitort en faciliteert de preparatie van de landelijke eenheid en van (grootschalige/bovenregionale) veiligheidsvraagstukken die om een gezamenlijke politieoplossing vragen. Daarnaast behandelt de afdeling alle verzoeken om (monodisciplinaire) politiebijstand die conform artikel 56 e.v. van de Politiewet door tussenkomst van het LOCC uit de eenheden komen. De afdeling bestaat uit de teams Preparatie en Operationeel Beheer en staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 25 fte, waarvan 22 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 57: organogram DLOC - afdeling Preparatie en Operationeel Beheer

### Team Preparatie

Kerntaken van het team zijn:

- Bijeenbrengen van relevante operationele, tactische en strategische leidinggevenden en hen helpen bij de ontwikkeling en realisatie van interventieconcepten en de voorbereiding op vormen van grootschalig en bijzonder optreden.
- In stand houden van de Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGBO); deze instandhouding behelst de opleiding, training en oefening van leden van die staven en van leidinggevenden die een rol spelen in lichtere vormen van opschaling.
- Opstellen van de operationele agenda van morgen, aan de hand waarvan de medewerkers van de afdeling Operaties de volgende dag worden gebriefd.
- Zorg dragen voor de afhandeling van monodisciplinaire bijstandsverzoeken.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

### Team Operationeel Beheer

Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor het gereed zijn van de commandofaciliteiten voor het beoogde gebruik.
- Zorg dragen voor het inregelen van de verbindingen/beelddistributie/sensoren conform plan.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert meldkamer. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren politie technische en generalisten politie technische.

### 8.3.1.5 Afdeling Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum

De afdeling opereert onder het gezag van de NCTV. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een (gedetacheerde) teamchef (politie) of leidinggevende van een partner uit de veiligheidsketen. De afdeling fungeert als centraal loket voor bijstandsverzoeken.

De afhandeling van monodisciplinaire bijstandsverzoeken binnen de politie is in handen van de afdeling Preparatie en Operationeel Beheer van de DLOC. Het LOCC werkt integraal samen met deze afdeling wanneer bovenregionale veiligheidsvraagstukken vragen om multidisciplinaire oplossingen. De taken binnen het LOCC worden uitgevoerd door tijdelijk gedetacheerde medewerkers, medewerkers die afkomstig zijn van verschillende organisatieonderdelen binnen het korps en van partners in de veiligheidsketen (gemeenten, veiligheidsregio's, brandweer, Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen (GHOR) en het ministerie van Defensie). De taken van het LOCC liggen op het gebied van multidisciplinaire informatievoorziening, bijstandscoordinatie en advisering om bij (dreigende) (inter)nationale incidenten, rampen, crises en grootschalige evenementen te komen tot een efficiënte en samenhangende inzet van mensen, middelen en expertise. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Multidisciplinair prepareren ter bestrijding van rampen en crisis.
- In stand houden van de Landelijke Operationele Staf (LOS).
- Operationeel adviseren en multidisciplinaire bijstandscoordinatie, inclusief het vormen van een centraal loket.

- Opstellen van een actueel multidisciplinair landelijk operationeel beeld en actuele situatierapporten.

Voor een nadere uitwerking van het gezag en de sturing wordt verwezen naar § 5.2.4.

### 8.3.1.6 Real Time Intelligence Center

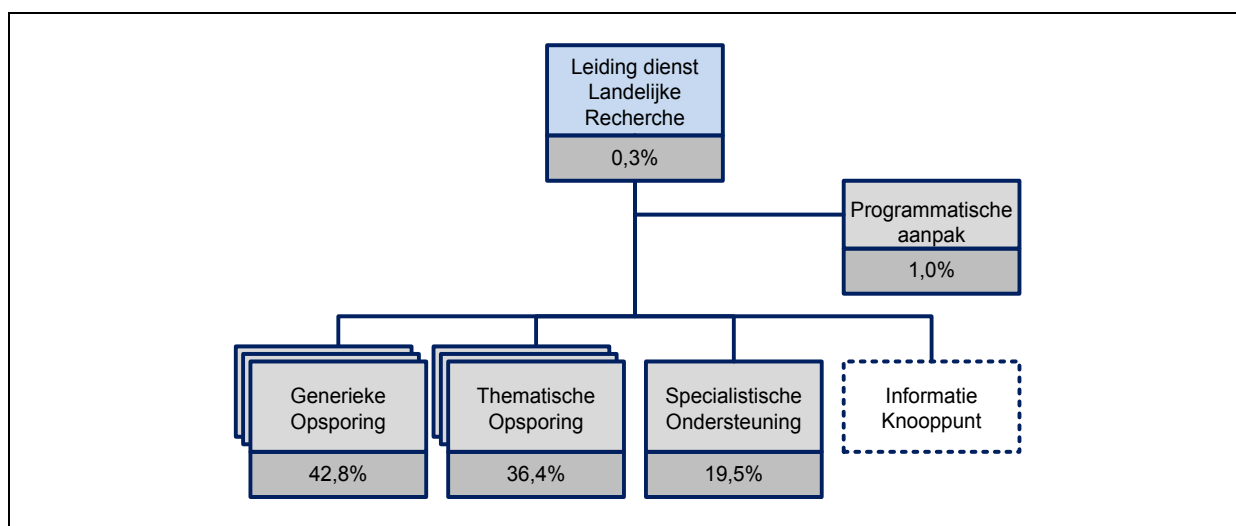
Het DLOC wordt ondersteund door een gedeconcentreerd informatieknooppunt van de DLIO: het RTIC. Door het RTIC worden politie-eenheden in het veld 24/7 gevraagd en ongevraagd voorzien van relevante operationele informatie. Zo kan het RTIC bij het uitgeven van een melding door de meldkamer direct cruciale informatie over het object, de locatie en eventueel daarbij betrokken personen meegeven. Daardoor komt de politie beter geïnformeerd ter plaatse, hetgeen de kwaliteit van de hulpverlening en niet in de laatste plaats ook de veiligheid van de politiefunctionaris en derden ten goede komt. Het RTIC kan daartoe politiestructuren, open bronnen en sociale media raadplegen en de daaruit gedestilleerde informatie real time verstrekken aan medewerkers en leidinggevenden in het veld. De inrichting van het RTIC is beschreven in § 8.3.3.

### 8.3.2 Dienst Landelijke Recherche (DLR)

De DLR bestaat uit drie afdelingen Generieke Opsporing, drie afdelingen Thematische Opsporing en een afdeling Specialistische Ondersteuning. De DLR wordt ondersteund door een team Informatie Knooppunt dat formatief is ingericht bij de DLIO. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend diensthoofd). Onder de dienstleiding is een staf Programmatische Aanpak ingericht. Het diensthoofd DLR is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden, de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 931 fte, waarvan 930 fte operationele sterkte en 1 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.

#### Organogram DLR



figuur 58: organogram DLR

#### Kerntaken DLR

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 DLR werkt vanuit een totaalinzicht en met een programmatische

aanpak aan de strategische bestrijding van zware criminaliteit. De DLR voert zijn taken uit in nauwe samenwerking met het Landelijk Parket.

De bestrijding van ondermijnende criminaliteit en High Impact Crime (HIC) vindt in samenhang en in samenwerking met de opsporing van de regionale eenheden en andere opsporingspartners plaats. De verdeling van zaken geschiedt aan de hand van het nationale toewijzingskader. De DLR treedt voorts op als nationale opsporingsinstantie bij zaken waarbij Nederlandse ingezetenen of eigendommen buiten de landsgrenzen betrokken zijn bij (of doelwit zijn van) aanslagen of zware georganiseerde criminaliteit.

De DLR heeft zijn taken deels generiek, deels thematisch ingericht. De generieke afdelingen richten zich op aandachtsgebieden als drugs (heroïne, cocaïne, synthetische drugs en hennep), mensenhandel, terrorisme en Hollandse netwerken. De thematische afdelingen zijn ingericht aan de hand van de thema's High Tech Crime (HTC), kinderporno en kinderseksuïerisme, milieu, financieel-economische criminaliteit en fraude, internationale misdrijven, alsmede de opsporing van voortvluchtige veroordeelden en van voortvluchtige TBS'ers.

Bij de bestrijding van georganiseerde criminaliteit en ideologische misdaad is het van cruciaal belang dat de DLR voortdurend kan beschikken over real time intelligence. Een optimale verbinding van informatie, kennis, expertise en inlichtingen is beschikbaar op de plaats en het moment waarop daar behoefte aan is en aan diegene die daartoe bevoegd is. Op die wijze kan de DLR continu op de actualiteit inspelen, haar strategie desgewenst aanpassen en haar activiteiten in samenhang met elkaar regisseren. De afdeling Informatie Knooppunt DLR van de DLIO voorziet hierin.

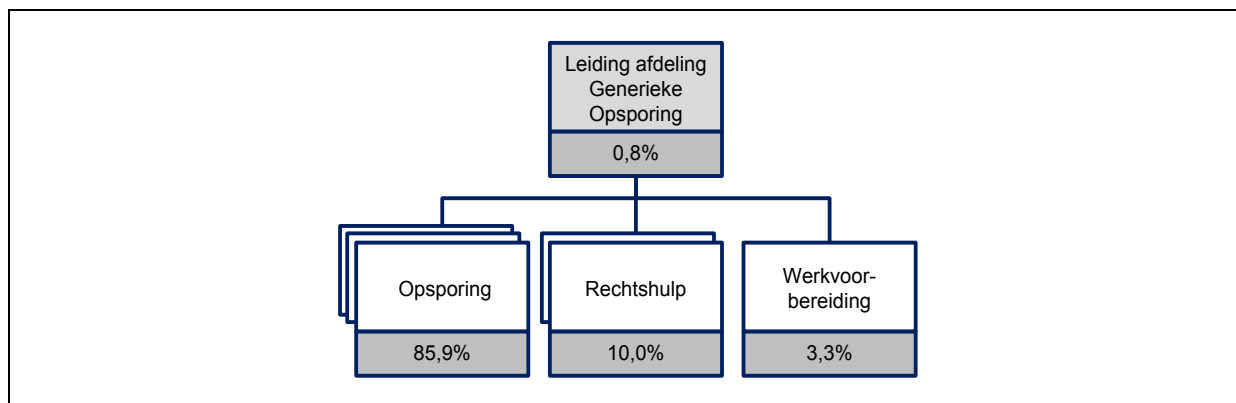
### 8.3.2.1 Programmatische aanpak

Naast de sturing via de lijn (dienst - afdeling - team) wordt gestuurd op de inhoud van programma's, die worden opgesteld op basis van onderwerpen uit de Nationale Intelligence Agenda en de daaruit voortkomende thema's, aandachts- en resultaatgebieden. De staf Programmatische Aanpak richt zich op de binnen de programma's te behalen doelen, de verbinding tussen alle spelers binnen de programma's en op de verbinding tussen de verschillende programma's binnen de Nederlandse politie. De totale formatieve omvang bedraagt 9 fte operationele sterkte. De programmamanagers worden ondersteund door operationeel specialisten.

### 8.3.2.2 Afdelingen I, II en III Generieke Opsporing

De generieke opsporingstaak binnen de DLR is met het oog op schaalgrootte organisatorisch ingericht in drie robuuste afdelingen. Binnen deze afdelingen zijn opsporingsteams ingericht. Als uitgangspunt geldt dat de teams breed inzetbaar, robuust en slagvaardig zijn en kunnen beschikken over alle dagelijks benodigde onderzoeksondersteuning, zoals financiële en digitale expertise. De afdelingen beschikken alle over dezelfde functionaliteiten, met dien verstande dat binnen twee van de afdelingen een team Internationale Rechtshulp is ingericht. Voorts is binnen één van de afdelingen een team Werkvoorbereiding ingericht, dat alle drie de afdelingen ondersteunt. Elke afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 398 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 59: organogram DLR - afdeling I, II en III Generieke Opsporing

### **Teams Opsporing**

Kerntaak van de teams is:

- Bestrijden van ondermijnende criminaliteit en HIC op de volgende aandachtsgebieden:
  - Drugs (heroïne, cocaïne, synthetische drugs en hennep).
  - Terrorisme en extremisme.
  - Mensenhandel.
  - Hollandse netwerken.
  - Bestuurlijke aanpak.

De teams worden operationeel aangestuurd door operationeel specialisten. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts tactische opsporing, senioren intelligence, senioren en generalisten tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

### **Teams Rechtshulp**

Binnen twee generieke afdelingen is een team Rechtshulp ingericht. Deze teams hebben gelabelde capaciteit voor strafrechtelijk onderzoek in het kader van rechtshulpverzoeken; daarnaast kunnen rechtshulpverzoeken ook binnen de overige generieke teams worden opgevolgd. De teams werken nauw samen met de dienst Infrastructuur. Kerntaken van de teams zijn:

- Opvolgen van rechtshulpverzoeken en snelle, korte interventies: het betreft verzoeken die complex zijn, passen binnen een thema van de DLR of niet direct aan een regionale eenheid zijn toe te wijzen.
- Inzetten als snelle interventieteams.

De teams worden operationeel aangestuurd door operationeel specialisten. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing, senioren intelligence en assistenten Intake en Service.

### **Team Werkvoorbereiding**

Kerntaak van het team is:

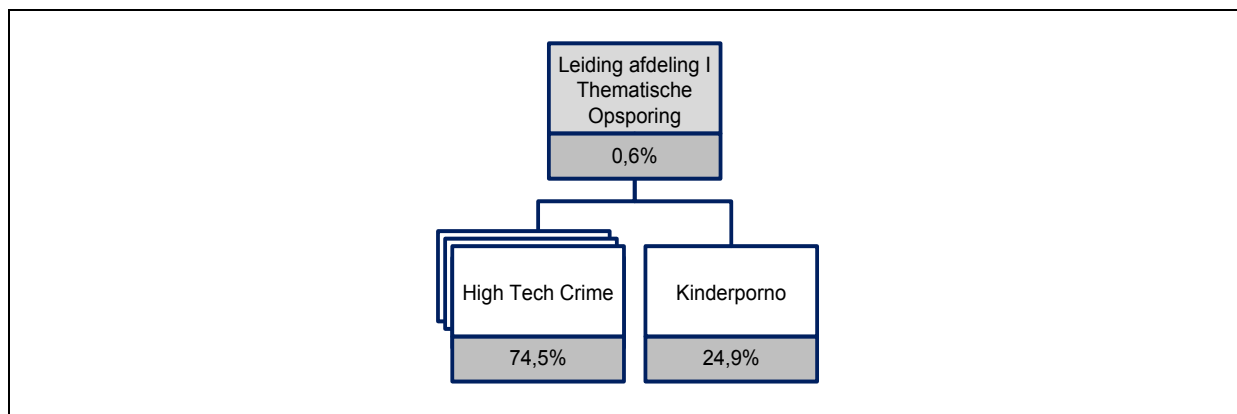
- Werk- en projectvoorbereiding ten behoeve van de generieke opsporingsteams en rechtshulpteams.

Het team werkt samen met de afdeling Informatie Knooppunt DLR binnen de DLIO. De werk- en projectvoorbereiding ten behoeve van de thematische opsporing vindt plaats binnen de thematische teams zelf.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en senioren tactische opsporing.

### **8.3.2.3 Afdeling I Thematische Opsporing: High Tech Crime / Kinderporno**

De afdeling bestaat uit de teams HTC en Kinderporno en staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 161 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 60: organogram DLR - afdeling I Thematische Opsporing

### Teams High Tech Crime

De capaciteit High Tech Crime is verdeeld over drie opsporingsteams en één team is belast met de werkvoorbereiding en algemene themagerichte taken. Kerntaken van het team zijn:

- Digitale recherche-expertise en uitvoeren van onderzoeken waarbij de digitale infrastructuur niet alleen als middel maar ook als doel van de zware internationale georganiseerde misdaad geldt en die qua aard een innovatief karakter hebben.
- Uitleten van de opgedane expertise voor breder gebruik binnen de politie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door operationeel specialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts en senioren tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

### Team Kinderporno

Kerntaken van het team zijn:

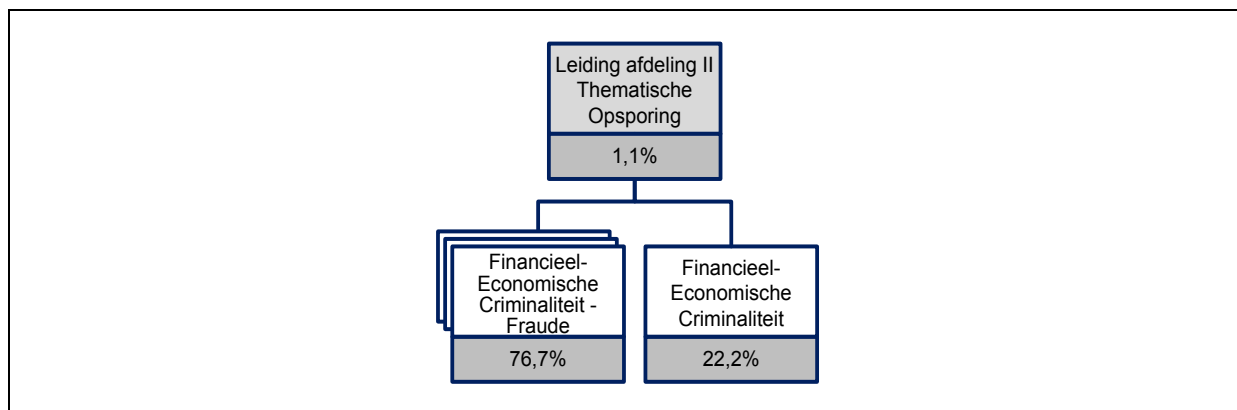
- Innovatie en specialistische taken (techniek, internetsurveillance).
- Uitsorteren van nieuw beeldmateriaal, waaronder slachtofferidentificatie, dat op internet wordt veiliggesteld.
- Opsporen op internet van zaken (onder andere bijdragen aan internationale zaken).
- Onderhouden van relaties met derden, zoals het buitenland (intake in/uit en samenwerking met Europol en Interpol) en private partijen.
- Leveren van een bijdrage aan internationale onderzoeken.
- Internationaal samenwerken in het kader van kinderseksuïerisme.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts en senioren tactische opsporing, senioren intelligence en generalisten en assistenten Intake en Service.

### 8.3.2.4 Afdeling II Thematische Opsporing: Financieel-Economische Criminaliteit - Fraude

De afdeling voert zelfstandig onderzoeken uit op ondermijning inzake financieel en economisch gebied. De onderzoeken zijn gericht op het inzichtelijk maken van veelal ongewenste financiële stromen en de nadelige neveneffecten daarvan, het frustreren van criminele samenwerkingsverbanden (CSV's) en hun criminele activiteiten middels inbreuk op de middenstroom, het ontnemen van door criminele activiteiten verkregen geld en goederen, het verkrijgen van bewijslast op grond van financieel-economische aspecten, witwassen en zware vormen van fraude. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. Binnen de afdeling zijn drie gelabelde Financieel-Economische Criminaliteit - Fraude (FinEc - Fraude) teams ingericht. Daarnaast is een FinEc-team ingericht dat zich richt op het gezamenlijk uitvoeren van rechercheonderzoeken met de Fiscale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (FIOD). De teams worden aangestuurd door operationeel specialisten.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 90 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 61: organogram DLR - afdeling II Thematische Opsporing

### Teams Financieel-Economische Criminaliteit - Fraude

Kerntaken van de teams zijn:

- Uitvoeren van de meer complexe witwasonderzoeken in relatie tot ondermijnende vormen van criminaliteit.
- Inzet bij de meer complexe fraudezaken.

De teams worden operationeel aangestuurd door operationeel specialisten. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing. Binnen de teams wordt ook een accountant geplaatst in de functie van operationeel specialist.

### Team Financieel-Economische Criminaliteit

Kerntaken van het team, in samenwerking met de FIOD, zijn:

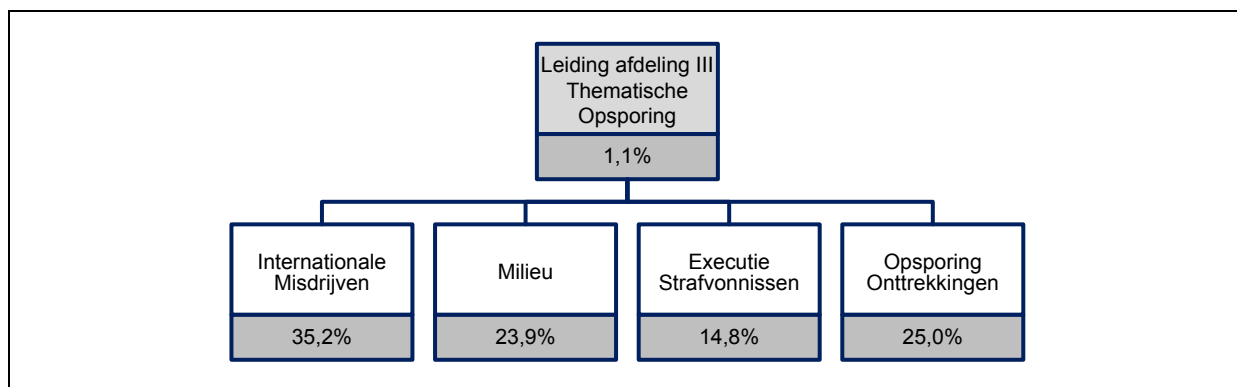
- Uitvoeren van de meer complexe witwasonderzoeken in relatie tot ondermijnende vormen van criminaliteit.
- Inzet bij de meer complexe fraudezaken.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing.

### 8.3.2.5 Afdeling III Thematische Opsporing: Internationale Misdrijven, Milieu, Team Executie Strafvonnissen (TES), Team Opsporing Onttrekkingen

De afdeling bestaat uit de teams Internationale Misdrijven, Milieu, Executie Strafvonnissen en Opsporing Onttrekkingen. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 88 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 62: organogram DLR - afdeling III Thematische Opsporing



### **Team Internationale Misdrijven**

Kerntaak van het team is:

- Bijdragen aan de ketenbrede aanpak van internationale (oorlogs)misdrijven.

Het team werkt nauw samen met de Immigratie- en Naturalisatiedienst, het Landelijk Parket en andere partners in Nederland en daarbuiten. Binnen het team is samen met de partners een virtueel expertisecentrum ingericht.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts en senioren tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

### **Team Milieu**

Kerntaak van het team is:

- Uitvoeren van onderzoeken naar milieucriminaliteit met een ondermijnd karakter en nadrukkelijke internationale context.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

### **Team Executie Strafvonnissen**

Kerntaak van het team is:

- Opsporen van onherroepelijk veroordeelde personen zonder bekende verblijfplaats in Nederland met een 'tegoed' van minimaal 120 dagen gevangenisstraf, die op vrije voeten zijn.

Het team bestaat uit medewerkers van politie en justitie en wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

### **Team Opsporing Onttrekkingen**

Kerntaak van het team is:

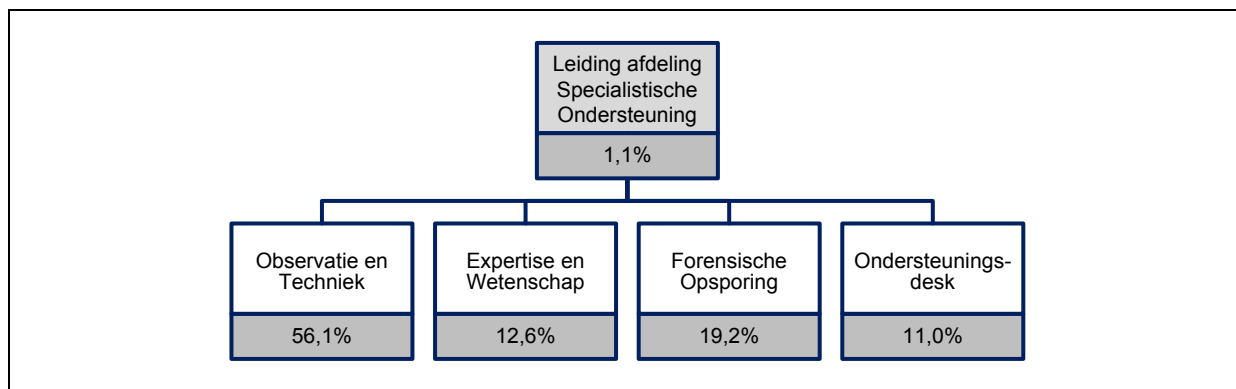
- Opsporen en aanhouden van onttrokken en ongeoorloofd afwezige TBS'ers, Pij'ers (Plaatsing in een Inrichting voor Jeugdigen), gedetineerden en preventief gehechten.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

### **8.3.2.6 Afdeling Specialistische Ondersteuning**

De afdeling bestaat uit de teams Observatie en Techniek, Expertise en Wetenschap, Forensische Opsporing en een Ondersteuningsdesk. De afdeling staat vanwege de complexiteit en de omvang onder leiding van twee teamchefs van wie één de eindverantwoordelijkheid draagt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 182 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 63: organogram DLR - afdeling Specialistische Ondersteuning

De taken op het gebied van bewaken en beveiligen die qua expertise in het verlengde liggen van de specialistische ondersteuning zijn ondergebracht bij de DB&B. Het betreft hier de ontwikkeling, het beheer en de inzet van technische beveiligingsmaatregelen ten behoeve van personen, objecten en diensten op aanwijzing van de NCTV, alsmede de advisering daarover.

### Team Observatie en Techniek

Het team is integraal en multidisciplinair georganiseerd en levert producten en diensten die onderscheidend zijn van en complementair zijn aan het reguliere observatieproces, zoals dat door de zelfregulerende researcheteams wordt uitgevoerd. Kerntaken van het team zijn:

- Leveren van specialistische ondersteuning; deze wordt in taken gescheiden volgens de BRO (basisrechercheondersteuning)-SRO (specialistische rechercheondersteuning)-matrix en komen daarmee overeen met de indeling binnen de regionale eenheden, waarbij de BRO-taken binnen de DLR worden belegd. De SRO-taken worden uitgevoerd door de DLOS.
- Leveren van diverse vormen van observatie en plaatsingen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door drie operationeel specialisten die onder directe aansturing van één van de twee teamchefs van de afdeling Specialistische Ondersteuning functioneren. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts Observatie en Techniek, senioren en generalisten Observatie en assistenten Intake en Service.

### Team Expertise en Wetenschap

Binnen het team zijn wetenschappers en experts ondergebracht die hun taken dagelijks verrichten binnen een vast aandachtsgebied van de DLR of dagelijks ondersteuning verlenen aan de verschillende onderzoeksteams en werkvoorbereiding (waaronder de gedragskundigen en digitaal experts). Kerntaak van het team is:

- Vanuit wetenschappelijke en andere expertise bijdragen aan rechercheonderzoeken van de DLR.

Het team staat onder directe aansturing van de tactisch leidinggevende van de afdeling Specialistische Ondersteuning (teamchef). De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en senioren tactische opsporing.

### Team Forensische Opsporing (FO)

Het team ondersteunt de opsporingsonderzoeken die binnen de DLR en de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> lijns opsporing binnen de dienst Infrastructuur worden uitgevoerd. Kerntaak van het team is:

- Uitvoeren van basis forensisch researchewerk binnen de werkprocessen van de 1e en 2e lijns opsporing en de DLR.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten forensische opsporing en medewerkers Intake en Service.

De FO-taakstelling is, naast in dit team, tevens ondergebracht in de afdeling Landelijk Forensisch Service Centrum (LFSC) binnen de DLOS. Voor een nadere toelichting op de taakverdeling/samenwerking met FO binnen de landelijke eenheid wordt verwezen naar § 8.3.4.

### **Ondersteuningsdesk**

De ondersteuningsdesk omvat de taakvelden interceptiecoördinatie, kwaliteit en organisatie en inzet en coördinatie. Kerntaken van het team zijn:

- Fungeren als intermediair tussen de opsporingsteams van zowel de DLR als de 2<sup>e</sup> lijns opsporing binnen de dienst Infrastructuur en de afdeling Interceptie en Sensing binnen de DLOS.
- Borgen van rechercheprocessen, uitvoeren van audits, initiëren en verzorgen van trainingen, vervullen van de rol van gegevensbeheerder en vormen van de brug naar landelijke organisaties die de kwaliteit in de opsporing bewaken. Zorg dragen voor uniformering van werkwijzen en opsporingsprocessen binnen de opsporing van de landelijke eenheid.
- Overzicht behouden op alle lopende onderzoeken, samen laten komen van alle acties en inzetaanvragen voor ondersteuning, uitvoeren van de ondersteuning van overleggen, verzorgen van ondersteunende taken voor opschalingen. Ten behoeve van de Operatie vindt de prioritering en coördinatie op de organisatie en uitvoering van inzetten en interventies plaats. De functionaliteit vormt de verbinding tussen de operationele dienst DLR en het coördinerende en 'entiteitverbindende' DLOC.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten, senioren en generalisten tactische opsporing en senioren, medewerkers en assistenten Intake en Service.

#### **8.3.2.7 Informatie Knooppunt**

Door de DLIO wordt voorzien in een afdeling Informatie Knooppunt ten behoeve van de DLR. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 8.3.3.

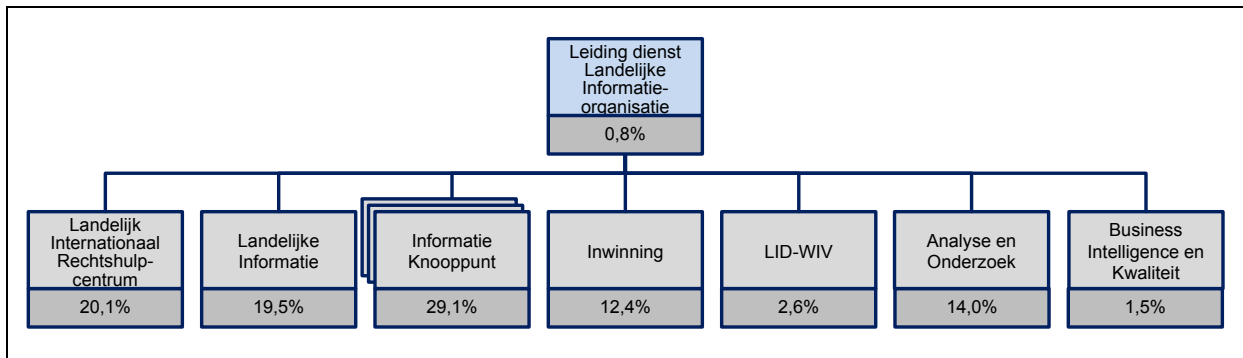
### **8.3.3 Dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO)**

De organisatiestructuur van de DLIO is op hoofdlijnen identiek aan die van de DRIO's binnen de regionale eenheden. Hierdoor zijn synergie, samenwerking, informatie-uitwisseling en informatiecoördinatie gewaarborgd. Op onderdelen kent de DLIO, gerelateerd aan specifieke taken van de landelijke eenheid, een aantal specifieke functionaliteiten die niet binnen de DRIO's zijn ingericht.

De DLIO bestaat uit de afdelingen Landelijk Internationaal Rechtshulpcentrum (LIRC), Landelijke Informatie, Informatie Knooppunten, Inwinning, Landelijke Informatiedienst - Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (LID-WIV), Analyse en Onderzoek en Business Intelligence en Kwaliteit. Aanvullend is vanuit de DLIO een viertal gedeconcentreerde informatieknooppunten ingericht bij andere operationele diensten van de landelijke eenheid, te weten de DLR, de DLOS, de dienst Infrastructuur en de DB&B. In de DRIO's van de regionale eenheden is gekozen voor één afdeling Informatie Knooppunten met daaronder per dienst een team. Vanwege de omvang van de knooppunten, de complexiteit van het werk daarbinnen en de eigenheid van de specifieke werkomgeving waarbinnen elk knooppunt opereert, zijn de informatieknooppunten bij de DLIO op het niveau van afdelingen ingericht. Daarnaast is gedeconcentreerd een informatieknooppunt voor de korpsleiding ingericht vanuit de afdeling Landelijke Informatie. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend diensthoofd). Het diensthoofd DLIO is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 727,5 fte, waarvan 718,5 fte operationele sterkte en 9 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.

## Organogram DLIO



figuur 64: organogram DLIO

### Kerntaken DLIO

De DLIO voorziet de organisatie 24/7 van actuele informatie ten behoeve van de sturing op en de ondersteuning van de uitvoering van het politiewerk. De politie werkt vanuit één samenhangende informatieorganisatie (DLIO en DRIO) en één samenhangende informatiepositie, die op alle operationele niveaus is georganiseerd: analyse en veredeling van wijk tot wereld als gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daarbinnen 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.

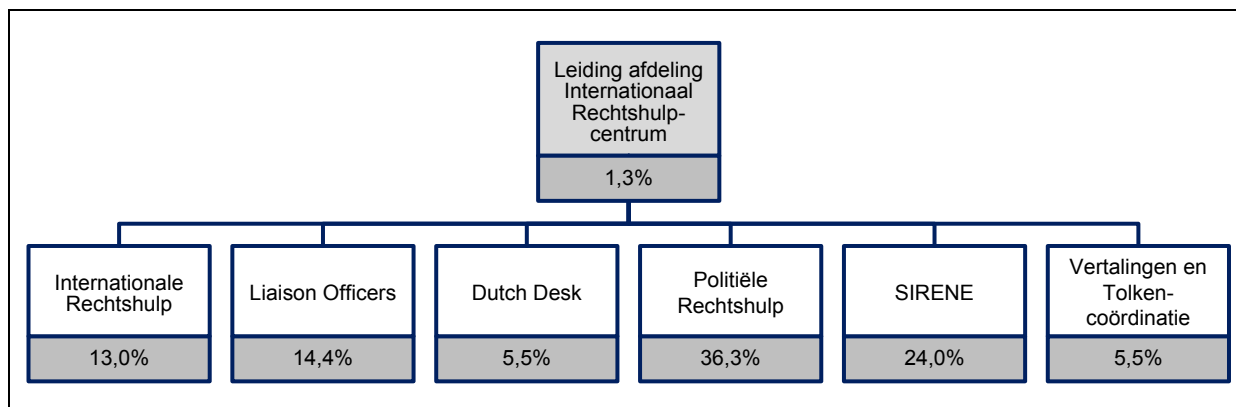
De DLIO is een professionele partner op het gebied van informatie-uitwisseling. Met landelijke partners zoals de Bijzondere Opsporingsdiensten (BOD'en), Koninklijke Marechaussee (KMar), douane en het Landelijk Informatie- en Expertisecentrum (LIEC) wordt intensief samengewerkt bij het in kaart brengen van veiligheidsproblemen. De DLIO vormt voor de politie op informatiegebied op nationaal en internationaal niveau een herkenbaar aanspreekpunt. De DLIO vormt het loket voor internationale informatie-uitwisseling.

De afdelingen binnen de DLIO zijn verantwoordelijk voor de samenwerking met de afdelingen van de regionale eenheden, zodanig dat in gezamenlijkheid producten op nationale thema's worden opgesteld. Zo draagt het hoofd Analyse en Onderzoek zorg voor afstemming met de afdelingen Analyse en Onderzoek van de DRIO's over het maken van analyseproducten op landelijk niveau. Voor een integrale aanpak van landelijke en (inter)nationale thema's is programmasturing randvoorwaardelijk. De programma's zorgen voor duidelijkheid in benodigde informatieproducten ten behoeve van sturing en uitvoering en vormen daarmee de basis voor het maken van afspraken tussen DLIO en DRIO's (en eventueel andere partijen) over deze informatieproducten.

#### 8.3.3.1 Afdeling Landelijk Internationaal Rechtshulpcentrum

De afdeling bestaat uit de teams Internationale Rechtshulp, Liaison Officers, Dutch Desk, Politie Rechtshulp, SIRENE en Vertalingen en Tolkencoördinatie. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 146 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 65: organogram DLIO - afdeling Landelijk Internationaal Rechtshulpcentrum

Binnen de afdeling zijn alle taken samengebracht op het gebied van internationale rechtshulp, internationaal berichtenverkeer en internationale informatie-uitwisseling. Deze taken omvatten het zijn van internationaal loket en knooppunt richting Europol, Interpol, Liaison Officers, Foreign Liaison Officers en vice versa, het zijn van een Internationaal Rechtshulpcentrum (IRC) voor de landelijke eenheid, BOD'en en de KMar, verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering en kwaliteit van het rechtshulpproces, het verzamelen en verwerken van veiligheidsinformatie, het bieden van ondersteuning aan de tien IRC's binnen de DRIO's en Vertalingen en Tolkencoördinatie.

De afdeling staat onder leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt. De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd vanuit functies uit de intelligencereeks, aangevuld met operationeel specialisten om binnen een complexere omgeving te kunnen acteren (de internationale omgeving binnen Europol en de kennis van wet- en regelgeving op het gebied van internationale informatie-uitwisseling).

### Team Internationale Rechtshulp

Kerntaken van het team zijn:

- Monitoren van rechtshulpverzoeken; het hebben van overzicht en inzicht in de aantallen, kwaliteit en afdoening van de inkomende en uitgaande rechtshulpverzoeken (monitoringsysteem) en het zorg dragen voor sturing hierop.
- Coördineren van de rechtshulpverzoeken waarbij meerdere regionale eenheden betrokken zijn. Dit gebeurt, waar nodig, in nauw overleg met het openbaar ministerie (OM) en de afdeling Internationale Rechtshulp in Strafzaken (AIRS) van het ministerie van Veiligheid en Justitie.
- Behandelen van uitgaande rechtshulpverzoeken.
- Verzorgen van de IRC-taken voor de overige diensten van de landelijke eenheid.

De complexere rechtshulpverzoeken voor de landelijke eenheid worden voor een belangrijk deel uitgevoerd door de twee bij de DLR ondergebrachte rechtshulpteams. Voor een nadere toelichting op de sturing wordt verwezen naar § 5.2.3.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

### Team Liaison Officers

Kerntaak van het team is:

- Organiseren en faciliteren van rechtshulp en informatie-uitwisseling op internationale locaties voor het korps.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

### **Team Dutch Desk**

Kerntaak van het team is:

- Innemen, afhandelen en doorgeleiden van rechtshulp- en informatieverzoeken van en naar Europol. Dit team voert de taken binnen de Europol-organisatie uit voortvloeiend uit het samenwerkingsverband met diverse partners.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist, die leiding geeft aan het gehele samenwerkingsverband. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

### **Team Politie Rechtshulp**

Kerntaken van het team zijn:

- Beheren van de kanalen Interpol, Europol, Liaison Officers, Foreign Liaison Officers: het ontvangen, veredelen en uitzetten van informatie en intelligence van en naar regionale eenheden, de landelijke eenheid (bijvoorbeeld internationale rechtshulp), RIK-NIK-kanaal (regionaal-nationaal informatieknooppunt), Bureau Integriteitsbevordering Openbaar Bestuur, Meld Misdaad Anoniem, BOD'en etc.
- Opmaken van persoons- en verdachtendossiers, aangiftendossiers, preweegdocumenten, doelgroepbeschrijvingen.
- Ontvangen en verstrekken van informatie aan WPG-partners (Wet Politiegegevens), zoals veiligheidshuis en Publiek-Private Samenwerking.
- Ontvangen, veredelen en uitzetten van informatie van onder andere de teams Forensische Opsporing, FinEc, Automatic Number Plate Recognition (ANPR), Criminele Inlichtingen, Openbare Orde Inlichtingen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

### **Team SIRENE**

Kerntaken van het team zijn:

- Vormen van aanspreekpunt voor alle Schengen-gerelateerde zaken, te weten gesignaleerde personen, invoeren Europese aanhoudingsbevelen, gestolen reis- en verblijfsdocumenten, vermiste personen en gestolen voertuigen.
- Verstrekken en vergaren van informatie, als enige gemachtigde, over genoemde subjecten en objecten gesignaleerd in het Nationaal Schengen Informatie Systeem (NSIS). Het team is verantwoordelijk voor de data in het nationale deel van het SIS.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een operationeel specialist en medewerkers uit de intelligencereeks.

### **Team Vertalingen en Tolkencoördinatie**

Kerntaak van het team is:

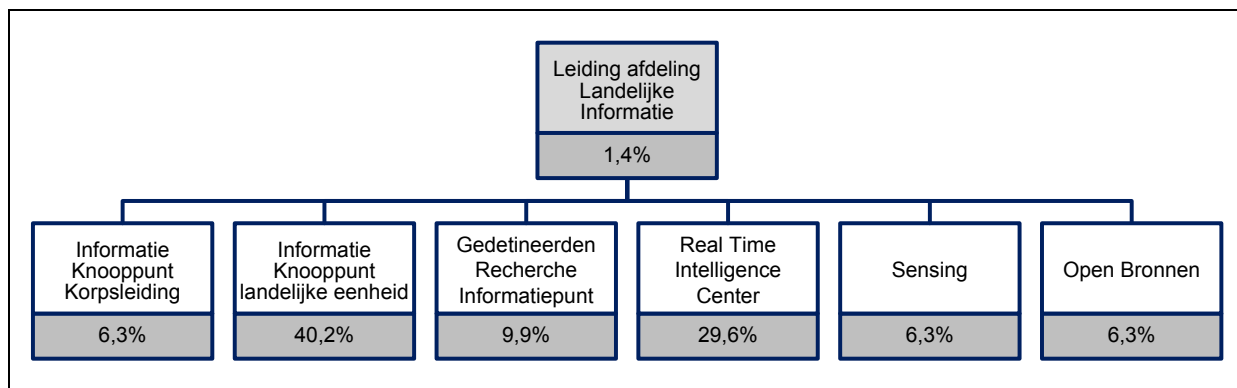
- Uitvoeren van de tolkencoördinatie en het faciliteren van vertalingen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

### **8.3.3.2 Afdeling Landelijke Informatie**

De afdeling bestaat uit de teams Informatie Knooppunt Korpsleiding, Informatie Knooppunt landelijke eenheid, Gedetineerden Recherche Informatiepunt, RTIC, Sensing en Open Bronnen. Het team Informatie Knooppunt Korpsleiding is gedeconcentreerd bij de korpsleiding ondergebracht en het team RTIC bij de DLOC. De afdeling staat onder leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 142 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 66: organogram DLIO - afdeling Landelijke Informatie

Bij landelijke informatiecoördinatie kan een onderscheid worden gemaakt tussen een 'snel' en een 'regulier' proces. Van het snelle proces is sprake bij grote, nationale en doorgaans spoedeisende incidenten. De OvD-I van het RTIC van de landelijke eenheid kan in voorkomende gevallen landelijk de benodigde informatie coördineren. Dit betekent dat hij de landelijke informatievoorziening richting de overige RTIC's in het land verzorgt zolang hiertoe een operationele noodzaak is.

Voor het reguliere proces van landelijke informatiecoördinatie is de afdeling Informatie Knooppunt landelijke eenheid verantwoordelijk met als hoofdactiviteiten het genereren van overzicht en inzicht voor de eigen uitvoeringstaak van de landelijke eenheid en voor het korps (indien landelijk overzicht gewenst is of bij opschaling naar nationaal niveau). Dit kan thema's betreffen met een landelijke prioriteit en/of onderwerpen die leiden tot maatschappelijke onrust.

#### **Team Informatie Knooppunt Korpsleiding**

Het team is een gedeconcentreerde voorziening vanuit de landelijke eenheid en operationeel en fysiek dicht bij de korpsleiding gehuisvest. Het team voorziet de korpsleiding gevraagd en ongevraagd van operationele informatie zodat de korpsleiding in de positie is om te sturen op het korps. De kerntaken van het team zijn verwoord bij de afdeling Nationale Briefing van de korpsstaf (zie § 6.4.1).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

#### **Team Informatie Knooppunt landelijke eenheid**

Kerntaken van het team zijn:

- Landelijk coördineren van informatie: overzicht en inzicht genereren voor de uitvoeringstaak van de landelijke eenheid en, indien landelijk overzicht is gewenst of bij opschaling naar nationaal niveau, ten behoeve van het korps.
- Beheren en verzorgen van de loketfunctie van de DLIO en beheren van het RIK-NIK-kanaal in de nieuwe vorm (alleen bij incidenten van nationaal niveau).
- Infodeskfunctionaliteit: het continu beschikbare en bereikbare operationele informatieloket voor de landelijke eenheid belast met het ontsluiten van tactische en operationele informatie vanuit open en gesloten bronnen ten behoeve van primaire politieprocessen of het verwijzen naar de juiste bron (makelaarsfunctie).
- Uitvoeren van de taken van het huidige Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme (CIV).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts intelligence en medewerkers uit de intelligencereeks.

#### **Team Gedetineerden Recherche Informatiepunt**

Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren van informatie op het gebied van gedetineerden op nationaal niveau naar aanleiding van opdrachten vanuit het ministerie van Veiligheid en Justitie.
- Zijn van Nationaal Politie Informatiepunt Veroordeelden - Bestuurlijke Informatie Justitiabelen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

### **Team Real Time Intelligence Center**

Het team draagt bij aan de operationele slagkracht van de organisatie door snelle veredeling van informatie tijdens het politietoetreden en deze direct beschikbaar te stellen. Het team scant continu op interne en externe bronnen die voor de uitvoering van belang zijn. Het team werkt gedeconcentreerd binnen de DLOC. Kerntaken van het team zijn:

- Beschikken over een 24/7 volledig, actueel operationeel beeld dat enerzijds bestaat uit de aanstaande evenementen en potentiële dreigingen en anderzijds uit de operationele agenda.
- Gevraagd en ongevraagd leveren van real time intelligence op actuele informatievragen voor de operaties (noodhulp, handhaving, opsporing, bewaken en beveiligen) en ondersteunen van de politiemedewerker op straat.
- Real time volgen van extra bronnen voor de politiemedewerker en leggen van relaties tussen incidenten en informatiebronnen en adviseren daarover, inclusief het gebruiken van Sensing.
- Verstrekken – gevraagd en ongevraagd en 24/7 – van operationele informatie ten behoeve van de actuele operatie. Alle 24/7 activiteiten van de DLIO worden in deze omgeving georganiseerd.

Ten behoeve van de sturingslijn en het duiden van informatie is in het RTIC-proces de rol opgenomen van de Ovd-I.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door medewerkers uit de intelligencereeks.

### **Team Sensing**

Kerntaak van het team is:

- Faciliteren van het gebruik van sensoren, waaronder ANPR, ten behoeve van operationele politietaken (opsporing en handhaving).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

### **Team Open Bronnen**

Kerntaken van het team zijn:

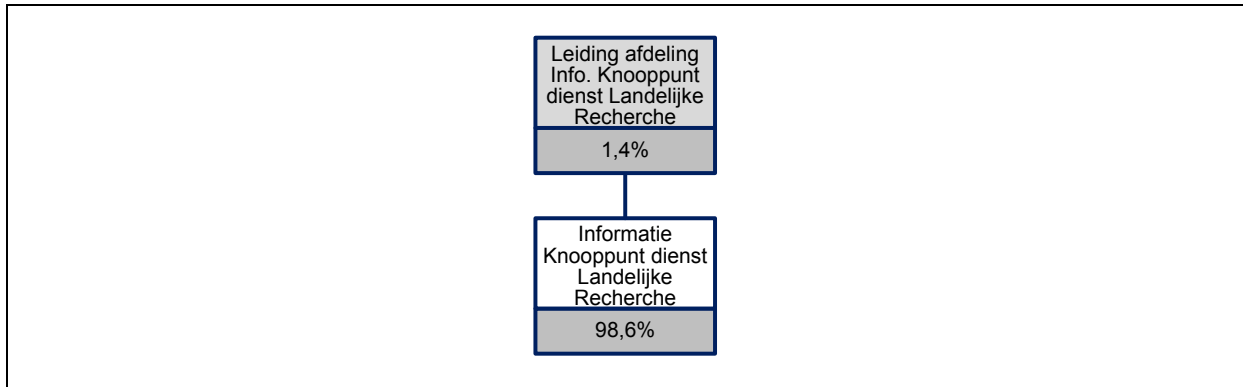
- Monitoren van (criminele) dreigingen gericht tegen personen, objecten en evenementen (de openbare orde) via open bronnen.
- Leveren van een bijdrage aan het actuele operationele beeld ten behoeve van de informatiepositie van het RTIC en zorgen voor het uitleren van methoden en technieken aan het RTIC.
- Verrichten van werkzaamheden in het voorbereidende proces van bewaken en beveiligen, opsporing en handhaving.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een operationeel specialist en medewerkers uit de intelligencereeks.

### **8.3.3.3 Afdeling Informatie Knooppunt Dienst Landelijke Recherche**

De hoofdtaak van de afdeling is het uitvoeren van het informatieproces en het genereren van landelijk overzicht en inzicht op de thema's waarop de DLR actief is. De afdeling werkt dicht tegen de Operatie aan. Binnen de DLR wordt nauw samengewerkt met de experts en projectvoorbereiders van de DLR. De afdeling en de experts en projectvoorbereiders van de DLR vormen een flexibel samenwerkingsverband, georganiseerd langs de lijn van de thema's van de DLR. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 74 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.





figuur 67: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt DLR

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Werkvoorbereiding en zaaks- en informatiecoördinatie op de activiteiten en interventies op het betreffende thema: opstellen van preweegdocumenten, verbinding leggen tussen de operationele activiteiten van de DLR en zijn partners, combineren van informatie uit verschillende bronnen ten behoeve van operationele en tactische sturing, etc.
- Leggen van verbinding tussen de DLR en de rest van de DLIO en de DRIO's. Deze schakelfunctie zorgt ervoor dat informatie bij de DLR binnenkomt die relevant is voor de uitvoering van de taken van de DLR. De DLR op zijn beurt deelt de inzichten uit de operaties die bijdragen aan het nationaal inzicht in en overzicht op de betreffende thema's.
- Inzicht in en overzicht creëren op thema's van de Nationale Intelligence Agenda waarvan de DLR trekker is. Tevens is de afdeling verantwoordelijk voor producten op het gebied van Contra Terrorisme (CT), zoals het opstellen van de bijdrage aan het Dreigingsbeeld Terrorisme Nederland. Bij de DLR (en daarmee ook bij de afdeling Informatie Knooppunt DLR) is de expertise rondom mensenhandel en synthetische drugs belegd.

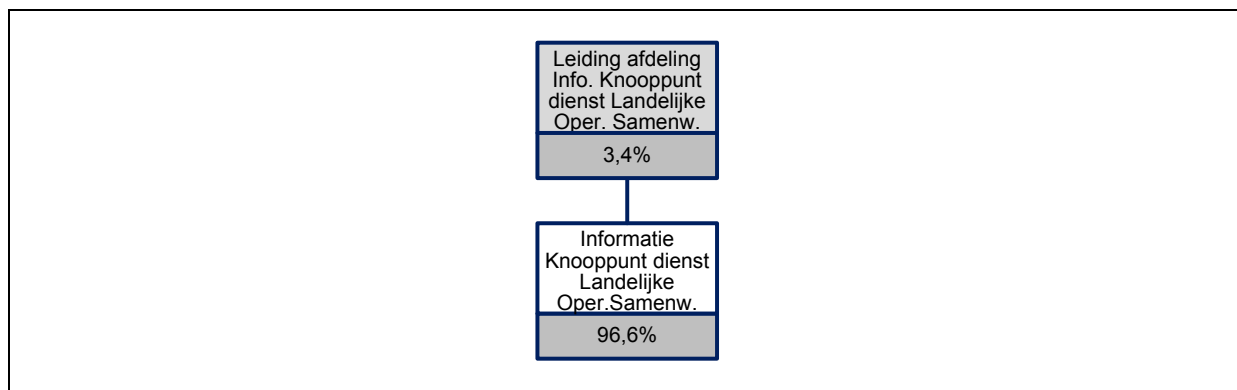
De vorming van de Nationale Politie heeft geen directe invloed op de convenanten en afspraken die aan het Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel (EMM) ten grondslag liggen; het korps participeert in het EMM. De EMM-functies zijn binnen de afdeling Informatie Knooppunt DLR belegd. De taak van het EMM en een deel van de taak van het Flexibel Informatie en Expertise Team (FIET) Mensenhandel komen terug in de werkzaamheden van het informatieknooppunt. In samenwerking met de afdeling Analyse en Onderzoek van de DLIO wordt de productie op het onderwerp mensenhandel vormgegeven.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door een vaste kern van medewerkers, die bij het uitvoeren van hun taken worden ondersteund door andere afdelingen en medewerkers (al dan niet gedeconcentreerd) van de DLIO. Naast functies uit de intelligencereeks is een aantal operationeel specialisten toegevoegd, om de meer complexe producten te maken en inzicht toe te voegen vanuit een bepaald thema (bijvoorbeeld milieu, FinEc-fraude, mensenhandel, terrorisme, etc.).

#### **8.3.3.4 Afdeling Informatie Knooppunt Dienst Landelijke Operationele Samenwerking**

De afdeling ondersteunt de DLOS met informatie en intelligence gericht op de uitvoering van zijn specifieke (operationele) taken. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 29 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 68: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt DLOS

Kerntaken van de afdeling zijn:

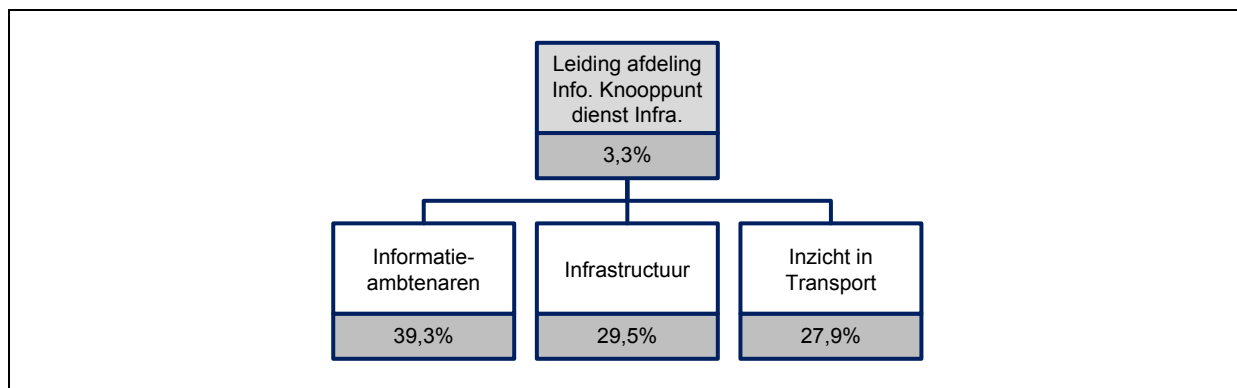
- Zorg dragen voor informatieproducten ten behoeve van de sturing van het Operationeel Managementteam van de DLOS, ten behoeve van de uitvoering door de DLOS en briefings van alle onderdelen van de DLOS.
- Verzorgen van de samenhang tussen sporencoördinatie en algemene intelligence op basis waarvan aanvullende informatie wordt gegenereerd over de samenhang tussen verschillende criminaliteitsgebieden.
- Uitvoeren van activiteiten op het gebied van het Violent Criminal Linkage Analyses System (Viclas).
- Vormgeven aan de samenwerking binnen het Expertisecentrum Identiteitsfraude (ECID) op het gebied van identiteitsfraude met de KMar.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door medewerkers uit de intelligencereeks, aangevuld met operationeel specialisten om de meer complexe producten te maken en inzicht toe te voegen vanuit Forensische Intelligence en Identiteits- en Documentfraude. Voor de thema's Luchtondersteuning, Beredenen en Spuur- en Specialistische ondersteuning zijn senioren en generalisten intelligence opgenomen als informatieambtenaren. Voor het thema Forensische Intelligence en de overige activiteiten (zoals Viclas, ECID, etc.) zijn functies uit de intelligencereeks opgenomen, in combinatie met een aantal operationeel specialisten voor het specialisme Forensische Intelligence.

### 8.3.3.5 Afdeling Informatie Knooppunt dienst Infrastructuur

De afdeling ondersteunt de dienst Infrastructuur in de uitvoering van zijn taken. De afdeling is verantwoordelijk voor het informatieproces ten behoeve van sturing en uitvoering. De afdeling bestaat uit de teams Informatieambtenaren, Infrastructuur en Inzicht in Transport. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 61 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 69: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt dienst Infrastructuur

### Team Informatieambtenaren

Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor het vertalen van de (de)briefing naar de uitvoering van de diverse dienstonderdelen.
- Onderhouden van contacten met het externe netwerk ten behoeve van de Operatie (regio en ketenpartners): dit betreft de verbinding tussen regionale en landelijke inzet op de lokale knooppunten en de nationale infrastructuur, het leveren van een bijdrage aan relevante operationele informatieproducten, zowel inhoudelijk als qua proces, en het verzorgen van een goede verbinding tussen de informatieorganisatie en de afdelingen van de dienst Infrastructuur.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren en generalisten intelligence.

### Team Infrastructuur

Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor de informatieproducten ten behoeve van de sturing voor het managementteam van de dienst Infrastructuur.
- Zorg dragen voor informatieproducten ten behoeve van de uitvoering voor de afdelingen en de teams van de dienst Infrastructuur (zoals de briefing).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren, generalisten en medewerkers intelligence.

### Team Inzicht in Transport

Kerntaak van het team is:

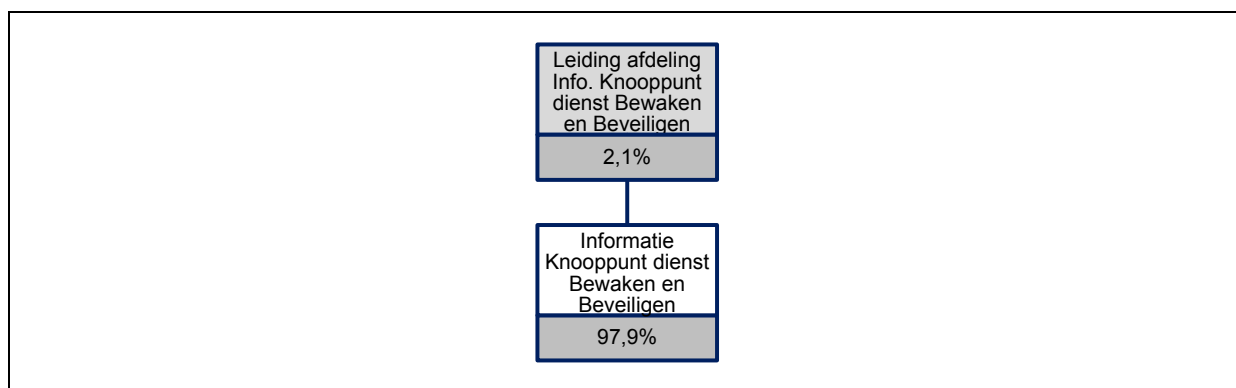
- Monitoren van bijzondere bronnen op het gebied van Milieu-, Transport-, Vaartuig- en Voertuigcriminaliteit.
- Beheren en onderhouden van publiek-private relatienetwerken.
- Monitoren van de informatiestromen specifiek gericht op Milieu-, Transport-, Vaartuig- en Voertuigcriminaliteit.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren en generalisten intelligence en operationeel specialisten.

#### 8.3.3.6 Afdeling Informatie Knooppunt dienst Bewaken en Beveiligen

De afdeling ondersteunt de uitvoering van de informatiegestuurde beveiligingstaken op operationeel en strategisch (nationaal) niveau op het gebied van persoons- en objectbeveiliging van de DB&B. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 47 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 70: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt dienst Bewaken en Beveiligen

Kerntaken van de afdeling zijn:

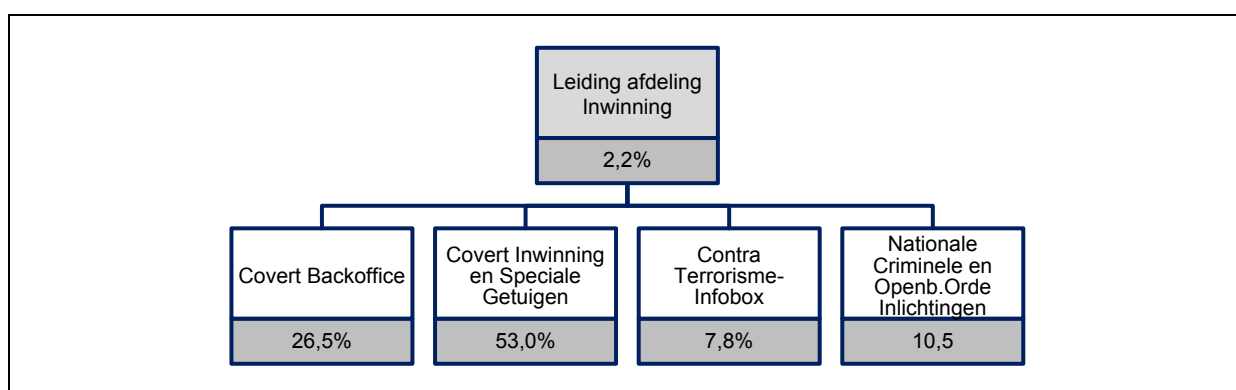
- In ontvangst nemen en registreren van operationele informatieverzoeken.
- Behandelen van informatieverzoeken die meer verdieping vragen middels gebruik van politie-systemen én van het inlichtingennetwerk.
- In de werkvoorbereidingsfase verzamelen van informatie met betrekking tot verplaatsingen van de Te Beveiligen Persoon.
- Monitoren van sociale media en continue monitoring van dreigers.
- Zorg dragen voor de landelijke informatiecoördinatie met betrekking tot B&B ten behoeve van algemeen overzicht en inzicht, waaronder de meldingen van incidenten in de uitvoering van bewaken en beveiligen en alle overige relevante informatie over menselijk gewelddadig handelen met een mogelijke maatschappijontwrichtende werking aan de NCTV.
- Aanleveren van dreigingsproducten uit het Stelsel B&B aan de NCTV, die het integrale dreigings- en maatregeleniveau voor specifieke beveiligingsopdrachten vaststelt.

Het Stelsel B&B, inclusief de taken die horen bij het Project Dreigings Management, is tevens binnen deze afdeling ondergebracht. De afdeling zorgt voor dreigingsinschattingen en dreigingsanalyses gerelateerd aan het rijkso domein en zorgt voor afstemming op het gebied van het Stelsel B&B met de regionale eenheden.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door medewerkers uit de intelligencereeks. Daaraan zijn een aantal operationeel specialisten toegevoegd, die worden ingezet voor de ontwikkeling van de producten, het maken van dreigingsinschattingen van diverse complexiteit en het vormgeven van dreigingsmanagement (voortzetting van de huidige pilot rondom solistische dreigers).

### 8.3.3.7 Afdeling Inwinning

De taak van de afdeling is het heimelijk inwinnen van informatie op het gebied van criminaliteit, het uitvoeren van landelijke taken ten behoeve van alle teams Criminele Inlichtingen en Openbare Orde Inlichtingen van de eenheden en het uitvoeren van taken in de Contra Terrorisme-Infobox bij de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD). De afdeling bestaat uit de teams Covert Backoffice, Covert Inwinning en Speciale Getuigen, Contra Terrorisme-Infobox en Nationale Criminele en Openbare Orde Inlichtingen. Binnen de afdeling Inwinning is sprake van een aantal gelabelde onderwerpen, namelijk FinEc - fraude en milieu. Deze onderwerpen zijn herkenbaar gelabeld. De afdeling staat onder leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 90,5 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 71: organogram DLIO - afdeling Inwinning

#### Team Covert Backoffice

Kerntaken van het team zijn:

- Administratief ondersteunen van de andere Covert-teams (verificatie en verwerking van ingewonnen informatie).
- Zorg dragen voor inzicht op bron- en veldniveau ten behoeve van acquisitie en sturing.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

#### **Team Covert Inwinning en Speciale Getuigen**

Het team verzorgt de acquisitie en intake, voert verhoren uit ten behoeve van kluisverklaringen en is belast met het runnen van informanten. Op de aandachtsgebieden en thema's van de landelijke eenheid wordt covert-inwinning gedaan. Kerntaken van het team zijn:

- Acquisitie van bronnen en bijzondere getuigen (veldanalyse, benaderplannen, gedragsanalyse).
- Runnen van informanten (gedragsanalyse).
- Omgaan met en horen van bijzondere getuigen.
- Verifiëren en verwerken van ingewonnen informatie.
- Analyseren van bronnen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

#### **Team Contra Terrorisme-Infobox (CT-Infobox)**

Kerntaak van het team is:

- Uitvoeren van de taken voortvloeiend uit het samenwerkingsverband met de partners in de CT-Infobox.

De CT-Infobox is een samenwerkingsverband op basis van gelijkwaardigheid tussen de AIVD, Nationale Politie, IND, Militaire Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (MIVD), FIOD, KMar, FIU, Inspectie SZW, NCTV en het OM). De CT-Infobox is ondergebracht bij de AIVD en valt onder regime van de WIV 2002. Het hoofd CT-Infobox wordt geleverd door een van de partners en wordt gedetacheerd bij de AIVD. De dagelijkse operationele aansturing binnen het team wordt uitgevoerd door twee coördinatoren: een operationeel leidinggevende van de AIVD en een operationeel specialist van de politie. De taken binnen het 'politiedeel' van het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

#### **Team Nationale Criminele en Openbare Orde Inlichtingen**

Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren op landelijk en internationaal gebied en ondersteunen ten behoeve van de teams Criminele Inlichtingen (ook die van BOD'en).
- Landelijk analyseren van nationale criminele inlichtingen.
- Verstrekken van Nationale Criminele Inlichtingen - processen-verbaal.
- Adviseren en uitvoeren van de betreffende regeling bijzondere opsporingsgelden.
- Beheren van de Informanten Codering Systeem-codes van informanten.
- Uitvoeren taken nationale criminele inlichtingen.

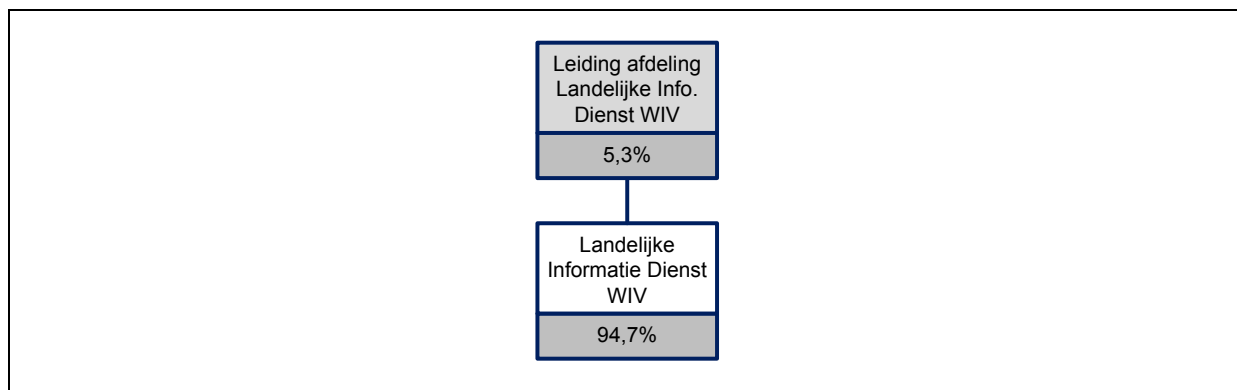
Binnen de teams is sprake van een aantal herkenbaar gelabelde onderwerpen, namelijk FinEc - fraude en milieu.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten en medewerkers uit de intelligencereeks.

#### **8.3.3.8 Afdeling Landelijke Informatie Dienst - Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (LID-WIV)**

Binnen de afdeling worden de taken voortvloeiend uit de WIV uitgevoerd. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling LID-WIV valt rechtstreeks onder de dienstleiding en staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 19 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 72: organogram DLIO - afdeling Landelijke Informatie Dienst - Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten

Kerntaak van de afdeling is:

- Verzamelen van politie-informatie omtrent personen van wie een ernstig vermoeden bestaat dat zij een gevaar vormen voor de democratische rechtsorde, dan wel voor de veiligheid of voor andere gewichtige belangen van de staat, ook wel dreigingsinformatie.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door een operationeel specialist en medewerkers uit de intelligencereeks.

Voor een nadere uitwerking van het gezag en de sturing wordt verwezen naar § 5.2.6.

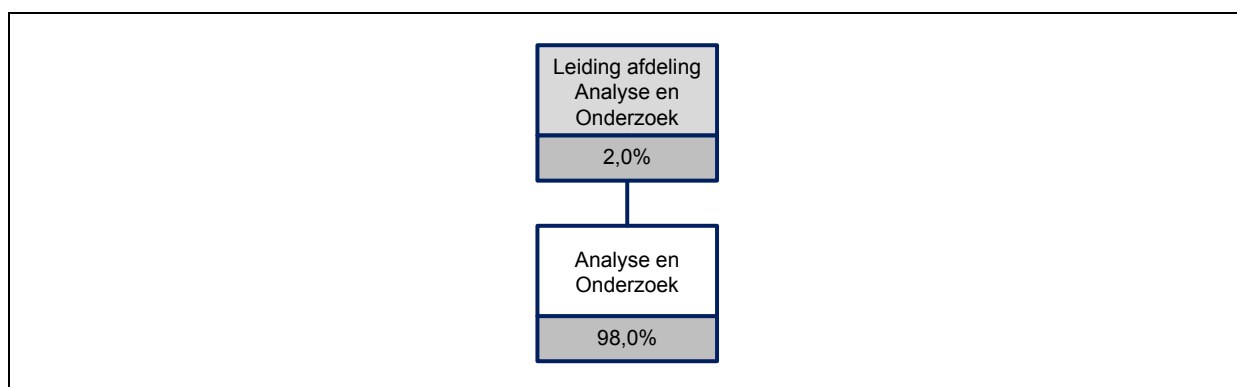
### 8.3.3.9 Afdeling Analyse en Onderzoek

De afdeling Analyse en Onderzoek zorgt voor strategische en tactische analyseproducten ten behoeve van sturing en uitvoering van het politiewerk. Binnen de afdeling is sprake van een aantal herkenbaar gelabelde onderwerpen namelijk FinEc - fraude en milieu.

Alle analisten van de DLIO vallen formatief onder de afdeling Analyse en Onderzoek.

Binnen de DLIO wordt de scheiding tussen informatiecoördinatie en analyse zo strikt mogelijk doorgevoerd. De medewerkers binnen de afdeling Analyse en Onderzoek houden zich dan ook bezig met de zuivere taak van het betekenis geven aan informatie (analyse). Ook de operationeel analisten vallen onder Analyse en Onderzoek. Een belangrijk deel van de medewerkers van de afdeling werkt gedeconcentreerd over diverse andere afdelingen: de Informatie Knooppunten van de DLR, DLOS, dienst Infrastructuur en DB&B en Inwinning. De overige medewerkers zijn centraal gepositioneerd binnen de DLIO. De afdeling staat onder leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 102 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 73: organogram DLIO - afdeling Analyse en Onderzoek

Kerntaken van de afdeling zijn:

- Zorg dragen voor strategische en tactische analyseproducten ten behoeve van sturing en uitvoering van het politiewerk.

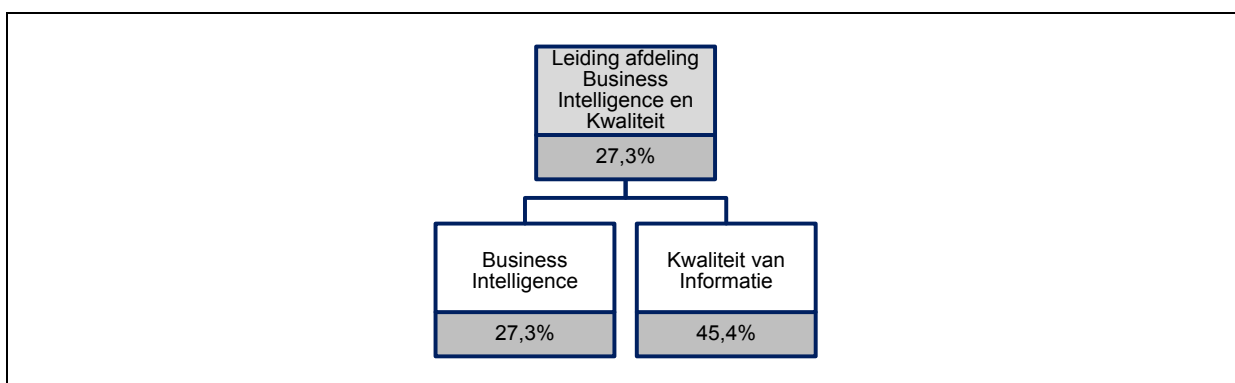
- Ondersteunen van opsporingsonderzoeken binnen de landelijke eenheid met tactische en operationele analysecapaciteit.
- Optreden als moderator van de 'community of intelligence' die wordt gevormd door de analisten van de politie, de BOD'en, de KMar en het OM.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten en senioren intelligence.

### 8.3.3.10 Afdeling Business Intelligence en Kwaliteit

Binnen de afdeling wordt met de inzet van technische mensen maximaal rendement gehaald uit informatie en techniek. De afdeling bestaat uit de teams Business Intelligence en Kwaliteit van Informatie. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 11 fte, waarvan 6 fte operationele sterkte en 5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 74: organogram DLIO - afdeling Business Intelligence en Kwaliteit

#### Team Business Intelligence

Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor het automatiseren van veelvoorkomende informatieverzoeken.
- Innovatief gebruiken van aanwezige kennis en informatie.
- Afstemmen met en coördineren van de teams Business Intelligence van de overige eenheden.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door medewerkers die vanuit het PDC zijn gedeconcentreerd.

#### Team Kwaliteit van Informatie

Kerntaken van het team zijn:

- Signaleren en sturen op gegevenskwaliteit, inclusief het sturen op de kwaliteit van gegevensstromen naar Europol (Europol Informatiesysteem, EIS).
- Kwaliteitsontwikkeling binnen de DLIO.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

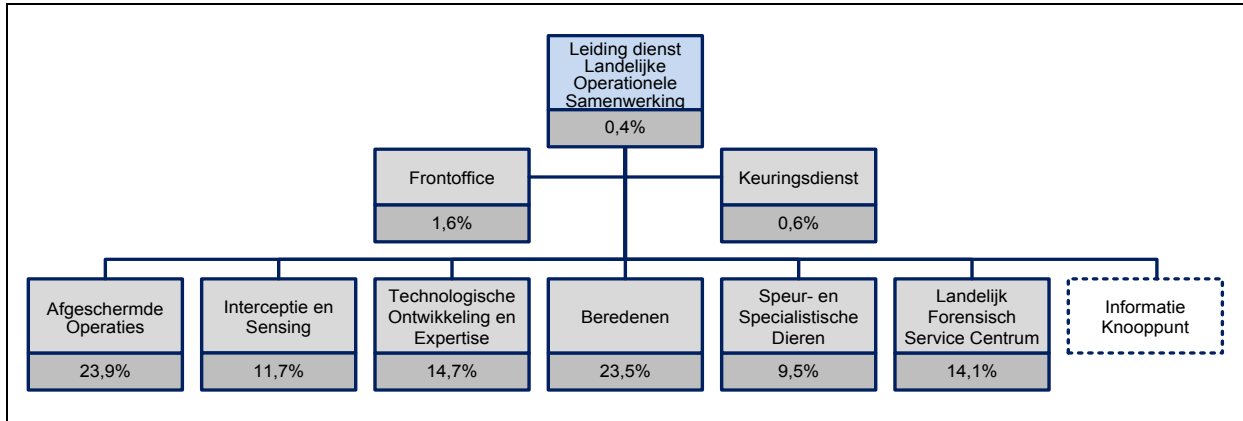
### 8.3.4 Dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS)

De DLOS bestaat uit de afdelingen Afgeschermd Operaties, Interceptie en Sensing, Technologische Ontwikkeling en Expertise, Beredenen, Speur- en Specialistische Dieren en het Landelijk Forensisch Service Centrum (LFSC). De DLOS wordt ondersteund door een team Informatie Knoop punt dat formatief is ingericht bij de DLIO. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend diensthoofd). Onder de dienstleiding zijn een Frontoffice en een onafhankelijke Keuringsdienst ingericht. Het diensthoofd DLOS is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere

diensthouders de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 829,5 fte, waarvan 784 fte operationele sterkte en 45,5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.

## Organogram DLOS



figuur 75: organogram DLOS

## Kerntaken DLOS

De DLOS voert efficiënt en effectief specialistische activiteiten uit ten behoeve van de eenheden van het korps en andere opsporingsinstanties, opdat zij hun doelstellingen kunnen behalen op het terrein van de bestrijding van de zware en georganiseerde criminaliteit, terrorisme en de handhaving van de openbare orde en veiligheid. De DLOS ondersteunt operationeel met middelen waarover de eenheden in het land niet zelf beschikken. Daartoe ontwikkelt en levert de DLOS hoogwaardige specialistische operationele ondersteuning en hoogwaardige technologische innovaties. Voor een aantal taken is wettelijk vastgelegd dat zij exclusief bij de DLOS zijn ingericht, zoals de keuring van technische hulpmiddelen en getuigenbescherming.

Aard, koers en niveau van dienstverlening van de dienst worden bepaald door wet- en regelgeving, taakstelling door de minister, opdrachten van de korpsleiding en de behoeften van de landelijke en regionale eenheden en internationale samenwerkingspartners. De DLOS beschouwt innovatie als het startpunt voor nieuwe expertise die uiteindelijk weer zal worden uitgeleerd aan de eenheden in het land. De DLOS vervult een adviesfunctie ten aanzien van expertise en maakt technologische en tactische innovaties en verbeteringen beschikbaar voor alle eenheden. Doel is dat de eenheden zo veel mogelijk zelf expertise kunnen inzetten voor opsporingsdoeleinden.

### 8.3.4.1 Frontoffice en Keuringsdienst

Het Frontoffice draagt er zorg voor dat de regionale eenheden de weg naar de DLOS kunnen vinden voor de juiste producten en diensten. Het Frontoffice onderhoudt hiertoe contacten met de eenheden en met partners uit het land en bevordert zo de samenwerking. De formatieve omvang bedraagt 13 fte operationele sterkte

De Keuringsdienst keurt en certificeert de technische hulpmiddelen die door alle opsporingsinstanties in Nederland (politie, KMar, BOD'en en de sociale recherche) worden gebruikt ten behoeve van observatie, het opnemen van vertrouwelijke communicatie en het opnemen van telecommunicatie. De formatieve omvang van de afdeling bedraagt 5 fte, waarvan 2 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte.

### 8.3.4.2 Afdeling Afgeschermd Operaties

De afdeling is belast met de uitvoering van afgeschermd, heimelijke operaties in samenwerking met en ter ondersteuning van opsporingsonderzoeken en met het geven van (veiligheids)adviezen ten behoeve van deze opsporingsonderzoeken. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt

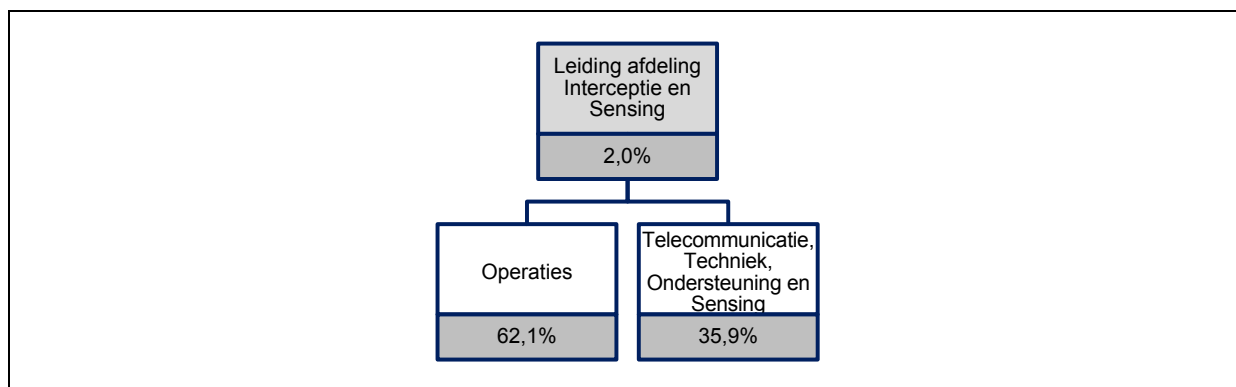


198 fte operationele sterkte. Vanwege de aard van de afdeling worden de indeling in teams en de bijbehorende kerntaken in dit plan niet nader uitgewerkt.

### 8.3.4.3 Afdeling Interceptie en Sensing

De afdeling verzorgt, binnen specifieke wettelijke kaders, de collectie en verwerking van opsporings- en handhavinginformatie en maakt deze op transparante wijze beschikbaar ter ondersteuning van het (inter)nationale politieproces. De afdeling bestaat uit de teams Operaties en Telecommunicatie, Techniek, Ondersteuning en Sensing en staat onder leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 97,5 fte, waarvan 93,5 fte operationele sterkte en 4 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 76: organogram DL0S - afdeling Interceptie en Sensing

#### Team Operaties

Het team is verantwoordelijk voor het operationele interceptieproces. De werkzaamheden worden met een 24-uursbezetting in een frontoffice, productie en backoffice uitgevoerd. Kerntaak van het team is:

- Dagelijks operationeel uitvoeren van interceptietaken.

Het team wordt operationeel aangestuurd door operationeel experts Intake en Service. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere senioren en generalisten Intake en Service.

#### Team Telecommunicatie, Techniek, Ondersteuning en Sensing

Kerntaken van het team zijn:

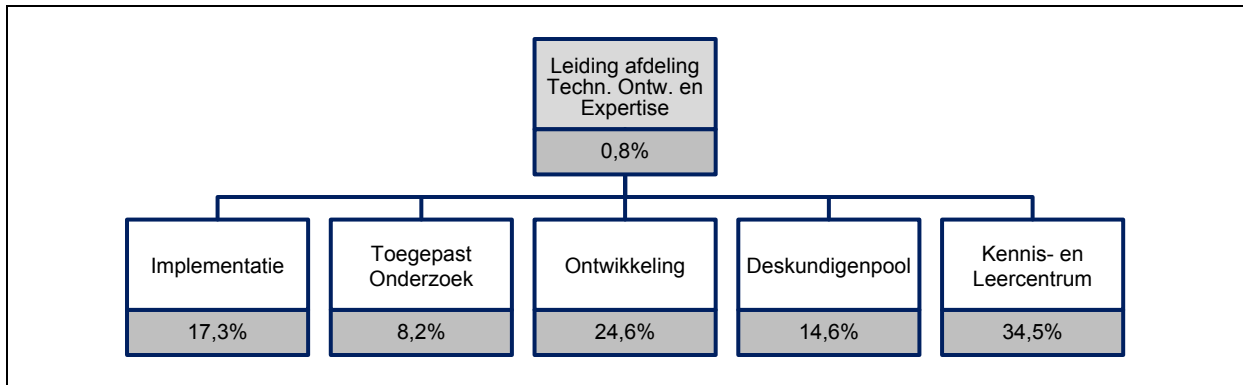
- Waarborgen van de continuïteit en in stand houden van de opsporingsmiddelen.
- Optimaal gebruiken en inzetten van de opsporingsmiddelen en adviseren en analyseren met betrekking tot de output.
- Implementeren van verbeteringen aan de systemen, internationaal en juridisch afstemmen met betrekking tot de inzet en het gebruik van het middel.
- Dataprocessing, verwerken van recherche-informatie en specialistische doorvoer.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en gespecialiseerde medewerkers.

### 8.3.4.4 Afdeling Technologische Ontwikkeling en Expertise

De afdeling is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en toepassing van (innovatieve) instrumenten en expertise voor de opsporing en andere werkprocessen. De afdeling ondersteunt, waar nodig, opsporings- en/of andere teams van het korps en leert deze expertise zo breed mogelijk uit aan relevante partners. De opsporingsexpertise omvat technologische en tactische concepten en is dicht bij de operationele uitvoering geborgd. De afdeling beschikt over de specialismen waarbij het accent ligt op de 'harde' disciplines: de technische ingenieurs en engineers. Zij bedenken en ontwikkelen nieuwe technieken en methodieken in nauwe samenhang en samenspraak met de operationele eindgebruiker. De afdeling bestaat uit de teams Implementatie, Toegepast Onderzoek, Ontwikkeling, Deskundigenpool en het Kennis- en Leercentrum en staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 122 fte, waarvan 117 fte operationele sterkte en 5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 77: organogram DLOS - afdeling Technologische Ontwikkeling en Expertise

### Team Implementatie

Het team brengt de afstemming tot stand tussen vraag en aanbod van technische ondersteuningsmogelijkheden. Kerntaken van het team zijn:

- Vernieuwen in de Operatie en verlagen van het afbreukrisico door het leveren van maatwerk-oplossingen en kwaliteit.
- 'Aan de voorkant' meedenken in complexe operaties en adviseren ten aanzien van de toepassing van technische middelen en expertise.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten.

### Team Toegepast Onderzoek

Het team beziet vanuit nieuwe technologische inzichten of deze toepasbaar zijn te maken voor de politiepraktijk. Kerntaak van het team is:

- Inventariseren van technologieën die kansrijk zijn voor toekomstige toepassing door de politie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten.

### Team Ontwikkeling

Het team ontwerpt en maakt nieuwe technische middelen op maat. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwerpen en ontwikkelen van nieuwe technische middelen en systemen op maat of het op basis van bestaande technologie operationeel toepasbaar maken.
- Ontwikkelen van (heimelijke) sensoren, zowel fysiek als virtueel, ten behoeve van automatische waarneming van beweging en gedrag: met een specialistisch operationeel platform vindt vergaring, verwerking en analyse van sensorinformatie plaats.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten.

### Team Deskundigenpool

In het team zijn diverse deskundigheden en disciplines geconcentreerd. Er is een nauwe verbinding en samenwerking met expertises en deskundigen in en buiten het politiedomein in de publieke en private sector (kennismakelaar). Kerntaak van het team is:

- Ontwikkelen van specialisme en vakmanschap en deze optimaal beschikbaar stellen ten behoeve van de Operatie (opsporingsondersteuning).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten.

### Team Kennis- en Leercentrum

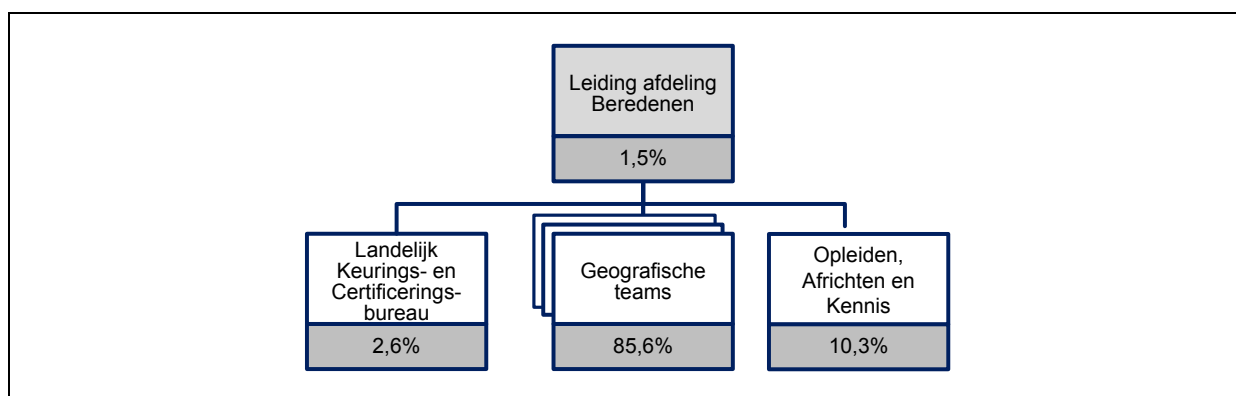
Het team adviseert, leert uit en borgt kennis omtrent nieuwe toepassingen. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen van nieuwe methoden en tactieken (operationele concepten) in het opsporingsveld, het uitleren hiervan en de borging van opgedane kennis en expertise.
- Adviseren van het strategisch, tactisch en operationeel niveau ten aanzien van de borging van nieuwe methoden en technieken.
- Adviseren en ondersteunen ten aanzien van milieu-expertise.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten.

### 8.3.4.5 Afdeling Beredenen

De afdeling draagt zorg voor de inzet van paarden ter ondersteuning van handhavingstaken van de politie (doorgaans bij verhoogd risico van geweld) en voert protocollaire taken uit. De werkzaamheden worden verricht vanaf strategisch geplaatste maneges. De ligging van deze maneges wordt primair bepaald door de landelijke behoeftestelling en de grootstedelijke problematiek. De inzet van beredenen wordt landelijk gecoördineerd op basis van behoeftestelling vanuit de regionale eenheden. De inzet vindt informatiegestuurd plaats vanuit een landelijk beeld en overzicht. Hierbij geldt voor alle beredenen dat deze zowel ingezet kunnen worden op gebeurtenissen met een hoger geweldsrisico als voor politietaken in de wijkzorg. Hiertoe wordt een toewijzingskader nader uitgewerkt. De afdeling bestaat uit een Landelijk Keurings- en Certificeringsbureau, vijf geografisch over het land gespreide teams (Noordwest, Zuidwest, Zuid, Noord en Oost) en het team Opleiden, Africhten en Kennis. De afdeling staat onder leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 195 fte, waarvan 168 fte operationele sterkte en 27 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 78: organogram DL0S - afdeling Beredenen

### Landelijk Keurings- en Certificeringsbureau

Kerntaken van het bureau zijn:

- Zorg dragen voor het kwaliteitsbeheer en de feitelijke bewerking van de aan de afdeling gebonden registratiesystemen, Paard- en Ruiters Registratie Systemen, inclusief het stamboekbeheer van de paarden en het beheer van de certificeringsgegevens van ruiters.
- Administratief ondersteunen op de locaties
- Vormen van het loket voor de andere politieonderdelen, de publieke sector en overige externen.

Het bureau valt rechtstreeks onder de leiding van de afdeling. De taken binnen het bureau worden uitgevoerd door administratief medewerkers.

### Geografische teams

Er zijn vijf geografische teams ten behoeve van operationele inzet van beredenen: Noordwest, Zuidwest, Zuid, Noord en Oost. Kerntaken van de teams zijn:

- Zorg dragen voor de inzet van paarden ter ondersteuning van het korps bij bijvoorbeeld optredens van de Mobiele Eenheid (ME) en grootschalige evenementen.

- Bieden van ondersteuning bij binnenstadsproblematiek, zoals tijdens horecanachten en koopavonden.
- Leveren van inzet in probleemwijken.
- Ondersteunen bij voetbalwedstrijden, demonstraties en ontruiming.
- Organiseren en uitvoeren van ceremoniële/protocolaire taken.

De teams staan onder leiding van operationeel experts GGP. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren en generalisten GGP.

### Team Opleiden, Africhten en Kennis

Kerntaken van het team zijn:

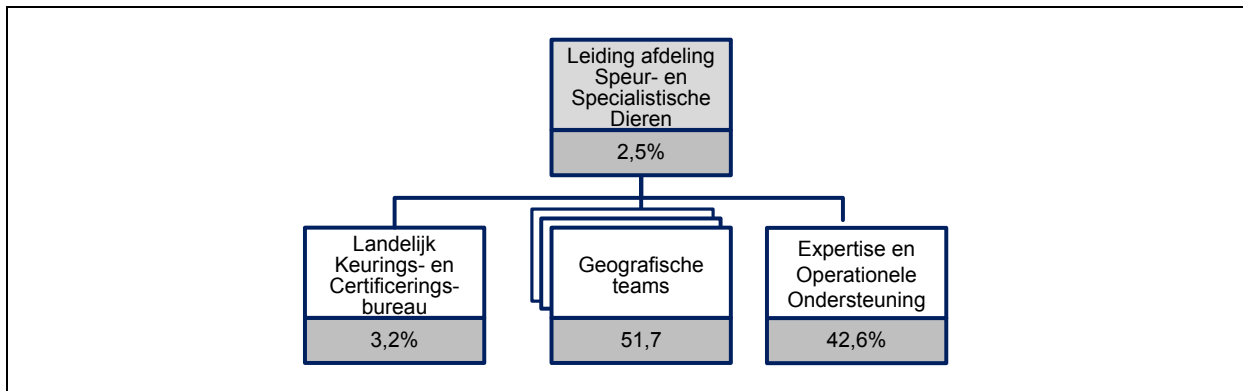
- Verwerven, selecteren en africhten van paarden.
- Selecteren van ruiters en verzorgen van hun basisopleiding.
- Afnemen van de kwaliteitseis voor certificering.
- Adviseren op het gebied van opleiding en training en harnachement.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert GGP. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren GGP.

### 8.3.4.6 Afdeling Speur- en Specialistische Dieren

De afdeling ondersteunt de eenheden van de politie en andere opsporingsdiensten met operationele specialistische en politiespeurhonden en is het opleidingsinstituut van specialistische en politiespeurhonden in Nederland. Naast de inzet van honden wordt geëxperimenteerd met de inzet van andere diersoorten. De inzet van speur- en specialistische dieren wordt landelijk gecoördineerd op basis van behoeftstelling vanuit de regionale eenheden. De afdeling bestaat uit een Landelijk Keurings- en Certificeringsbureau, vier geografisch over het land gespreide teams (Noordwest, Zuidwest, Zuid en Noordoost) en een team Expertise en Operationele Ondersteuning en staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 79,5 fte, waarvan 74 fte operationele sterkte en 5,5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 79: organogram DLOS - afdeling Speur- en Specialistische Dieren

### Landelijk Keurings- en Certificeringsbureau

Kerntaken van bureau team zijn:

- Feitelijk organiseren, administratief vastleggen en afhandelen van de keuringen van politiehonden.
- Verstrekken van certificaten conform de Regeling Politiehonden.
- Centraal registreren van het aanbod, de aankoop en medische keuring van alle politiehonden.

Het bureau valt rechtstreeks onder de leiding van de afdeling. De taken binnen het bureau worden uitgevoerd door één operationeel specialist en administratief medewerkers.

### Geografische teams

Er zijn vier geografische teams met daarin diverse specialismen: Noordwest, Zuidwest, Zuid en Noordoost. Binnen deze teams vindt ook het schouwen en testen van aspirant-politiespeurhonden plaats. Kerntaak van de teams is:

- Inzetten van speur- en specialistische honden ten behoeve van diverse politieprocessen.

De teams staan onder leiding van operationeel experts. De taken worden uitgevoerd door senioren en generalisten forensische opsporing.

### Team Expertise en Operationele Ondersteuning

Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen met bijzondere speur- en specialistische honden.
- Landelijk verwerven en trainen van de speur- en specialistische honden en keuren en certificeren van de hondengeleiders.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert forensische opsporing. De taken worden uitgevoerd door senioren en generalisten forensische opsporing.

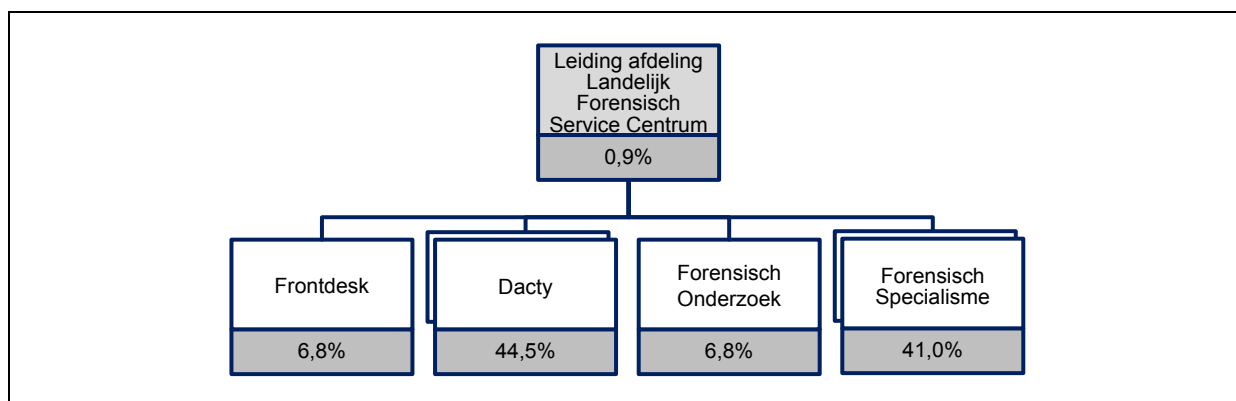
#### 8.3.4.7 Afdeling Landelijk Forensisch Service Centrum (LFSC)

De afdeling is verantwoordelijk voor het leveren van specialistische forensische ondersteuning en het beheren en in stand houden van het Landelijk Team Forensische Opsporing (LTFO). De afdeling draagt er zorg voor dat – in geval van calamiteiten/opschaling – het LTFO zodanig kwalitatief wordt beheerd dat het effectief en efficiënt kan worden ingezet. Bij een calamiteit wordt het LTFO samengesteld uit forensisch specialisten van Defensie, het Nederlands Forensisch Instituut en de politie. Tevens voert de afdeling taken uit ten aanzien van de verificatie en identificatie van dactylosporen in samenwerking met de regionale afdelingen Forensische Opsporing, identiteitsonderzoek op basis van dactylo, diverse internationale dactylogerelateerde taken en het contentbeheer van HAVANK (Automatisch Vingerafdrukkensysteem Nederlandse Kollektie).

De afdeling bestaat uit een Frontdesk, twee teams Dactylo, een team Forensisch Onderzoek en twee teams Forensisch Specialisme en staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 117 fte operationele sterkte, exclusief Verkeersongevallenanalyse (VOA), maar inclusief 20 fte bijzondere expertise. De ongevallenspecialisten van spoor en water zijn binnen de dienst Infrastructuur georganiseerd. De noodhulptaakstelling voor verkeer is niet binnen de landelijke eenheid georganiseerd.

Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 80: organogram DLOS - afdeling Landelijk Forensisch Service Centrum

#### Toelichting op taakverdeling/samenwerking forensische opsporing binnen landelijke eenheid

De taakstelling forensisch onderzoek is in de landelijke eenheid ondergebracht in twee onderdelen: de afdeling LFSC binnen de DLOS en het team Forensische Opsporing binnen de DLR.

De taakstelling van het LFSC is gericht op bijzondere expertises die op landelijk niveau bij elkaar gebracht zijn en ingezet worden ter ondersteuning van de teams Forensische Opsporing van alle eenheden. Het team Forensische Opsporing van de DLR heeft dezelfde taakstelling als de teams Forensische Opsporing van de regionale eenheden. Voor 80% zijn de teams in staat de eigen

eenheden te ondersteunen met forensische opsporing. Binnen het LFSC vindt het operationeel beheer en de coördinatie plaats van het LTFO. 150 FO-medewerkers zijn op basis van hun deskundigheden aangewezen om in geval van calamiteiten-plaatsdelicten (PD) die de spankracht van de regionale eenheid te boven gaan, als LTFO op te kunnen treden. De taakverdeling tussen de twee onderdelen wordt in onderstaande tabel toegelicht.

<b>Basisexpertises Regionale FO-afdeling (10x) en landelijke eenheid</b>	<b>Bijzondere taken en expertises Centrale FO (landelijke eenheid)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forensisch Advies</li> <li>• Sporendrageronderzoek</li> <li>• Wapens, Munitie en Explosieven</li> <li>• Bloeddetectie en bloedbeeldanalyse</li> <li>• Forensische visualisatie (1 ster)</li> <li>• Onderzoek PD tot en met calamiteit</li> <li>• Dactyloscopie</li> <li>• Kras-, Indruk- &amp; Vormsporen</li> <li>• Schoen- &amp; bandsporen</li> <li>• Documenten &amp; Betaalmiddelen (1 ster)</li> <li>• Brandonderzoeken (1 &amp; 2 sterren)</li> <li>• Voertuigidentificatie</li> <li>• Verkeersongevallenafhandeling (VOA)<sup>110</sup></li> <li>• Onderzoeksruimte werkzaamheden:<sup>111</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>- DNA-vooronderzoek</li> <li>- Verdovende middelen</li> <li>- Indicatief vooronderzoek</li> </ul> </li> </ul>	<p>Extra taken en expertises, naast de genoemde basisexpertises:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biometrie</li> <li>• Dactyloscopie (internationaal)</li> <li>• Forensische reconstructie</li> <li>• Fotocompositie en -confrontatie</li> <li>• Ontmanteling drugslaboratoria</li> <li>• Bijzondere zoekingen (radar/sonar)</li> <li>• Bloeddetectie en bloedbeeldanalyse (3 sterren)</li> <li>• Forensische visualisatie (2 &amp; 3 sterren)</li> <li>• Brand- en explosieonderzoek (3 sterren)</li> <li>• Beheer/coördinatie onderzoek calamiteit (LTFO)</li> <li>• Documenten &amp; Betaalmiddelen (2 &amp; 3 sterren)</li> </ul>

### Team Frontdesk

Kerntaken van het team zijn:

- Aannemen van verzoeken om ondersteuning.
- Plannen van het werk voor alle medewerkers.
- Beheren van sporen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en medewerkers Intake en Service.

### Teams Dacty

Kerntaken van de teams zijn:

- Zorg dragen voor verificatie en identificatie van dactyosporen in samenwerking met de regionale afdelingen FO.
- Verrichten van identiteitsonderzoek op basis van dacty.
- Uitvoeren van internationale dactygerelateerde taken.

De teams staan onder leiding van operationeel experts forensische opsporing. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door senioren, generalisten en medewerkers forensische opsporing.

### Team Forensisch Onderzoek

Kerntaken van het team zijn:

- Verwerken en nader onderzoeken van binnengebrachte sporen.
- Verrichten van werkzaamheden in de onderzoeksruimtes van het LFSC.
- Verrichten van onderzoek, kwaliteitsontwikkeling, internationalisering op het terrein van dacty en HAVANK-processen.
- Uitvoeren van contra-expertises.
- Verzorgen van het contentbeheer van HAVANK.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en senioren forensische opsporing.

<sup>110</sup> De VOA-taken zijn ingericht binnen de regionale eenheden.

<sup>111</sup> De invulling van de regionale onderzoeksruimtes is in ontwikkeling en wordt nog nader uitgewerkt.

### **Teams Forensisch Specialisme**

Kerntaken van de teams zijn:

- Verzamelen, vastleggen en onderzoeken van forensische sporen (dragers) door middel van de toepassing van bijzondere forensische expertises.
- Verdiepen en verder ontwikkelen van de toegewezen bijzondere expertises samen met partners.
- Doceren en daar waar mogelijk uitleren.
- Adviseren van de afdelingen FO binnen de regionale eenheden en het OM.

De teams staan onder leiding van operationeel specialisten. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en senioren forensische opsporing.

#### **8.3.4.8 Informatie Knooppunt**

Door de DLIO wordt voorzien in een afdeling Informatie Knooppunt ten behoeve van de DLOS. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 8.3.3.

#### **8.3.5 Dienst Infrastructuur**

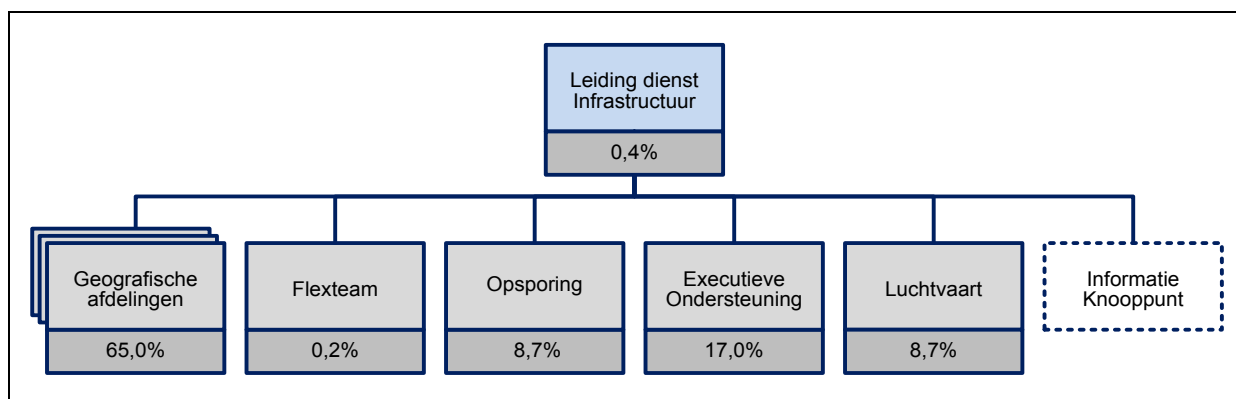
De dienst Infrastructuur is gericht op (on)veiligheid, afwijkend gedrag en criminele fenomenen binnen de infrastructuur. Mensen, goederen, geld en informatie verplaatsen zich van plaats naar plaats, zij maken gebruik van de infrastructuur. De dienst Infrastructuur heeft zijn focus op de bewegingen in de stromen en op de knooppunten (nodale oriëntatie). Criminaliteit en infrastructuur zijn op deze manier onlosmakelijk met elkaar verbonden.

Opsporing, toezicht en handhaving op het brede terrein van de infrastructuur vereisen een specialistische vorm van kennis en kunde, vaardigheden, middelen en informatiepositie. De kracht van de politie op de infrastructuur zit in het gericht kunnen interveniëren vanuit inzicht, overzicht en doorzicht op deze stromen. Hierbij wordt gebruikgemaakt van branchespecifieke expertise. Intensieve samenwerking en afstemming tussen de modaliteiten en de regionale eenheden voor het integraal aanpakken van (veiligheids)vraagstukken staan daarbij centraal. De uitoefening van taken op de infrastructuur vindt integraal plaats binnen de vervoersmodaliteiten (weg, water, spoor en lucht) en waar nodig branchespecifiek.

De dienst bestaat uit vier Geografische Afdelingen (Noordoost, Noordwest, Zuidwest en Zuidoost), een Flexteam, en de afdelingen Opsporing Infrastructuur, Executieve Ondersteuning (ExO) en Luchtvaart. De dienst wordt ondersteund door een team Informatie Knooppunt dat formatief is ingericht bij de DLIO. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en twee operationeel specialisten. Eén operationeel specialist vervult de rol van plaatsvervangend diensthoofd en één operationeel specialist versterkt tijdelijk (tot 2017) de dienstleiding voor de duur van de transitiefase naar één dienst. Gedurende deze fase zijn voor de externe partners en de branche drie separate aanspreekpunten voor de modaliteiten weg, water en spoor in de dienst geborgd. Het diensthoofd Infrastructuur is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere sectorhoofden van de landelijke eenheid de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 1.294 fte, waarvan 1.245 fte operationele sterkte en 49 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

## Organogram dienst Infrastructuur



figuur 81: organogram dienst Infrastructuur

### Kerntaken dienst Infrastructuur

De dienst Infrastructuur levert een bijdrage aan een veilig en integer gebruik van de vervoerstromen en aan de integriteit van de branche transport en logistiek op landelijk niveau. De capaciteit en expertise van de dienst Infrastructuur zijn flexibel inzetbaar op alle vervoersmodaliteiten (weg, water, spoor, lucht), zowel voor handhaving en toezicht als voor opsporing.

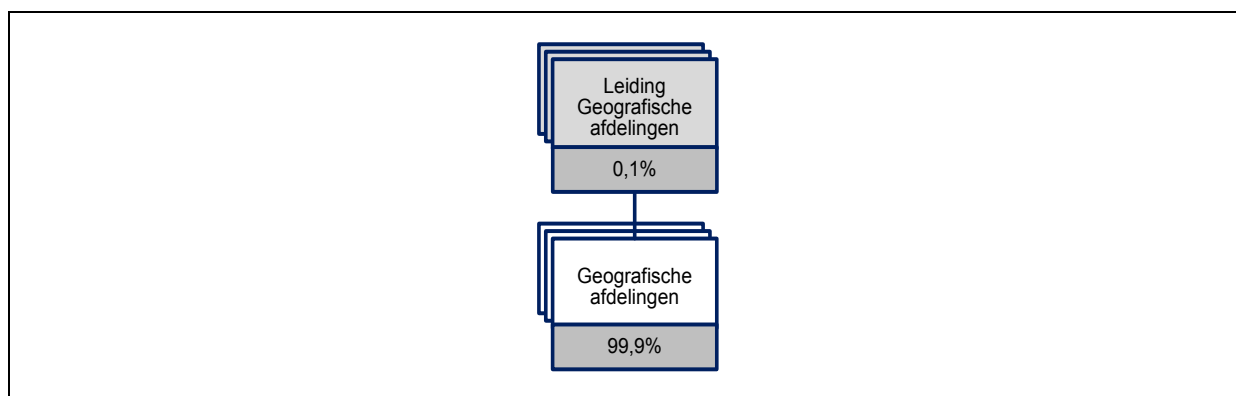
De kerntaken zijn het handhaven van de openbare orde en veiligheid, het opsporen van strafbare feiten op de Nederlandse (hoofd)infrastructuur en signaleren, adviseren en coördineren. Daarnaast verricht de dienst, in samenwerking en in samenhang met het korps, activiteiten om de slagkracht en effectiviteit van de politieoperatie te versterken in het kader van een daadkrachtige overheid.

Transportcriminaliteit wordt vanuit de landelijke eenheid programmatisch aangepakt. Dat wil zeggen in de breedte over de verkeersstromen en zowel vanuit de opsporing als vanuit de handhavingstaken. In de aanpak van ladingdiefstallen werkt de landelijke eenheid samen met de regionale eenheden. In samenwerking met (keten)partners wordt ieders bijdrage in de bestrijding bepaald. De aanpak bestaat uit zowel reguliere opsporingsonderzoeken vanuit de afdeling Opsporing van de dienst als uit acties van Geografische Afdelingen en uit het Flexteam. Voor de bestrijding wordt tevens een gerichte informatiepositie opgebouwd rond transportcriminaliteit door de afdeling Informatie Knooppunt dienst Infrastructuur.

#### 8.3.5.1 Geografische afdelingen

Er zijn vier Geografische afdelingen: Noordoost, Noordwest, Zuidwest en Zuidoost. De afdelingen voeren de operationele taken integraal uit en zijn in staat zo zelfstandig mogelijk de politietaken op de (hoofd)infrastructuur uit te voeren. De afdelingen beschikken daartoe over 'blauwe capaciteit' en gedeconcentreerd te werk gestelde rechercheurs en staan onder leiding van teamchefs.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 841 fte, waarvan 833 fte operationele sterkte en 8 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 82: organogram dienst Infrastructuur - Geografische afdelingen



Kerntaken van de afdelingen zijn:

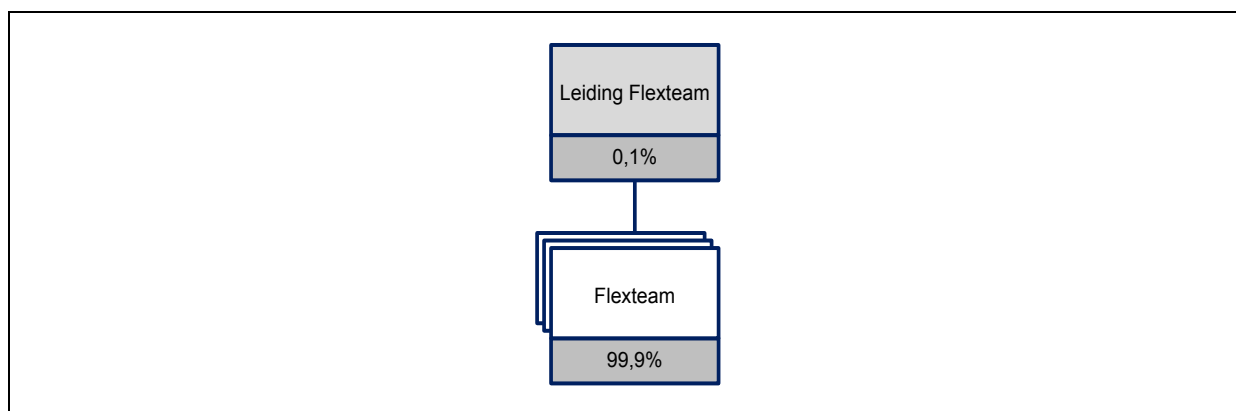
- Bevorderen van verkeers- en sociale veiligheid door handhavingsactiviteiten op de infrastructuur (diverse controles).
- Vormgeven aan 1<sup>e</sup> lijns opsporingsactiviteiten in het kader van criminaliteitsbestrijding op de infrastructuur en in specifieke gevallen (water en spoor) bij ongevallen.
- Versterken van de verbinding tussen politie en andere betrokkenen op de infrastructuur.
- Bestrijden van branchegerelateerde criminaliteit door de inzet van branche-expertise (beladingseisen, wettelijke rij- en vaartijden, etc.).
- Uitvoeren van programmagestuurde activiteiten in het kader van criminaliteitsbestrijding en veilig gebruik van de infrastructuur, het bestrijden van (bewuste en onbewuste) criminele facilitators binnen de transport- en logistieke branche.
- Vervullen van de oog- en oorfunctie voor het korps (signaleren, adviseren en coördineren).

De taken binnen de afdelingen worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren en generalisten GGP.

### 8.3.5.2 Flexteams

Ter vergroting van de slagkracht, heterdaadkracht en het interventievermogen op veiligheidsvraagstukken, gerelateerd aan de infrastructuur, werkt de dienst Infrastructuur met gelabelde capaciteit ten behoeve van het Flexteam. Deze capaciteit komt uit de Geografische afdelingen en bestaat uit gebundelde kennis en vaardigheden van de verschillende modaliteiten. Hiermee kan de dienst snel en flexibel inspelen op actuele problematiek.

De vaste kern die de inzet van de Flexteams voorbereidt en coördineert is formatief opgenomen in het Flexteam. De Flexteams kunnen op elk moment beschikken over medewerkers vanuit de Geografische Afdelingen. De totale formatieve omvang van de Flexteams bedraagt 3 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 83: organogram dienst Infrastructuur - Flexteams

Kerntaken van de Flexteams zijn:

- Uitvoeren van gerichte inzetten ten behoeve van opsporing en handhaving over de vier modaliteiten heen.
- Voorbereiden en coördineren van inzetten van de flexibel in te zetten capaciteit.

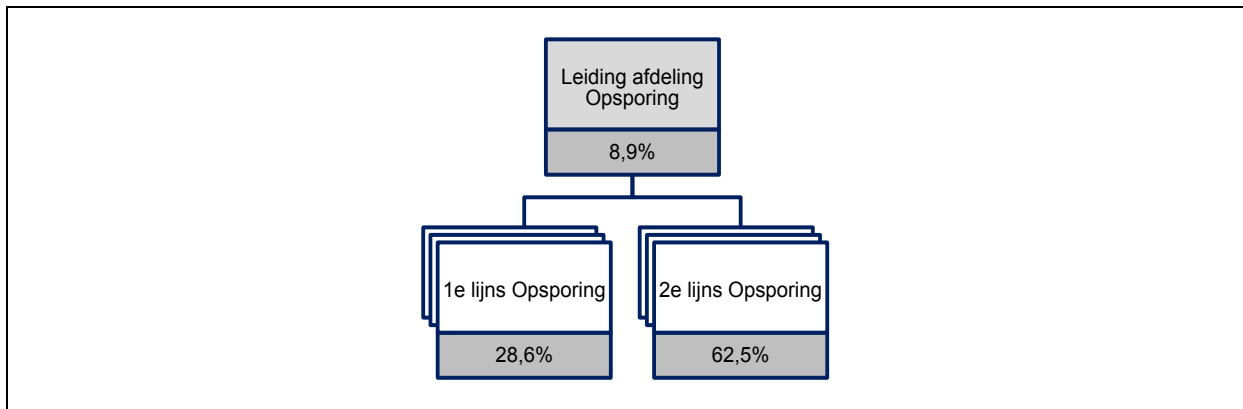
De Flexteams staan onder leiding van een teamchef. De taken worden uitgevoerd door een vaste kern van operationeel specialisten.

### 8.3.5.3 Afdeling Opsporing

De afdeling is gedeconcentreerd ingericht conform de geografische indeling en bestaat uit 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> lijns Opsporing. De medewerkers van de afdeling werken gedeconcentreerd bij de teams Verkeer, Water en Spoor van de Geografische Afdelingen naar analogie van de Flexteams. De afdeling staat onder leiding van twee teamchefs, waarvan er een eindverantwoordelijkheid draagt. Zij worden

ondersteund door operationeel specialisten en senior tactisch rechercheurs voor de projectvoorbereiding.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 112 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 84: organogram dienst Infrastructuur - afdeling Opsporing

### 1e lijns Opsporing

De 1<sup>e</sup> lijns Opsporing is vergelijkbaar met de opsporingsfunctie zoals die binnen de basisteams van de regionale eenheden is ingericht. De capaciteit van de 1<sup>e</sup> lijns Opsporing wordt aangevuld met capaciteit uit de basisteams. Deze capaciteit wordt niet ingezet ten behoeve van de 2<sup>e</sup> lijns Opsporing. De 1<sup>e</sup> lijns Opsporing bestaat uit vier teams. Deze 1<sup>e</sup> lijns opsporingsteams worden centraal aangestuurd maar gedeconcentreerd per basisteam weggezet. Kerntaken van de teams zijn:

- Afhandelen van Veel Voorkomende Criminaliteit (VVC)-zaken op de infrastructuur.
- Uitvoeren van het Zo Snel, Slim, Samenlevingsgericht, Selectief en Simpel Mogelijk (ZSM)-concept.

De teams worden operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing.

### 2e lijns Opsporing

De 2<sup>e</sup> lijns Opsporing is vergelijkbaar met de opsporingsfunctie zoals die binnen de districtsrecherche van de regionale eenheden is ingericht en bestaat uit vier teams. Kerntaak van de teams is:

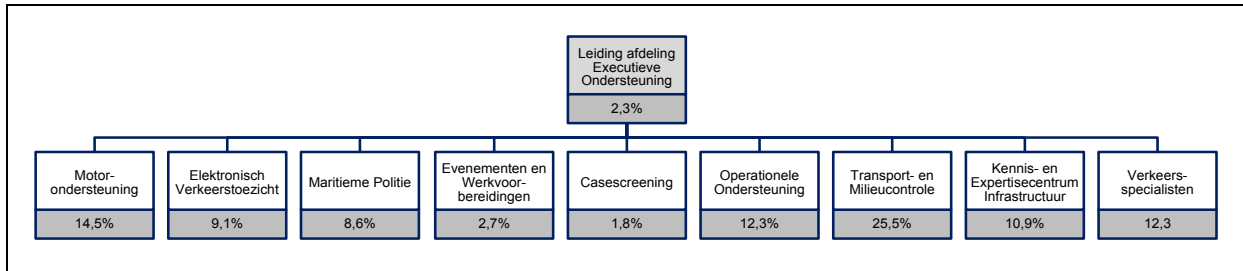
- Afhandelen van HIC en ondermijningszaken (zoals Mobiel Banditisme, Transportcriminaliteit, Mensenhandel, etc.).
- Inzetten van capaciteit ten behoeve van calamiteiten.

De teams worden operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren tactische opsporing, generalisten tactische opsporing en assistenten Intake en Service.

## 8.3.5.4 Afdeling Executieve Ondersteuning

De afdeling levert specialistische en specifieke vaardigheden ten behoeve van de onderscheiden modaliteiten. De afdeling bestaat uit de teams Motorondersteuning, Elektronisch Verkeerstoezicht, Maritieme Politie, Evenementen en Werkvoorbereidingen, Casescreeening, Operationele Ondersteuning, Transport- en Milieucontrole, Kennis- en Expertisecentrum Infrastructuur, Verkeersspecialisten. De afdeling staat onder een leiding van twee teamchefs, van wie er één de eindverantwoordelijkheid draagt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 220 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 85: organogram dienst Infrastructuur - afdeling Executieve Ondersteuning

Binnen de afdeling worden op twee niveaus specialismen onderscheiden. De dieptespecialismen zijn geconcentreerd bij de afdeling ondergebracht. Het basisspecialisme is gedeconcentreerd ondergebracht in de Geografische Afdelingen.

De teams staan onder leiding van een operationeel specialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, senioren GGP, generalisten GGP, senioren tactische opsporing en assistenten GGP.

### Team Motorondersteuning

Kerntaken van het team zijn:

- Verkeerstechisch begeleiden, geïntegreerd en in combinatie met beveiligen in het kader van het Stelsel B&B.
- Uitvoeren van (regio-overschrijdende en) internationale begeleidingen (taken voortvloeiend uit de Circulaire Bijzondere Verkeerstechische Begeleiding).
- Uitvoeren van verkeerstechische begeleiding bij verplaatsing van bijzondere eenheden.

### Team Elektronisch Verkeerstoezicht

Kerntaak van team is:

- Houden van landelijk gericht verkeerstoezicht op het hoofdwegennet door middel van elektronische radarsystemen (snelheid) en door middel van het Video Controle Systeem (afstand houden) en ANPR (opsporing).

### Team Maritieme Politie

Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van politietaken op zee (politietaken op de Noordzee, het Nederlandse deel van het Continentaal Plat en aan boord van Nederlandse zeeschepen, waar dan ook ter wereld).
- Invullen van de Handhavingsdesk ten behoeve van de landelijke eenheid en regionale eenheden.
- Luchtwaarneming boven alle watergebieden van Nederland.

### Team Evenementen en Werkvoorbereidingen

Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren en voorbereiden van taken rond voetbalwedstrijden en evenementen.
- Coördineren en voorbereiden van grootschalig en bijzonder optreden op de infrastructuur.
- Invullen van de liaisonfunctie naar regionale eenheden bij het leveren van luchtsteun tijdens de inzet (operationele contactpersoon tussen vlieger en SGBO bij concrete inzet).

### Team Casescreening

Kerntaken van het team zijn:

- Screenen van alle aangiften en meldingen en coördineren van de daaruit voortkomende zaken.
- Uitvoeren van gegevensbeheer.
- ZSM-concept.

### Team Operationele Ondersteuning

Kerntaken van het team zijn:

- Plegen van gekwalificeerde inzetten ten behoeve van handhaving, vergroting van de heterdaadkracht en bestrijding van criminaliteit op en langs de infrastructuur, zoals zakkenrollerij, bagagediefstallen, skimming, shouldering, lading-, voer- en vaartuig- en metaaldiefstallen.
- Spotten en verkennen op de infrastromen.
- Inzetten van surveillancehonden.

### Team Transport- en Milieucontrole

Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van specialistisch toezicht, handhaving en opsporing op de infrastructuur op het gebied van transport-, milieu- en gevaarlijke stoffen met betrekking tot zwaar en bijzonder vervoer.
- Leveren van operationele expertise en specialisme op generiek, diepte- en topniveau op deze terreinen aan de operatie.
- Leveren van ondersteuning bij onderzoeken waarbij bijzondere expertise is vereist met betrekking tot zwaar en bijzonder transport.
- Leveren van een bijdrage aan opsporing vanuit technische (diepte)kennis en samenwerking met ketenpartners op het gebied van transport en logistiek.

### Team Kennis- en Expertisecentrum Infrastructuur

Kerntaak van het team is:

- Bieden van kennis en expertise, zowel op zowel nationaal als internationaal niveau, en leveren van beleidsadvisering op deze terreinen.

### Team Verkeersspecialisten

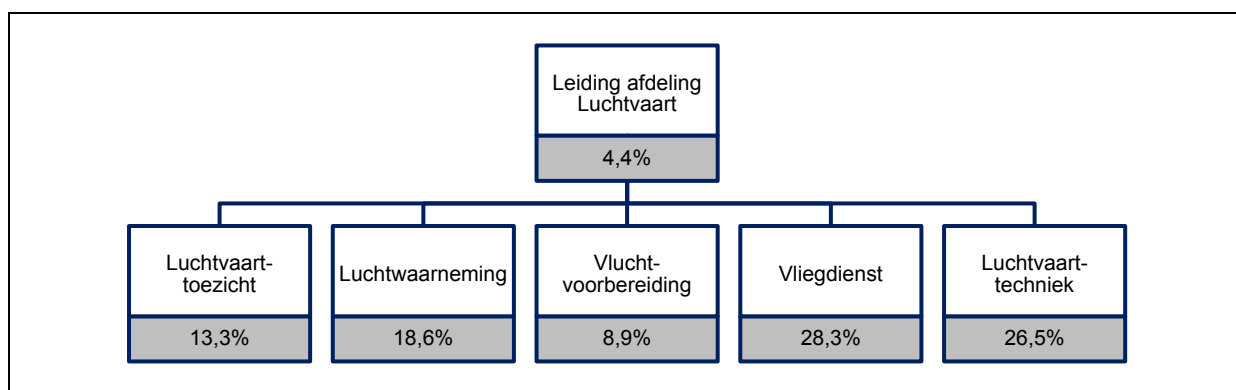
Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen vanuit dieptekennis en -kunde van spoormateriaal in combinatie met infratechnologie ten behoeve van handhaving en opsporing.
- Ondersteunen vanuit dieptekennis en -kunde van de infratechnologie ten behoeve van ongevalsafhandeling.
- Ondersteunen vanuit nautische dieptekennis en -kunde (vaartuigen, vaarwegen, navigatie, stabiliteit, etc.) ten behoeve van toezicht, handhaving, opsporing en ongevalsafhandeling.

#### 8.3.5.5 Afdeling Luchtvaart

De afdeling is verantwoordelijk voor twee hoofdtaken die 24/7 beschikbaar moeten zijn: het geven van luchtsteun en de uitvoering van de specialistische politietoek luchtvaarttoezicht binnen de luchtvaartsector in binnen- en buitenland. De te leveren luchtsteun geeft slagkracht aan bestrijding van de criminaliteit. De afdeling bestaat uit de teams Luchtvaarttoezicht, Luchtwaarneming, Vluchtvoorbereiding, Vliegdiens en Luchtvaarttechniek. De afdeling staat onder leiding van een teamchef, ondersteund door de flight manager. De Inspectie Leefomgeving en Transport (ILT) vereist dat er drie operationeel specialisten, respectievelijk technisch manager, flight manager en kwaliteitsmanager, deel uitmaken van de afdelingsleiding.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 113 fte, waarvan 74 fte operationele sterkte en 39 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 86: organogram dienst Infrastructuur - afdeling Luchtvaart

### Team Luchtvaarttoezicht

Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor de handhaving en opsporing binnen de luchtvaartwereld.
- Doen van (zelfstandig) strafrechtelijk onderzoek naar luchtvaartongevallen en -incidenten.

- Verrichten van de opsporings- en toezichhoudende taak ten aanzien van luchtvaartwet- en regelgeving.
- Verrichten van onderzoek naar en bestrijding van luchtvaartcriminaliteit.
- Verzorgen van wettelijke ondersteuning om de vliegoperatie te optimaliseren.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert GGP. De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten, senioren en generalisten GGP.

### **Team Luchtwaarneming**

Kerntaken van het team zijn:

- Inzetten van waarnemers/operators ten behoeve van de handhaving (waaronder crowd control), opsporing en surveillance vanuit de lucht.
- Geven van aanwijzingen vanuit de lucht tijdens luchtinzet bij alle politionele acties in relatie tot de (regionale) meldkamers.
- Uitvoeren van tactische observatie, tactische luchtfotografie en tactische interventie ten behoeve van aanhoudings- en ondersteuningstaken / speciale interventies-taken.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert GGP. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren en generalisten GGP.

### **Team Vluchtvoorbereiding**

Kerntaken van het team zijn:

- Bieden van de nodige wettelijke ondersteuning ten behoeve van het vliegproces.
- Coördineren van de vliegoperatie afgestemd met luchtverkeersleiding (civiel en militair) met daarbij het claimen van voorrangssituaties ten opzichte van het overige vliegverkeer ten behoeve van de politieoperatie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een gespecialiseerd medewerker. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers.

### **Team Vliegdiens**

Kerntaak van het team is:

- Inzetten van vliegers ten behoeve van geplande en ongeplande activiteiten (luchtsteun en controles).

Het team wordt operationeel aangestuurd door een chef vliegers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door politievliegers.

### **Team Luchtvaarttechniek**

Kerntaak van het team is:

- Plegen van onderhoud aan luchtvaartuigen. Toezicht en uitvoering binnen dit proces zijn gebonden aan strakke regels en procedures voorgeschreven door ILT.
- Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere medewerkers techniek en gespecialiseerd medewerkers.

#### **8.3.5.6 Informatie Knooppunt**

Door de DLIO wordt voorzien in een afdeling Informatie Knooppunt ten behoeve van de dienst Infrastructuur. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 8.3.3.

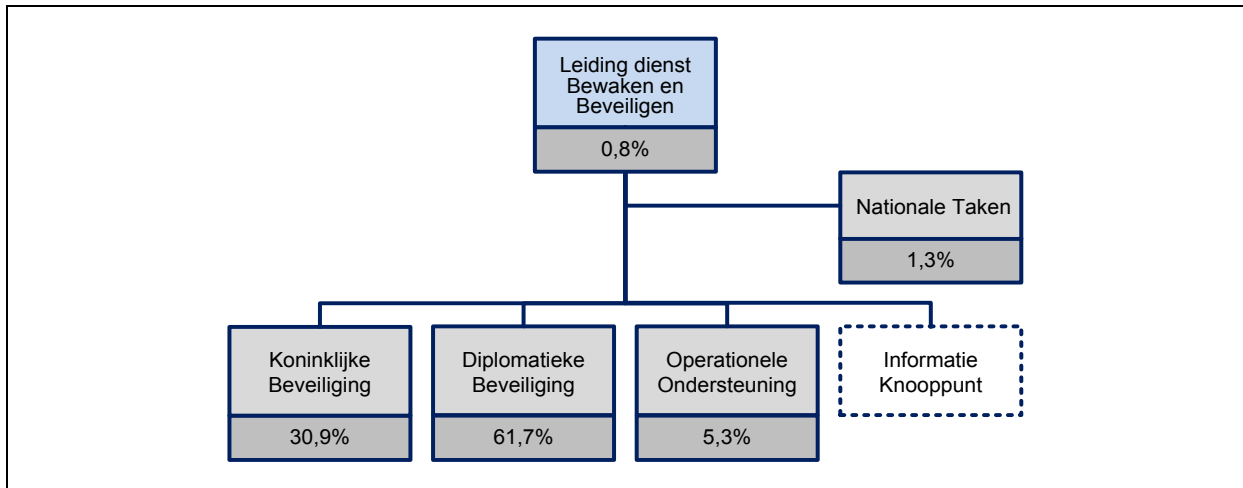
#### **8.3.6 Dienst Bewaken en Beveiligen (DB&B)**

De DB&B bestaat uit een afdeling Koninklijke Beveiliging, twee afdelingen Diplomatieke Beveiliging en een afdeling Operationele Ondersteuning. De DB&B wordt ondersteund door een team Informatie Knooppunt dat formatief is ingericht bij de DLIO. De operaties worden gecoördineerd vanuit de DLOC in nauwe samenwerking met de afdeling Operationele Ondersteuning. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (in de rol van plaatsvervangend

diensthoofd). Onder de dienstleiding is een staf Nationale Taken ingericht. Het diensthoofd DB&B is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden. Het diensthoofd is tevens nationaal portefeuillehouder bewaken en beveiligen. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 392 fte, waarvan 389 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.

### Organogram DB&B



figuur 87: organogram DB&B

### Kerntaken DB&B

De DB&B heeft tot taak de nationale, regio-overschrijdende politietaken voortvloeiend uit het Stelsel B&B uit te voeren dan wel te regisseren. De dienst doet dit in nauwe samenwerking met de NCTV en het Landelijk Parket. De dienst is verantwoordelijk voor de beveiliging van personen conform het Stelsel B&B, waaronder leden van het Koninklijk Huis en politici, en verzorgt de landelijke coördinatie van bijzondere inzetmiddelen en beveiligingsmaatregelen (bijvoorbeeld de aanpak van solistische dreigers). De dienst geeft vorm aan de (inter)nationale loketfunctie voor B&B met borging van specifieke kennis en expertise voor het gehele domein, verzorgt de operationele inzetcoördinatie op B&B bij bovenregionale of landelijke inzet en geeft vorm aan de regiefunctie op beveiligingsmaatregelen bij hoge dreiging.

Bewaking en beveiliging van personen, objecten en diensten worden binnen het korps in onderlinge samenhang gezien. Beveiligingsmaatregelen zijn landelijk goed op elkaar afgestemd en in het totaaloverzicht wordt uitgegaan van een effectief en efficiënt veiligheidspakket. De samenwerking tussen in- en externe partijen is zodanig dat integraliteit, wederzijdse afhankelijkheid en complementariteit zijn gegarandeerd.

De taken ten aanzien van B&B zijn zowel op nationaal, regionaal als lokaal niveau belegd. De werkzaamheden zijn territoriaal en landelijk georganiseerd vanuit kwaliteit, effectiviteit en efficiëntie. Naarmate de dreiging en/of complexiteit van de beveiligingsopdracht toeneemt, nemen ook de te nemen bewakings- en beveiligingsmaatregelen toe. Dit gebeurt in een glijdende schaal. Daaraan is onlosmakelijk een glijdende schaal van specifieke expertise en bijzondere inzetmiddelen verbonden, waarbij vier dreigingsniveaus worden onderscheiden. Al naargelang de hoogte van deze niveaus vindt meer ondersteuning en/of regie plaats vanuit de DB&B.

#### 8.3.6.1 Nationale Taken

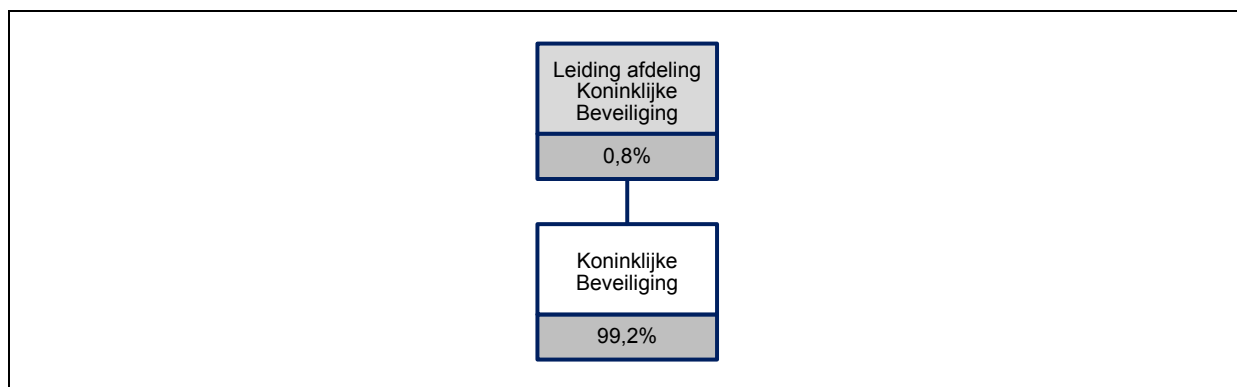
De staf Nationale Taken ondersteunt (inhoudelijk en beleidsmatig) de nationale portefeuillehouder B&B voor het gehele domein B&B. De staf ontwikkelt in samenspraak met de NCTV uitvoeringsbeleid op het gebied van het Stelsel B&B en werkt hierbij samen met externe partners. Daarbij vervult hij de

rol van intermediair met strategische en/of (inter)nationale partners en geeft hij vorm aan nationale en internationale loketfunctie. Tot slot draagt de staf zorg voor de coördinatie en prioriteitstelling van de operationele inzet van bijzondere materiële B&B-voorzieningen, die binnen de politie voorhanden zijn. De totale formatieve omvang van de staf bedraagt 5 fte operationele sterkte. Binnen de staf zijn operationeel specialisten en een senior medewerker Intake en Service werkzaam.

### 8.3.6.2 Afdeling Koninklijke Beveiliging

De afdeling is primair gericht op de persoonsbeveiliging van de leden van het Koninklijk Huis en hun officiële gasten. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 121 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 88: organogram DB&B - afdeling Koninklijke Beveiliging

Kerntaken van de afdeling zijn:

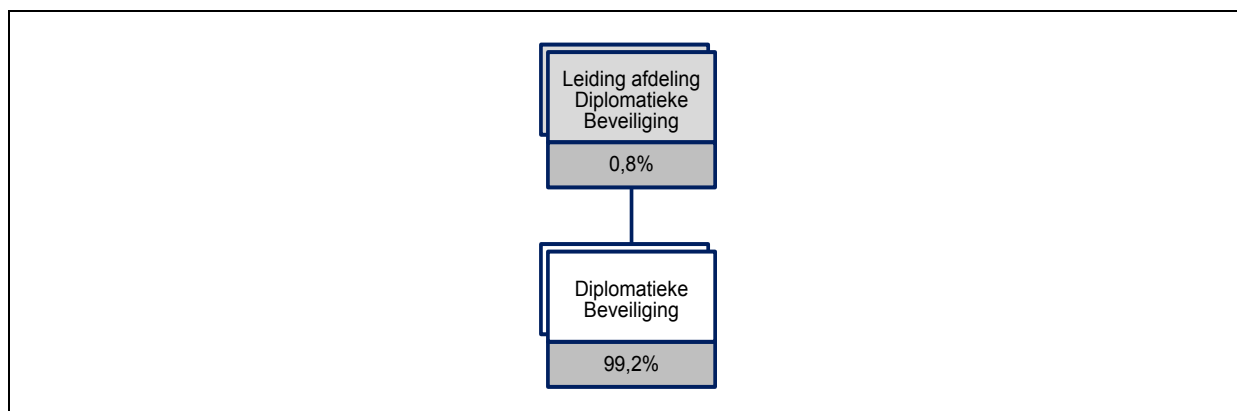
- Zorg dragen voor persoonsbeveiliging van de leden van het Koninklijk Huis en hun officiële gasten.
- Opstellen en uitvoeren van integrale beveiligingsplannen.

De operationele aansturing en organisatorische coördinatie worden gedaan door operationeel experts beveiliging. De uitvoerende werkzaamheden binnen de afdelingen worden uitgevoerd door operationeel specialisten en senioren en generalisten beveiliging.

### 8.3.6.3 Afdelingen Diplomatieke Beveiliging

Binnen de DB&B zijn, vanwege de schaalgrootte, twee afdelingen Diplomatieke Beveiliging ingericht. Beide afdelingen hebben een gelijke taakstelling. Binnen de afdelingen zijn geen separate teams ingericht. De afdelingen staan beide onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 242 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 89: organogram DB&B - afdeling Diplomatieke Beveiliging

Kerntaken van de afdelingen zijn:

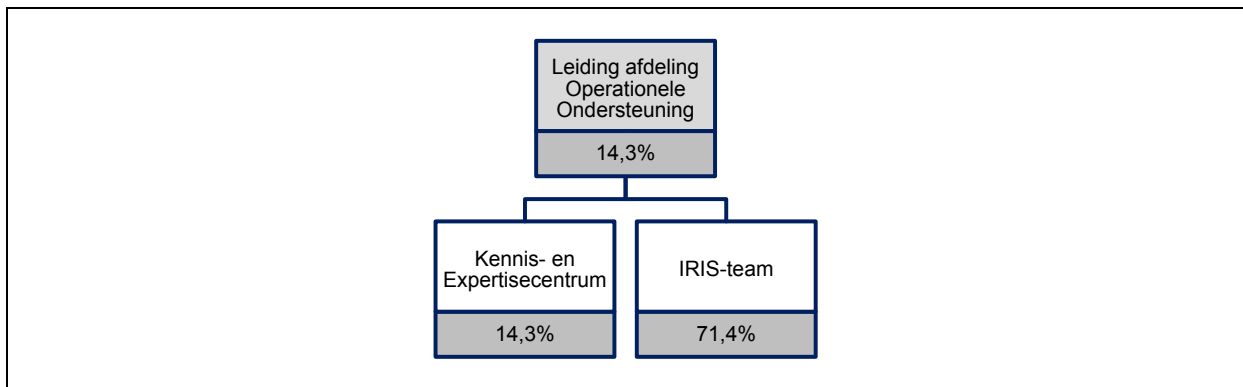
- Zorg dragen (zelfstandig en zelfvoorzienend) voor de integrale persoonsbeveiliging.
- Opstellen en uitvoeren van integrale beveiligingsplannen.
- Opstellen van beveiligingsplannen voor woonhuizen.

De operationele aansturing en organisatorische coördinatie worden gedaan door operationeel experts beveiliging. De uitvoerende werkzaamheden binnen de afdelingen worden uitgevoerd door operationeel specialisten en senioren en generalisten beveiliging.

#### 8.3.6.4 Afdeling Operationele Ondersteuning

De afdeling bestaat uit het team Kennis- en Expertisecentrum en het IRIS-team. De afdeling bestaat voor een deel uit medewerkers van de DB&B zelf en voor een deel uit medewerkers uit andere diensten van de landelijke eenheid, die functioneel door de afdeling worden aangestuurd. In de laatste categorie vallen de medewerkers vanuit het gedeconcentreerde informatieknooppunt van de DLIO, medewerkers motorondersteuning en een gedragskundige. De afdeling staat onder leiding van een teamchef.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 21 fte, waarvan 19 fte operationele sterkte en 2 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 90: organogram DB&B - afdeling Operationele Ondersteuning

#### Kennis- en Expertisecentrum

Kerntaken van het Kennis- en Expertisecentrum zijn:

- Vormen van de schakel tussen informatiegestuurde beveiliging en intelligent(er) bewaken en beveiligen.
- Vormgeven aan innovatie, deskundigheid en kennisontwikkeling met betrekking tot de taakuitvoering van het gehele domein B&B.

Het Kennis- en Expertisecentrum staat onder leiding van een operationeel specialist. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

#### IRIS-team

Het IRIS-team heeft tot taak het vroegtijdig onderkennen van indicatoren die wijzen op een mogelijk op handen zijnde aanslag en daarmee het (kunnen) voorkomen van die aanslag. Kerntaken van het team zijn:

- Vormgeven aan een heimelijke 'verkennde eenheid' binnen het beveiligingsproces en verrichten van zelfstandig, proactief onderzoek.
- Doen van proactieve, niet-politiële interventies (aanspreken, verstoren, blokkeren, etc.) en op deze wijze bijdragen aan bijvoorbeeld de beveiliging van de buitenring bij evenementen.

Het IRIS-team werkt zowel op het niveau van de landelijke eenheid als ten behoeve van de regionale eenheden binnen het B&B-domein.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert beveiliging. De taken worden uitgevoerd door senioren en generalisten beveiliging.



### 8.3.6.5 Informatie Knooppunt

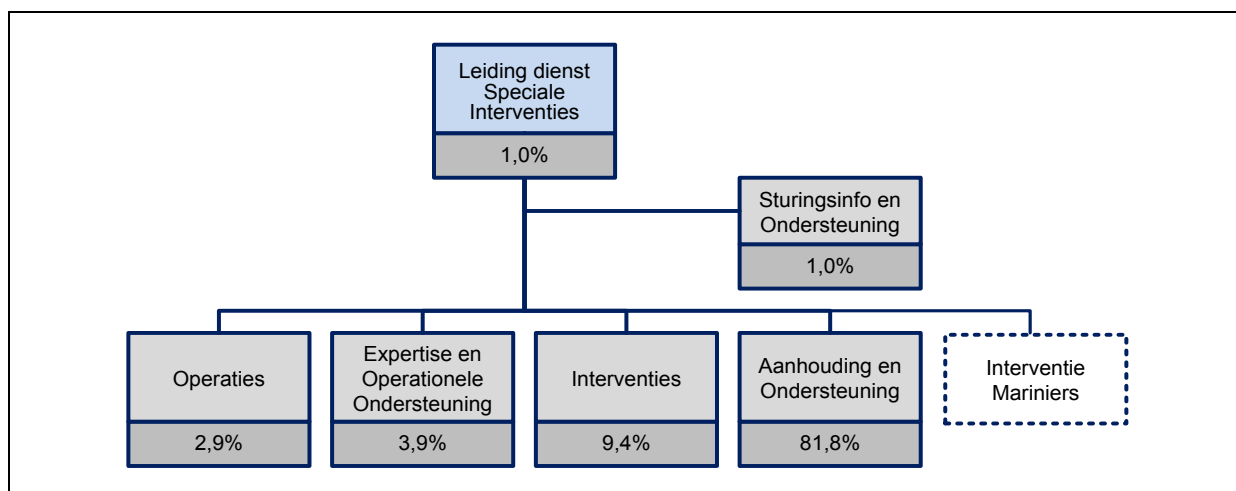
Door de DLIO wordt voorzien in een afdeling Informatie Knooppunt ten behoeve van de DB&B. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 8.3.3.

### 8.3.7 Dienst Speciale Interventies (DSI)

De DSI bestaat uit de afdelingen Operaties, Expertise en Operationele Ondersteuning, Interventies, Aanhouding en Ondersteuning en Interventie Mariniers. De dienst staat onder leiding van sectorhoofd (diensthoofd) en een plaatsvervangend diensthoofd afkomstig van Defensie. Vanwege de aard van de werkzaamheden wordt deze afdeling ondersteund door een staf Sturingsinformatie en Ondersteuning. Het diensthoofd DSI is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden de verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid en de regionale eenheden. De leden van de dienstleiding zijn lijnchef van de chefs van de genoemde afdelingen.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 203 fte, waarvan 198 fte operationele sterkte en 5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

#### Organogram DSI



figuur 91: organogram DSI

#### Kerntaken DSI

De DSI bestrijdt in het kader van de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde alle vormen van ernstig geweld dan wel terrorisme over het gehele geweldsspectrum. Tevens beveiligd de DSI personen en objecten in bijzondere situaties, waaronder het beveiligen van ambtenaren van de AIVD bij operaties van die dienst. Voorts voert de DSI andere door de ministers van Veiligheid en Justitie en van Defensie opgedragen bijzondere onderdelen van de politietaak en voert hij politieke taken uit waarvoor geldt dat er levensbedreigende omstandigheden zijn, zowel voor planmatige aanhoudingen als bewakings- en beveiligingstaken.

De DSI is formatief opgebouwd uit politie- en defensiepersoneel:

- Afdeling Expertise en Operationele Ondersteuning: operationeel en beheersmatig onderdeel van de DSI en samengesteld uit personeel van Defensie (1/2) en politie (1/2).
- Afdeling Interventies: operationeel en beheersmatig onderdeel van de DSI en samengesteld uit personeel van Defensie (2/3) en politie (1/3).
- Afdeling Aanhouding en Ondersteuning (met daarbinnen de Aanhoudings- en Ondersteuningsteams, AOT'en): naast de politionele AOT'en is er een AOT van de KMar. De KMar heeft het beheer over de eigen AOT ondergebracht binnen de Brigade Speciale Beveiligingsopdrachten (BSB).

- Unit Interventie Mariniers: onderdeel van het Korps Mariniers en beheersmatig ondergebracht bij Defensie (het Commando der Zeestrijdkrachten), doch valt operationeel onder verantwoordelijkheid van de DSI.

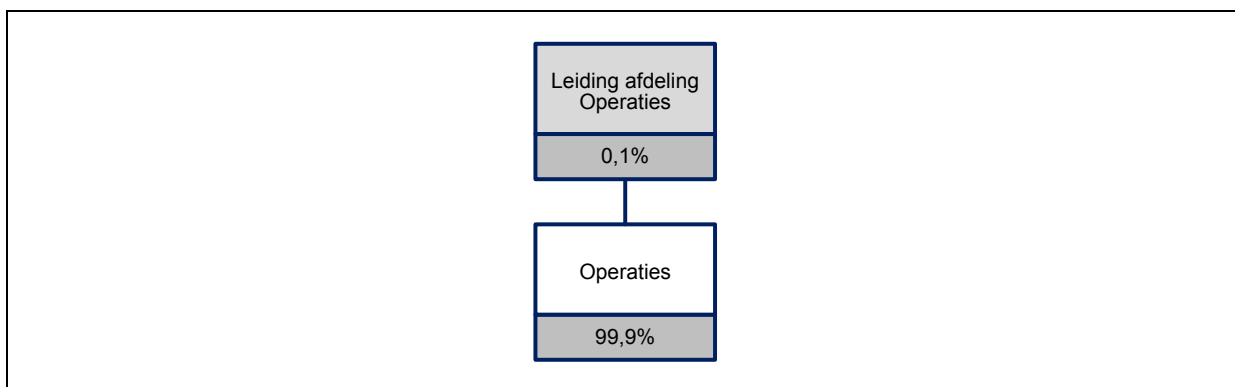
### 8.3.7.1 Sturingsinformatie en Ondersteuning

Deze staf draagt zorg voor de bijzondere bedrijfsvoerings-, operationele en beleidsaspecten van de DSI en ondersteunt hiermee de uitvoering van het primaire interventieproces. De staf voert de centrale planning en coördinatie van capaciteit uit. Daarnaast coördineert en stemt de staf de ondersteuning vanuit het ministerie van Defensie betreffende (schietbaan- of overnachtings)faciliteiten, personeelszorg, middelen, etc. af. De staf levert managementondersteuning ten behoeve van de dienstleiding in de vorm van secretariële, coördinerende financieel-administratieve taken, psychologische monitoring en begeleiding. Tot slot levert de staf dienstspecifieke beheerondersteuning op het gebied van personeel (politie en ministerie van Defensie), middelen en documenten, alsmede de verwerving, afstoting en administratie hieromtrent. Hierbij worden alleen die zaken in eigen beheer uitgevoerd, die vanwege de richtlijnen of het multidisciplinaire of specifieke karakter niet door de bedrijfsvoeringsdiensten of het PDC (kunnen) worden verricht. Hierbij valt te denken aan confidentiële inzetcriteria en -protocollen, maar ook aan de bewapening en uitrusting van de DSI die confidentieel zijn.

De staf staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 2 fte, waarvan 1 fte operationele sterkte en 1 fte niet-operationele sterkte. De taken binnen de afdeling worden grotendeels uitgevoerd door niet-politiepersoneel.

### 8.3.7.2 Afdeling Operaties

De afdeling is belast met onderzoek, ontwikkeling en innovatie op diverse, aan het specifieke werkterrein van de DSI gerelateerde aspecten. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een leidinggevende vanuit Defensie. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 6 fte operationele sterkte.



figuur 92: organogram DSI - afdeling Operaties

Kerntaken van de afdeling zijn:

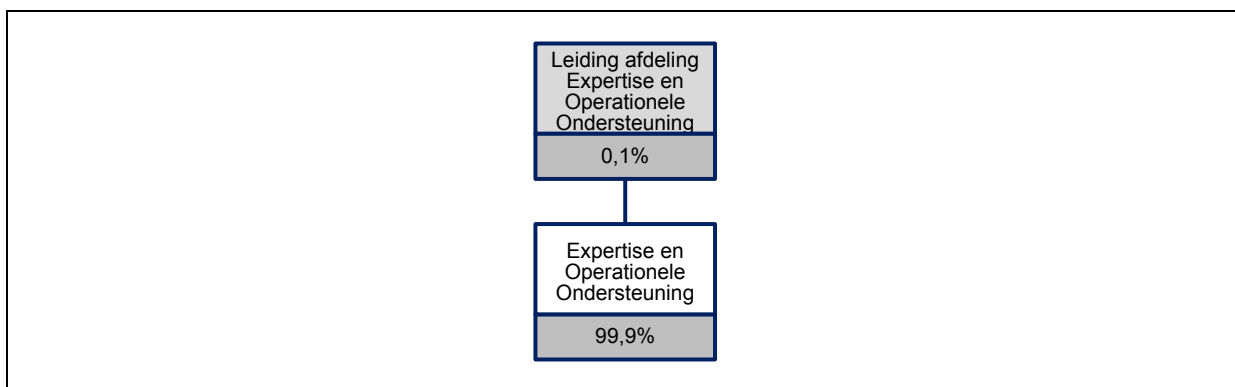
- Vormgeven aan onderzoek, ontwikkeling en innovatie op het gebied van veiligheidsinformatie, onderhandelingsstrategieën, gijzelingen, ontvoeringen en afpersingen, subjectbenadering, interventietechnologieën en operationele concepten.
- Onderhouden op bovengenoemde gebieden van een expertisenetwerk. De afdeling stelt de gespecialiseerde kennis beschikbaar en leert deze uit voor het strategisch, tactisch en operationele interventieproces.
- Fungeren als eerste aanspreekpunt voor alle veiligheidsinformatieverzoeken vanuit de DSI (de één-loketfunctie). Om veiligheidsinformatie te kunnen verstrekken wordt een uitgebreid netwerk opgebouwd en onderhouden met informatiedragende eenheden cq. -organisaties zoals de MIVD en de AIVD. Via protocollen zijn de afspraken over de informatie-uitwisseling vastgelegd.
- Fungeren als coördinatie- en expertisepunt ten behoeve van onderhandelingen bij gijzelingen, ontvoeringen en afpersingen.

- Vormgeven aan locatie-intelligence. Dit betreft de ondersteuning met locatie-informatie ten behoeve van de afdeling Interventie, unit Interventie Mariniers, afdeling Aanhoudings- en Ondersteuningsteams en de afdeling Expertise & Operationele Ondersteuning van de DSI.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

### 8.3.7.3 Afdeling Expertise en Operationele Ondersteuning

De afdeling is verantwoordelijk voor het verlenen van operationele steun aan de interventie en het verwerven, ontwikkelen en tot stand brengen van de noodzakelijke specialistische opleidingen. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een leidinggevende van Defensie. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 8 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 93: organogram DSI - afdeling Expertise en Operationele Ondersteuning

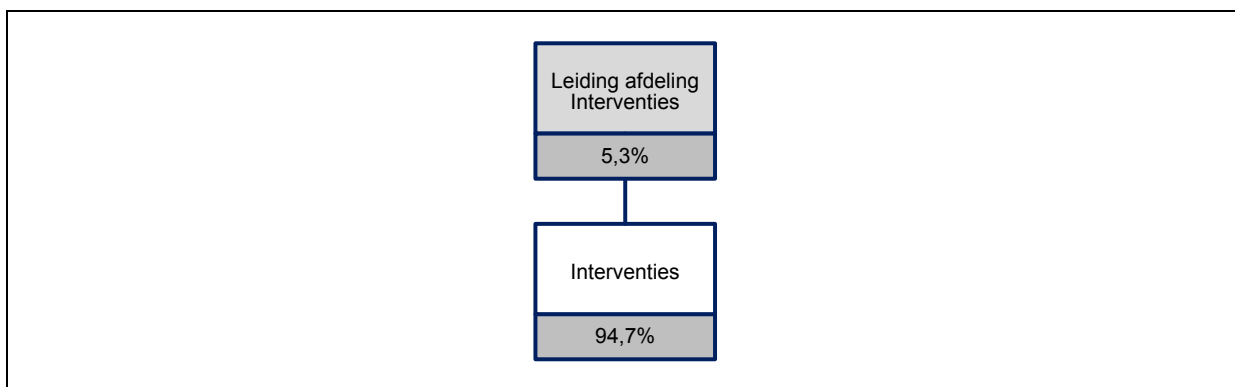
Kerntaken van de afdeling zijn:

- Verlenen van ondersteuning aan de interventie, inclusief het verzorgen van (lange afstand) precisievuur. Dit onder alle omstandigheden en ongeacht de locatie of gevaarstelling.
- Verwerven, ontwikkelen, tot stand brengen en aanbieden van de noodzakelijke, specialistische opleidingen.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door senioren en generalisten interventie.

### 8.3.7.4 Afdeling Interventies

De afdeling is een flexibel onderdeel bestemd voor het optreden in offensieve, kleinschalige 'high risk' operaties en wordt gevormd door Defensie- en politiepersoneel. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 19 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 94: organogram DSI - afdeling Interventies

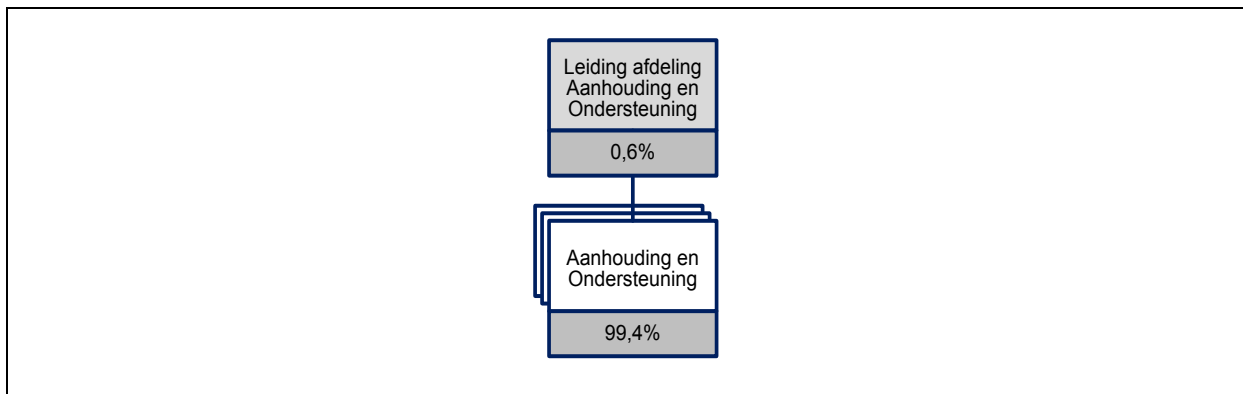
Kerntaak van de afdeling is:

- Optreden in offensieve, kleinschalige 'high risk' operaties.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten en door operationeel experts, senioren en generalisten interventie.

### 8.3.7.5 Afdeling Aanhouding en Ondersteuning

De afdeling voert aanhoudings-, bewakings- en beveiligingstaken uit in geval van omstandigheden waarvan het aannemelijk is dat deze in potentie levensbedreigend zijn voor politiemedewerkers en/of derden. De afdeling is verdeeld in zes teams die vanuit geografisch over het land verspreide uitruklocaties opereren. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 166 fte, waarvan 163 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 95: organogram DSI - afdeling Aanhouding en Ondersteuning

### Aanhoudings- en Ondersteuningsteams

Kerntaken van de teams zijn:

- Verrichten van planmatige aanhoudingen.
- Bewaken en beveiligen van politie-infiltranten.
- Assisteren bij het bewaken en beveiligen van het transport van getuigen, verdachten of gedetineerden.
- Assisteren bij het bewaken en beveiligen van objecten en andere werkzaamheden waarvoor toestemming is verkregen van betrokken ministers.

Voor deze taken geldt dat ze worden uitgevoerd door de Aanhoudings- en Ondersteuningsteams indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat levensbedreigende omstandigheden tegen de politie of anderen dreigen.

De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel specialisten en door operationeel experts, senioren en generalisten interventie.

### 8.3.7.6 Unit Interventie Mariniers

In offensieve, grootschalige en/of complexe situaties is opschaling naar het niveau van de unit Interventie Mariniers mogelijk. Bij daadwerkelijke inzet valt de afdeling onder de operationele aansturing van het diensthoofd DSI. Aangezien het een afdeling van het Korps Mariniers betreft die beheersmatig onder het ministerie van Defensie valt en zodoende geen deel uitmaakt van de inrichting van de Nationale Politie, zijn inrichting en samenstelling van de afdeling hier niet verder beschreven.

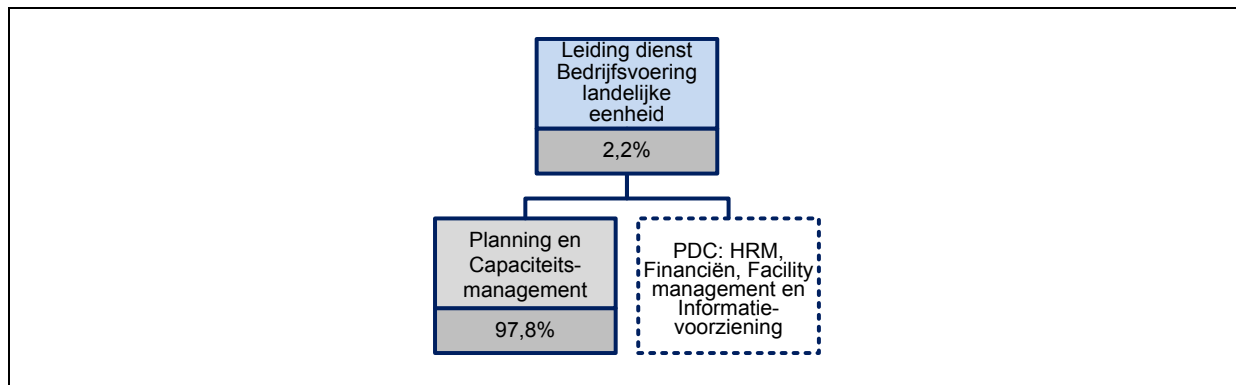
### 8.3.8 Dienst Bedrijfsvoering landelijke eenheid (DBV LE)

De DBV LE draagt zorg voor de aansluiting tussen door het PDC geleverde producten en diensten en de vraag vanuit de eenheid. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (hoofd Bedrijfsvoering).

Het hoofd is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst waarbij de dienstverlening vanuit het PDC een belangrijke pijler is. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtschefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de regionale eenheid.

De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 46 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.

### Organogram DBV LE



figuur 96: organogram DBV LE

### Kerntaken DBV LE

De dienst stuurt de bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht, zijnde Planning en Capaciteitsmanagement. De gedeconcentreerde PDC-onderdelen hebben geen rapportagelijijn naar de leiding van de DBV RE. De dienst is verantwoordelijk voor het formuleren van de vraagarticulatie, het implementeren van veranderingsprocessen in de eenheid en de monitoring van de dienstverlening die wordt geleverd door het PDC (zie stippelijijn in figuur). Tevens bewaakt de dienst de integraliteit van de prestaties van de bedrijfsvoering binnen de eenheid.

De gedeconcentreerde PDC-medewerkers vallen niet onder de aansturing van het hoofd Bedrijfsvoering.

#### 8.3.8.1 Afdeling Planning en Capaciteitsmanagement

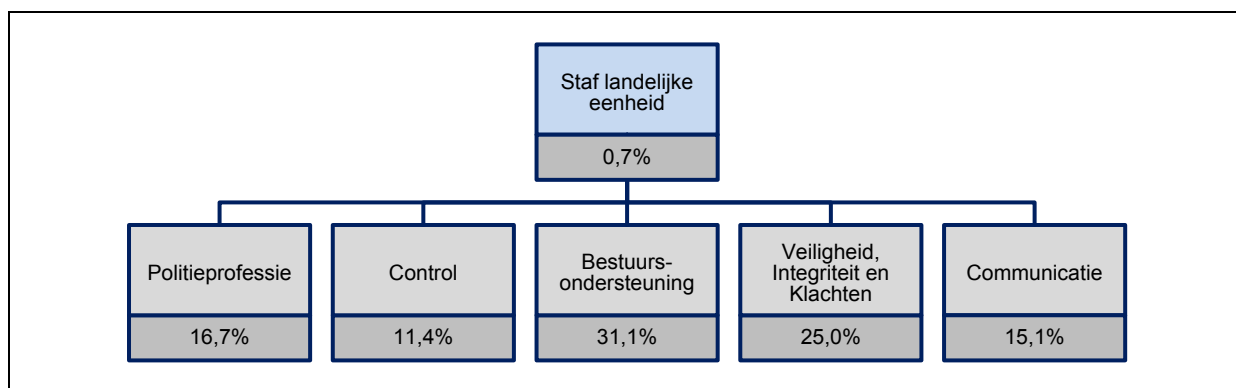
Verwezen wordt naar § 7.3.6. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 46 fte niet-operationele sterkte.

#### 8.3.9 Staf landelijke eenheid (Staf LE)

De staf van de landelijke eenheid is gespiegeld aan die van de korpsstaf en bestaat uit de afdelingen Politieprofessie, Control, Bestuursondersteuning, VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten) en Communicatie. De staf staat onder leiding van een sectorhoofd (hoofd staf). Het hoofd staf is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de staf. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtschefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en verbinding met de onderdelen van de landelijke eenheid.

De totale formatieve omvang van de staf van de landelijke eenheid bedraagt 132 fte, waarvan 35 fte operationele sterkte en 97 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

## Organogram staf landelijke eenheid



figuur 97: organogram staf LE

De afdeling Communicatie valt rechtstreeks onder de politiechef, maar is beheersmatig ondergebracht binnen de staf.

### Kerntaken staf landelijke eenheid

De eenheidsstaf ondersteunt de politiechef in zijn verantwoordelijkheid. Er is een functionele relatie met de korpsstaf. Er is ten behoeve van standaards, beleidsafstemming en regie op sturings- en verantwoordingscyclus, periodiek overleg tussen de directeur korpsstaf en de hoofden van de eenheidsstaven. Waar nodig, is er ook periodiek contact tussen de korpsstaf en de staven van de eenheden. Voor een beschrijving van de kerntaken van de afdelingen wordt verwezen naar § 7.3.7.

### Vredesmissies specifieke taak van de staf landelijke eenheid

De staf van de landelijke eenheid heeft een specifieke taak op het gebied van vredesmissies. Dit betreft met name politiemissies in EU- en VN-verband. Als onderdeel van de internationale gemeenschap neemt Nederland deel aan internationale missies, gericht op het brengen van stabiliteit en duurzame ontwikkeling in landen waarvan politieke prioriteit is bepaald. De missies hebben een militair dan wel een civiel karakter of een combinatie van beide. Missies die plaatsvinden in EU-verband geschieden ter uitwerking van het EU Buitenland- en Veiligheidsbeleid (EU Common Security and Defence Policy). VN-missies vinden plaats als gevolg van een besluit van de VN Veiligheidsraad en onder VN-aansturing.

## 8.4 Samenwerking tussen regionale eenheden en landelijke eenheid

De landelijke eenheid vormt samen met de tien regionale eenheden en het PDC één Nationale Politie: de elf operationele eenheden zijn organisatorisch naast elkaar gepositioneerd. De landelijke eenheid onderscheidt zich van de regionale eenheden door het feit dat haar werkdoel vooral nationale en internationale accenten kent en door het feit dat hier – omwille van effectiviteit en efficiëntie – de meer hoogwaardige specialismen en expertise gebundeld zijn georganiseerd.

Deze vormen van specialisme en expertise staan voor een belangrijk deel (mede) ter beschikking van de regionale eenheden, hetgeen de ondersteunende positie van de landelijke eenheid onderschrijft. De landelijke eenheid ondersteunt de regionale eenheden met een divers pakket ondersteunende producten en diensten, variërend van de inzet van Beredenen tot Aanhoudings- en Ondersteunings-teams en het geven van luchtsteun.

Daarnaast impliceert de centrale positie van de landelijke eenheid dat zij op bepaalde werkerreinen een coördinerende rol heeft ten aanzien van werkzaamheden die (ook) binnen de regionale eenheden worden uitgevoerd. Hiervan is bijvoorbeeld sprake op het gebied van informatiecoördinatie vanuit de DLIO, bij beveiligingstaken binnen het Stelsel B&B of bij de operationele aansturing van actuele regiogrensoverstijgende incidenten door de DLOC.

Voor veel andere domeinen is sprake van operationele samenwerking tussen de landelijke eenheid en de regionale eenheden. Zo staan de DLR en de verschillende DRR'en gezamenlijk voor de bestrijding van ondermijnende criminaliteit. Ook bij de uitvoering van de nodale politietaken, in de vorm van handhaving en opsporing op de infrastructuur, is sprake van samenwerking en afstemming tussen de landelijke en de regionale eenheden.

Voor elk type relatie tussen de landelijk eenheid en de regionale eenheden, of het nu over ondersteuning, coördinatie of samenwerking gaat, geldt dat dit te allen tijde informatiegestuurd plaatsvindt: vanuit inzicht en overzicht en op basis van één gemeenschappelijke informatiepositie.

## **9 INRICHTING POLITIEDIENSTENCENTRUM (PDC)**

### **De Operatie ondersteund**

#### **9.1 Inleiding**

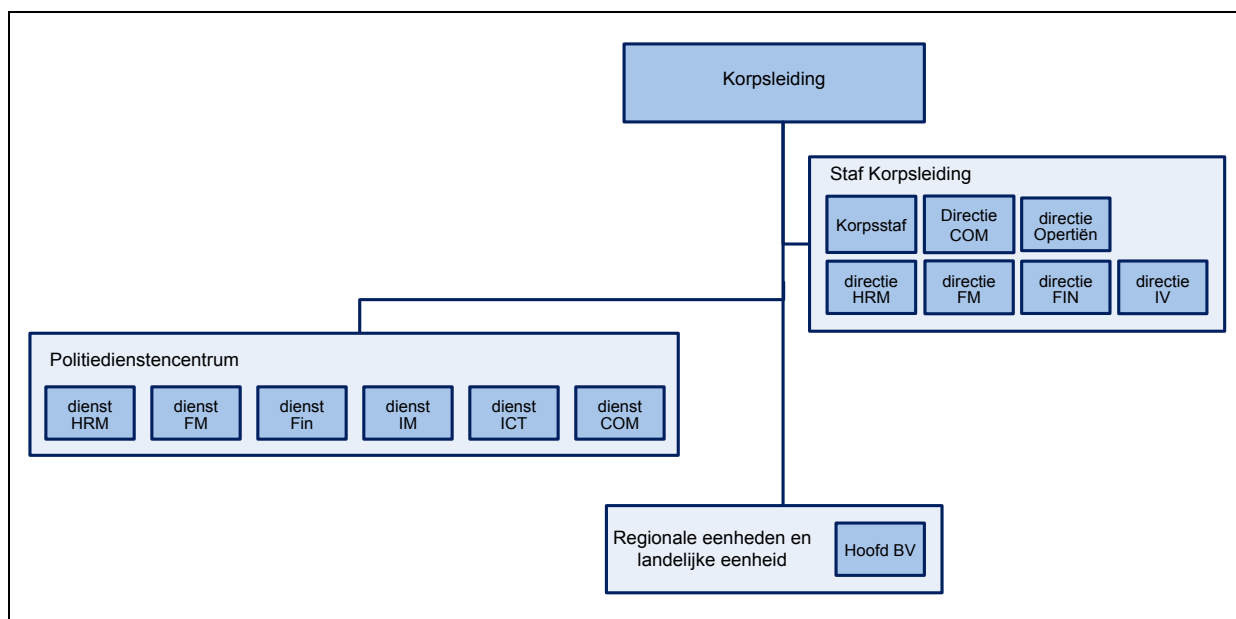
In dit hoofdstuk worden de werking en organisatiestructuur van het politiedienstencentrum (PDC) beschreven. Alvorens de structuur te beschrijven, wordt gestart met een toelichting op de samenwerking tussen de Operatie en de Bedrijfsvoering om de werking te duiden (§ 9.2). Hiermee wordt een handvat gegeven voor de inrichting van de Bedrijfsvoering in combinatie met de inrichtingskaders (§ 4.3) en de sturing op de Bedrijfsvoering (§ 5.3.1). In § 9.3 volgt een toelichting op de bedrijfsvoeringsprocessen. Deze paragraaf vervult een brugfunctie van de samenwerking naar de inrichting van het PDC. In § 9.4 worden de hoofdstructuur van het PDC tot op dienstenniveau alsmede de PDC Staf gepresenteerd. In § 9.5 volgt een beschrijving van de taken van de onderliggende diensten tot op teamniveau, in de volgorde Human Resource Management (HRM), Facility Management (FM), Financiën (FIN), Informatiemanagement (IM), Informatie- en Communicatietechnologie (ICT) en Communicatie (COM). Daarbij zijn de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers opgenomen. In de organogrammen is de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau weergegeven

#### **9.2 Samenwerking tussen Operatiën en Bedrijfsvoering en binnen Bedrijfsvoering**

Een goede samenwerking tussen de Operatiën, de directies binnen de staf korpsleiding en het PDC is nodig voor een flexibele en optimale inzet van de politie bij de aanpak van criminaliteit, het handhaven van de openbare orde, preventie en hulpverlening. Bij de samenwerking positioneert de Bedrijfsvoering zich als een betrouwbare partner die op een eenduidige manier de producten en diensten aan de Operatiën aanlevert. Dit stelt ook eisen aan de samenwerking binnen de Bedrijfsvoering: tussen de directies van de staf korpsleiding (beleid) en het PDC (uitvoering). Beleidsontwikkeling op het gebied van Bedrijfsvoering wordt onder verantwoordelijkheid van de korpsleiding vormgegeven door de directies van de bedrijfsvoeringsfuncties. Het PDC is de uitvoeringsorganisatie voor de bedrijfsvoeringsfuncties. Eenduidige en integrale dienstverlening kan alleen plaatsvinden indien de directies, het PDC en de Operatiën nauw met elkaar samenwerken en in gezamenlijkheid optreden richting de afnemers. Hiervoor is een aantal gremia ingericht (zie § 5.3.1.4) die borgen dat de samenwerking optimaal wordt ingevuld en integrale vraagstukken met duidelijk eigenaarschap worden opgepakt. De hoofden bedrijfsvoering van de eenheden bewaken de integraliteit van bedrijfsvoering binnen de eenheid en zijn verantwoordelijk voor de vraagarticulatie richting het PDC en het aangeven van de beleidswensen richting de directeuren Bedrijfsvoering (zie § 5.3.2).



## Inrichting Bedrijfsvoering



figuur 98: organogram Bedrijfsvoering

De gezamenlijkheid van de bedrijfsvoeringsdiensten komt onder andere tot uitdrukking in het dienstverleningsmodel, de inrichting van de vraagarticulatie en de set van ondersteunende instrumenten. Deze worden achtereenvolgens toegelicht.

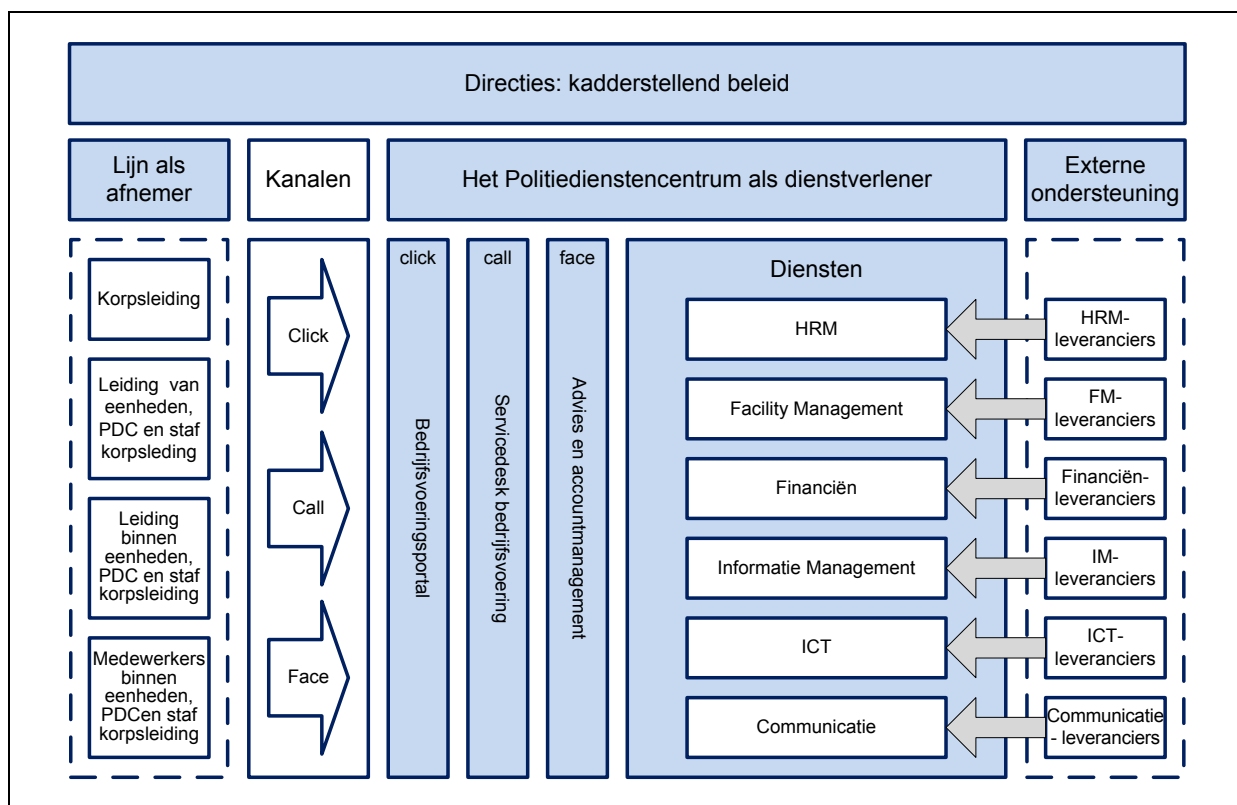
### 9.2.1 Dienstverleningsmodel Bedrijfsvoering

Het dienstverleningsmodel van het PDC geeft antwoord op de vraag hoe de Bedrijfsvoering producten en diensten levert aan politiemedewerkers en leidinggevendenden. Dit met als doel te komen tot een optimale samenwerking met de Operatie en integrale afstemming tussen de directies en het PDC. Het dienstverleningsmodel beschrijft daartoe de wijze waarop de samenwerking tussen de lijnorganisatie als afnemer en het PDC als leverancier invulling krijgt en sluit aan bij het dienstverleningsmodel dat vanuit de Operatie is ingericht.

Het dienstverleningsmodel is bij uitstek de, voor de afnemer, meest zichtbare vorm van integratie tussen de verschillende Bedrijfsvoeringsdiensten binnen het PDC doordat het werkt vanuit de gedachte van 'één loket, één stem'. Dit betekent dat de zes onderliggende Bedrijfsvoeringsdiensten nauw samenwerken om te komen tot een eenduidige en efficiënte dienstverlening.

De integratie met de directies vindt, voor de afnemer, meer op de achtergrond plaats. Door de directies een belangrijke rol te geven in de uitvoering en het PDC in de beleidsvorming wordt de wederzijdse afhankelijkheid ingericht in de procesuitvoering.

Met de inrichting van dit dienstverleningsmodel is er sprake van een directe koppeling naar een aantal inrichtingskaders (ondersteunend, gedwongen winkelnering, standaardisatie, samenwerking binnen bedrijfsvoering, zie § 4.3). In onderstaande figuur is het dienstverleningsmodel weergegeven:



figuur 99: dienstverleningsmodel bedrijfsvoering

Het dienstverleningsmodel bestaat uit drie partijen: de lijnorganisatie (onder te verdelen in vier groepen, zie figuur) als afnemer, het PDC als dienstverlener en externe leveranciers ter ondersteuning van de uitvoering van de dienstverlening. De directies hebben een kaderstellende rol voor wat betreft de dienstverlening vanuit het PDC. Het dienstverleningsmodel veronderstelt dat leidinggevenden en medewerkers handelen op basis van eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Dit is essentieel, omdat alleen op deze manier bedrijfsvoering tegen de laagst mogelijke kosten kan werken en tegelijkertijd de dienstverlening kan leveren die de lijn nodig heeft. De uitvoering van het dienstverleningsmodel wordt zo vormgegeven dat de administratieve lasten voor de afnemers niet toenemen.

De medewerkers en leidinggevenden binnen de eenheden en de korpsleiding zijn de afnemers van de diensten. Het PDC ondersteunt de afnemers zo optimaal mogelijk langs drie kanalen (zie figuur), zijnde de bedrijfsvoeringsportal ('click'), de telefonische Service desk bedrijfsvoering ('call') en via persoonlijke contacten in de vorm van advies en accountmanagement ('face'). Deze drie kanalen van het dienstverleningsmodel zijn bekend als het 'click-call-face'-concept, waarin wordt aangegeven op welke wijze het PDC zijn diensten levert. De bedrijfsvoeringsportal en de telefonische Service desk steunen sterk op een sterke technologische ondersteuning wat een professionele ICT-ondersteuning tot een belangrijke randvoorwaarde voor een efficiënte dienstverlening maakt.

De samenwerking met de Operatie gaat uit van het idee dat leidinggevenden en medewerkers eenvoudige standaardvragen en -handelingen zo veel mogelijk zelf beantwoorden en direct uitvoeren en bij niet routinematige, meer complexe vraagstukken toegang hebben tot ondersteuning en expertise. Het veronderstelt daarmee dus een zekere volgordelijkheid:

- 'Click': Afnemers worden in eerste instantie gestimuleerd om zelf hun vraag via de bedrijfsvoeringsportal beantwoord te krijgen. Zij handelen gestandaardiseerde bedrijfsvoeringsvragen af via de portal waarop veel bedrijfsvoeringsinformatie is te vinden. De portal is opgezet vanuit de één-loketgedachte waarbij de gebruikers de mogelijkheid hebben om door te gaan naar specifieke diensten.
- 'Call': Is de informatie niet via intranet beschikbaar of kan de handeling niet op een gestandaardiseerde wijze worden uitgevoerd, dan is de volgende stap contact opnemen met een

medewerker van de Servicedesk. Via een algemeen, bedrijfsvoeringsbreed telefoonnummer krijgen afnemers de mogelijkheid hun verzoek te formuleren en worden zij naar de specialist doorgeschakeld. Dit zijn medewerkers die binnen de verschillende bedrijfsvoeringsdiensten zijn georganiseerd.

- 'Face': Indien de aard of complexiteit van het vraagstuk het niet mogelijk maakt om het verzoek via de bovenstaande kanalen te beantwoorden, wordt persoonlijk contact gezocht met een PDC-medewerker. Deze bekijkt hoe de vraag het beste kan worden behandeld, gebruikmakend van de reeds verstrekte informatie. Gegeven de deels gedeconcentreerde inrichting van het PDC is de ondersteuning veelal in de nabijheid van de eenheden beschikbaar en kan er snel tot een oplossing worden gekomen. Leidinggevenden hebben hierbij vaste aanspreekpunten binnen het PDC ten behoeve van de snelheid, kwaliteit en continuïteit.

Het dienstverleningsmodel geldt voor alle bedrijfsvoeringsdiensten binnen het PDC; voor de afnemers is er geen verschil tussen de bedrijfsvoeringsdiensten zichtbaar, de verzoeken worden op eenzelfde manier in behandeling genomen en afgehandeld. Om die reden is het eigenaarschap van het dienstverleningsmodel belegd bij de directeur PDC, daarbij ondersteund door de PDC-staf.

Met dit dienstverleningsmodel wordt het directe contact tussen de afnemer en de PDC-medewerkers verminderd en ontstaat een meer zakelijke relatie die deels op afstand (geconcentreerd) en deels nabij (gedeconcentreerd) is ingericht. Hierin biedt het PDC de dienstverlening die nodig is, maar gaat er een meer kritische afweging aan vooraf op welke wijze deze tot stand komt en wie daarin welke actie moet ondernemen. De eigen verantwoordelijkheid en de rol van de afnemers worden explicieter. Dit is nodig om efficiënter en meer voorspelbaar te werken aan de hand van een Diensten- en Productencatalogus (DPC).

Het dienstverleningsmodel gaat uit van een maximaal gestandaardiseerde dienstverlening met ruimte voor flexibele diensten. Het PDC vindt daarin een balans tussen standaardisatie (belangrijk voor besparingsdoelstellingen) en maatwerk. Immers, binnen de politie doen zich vraagstukken voor die een meer specifieke of maatwerkoplossing vragen. Van belang is echter dat het PDC ook ondersteuning biedt aan processen en activiteiten die vanuit noodzakelijkheid een afwijkende benadering vragen. Vanuit de vraagarticulatie wordt hier rekening mee gehouden zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de standaardisatie voor het merendeel van de processen en producten. Deze balans wordt ook ingericht en bewaakt door de directies die een kaderstellende rol hebben voor wat betreft de dienstverlening vanuit het PDC.

### 9.2.2 Vraagarticulatie Bedrijfsvoering

Het dienstverleningsmodel is gekoppeld aan een professionele vraagarticulatie door de afnemers van het PDC. Afnemers stellen de dagelijkse verzoeken en vragen aan het PDC conform het dienstverleningsmodel. Indien de (operationele) vraag betrekking heeft op producten en diensten uit de DPC, wordt het verzoek conform de afgesproken serviceniveaus afgehandeld. Indien er sprake is van een nieuwe vraag, vervult het hoofd Bedrijfsvoering binnen de eenheden een coördinerende rol. In afstemming vindt door het PDC een analyse van de vraag plaats (inclusief businesscase en toetsing aan het beleid en de plannen) om te bezien of het verzoek kan worden ingewilligd. Hierbij wordt binnen de beleidsmatige kaders van de directies gehandeld.

Het hoofd Bedrijfsvoering vervult binnen de eenheden een belangrijke schakelfunctie in de onderlinge samenwerking tussen de afnemers en het PDC en daarmee de vraagarticulatie (zie § 5.3.1).<sup>112</sup> Naast de reguliere vragen van de gebruikers vervult het hoofd Bedrijfsvoering een belangrijke rol in de afstemming op tactisch en strategisch niveau met de accountmanagers en de leiding van de directies en het PDC. Het hoofd Bedrijfsvoering heeft vanuit het PDC een aantal gesprekspartners op verschillende niveaus, afhankelijk van het vraagstuk. In onderstaande tabel is een niet uitputtend overzicht opgenomen van de vraagstukken / onderwerpen die periodiek tussen de verschillende vertegenwoordigers worden besproken.

---

<sup>112</sup> De vraagarticulatie voor de Informatievoorziening is afwijkend ingericht. De dienst IM vervult de rol van de vraagarticulatie richting de eenheden.

Niveau van afstemming	Type vraagstukken / onderwerpen gerelateerd aan vraagarticulatie	Vertegenwoordiger afnemer	Vertegenwoordiger Bedrijfsvoering
<b>Strategisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategie bedrijfsvoering</li> <li>• Accountplan PDC en hieraan gekoppelde keuzes m.b.t. schaarste</li> <li>• Budget bedrijfsvoering</li> <li>• Nieuwe diensten en producten</li> <li>• Beleidsontwikkeling</li> <li>• Sourcingvraagstukken</li> <li>• Integratie bedrijfsvoering</li> <li>• Escalatie strategische issues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd Bedrijfsvoering</li> </ul>	Beleid: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Korpsleiding</li> <li>• Directeuren directies</li> </ul> Uitvoering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Directeur PDC</li> </ul>
<b>Tactisch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelingen op korte, middellange en lange termijn binnen eenheid en vertaling hiervan naar bedrijfsvoeringsvraag eenheid</li> <li>• Operationalisatie strategische thema's</li> <li>• Accountplan eenheid en hieraan gekoppelde keuzes m.b.t. schaarste</li> <li>• Prestatiemanagement a.d.h.v. dashboards</li> <li>• Product- en dienstenontwikkeling</li> <li>• Doorontwikkeling samenwerkingsinstrumenten</li> <li>• Escalatie tactische issues</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofd Bedrijfsvoering</li> <li>• Leidinggevenden afdelingen (specifieke vraagstukken)</li> <li>• Leden korpsleiding (betekenis geven aan strategische thema's en ontwikkelingen voor de eenheid)</li> </ul>	Beleid: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afdelingshoofden directies</li> </ul> Uitvoering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accountmanagers</li> <li>• Hoofden van afdelingen PDC</li> <li>• Bedrijfsvoerings-specialisten</li> </ul>
<b>Operationeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Balans standaard dienstverlening vs maatwerk: geen operationeel vraagstuk</li> <li>• Escalatie operationele issues</li> <li>• Voorbereiding tactische vraagstukken</li> <li>• Dagelijkse afstemming tussen vraag en aanbod</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afdelingshoofden en medewerkers bedrijfsvoering</li> </ul>	Beleid: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Specialisten directies</li> </ul> Uitvoering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hoofden van teams en PDC-medewerkers</li> </ul>

Als 'tegenhanger' van de hoofden Bedrijfsvoering binnen de eenheden vervullen de accountmanagers vanuit het PDC een belangrijke rol in de vraagarticulatie aangezien zij de verbinding vormen tussen de operationele en de strategische vraagstukken. Immers, de dienstverlening van de bedrijfsvoering is 'persoonlijksintensief'; positief of negatief optreden van bedrijfsvoeringsmedewerkers heeft een onmiddellijke invloed op hoe afnemers de kwaliteit van de dienstverlening ervaren.

Vanuit het accountmanagement worden de belangen van de eenheid en het PDC bij elkaar gebracht, waarbij zij ook bewaken wat vanuit het PDC haalbaar is aan volume en leveringstermijnen. Een efficiënt ingerichte bedrijfsvoering brengt immers grenzen met zich mee in mogelijkheden; de accountmanager zorgt ervoor dat deze helder zijn en schetst welke keuzes de eenheid kan maken. De accountmanagers zijn hierbij verantwoordelijk voor de dagelijkse klantcontacten en fungeren als liaison tussen de eenheden en het PDC. Accountmanagers kunnen daarmee, binnen hun mandaat, sturend optreden in de eigen dienst van het PDC. Door de intensieve contacten tussen de accountmanager en de eenheid is het PDC in staat de middellange- en langetermijnontwikkeling van de eenheid te vertalen in toekomstige dienstverlening binnen de beleidsmatige kaders. De accountmanager begrijpt welke functie de producten en diensten van de bedrijfsvoering hebben binnen het proces van de eenheid. Kennis van de processen van de eenheid is essentieel.

Met de identificatie van de verschillende kanalen binnen het dienstverleningsmodel en de niveaus van interactie tussen Operatie en Bedrijfsvoering is de Bedrijfsvoering in staat de eigen strategische thema's te realiseren en vanuit de ondersteuning bij te dragen aan de doelstellingen van het korps. Ter ondersteuning van de samenwerking tussen Operatie en Bedrijfsvoering en de sturing binnen de Bedrijfsvoering wordt een aantal instrumenten ingezet. Deze worden bondig toegelicht.

## Accountplan PDC

Het Accountplan PDC wordt jaarlijks door de PDC-staf in opdracht van de directeur PDC in samenspraak met de directies en de hoofden Bedrijfsvoering opgesteld en geaccordeerd door de korpsleiding. In het accountplan worden minimaal de volgende onderwerpen geadresseerd (integraal en per dienst):

- Uitvoeren van strategische thema's.
- Programma's en projecten.
- Resultaten.
- Capaciteit, middelen en verwachte volumes.
- Investeringsen.

In de uitwerking van het Accountplan PDC wordt bezien of dit als basis kan worden gebruikt voor het beheersplan.

## Diensten- en Productencatalogus (DPC)

Het Accountplan PDC wordt ondersteund door een DPC die fungeert als een catalogus voor de afnemers. De DPC geeft een specificatie van de standaardproducten en diensten, de maatwerkdiensten, de prestatie-indicatoren en serviceniveaus, taken/bevoegdheden en verantwoordelijkheden tussen PDC, directies en gebruikers en een toelichting op de procedures. De DPC geeft helder inzicht in de procesgang en de wederzijdse afhankelijkheden ('koppelvlakken') tussen afnemer en PDC om de samenwerking tussen Operatie en Bedrijfsvoering te versterken.

Vanuit de integrale dienstverlening zijn eveneens integrale producten en diensten vastgelegd in de DPC. Voorbeelden hiervan zijn de indiensttreding van nieuwe medewerkers, een verandering in de huisvesting en de werkplekinrichting. Voor de DPC is het optioneel voor alle producten en diensten de kostprijs te berekenen en te monitoren om het kostenbewustzijn continu onder de aandacht te brengen. Tijdens het ontwerp van de DPC wordt deze optie nader onderzocht, rekening houdend met de wens de administratieve lasten te reduceren.

De DPC wordt via de bedrijfsvoeringsportal aangeboden waardoor alle politiemedewerkers inzicht hebben in de dienstverlening van het PDC. Hiermee wordt ingezet op een maximale transparantie richting de afnemers. De DPC is tevens een belangrijk stuurinstrument voor het PDC en de samenwerking met de operatie. Jaarlijks wordt de DPC, in samenspraak met de hoofden Bedrijfsvoering, door de directeur PDC bijgesteld met goedkeuring van de directeuren.

## Prestatiedashboard

Het periodieke prestatiedashboard van het PDC ondersteunt de sturing op en verantwoording over de prestaties van het PDC; deze wordt expliciet gekoppeld aan de DPC. Een essentieel onderdeel van het prestatiedashboard is de kwaliteit van de invulling van de overdrachtsmomenten tussen afnemers, het PDC en externe leveranciers. Immers, alle drie de partijen hebben een verantwoordelijkheid in de kwaliteit van de dienstverlening en de effectiviteit van het dienstverleningsmodel en de overdracht van de ene partij naar de andere partij dient goed op elkaar aangesloten te zijn. Onderwerpen die in het dashboard aan de orde komen, zijn onder andere:

- Prestaties dienstverlening (beschikbaarheid, betrouwbaarheid, doorlooptijden, fouten, etc.).
- Kosten dienstverlening (totaal bedrijfsvoering, formatie, product/dienst, etc.).
- Afnemertevredenheid (evaluaties, klachten, etc.).
- Innovatie (dienstverlening, klanten, etc.).
- Interne organisatie (efficiëntie, medewerkers, huisvesting, etc.).
- Risico's en mitigerende maatregelen.

Dit laatste onderwerp geeft inzicht in de risico's die zich binnen het PDC kunnen voordoen en mitigerende maatregelen zoals deze door de leiding van het PDC in samenspraak met de hoofden Bedrijfsvoering worden geïdentificeerd. Door deze risico's onderdeel te laten zijn van een periodiek dashboard kan de ontwikkeling in de tijd worden gevolgd en is de bedrijfsvoering in staat in control te zijn.

Met de beschikbaarheid van het prestatiedashboard hebben de afnemers en de directies frequent inzicht in de prestaties van het PDC en wordt een bijdrage geleverd aan transparante dienstverlening. Het dashboard wordt ontwikkeld en bijgehouden door de PDC-staf.

### 9.3 Bedrijfsvoeringsprocessen

De beschreven instrumenten voor de samenwerking met de Operatie vervullen ook een grote rol in de interne samenwerking tussen de directies en het PDC. Een essentiële aanvulling op deze instrumenten is de toepassing van een eenduidige procesarchitectuur. Dit zorgt voor een eenduidige inrichting van de processen inclusief de identificatie van de koppelvlakken tussen de uitvoerende bedrijfsvoeringsprocessen bij het PDC, de beleidsprocessen betreffende de bedrijfsvoering bij de directies en de interactie met de Operatie. Een toelichting op de systematiek voor de processen is gegeven in § 4.7.

Door het uniformeren van de standaardwerkprocessen kan zowel effectief als efficiënt aan de vraag vanuit de Operatie worden voldaan. Standaardisatie is niet alleen ondersteunend aan schaalvoordelen, het verbetert ook de voorspelbaarheid en de kwaliteit van de geleverde diensten en producten, inclusief een uniformering van de koppelvlakken.

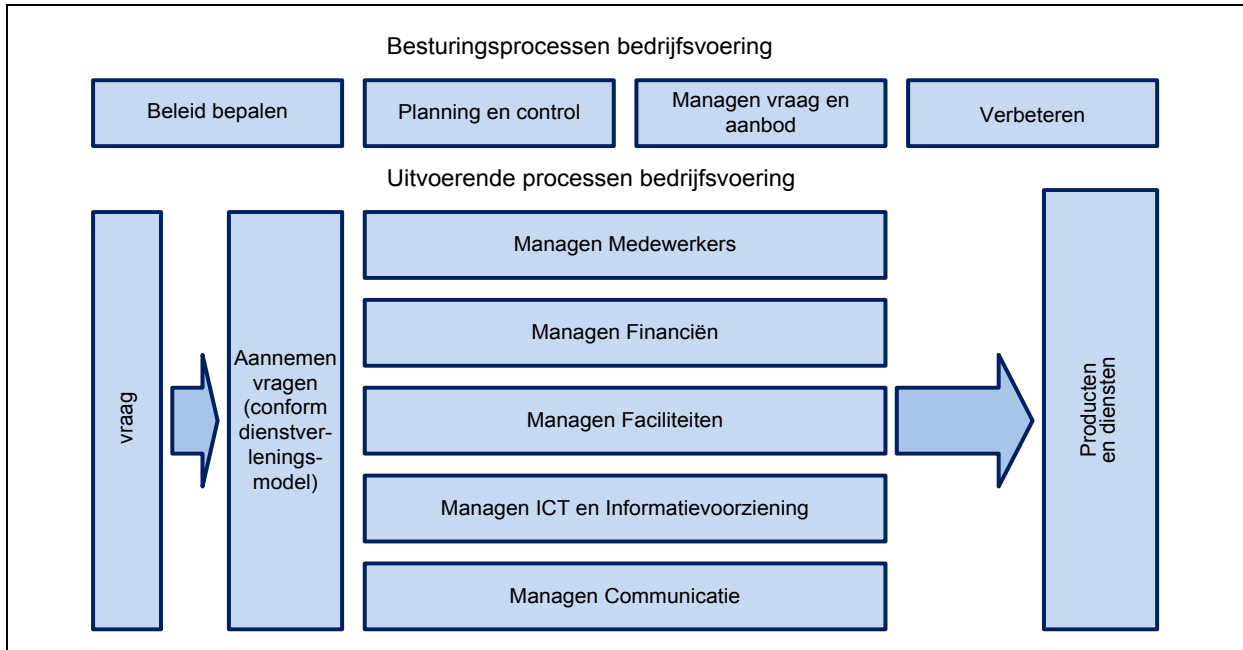
De beleidsprocessen en de uitvoerende processen van de bedrijfsvoering zijn in samenhang ontworpen, via één systematiek en – zo veel mogelijk – op een vergelijkbaar abstractieniveau. Bij de inrichting van de bedrijfsvoeringsprocessen is waar mogelijk en relevant aangesloten bij externe standaarden.<sup>113</sup> Door de samenhang is/zijn:

- afspraken te maken over de koppelvlakken met andere gestandaardiseerde processen;
- inzicht te krijgen in de informatiebehoefte en op basis daarvan is de informatievoorziening te organiseren;
- een heldere verdeling te maken van taken en bevoegdheden door toewijzing van processen aan actoren/organisatieonderdelen;
- vergelijkbare processen binnen de bedrijfsvoering op vergelijkbare wijze in te richten en daarmee schaalvoordelen te behalen (bijvoorbeeld één gezamenlijk proces voor het aannemen van klachten, wensen, informatie en storingen).

Een belangrijk instrument voor het vormgeven en doorontwikkelen van de processen is de 'Referentiekartaal processen bedrijfsvoering'. Deze referentiekartaal biedt een overzicht van alle processen binnen de bedrijfsvoering (zie bijlage 6 voor een gedetailleerde referentiekartaal).

---

<sup>113</sup> Hierbij kan worden gedacht aan de Nederlandse Norm (NEN), IT Infrastructure Library (ITIL) en Business Information Services Library (BiSL).



figuur 100: referentiekartaal Bedrijfsvoering op hoofdlijnen

De bedrijfsvoeringsdiensten hebben een aantal besturingsprocessen. In het bovenste vlak van de referentiekartaal zijn deze weergegeven. Deze processen zijn in vier categorieën in te delen: 'Beleid bepalen', 'Planning en control', 'Managen vraag en aanbod' en 'Verbeteren processen en organisatie'. De Operatie vraagt aan de Bedrijfsvoering het beleid zo te bepalen dat deze een optimale bijdrage aan de uitvoering van het politiewerk levert. Op basis van het beleid zijn planning-en-control (P&C)-producten gemaakt. Door het uitvoeren van deze processen in samenhang met de sturingsprocessen van de operatie wordt geborgd dat de juiste mensen en middelen beschikbaar zijn voor het uitvoeren van zowel de bedrijfsvoerings- als de operationele processen. De processen binnen 'Managen vraag en aanbod' en 'Verbeteren processen en organisatie' zijn erop gericht dat de bedrijfsvoering het goede aanbod heeft (de goede dingen doet) en die dingen ook goed doet.

In het grote vlak van de referentiekartaal zijn standaardwerkprocessen van de werkstromen gepositioneerd. De samenstelling en volgorde waarin de processen worden uitgevoerd zijn afhankelijk van de vraag. De uitvoerende processen volgen grotendeels de indeling van de bedrijfsvoeringsdiensten. Uitzondering hierop zijn de processen binnen 'Aannemen van ondersteuningsvragen'. Via deze processen wordt invulling gegeven aan het dienstverleningsmodel.

De standaardwerkprocessen op de referentiekartaal zijn gegroepeerd in de volgende werkstromen:

- 'Aannemen van (ondersteunings)vragen' maakt het mogelijk om afspraken te maken over de te leveren diensten en producten, de kanalen waarlangs de vraag vanuit de operatie bij de bedrijfsvoering komt in te richten en ondersteuningsvragen aan te nemen. Ook het toezien op een adequate levering vanuit de bedrijfsvoering valt hieronder.
- De processen binnen 'Managen Medewerkers' zorgen ervoor dat competente medewerkers op de juiste plaats en de juiste tijd inzetbaar en beschikbaar zijn. Onderdelen hiervan zijn het werven en selecteren en de ontwikkeling van medewerkers, inzetplanning, uitstroom en personeelszorg.
- 'Managen Financiën' is erop gericht de financiële functie van de politie goed uit te voeren. Hieronder vallen onder andere het innen en betalen van rekeningen, het verwerken van onkostendeclaraties en processen gericht op een juiste financiële boekhouding.
- Door uitvoering van de processen binnen 'Managen Faciliteiten' wordt ervoor gezorgd dat medewerkers tijdig de juiste middelen tot hun beschikking hebben. Het betreft alle middelen met uitzondering van ICT. Voor politiespecifieke middelen (zoals geweldsmiddelen) geldt dat de dienstverlening door de politie zelf wordt uitgevoerd. Voor een aantal andere middelen is de dienstverlening uitbesteed. Het toezicht op juiste levering door externe partijen vormt onderdeel van de facilitaire processen.
- 'Managen van ICT en informatievoorziening' is erop gericht het politiewerk, de Operatie en de Bedrijfsvoering te ondersteunen met adequate ICT. De processen hierbinnen zijn te scheiden in

processen aan de vraagzijde, beheerprocessen en processen aan de aanbodzijde. De processen aan de vraagzijde zijn voornamelijk gericht op het identificeren van de juiste informatiebehoefte en de sturing daarop. De processen aan de aanbodzijde zijn gericht op het inrichten van software en hardware. De beheerprocessen zijn gericht op het adequaat laten functioneren van de ingerichte ICT en zijn dicht tegen de operatie gepositioneerd.

- 'Managen Communicatie' heeft als doel intern en extern een goed beeld te scheppen van de politieorganisatie en haar werking. Daartoe worden diverse media ingericht. De opsporingscommunicatie levert een directe bijdrage aan de veiligheid op straat en is nauw verweven met de operatie.

De werkstromen zijn nader uitgewerkt in procesbeschrijvingen, waarin onder andere is beschreven wat de input en output van het proces is, wie het proces uitvoert, welke informatievoorzieningen erbij nodig zijn en aan welke eisen het proces dient te voldoen. Hiermee ontstaat een koppeling tussen de verschillende processen, de organisatie, informatievoorziening en andere producten en diensten. Daar waar gewenst, zijn processen nader uitgewerkt in de vorm van werkinstructies, formuleren en hulpmiddelen zonder de administratieve lasten te vergroten.

Een aantal werkstromen, zoals het aannemen van (ondersteunings)vragen, is bedrijfsvoeringsbreed ingericht. Eigenaren van processen sturen op een goede uitvoering van de werkzaamheden. Bovendien zijn zij verantwoordelijk voor het continu verbeteren en innoveren van de bedrijfsvoering. Dit doen zij door te sturen op prestaties en op professionele uitvoering van de processen door de medewerkers.

Het zwaartepunt van de uitvoering van de processen ligt binnen het PDC. Het extern uitbesteden van bedrijfsvoeringsprocessen is voor het korps een strategische keuze en geschiedt binnen een aantal diensten op relatief kleine schaal:

- ICT: bijvoorbeeld het applicatie- en technisch beheer van een aantal bedrijfsvoeringsapplicaties en de website [www.politie.nl](http://www.politie.nl).
- FM: bijvoorbeeld het reguliere onderhoud aan politievoertuigen, schoonmaak en catering.
- HRM: bijvoorbeeld opleidingen.

Voor deze uitbestede processen wordt vanuit de staande PDC-organisatie (na 2015) nader onderzocht of het efficiënt en effectief is het pakket van uitbestede diensten aan te passen. Het referentiekader daarvoor is door de directies een te ontwikkelen sourcingstrategie<sup>114</sup> die een bedrijfsvoeringsbreed karakter heeft en voortbouwt op de reeds ontwikkelde sourcingstrategie voor de informatievoorziening.<sup>115</sup> In deze strategie wordt een helder afwegingskader gegeven voor het al dan niet uitbesteden van processen. Onderdeel van de afweging zijn minimaal de financiële kosten en baten, kwalitatieve baten, effectiviteit, risico's, impact en ervaringen van andere organisaties met het uitbesteden van vergelijkbare processen. Deze afwegingen worden door het PDC op procesniveau onderbouwd door businesscases. Producten en diensten die een specifieke toegevoegde waarde leveren ten aanzien van het politieproces of die politiespecifieke kennis vragen, worden in beginsel intern georganiseerd.

Bij de inrichting van de processen is het eigenaarschap van de processen deels belegd bij de directies en deels bij het PDC. Het onderscheid wordt gemaakt langs de knip tussen beleid en uitvoering. Eigenaren van processen sturen op een goede uitvoering van de werkzaamheden. Bovendien zijn zij verantwoordelijk voor het continu verbeteren en innoveren van de bedrijfsvoering. Dit doen zij door te sturen op prestaties en op professionele uitvoering van de processen door de medewerkers. Binnen het PDC beheert de PDC-staf de eenduidige procesarchitectuur.

---

<sup>114</sup> Conform Kader bedrijfsvoering voor Kwartiermaker Nationale Politie van de minister van Veiligheid en Justitie d.d. 17 mei 2011.

<sup>115</sup> Zie hiervoor Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014.



## 9.4 Organisatiestructuur PDC

Met de in de vorige paragrafen beschreven samenwerking en procesinrichting is de koppeling te maken naar de inrichting. Bij de inrichting van de Bedrijfsvoering wordt gebruikgemaakt van de inrichtingskaders zoals geformuleerd in § 4.3.

De Bedrijfsvoering van het korps is bijna volledig georganiseerd binnen het PDC met een balans tussen de geconcentreerde en gedeconcentreerde activiteiten. Deze laatste categorie wordt aangestuurd door het PDC, maar is fysiek werkzaam bij de eenheden vanwege het belang van nabijheid van de uitvoering bij de operatie. De formatieve verhouding geconcentreerd – gedeconcentreerd is voor het PDC ongeveer 40%-60% en doet recht aan de balans tussen het werken op afstand en ondersteuning in nabijheid van de eenheden. De verhoudingen tussen geconcentreerd en gedeconcentreerd verschillen sterk per bedrijfsvoeringsdienst als gevolg van het verschil in typologie. In de toelichting van de inrichting van de diensten is een specificatie opgenomen.

Het PDC is gepositioneerd als een dienstencentrum met een directeur PDC. Dit is verklaarbaar uit het inrichtingskader van een scheiding tussen beleid en uitvoering waarbij de uitvoering is belegd bij het PDC. Met de keuze voor de inrichting van een dienstencentrum wordt bijgedragen aan:

- Kostenbesparingen en efficiëntiewinsten oplopend tot € 230 miljoen in de periode na 2015 vanuit schaalbare, gestandaardiseerde en geautomatiseerde processen.
- Waarborgen van de samenhang tussen de ontwikkelingen binnen de verschillende functionaliteiten.
- Fungeren als een katalysator voor centrale sturing op de bedrijfsvoering waarbij de korpsleiding op integrale, strategische vraagstukken stuurt.
- Verhoging van de kwaliteit door het bundelen en versterken van expertise in de bedrijfsvoering.
- Borgen van de integraliteit van de bedrijfsvoering binnen het PDC.

Bij de inrichting van het PDC is gebruikgemaakt van de geleerde lessen van SSC Noord<sup>116</sup> aangaande het concept van shared services. De geleerde les is dat – ondanks dat dit niet werd beoogd bij de inrichting – het SSC Noord te formeel, bureaucratisch en te rationeel functioneert. Het is te weinig politie specifiek en doet geen recht aan de noodzaak van flexibiliteit in het politiewerk. Bij de inrichting van het PDC is specifiek ingezet op een balans tussen standaardisatie en maatwerk. Daarnaast is vanuit de gedeconcentreerde formatie en ondersteuning maximaal ingezet op een intensieve samenwerking met de operatie en de behoefte aan nabijheid. De PDC verschaft helderheid in de wederzijdse rollen en verwachtingen zonder dat dit ‘doorschiet’ in formele samenwerkingsafspraken aan de hand van dienstverleningsovereenkomsten. Bewust is gekozen geen gebruik te maken van dienstverleningsovereenkomsten, aangezien het ingerichte instrumentarium voldoende sturings- en verantwoordingsmogelijkheden biedt en aanvullende administratieve lasten voorkomen moeten worden.

Een efficiënte en effectieve ICT-ondersteuning is van essentieel belang voor de inrichting van het PDC en daarmee voor de realisatie van de doelstellingen en de strategische thema's. Het PDC is ingericht langs de lijnen van standaardisatie en automatisering van de processen. Dit vraagt om een eenduidige en geoptimaliseerde inrichting van applicaties van alle bedrijfsvoeringsdiensten.

### Opbouw en organogram

Het PDC kent een functionele organisatiestructuur langs de lijn van de bedrijfsvoeringsdiensten. In totaal zijn zes diensten onderdeel van het PDC, zijnde HRM, FM, FIN, IM, ICT en COM. Deze zes diensten zijn op hun beurt op het hoogste niveau functioneel dan wel geografisch ingericht, afhankelijk van de typologie van de dienst. Voor alle diensten geldt dat de kwaliteit van de dienstverlening aan de interne afnemers centraal staat bij de inrichting. Binnen de diensten zijn afdelingen ondergebracht met daarbinnen teams.

De leiding van het PDC bestaat uit de directeur PDC en de hoofden van de diensten.

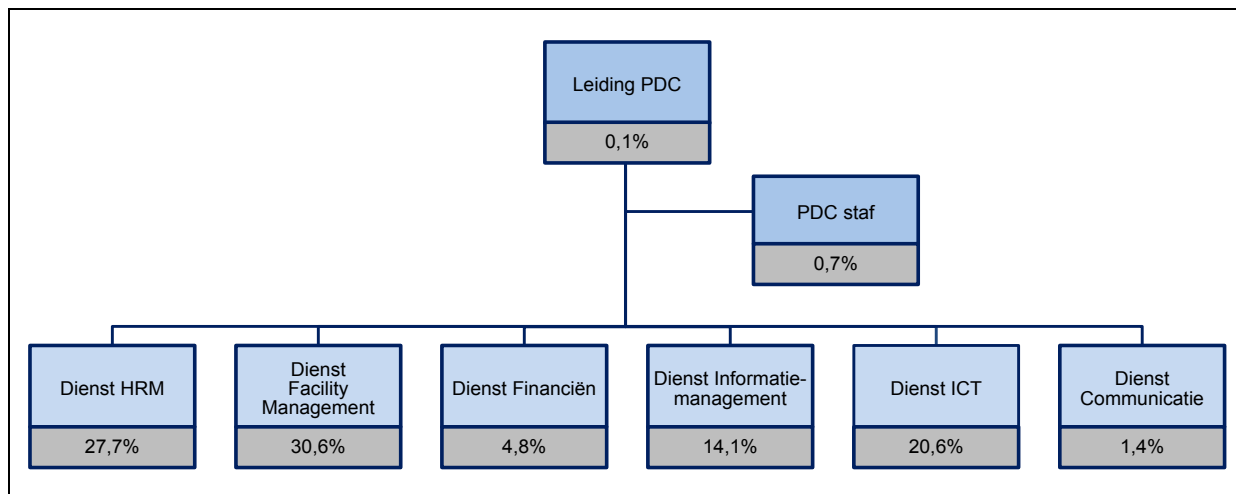
---

<sup>116</sup> Lessen uit het Noorden – SSC Noord (2004-2011) en de vorming van de Nationale Politie (oktober 2011, prof. Hoogenboom).

Vanuit het belang van een intensieve samenwerking met de korpsleiding en de staf korpsleiding opereert de leiding van het PDC regelmatig in directe nabijheid van de korpsleiding. Zij brengen een substantieel deel van hun tijd door in de buurt van de korpsleiding. Dit sluit aan bij het sturingsmodel waarbij de korpsleiding in staat is actief te sturen op de gehele Bedrijfsvoering.

De totale formatieve omvang van het PDC bedraagt 6.186,5 fte<sup>117</sup> niet-operationele sterkte conform de vermelde verdeling geconcentreerd - gedeconcentreerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven. In bijlage 3 wordt tot op afdelingsniveau de formatietoedeling weergegeven.

### Organogram PDC



figuur 101: organogram PDC

De zes diensten binnen het PDC bestaan in totaal uit 38 afdelingen aangevuld met de PDC-staf. De hoeveelheid afdelingen en de formatieve omvang van de afdelingen en teams sluiten aan bij de externe standaarden die gangbaar zijn bij dienstencentra (omvang, span of control etc.) en bij de inrichtingskaders.

Bij alle onderdelen van de Bedrijfsvoering is rekening gehouden met de speciale en bijzondere bedrijfsvoering van de landelijke eenheid. Gelet op het bijzondere karakter van deze dienstverlening wordt dit niet verder in dit Inrichtingsplan gespecificeerd.

## 9.5 Kerntaken en inrichting diensten

In de volgende paragrafen wordt per onderdeel de inrichting van de diensten van het PDC in afdelingen en teams beschreven. Voor elk onderdeel is een korte beschrijving van de taken opgenomen. Hierbij geldt een voorbehoud ten aanzien van de diensten ICT en IM (zie § 1.4).

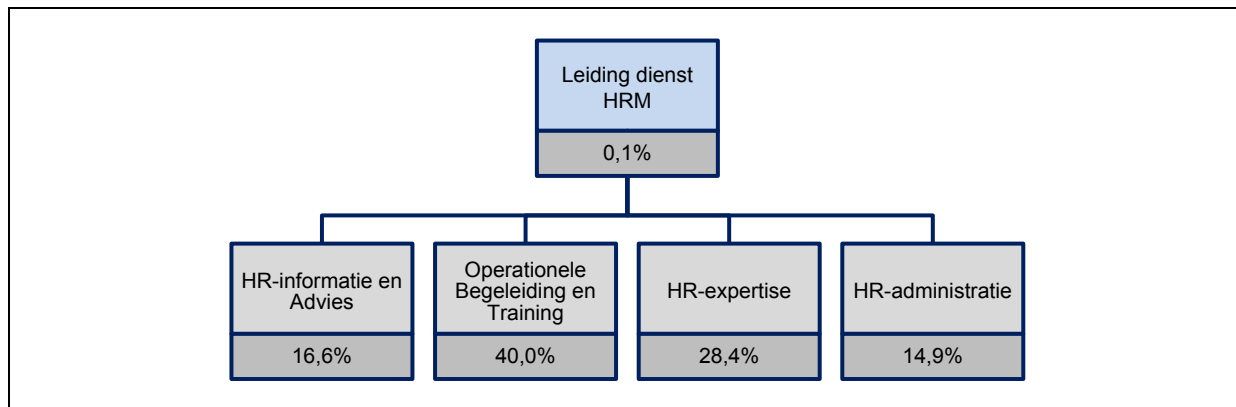
### 9.5.1 Dienst Human Resource Management (HRM)

De dienst HRM is georganiseerd vanuit het klantperspectief: de HR-functies waar leidinggevenden en medewerkers direct mee te maken hebben zijn bij elkaar georganiseerd. Het gaat hier om de HR-Servicedesk, HR-Accountmanagement en HR-Advies. De overige afdelingen zijn geordend op basis van het onderscheid expertise en transactionele taken. Dit leidt tot een dienst die bestaat uit vier afdelingen: HR-Informatie en Advies, Operationele Begeleiding en Training (OBT), HR-Expertise en HR-Administratie. De dienst staat onder leiding van een diensthoofd. Het diensthoofd is integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van de dienst binnen het korps en de juiste

<sup>117</sup> De gehele formatie is niet-operationele sterkte.

afstemming daarvan met de Operatiën, binnen de Bedrijfsvoering en de externe partners van het korps, binnen het vastgestelde beleid van de korpsleiding en de kaders van de directie HRM. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 1.719 fte niet-operationele sterkte. Van deze HRM-formatie is ongeveer 30% geconcentreerd georganiseerd en 70% gedeconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

### Organogram dienst HRM



figuur 102: organogram dienst HRM

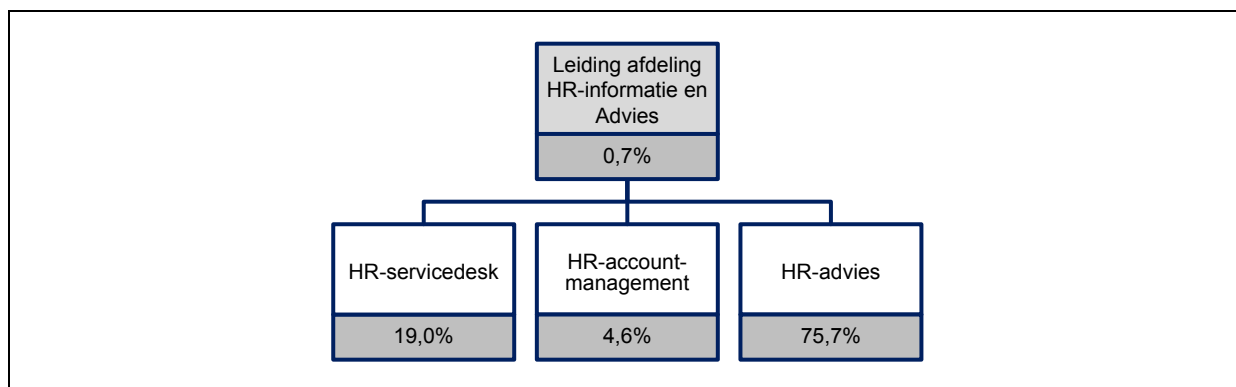
### Kerntaken dienst HRM

De dienst HRM is een betrouwbare en professionele partner in HR-dienstverlening voor het korps. De diensten en producten van HRM zijn van hoge kwaliteit, sluiten aan bij de vraag en ontwikkelingen, dragen bij aan de gewenste flexibiliteit in de operatie en worden tijdig en overeenkomstig afspraken geleverd. De dienst HRM wil op deze wijze bijdragen aan het excelleren van de Operatie en aan het veiliger maken van Nederland. De HR-dienstverlening is 24/7 gegarandeerd door middel van de bedrijfsvoeringsportal en waar nodig wordt in specifieke situaties opgeschaald zodat noodzakelijke HR-professionals beschikbaar zijn. Door de functionele aansturing van de dienst HRM door de directie HRM wordt gezorgd voor een goede vertaling van beleid naar uitvoering. Andersom voedt de dienst de directie met de beleidswensen die de HR-accountmanagers 'ophalen' en de noodzaak tot beleidsaanpassingen die de HR-adviseurs en -experts in hun werk signaleren.

#### 9.5.1.1 Afdeling HR-Informatie en Advies

De afdeling bestaat uit de teams HR-Servicedesk, HR-Accountmanagement en HR-Advies en staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams binnen deze afdeling zijn, met uitzondering van de Servicedesk, gedeconcentreerd georganiseerd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 284 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 103: organogram dienst HRM - afdeling HR-Informatie en Advies

De afdeling is ingericht op basis van het dienstverleningsmodel, waarbij de HR-Servicedesk de ingang is voor de medewerker en leidinggevende (als het gaat om een informatievraag die niet via de clickfunctie beantwoord kan worden), de HR-adviseur die van de leidinggevende (als het gaat om een adviesvraag, voor een informatievraag geldt dezelfde route als voor die voor medewerkers) en de HR-accountmanager die van de eenheidsleiding. Voor alle teams geldt dat zij het hele HRM-terrein bestrijken. Indien de informatie of adviesvraag meer expertise vraagt organiseert de afdeling dit voor de medewerker en leidinggevende. Ook de bewaking van een goede afhandeling ligt bij hen en bij meer langdurige en complexe trajecten verzorgen zij de regie.

### **Team HR-Servicedesk**

Medewerkers stellen via de bedrijfsvoeringsbrede servicedesk HR-vragen die zorgt voor een adequate en snelle afhandeling. Kerntaken van het team zijn:

- Verstrekken van informatie en het geven van uitleg (let op: dus geen advies) via click en call aan medewerkers. Om medewerkers snel van de gevraagde informatie te voorzien wordt het overgrote deel van de vragen zelfstandig door de medewerkers van dit team afgehandeld.
- Doorzetten (na binnenkomst) van meer complexe vragen naar een expertiseteam of een HR-adviseur. Met een vraagvolgsysteem wordt de voortgang hiervan bewaakt.
- Signaleren van trends in type en aard van de vragen (in korte en langere cycli) en hier adequate actie op ondernemen.
- Zorg dragen dat de HR-informatie via de clickfunctie begrijpelijk is voor medewerkers en aansluit bij de meest gestelde vragen en informatiebehoefte. Voeren van functionele afstemming met servicedeskmedewerkers van de andere bedrijfsvoeringsdiensten ten behoeve van een eenduidige dienstverlening richting de afnemers.

Binnen de servicedesk is een apart internationaal loket georganiseerd voor collega's die in het kader van werk, management development (MD) of opleiding in het buitenland verblijven. In het kader van hun ontwikkeling, aansturing en arbeidsvoorwaarden hebben zij vaak specifieke vragen. Om ervoor te zorgen dat zij een deskundig en vast aanspreekpunt hebben, is één loket georganiseerd dat ook buiten kantooruren bereikbaar is. Bovendien wordt vanuit dit loket, waar nodig, de werkgeversrol ingevuld. Kerntaken van het internationale loket zijn:

- Zorg dragen voor de intake en afhandeling van alle vragen op internationaal gebied. Waar nodig inschakelen expertise van andere afdelingen en bewaken tijdige afhandeling.
- In kaart brengen van de specifieke behoeftes en vragen van collega's in het buitenland en waar nodig zorg dragen voor specifieke aanvullingen in de informatievoorziening en aanpassingen van het HR-instrumentarium.
- Zorg dragen voor de juiste HR-inhoud van de clickfunctie op het internationale vlak. Invullen van de formele werkgeversrol bij arbeidsongeschiktheid, verlof, declaraties, etc. wanneer de leidinggevende functie bij het verblijf in het buitenland niet is ingevuld.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team HR-Accountmanagement**

Het team draagt er zorg voor dat de dienstverlening van HRM aansluit bij de ontwikkelrichting van de organisatie en dat de levering van de HR-diensten wordt geregisseerd. Waar nodig, intervenueert de accountmanager om de dienstverlening te verbeteren. Hij is volledig verantwoordelijk voor de contacten over de dienstverlening en het realiseren hiervan. In het geval van bedrijfsvoeringsbrede vraagstukken vindt ook afstemming plaats met de overige diensten zodat geïntegreerde bedrijfsvoeringsdiensten en -producten geleverd kunnen worden. Kerntaken van het team zijn:

- Fungere als strategisch HR-adviseur en businesspartner voor de leiding van de eenheid.
- Verhelderen, aanscherpen en verdiepen van de HR-vraag van de korpsleiding en de leiding van de eenheden en deze laten vertalen naar de DPC.
- Bespreken (op basis van vraagstelling vanuit afnemers) van de capaciteitsinzet (deskundigheid en omvang) in de HRM-organisatie. Bij elkaar brengen van de vraag en het aanbod in een accountplan van de eenheid, voeren van regie binnen HR op het overeengekomen accountplan en, waar nodig, zorg dragen voor afstemming binnen Bedrijfsvoering.
- Bewaken en bespreken van de tevredenheid over de dienstverlening en het aandragen van voorstellen en interventies die deze tevredenheid doen toenemen.

- Afstemmen (periodiek) met de accountmanagers van de andere bedrijfsvoeringsdiensten om te borgen dat er vanuit eenduidigheid richting de afnemers wordt opgetreden.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd HR-Informatie en Advies. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### Team HR-Advies

Het team zorgt ervoor dat leidinggevendenden binnen het korps een eigen gesprekspartner en adviseur hebben voor meer complexe personele vraagstukken. De HR-adviseurs van dit team adviseren de leidinggevende op individuele casuïstiek (met uitzondering van individuele verzuimcasuïstiek, zie hiervoor de afdeling HR-Expertise, team Veilig en Gezond Werken) en spiegelen hen ook op de ontwikkeling van de afdeling en hun rol hierin. Wanneer meer specialistische HR-expertise nodig is, zorgt de HR-adviseur hiervoor. Hij blijft echter wel voor de leidinggevende regie voeren op een adequate afhandeling van de taak. Alle zaken die te maken hebben met personeels- en salarisadministratie en rapportages zijn belegd bij de afdeling HR-Administratie en horen dus niet tot het taakveld van de HR-adviseur. Binnen het team is een flexpool ingericht voor vervanging, projectmatige of piekinzet (werken waar werk is). Dit geeft binnen het team een zekere roulatie waardoor de ervaring van HR-adviseurs breder wordt en wordt bijgedragen aan de professionele ontwikkeling. Kerntaken van het team zijn:

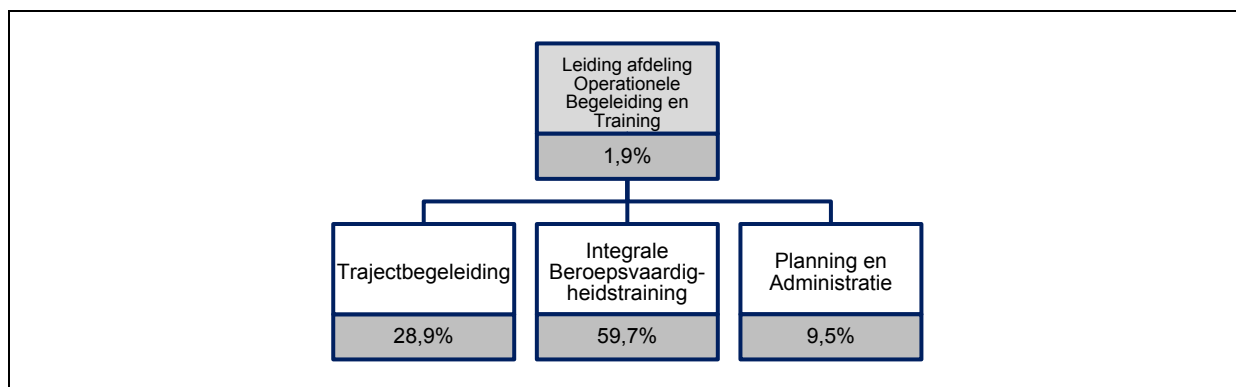
- Zorg dragen voor hoogwaardige, integrale HR-advisering binnen de eenheden met resultaatverantwoordelijkheid op het brede HR-vlak.
- Adviseren van leidinggevendenden over de kwaliteit en kwantiteit van hun medewerkers. Versterken van leiderschap door advisering en coaching op de HR-verantwoordelijkheid van de leidinggevende (ontwikkelen en beoordelen medewerkers, teamontwikkeling, cultuurinterventies, gespreksvoering etc.).
- Inschakelen van 2<sup>e</sup> lijns expertise bij meer complexe casuïstiek en het monitoren van een tijdige en hoogwaardige levering.
- Implementeren van HR-beleid en -instrumenten en advisering daarover.
- Vervullen van de regierol bij processen zoals de personeelsschouw.

Het team is onderverdeeld in vijf geografische clusters die elk onder leiding staan van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

#### 9.5.1.2 Afdeling Operationele Begeleiding en Training (OBT)

De afdeling bestaat uit de teams Trajectbegeleiding, Integrale Beroepsvaardigheidstraining en Planning en Administratie. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. Binnen de afdeling vindt alleen de ontwikkeling van programma's geconcentreerd plaats, alle overige activiteiten zijn gedeconcentreerd georganiseerd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 688 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 104: organogram dienst HRM - afdeling Operationele Begeleiding en Training

Binnen de afdeling OBT staat de kundige, vaardige en moedige uitvoering van het politievak door alle politiemedewerkers centraal. De samenleving kan hierdoor rekenen op gezaghebbend, zichtbaar en

doortastend optreden van de politie. De afdeling OBT richt zich daarom op het ontwikkelen van het vakmanschap van de (startende) medewerkers en het verhogen van de veerkracht. Zij doet dit op een manier die het lerend vermogen van de organisatie versterkt en de flexibiliteit vergroot. Er is dan ook een nadrukkelijke en directe verbinding met het politievak en de Politieacademie (PA). Hierbij wordt de vorming van de Nationale Politie benut om de programma's op het werkterrein eenvormiger te maken en verder te professionaliseren. De schaalgrootte maakt de inzet van specifieke (onderwijs)deskundigheid op dit vlak mogelijk.

### **Team Trajectbegeleiding**

Het team biedt die begeleiding en sturing die studenten ondersteunt om zich te ontwikkelen tot gekwalificeerde professional in het politievak. Door de leerdoelen van de student te verbinden aan de operationele doelstellingen van het team en de eenheid levert de student een maximale bijdrage aan het resultaat. Kerntaken van het team zijn:

- Begeleiden van trajecten van de student, conform de standaardovereenkomst en het referentiekader werkend leren; het ondersteunen, adviseren en coachen van de student tijdens zijn leertraject en het faciliteren en bewaken van de voortgang, met als doel het presenteren van een gekwalificeerde, startbekwame medewerker aan het korps in nauwe samenwerking met de aangewezen medewerkers van de eenheid en de PA.
- Vervullen van de leidinggevende rol naar de student toe. Vanuit deze rol zorgen voor:
  - personeelszorg en -beheer van de student;
  - organisatorische coördinatie tijdens het leerproces;
  - capaciteitsmanagement (afstemming capaciteit en leerdoelen);
  - (bewaking van) een goed en veilig werkklimaat;
  - begeleiding bij gewenste omgangsvormen en optreden bij normafwijkend gedrag.
- Begeleiden van trajecten van andere doelgroepen dan aspiranten, bijvoorbeeld medewerkers in opleiding ten behoeve van vrijwillige politie, stagiairs Handhaving, stagiairs toezicht en veiligheid van Regionale Opleiding Centra, initiële doorstromers, zij-instromers en andere (niet-)executieve stagiairs.

Per eenheid is een teamchef die zowel de teams Trajectbegeleiding als Integrale Beroepsvaardigheden Training (IBT) binnen de eenheid aanstuurt. Organisatorische en inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten die als coördinator trajectbegeleiding opereren. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers gericht op aspiranten tot en met niveau 4 en bedrijfsvoeringsspecialisten voor de begeleiding van niveau 5/6-studenten. De ratio waarmee gerekend wordt is 1 op 30: 1 trajectbegeleider op 30 aspiranten / studenten.

### **Team Integrale Beroepsvaardigheidstraining**

Het team draagt zorg voor de jaarlijkse training van de beroepsvaardigheden en de ontwikkeling van de trainings- en lesprogramma's hiervoor in aansluiting op de initiële opleidingen. Kerntaken van het team zijn:

- Trainen van medewerkers om in diverse conflict- en gevaarsituaties onder zeer verschillende omstandigheden vanuit zelfvertrouwen adequaat te handelen.
- Ontwerpen, ontwikkelen en uitvoering geven aan:
  - standaard-IBT-programma in samenwerking met de opleidingskundige binnen OBT. Het standaard-IBT-programma beslaat 32 uur training en toetsing en is geregeld in de RTGP/B;<sup>118</sup>
  - toetsen en rapporteren van de formele resultaten (voortgang RTGP/B);
  - contextgerichte en maatwerk IBT-trainingen; en
  - trainingen voor specialistische doelgroepen: speciaal wapendragenden, ME enz.
- Verzorgen van specialistische instructie en training voor onderdelen van de landelijke eenheid. Hierbij gaat het om de specialistische interventieteams, (persoons)beveiliging en de regionale Aanhoudings- en Ondersteuningseenheden (AOE). De expertise van de vakdocenten die dit verzorgen is van een hoog specialisatieniveau, omdat hun taakstelling de grensoverschrijdende en zware criminaliteit betreft en omdat zij hoger in de geweldspiraal doceren (en ook opereren). De vakdocenten zijn (ook) IBT-docent met een specifiek taakaccent. Zij zijn verantwoordelijk voor het:

---

<sup>118</sup> RTGP (Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Politie), RTGB (Regeling Toetsing Geweldsbeheersing Buitengewoon Opsporingsambtenaar).

- ontwikkelen van specialistisch vervolgonderwijs ten behoeve van gekwalificeerde specialisten van de landelijke eenheid. Dit onderwijs is gericht op de verdieping van interventietechnieken, (persoons)beveiliging en AOE;
  - inventariseren van de specifieke IBT-opleidingsbehoefte en voor het vertalen hiervan in onderwijs- en trainingsactiviteiten;
  - uitvoeren van toegepast onderzoek ten behoeve van innovatie;
  - adviseren van genoemde specialistische medewerkers over de uitoefening van het vak/de functie;
  - begeleiden van individuele medewerkers/cursisten;
  - evalueren van onderwijsprogramma's op rendement en effect.
- Vertalen van beleid in eenduidige programma's, instrumentarium, werkwijzen en richtlijnen voor de taken binnen het IBT-proces.
  - Signaleren van de ontwikkelbehoefte bij individuen en teams teneinde de deskundigheid te bevorderen.

Per eenheid is er een teamchef die zowel de teams Trajectbegeleiding als IBT binnen de eenheid aanstuurt. Organisatorische en inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten die als coördinator IBT opereren. De taken binnen het team worden uitgevoerd door docenten A en B en opleidingskundigen.

### **Team Planning en Administratie**

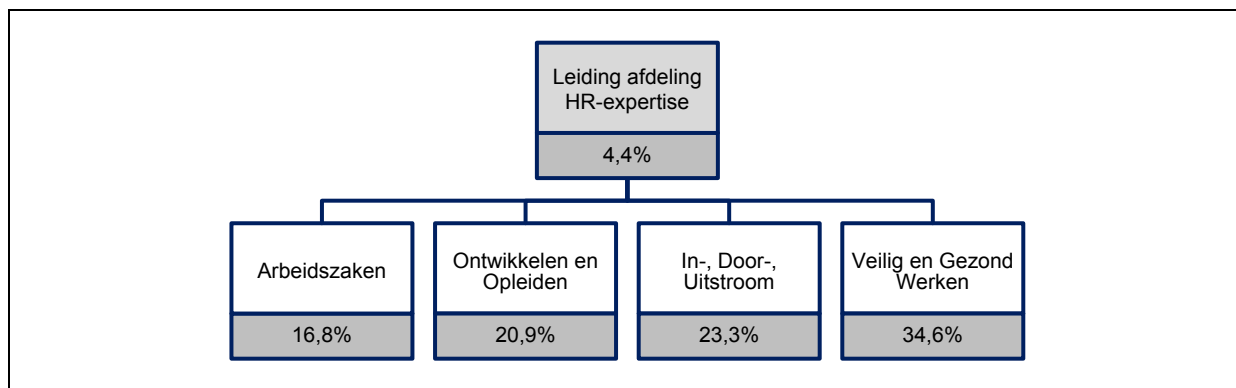
Het merendeel van de politiemedewerkers heeft te maken met OBt. Op jaarbasis moeten alle medewerkers uit de operationele sterkte ingepland worden voor een training waarvoor een docent, een trainingslocatie en middelen beschikbaar moeten zijn. Daarnaast moeten alle aspiranten gekoppeld worden aan een leerwerkplek, wat ook communicatie en administratie met zich meebrengt. Door de ICT-mogelijkheden optimaal te benutten, verloopt dit proces waar mogelijk geautomatiseerd. Kerntaken van het team zijn:

- Inventariseren en plaatsen van studenten op de juiste leerwerkplekken op basis van de opleidingsvereisten en ingerichte leerwerkplekken.
- Signaleren van knelpunten in het aantal beschikbare leerwerkplekken in relatie tot aantal en opleiding studenten.
- Genereren van informatie over studentenaantallen en plaatsingsafspraken teneinde partners binnen HRM en de eenheid goed te kunnen informeren en adviseren.
- Zorgen voor de administratieve afhandeling van de plaatsing van studenten op leerwerkplekken.
- Organiseren van de logistieke en praktische planning van de trainingen en oplossen van voorkomende knelpunten hierin.
- Informeren betrokkenen over de planning van de trainingen.
- Zorg dragen dat de (no-)shows en toetsingsresultaten vastgelegd worden in het automatiseringssysteem.

De medewerkers van het team Planning en Administratie werken gedeconcentreerd en worden aangestuurd door de teamchef die in het betreffende gebied het team Trajectbegeleiding en IBT aanstuurt. Gespecialiseerde medewerkers op het vlak van planning en administratief-secretarieel medewerkers voeren de taken uit, inhoudelijk gevoed door een bedrijfsvoeringsspecialist.

#### **9.5.1.3 Afdeling HR-Expertise**

De afdeling bestaat uit de teams Arbeidszaken, Ontwikkelen en Opleiden (O&O), In-, Door- en Uitstroom (IDU) en Veilig en Gezond Werken (VGW). De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. Ruim de helft van de medewerkers van deze afdeling werkt gedeconcentreerd. De formatieve omvang van de afdeling bedraagt 489 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 105: organogram dienst HRM - afdeling HR-expertise

De afdeling heeft een zogenaamde '2<sup>e</sup> lijns functie': de medewerkers worden alleen ingeschakeld als er meer dieptekennis nodig is dan de HR-Servicedesk of de HR-adviseur kan bieden. Uitzondering hierop is de inschakeling van VGW-deskundigen bij individuele verzuimcasuïstiek.

Bij de afdeling werken specialisten, die actuele en hoogwaardige kennis hebben op de terreinen waarop HR-Expertise actief is. Dit kan betekenen dat de medewerkers van HR-Expertise rechtstreeks contact hebben met de 'probleemhebbende' leidinggevende of medewerker. Als er bijvoorbeeld sprake is van een complexe verzuimsituatie, zal de leidinggevende direct met de arbeidsdeskundige contact hebben om te bespreken wat van belang is voor de re-integratie. De medewerkers van HR-Expertise zorgen er altijd voor dat de afdeling HR-Informatie en Advies op de hoogte en betrokken is, zodat zij hun regierol goed kunnen invullen.

Hiernaast draagt de afdeling in afstemming met de directie HRM en de overige HRM-afdelingen in het PDC zorg voor de implementatie van beleid en regelgeving. Voor grote en/of complexe projecten beschikt de afdeling over projectleiders met kennis op het vlak van veranderen en implementeren. Deze projectleiders werken voor alle teams en worden rechtstreeks aangestuurd door het sectorhoofd HR-Expertise.

Tot slot werken de centrale vertrouwenspersonen omgangsvormen van de eenheden gedeconcentreerd vanuit deze afdeling. Zij worden functioneel aangestuurd door de korpsvertrouwenspersoon. Iedere eenheid heeft een centrale vertrouwenspersoon, die een onafhankelijke positie inneemt binnen de eenheid en direct contact kan opnemen met de eenheidsleiding als dat nodig is. De centrale vertrouwenspersoon coördineert, ondersteunt en volgt een netwerk van decentrale vertrouwenspersonen, die deze activiteit invullen in de vorm van een neventaak.

### Team Arbeidszaken

Het team richt zich op de ondersteuning op het gebied van medezeggenschap in de eenheid, de afhandeling van bezwaar- en beroepszaken en het ondersteunen van de servicedesk. Het merendeel van de vragen op het vlak van arbeidsvoorwaarden en -recht komt conform het dienstverleningsmodel binnen via de 'click' en 'call'. Het team draagt er zorg voor dat intranet gevuld is met actuele content en dat de HR-Servicedesk, waar de vragen binnenkomen, voorzien is van goede informatie.

Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen van de eenheidsleiding bij de uitvoering van de secretarisrol voor de medezeggenschap (OR).
- Afhandelen van bezwaar- en beroepszaken.
- Voeren van het ambtelijk secretariaat Bezwaaradviescommissie (BAC).
- Beoordelen van dienstongevallen.
- Uitvoeren van juridische strafvoering inclusief ontslag (alle vormen van disfunctioneren met juridische gevolgen).
- Inschakelen van externe dienstverleners voor de juridische bijstand van collega's en monitoren van de kwaliteit van de uitvoering.
- Verzorgen van inhoud op het vlak van arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden voor de click-en-callfunctie en actualiseren van de DPC.
- Voorbereiden (inhoudelijk en procesmatig) van de strategische agenda arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.



- Zorg dragen voor beleidsimplementatie en -advisering op het vlak van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie waaronder financiële arbeidsvoorwaarden, pensioen, sociale zekerheid en reorganisaties.
- Adviseren over en toerusten op het vakgebied van de gedeconcentreerde HR-adviseurs en medewerkers van de servicedesk, inclusief het beantwoorden van 2<sup>e</sup> lijns vragen van hen.

Juridische advisering op het terrein van bestuursrecht, bedrijfsvoering, aanbestedingen, letselschade (geweld tegen politieambtenaren) en strafrecht maakt geen deel uit van de taakstelling. De omvang van dit team is sterk afhankelijk van toekomstige regelgeving en de in te zetten cultuuromslag binnen het korps. Dit bepaalt immers het aantal bezwaren en beroepen.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers met expertise op het vlak van arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden en/of arbeidsrecht.

### **Team Ontwikkelen en Opleiden (O&O)**

Het team heeft als kerntaken het (helpen) scouten van talenten, sterker maken van de mensen in de organisatie (empowerment), creëren van een positief leerklimaat en bevorderen van de condities voor leren en ontwikkelen, in de breedste zin van het woord. Optimale duurzame en gekwalificeerde inzetbaarheid en het benutten van de kwaliteit van mensen om hen te blijven binden en boeien voor het werk bij het korps is hierbij een belangrijk speerpunt.

In de inrichting van HR O&O is het uitgangspunt gehanteerd dat de verantwoordelijkheid voor schouwen, spotten, ontwikkelen en benoemen van leidinggevend talent in de gehele leidinggevende kolom is belegd bij het korps. Definitieve besluitvorming over zowel het landelijke MD-beleid als de verantwoordelijkheden, taken en positionering van de bureau Algemene Bestuursdienst (ABD) Politietop, die nu een deel van deze doelgroep bedient, moet nog plaatsvinden. Hieruit zal ook blijken hoe de procedure kroonbenoemingen eruit zal zien in relatie tot de voorgestelde schouw en wie daar dan de regie op voert.

De HR O&O-activiteiten worden vormgegeven langs de gewenste cultuurelementen van de Nationale Politie, zoals professionele ruimte, (multicultureel) vakmanschap, permanente reflectie, de lerende organisatie, samenwerken en variëteit. Leiderschap is hierbij een speerpunt voor HR O&O.

HR O&O gaat uit van een geïntegreerde benadering: er moet een samenhang zijn tussen de ontwikkelrichting van de medewerker en de organisatie en tussen ontwikkeling en opleiden. De eigen verantwoordelijkheid van de medewerker staat hierbij centraal. Dit wordt ondersteund door een ontwikkelplein binnen de bedrijfsvoeringsportal met digitale instrumenten die inzage geven in functies, loopbaanmogelijkheden en de eigen ontwikkeling. Kerntaken van het team zijn:

- Vertalen van HR-ontwikkelingsbeleid naar (digitaal) instrumentarium en formats voor leidinggevend en medewerkers.
- Implementeren van beleid en instrumentarium op het brede terrein van HR-ontwikkeling.
- Voeren van centrale regie op de personeelsschouw.
- Begeleiden, ondersteunen en adviseren inzake benoemingsprocedures voor leidinggevende functies (MD) en specialistische functies die binnen het werkgebied van professional development (PD) vallen en adviseren over MD- en PD-leertrajecten.
- Bewaken van diversiteit en complementariteit in teams en, waar nodig, initiëren hiervan.
- Toetsen van de ontwikkel- en opleidingsplannen van de eenheden aan de binnen de directie vastgestelde prioriteiten, het budget en de capaciteit.
- Concretiseren en implementeren van onderwijsbeleid (PA) in het korps, mede in relatie tot overige HR-velden (met name werving en selectie, personeelsplanning, arbeidsvoorwaarden) en overige bedrijfsvoeringsspecialismen (FIN, ICT).
- Voeren van regie op de uitvoering van de (cyclische) ontwikkel- en opleidingsplannen (OOP).
- Verzorgen van de administratie van de ontwikkel- en opleidingsplannen en het opstellen van rapportages vanuit deze ontwikkel- en opleidingsplannen ten behoeve van de staf PDC.
- Ondersteunen van projectleiding bij implementaties op landelijk, eenheids- of teamniveau op HR-ontwikkelingsvraagstukken.
- Adviseren van HR-adviseurs bij meer complexe opleidings- en ontwikkelvragen (2<sup>e</sup> lijns advies) en afhandelen van de vragen aan de servicedesk.
- Zorg dragen voor gestandaardiseerde en transparante processen, met zo kort mogelijke doorlooptijd, voor de intekening, aanmelding of inkoop van een opleiding.

- Borgen dat er sprake is van aansluiting van het ingekochte opleidingsaanbod op behoeftstelling van de eenheden en opstellen van inhoudelijke vereisten en sturing op de levering van kwaliteit en kwantiteit van de overeengekomen dienstverlening.
- Zorg dragen dat voor leidinggevend en medewerkers duidelijk is welke leeractiviteit of opleiding gevolgd kan worden om aan professionele vereisten en ontwikkeldoelstellingen te voldoen en hoe de intekening, aanmelding of inkoop verloopt (zo veel mogelijk op gestandaardiseerde wijze volgens het click-en-callprincipe).

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers.

### **Team In-, Door- en Uitstroom**

Dit team regisseert de in-, door- en uitstroom op basis van de personeelsprognose van het korps. Binnen de afgesproken kaders over de kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de organisatie zorgt het team voor het hierbij passende vacaturemanagement voor zowel de interne doorstroom als de externe instroom (inclusief werving stagiairs). De basis hiervoor is geautomatiseerd om administratieve verwerking met een zo minimaal mogelijke inzet te doen, actueel inzicht te kunnen geven aan leidinggevend en termijnen goed te kunnen bewaken. Het team voert geen selectiegesprekken. Dit gebeurt door de vacaturehouder, zijnde de verantwoordelijk leidinggevende die zich kan laten ondersteunen door de HR-adviseur. De inrichting van de afdeling laat ruimte om te zijner tijd initiële wervingsactiviteiten van de PA te integreren in de structuur. In aanvulling hierop zorgt het team In-, Door- en Uitstroom gedeconcentreerd voor wervingsactiviteiten ten behoeve van initiële instroom.

Als het gaat om mobiliteit richt het team zich zowel op organisatiegestuurde als op vrijwillige mobiliteit. Bij de organisatiegestuurde mobiliteit draait het om een zo snel mogelijke (her)plaatsing van medewerkers waarvoor het korps deze verplichting heeft (zoals herplaatsingskandidaten en andere preferente kandidaten). Begeleiding van werk naar werk is hierbij het uitgangspunt: het team betreft hierbij dus ook de externe arbeidsmarkt. Dit gebeurt vanuit de optiek van zelfredzaamheid en -werkzaamheid van medewerkers, ondersteund door digitale instrumenten. Alleen waar nodig wordt in aanvulling op de begeleiding van de leidinggevende persoonlijke ondersteuning ingezet. Bij vrijwillige mobiliteit zorgt het team ervoor dat er een goed en effectief aanbod is voor loopbaanbegeleiding dat aansluit op de digitale ondersteuning van medewerkers op dit vlak. Dit aanbod wordt grotendeels intern verzorgd. Kerntaken van het team zijn:

#### Werving en selectie (initieel en regulier)

Afstemmen met PA over de vertaling van de wervingsstrategie naar wervingsactiviteiten en de voortgang van de instroom en het leveren van een bijdrage aan de voorlichtings- en selectieactiviteiten van de PA.

Initiëren en onderhouden van contacten met scholen.

Organiseren van wervingsactiviteiten ten behoeve van initiële instroom.

- Uitvoeren van de globale matching van vacatures en preferente kandidaten en doorzetten van uitkomsten naar de mobiliteitsmanager (overdragen wervingsrespons).
- Zorg dragen voor actualiteit van het vacatureaanbod en stageloket; openstellen (intern) van vacatures en inzetten van juiste (digitale) wervingsinstrumenten wanneer geen preferente kandidaten beschikbaar zijn.
- Afhandelen (administratief) van werving-en-selectieprocedures (inclusief stageplaatsen) en bewaken van afgesproken termijnen.
- Analyseren van de effectiviteit van wervingskanalen en het verloop van selectieprocedures om de wervingsstrategie actueel te houden.
- Ontwikkelen en actueel houden van een (digitaal) introductieprogramma in samenspraak met de Operatie en communicatie.

#### Mobiliteit

- Uitvoeren van de matching tussen vacatures en preferente kandidaten op basis van uitkomsten globale matching door het team Werving en selectie regulier.
- Zorg dragen voor een helder herplaatsingsproces waarin voor zowel de medewerker als de leidinggevende duidelijk is wat hen te doen staat en wat zij van het team mogen verwachten.

- Voeren van gesprekken met de leidinggevende en de te herplaatsen medewerker waarbij de herplaatsingsactiviteiten worden bepaald. Waar nodig inzetten van specifieke instrumenten en/of begeleiding zoals outplacementtrajecten en bewaken van de vastlegging van afspraken.
- Bewaken van de uitvoering van afspraken inzake een herplaatsingstraject en waar nodig interveniëren.
- Creëren (actief) van extra arbeidsmarktmogelijkheden voor preferente kandidaten van het korps.
- Formuleren van inhoudelijke vereisten voor de inhuur van externe dienstverleners op dit vlak en sturing op de levering van kwaliteit en kwantiteit van de overeengekomen dienstverlening.
- Zorg dragen voor afhandeling van de loopbaanvragen uit de organisatie.
- Beheren (inhoudelijk) van de voor loopbaan en mobiliteit relevante inhoud van het digitale instrumentarium.

Het team staat onder leiding van een teamchef, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden voor het merendeel uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers.

### **Team Veilig en Gezond Werken (VGW)**

Het team draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid en weerbaarheid van medewerkers. Vanuit de afdeling wordt stevig ingezet op risicomanagement en preventie, onder andere door het sturen op de kwaliteit van het preventiewerk en de bedrijfsopvang, het zorgen voor adequate preventieve instrumenten en beleid waarmee uitval en verminderde inzetbaarheid worden voorkomen. Hiernaast is vanuit het team specialisme beschikbaar voor medewerkers die in de uitvoering van hun werk hinder ondervinden van opkomende problemen. Dit staat los van de vraag of mensen ziekteverlof hebben. Juist door vroegtijdig in te grijpen kan, met name bij psychosociale problematiek, uitval worden voorkomen of verminderd. Dit komt het welzijn van de medewerkers ten goede en betekent grotere continuïteit in de uitvoering van de (politie)taak.

Leidinggevende en medewerker voeren samen regie op inzetbaarheid. Vanuit dit team wordt hen daarbij ondersteuning geboden. Daarbij is de arbeidsdeskundige de belangrijkste adviseur. In aanvulling hierop worden alle wettelijk verplichte kerndeskundigheden (bedrijfsarts, hogere veiligheidkundige, arbeidshygiënist en A&O-deskundige) intern georganiseerd. Overige ondersteuning in (de preventie van) verzuim wordt grotendeels extern ingehuurd. Op specifieke vlakken (zoals psychosociale ondersteuning na ingrijpende gebeurtenissen) bewerkstelligt VGW een 24/7 ondersteuning aan de medewerker door middel van collegiale ondersteuning/bedrijfsopvang en het digitaal Gezondheidsplein.

Kerntaken van het team zijn:

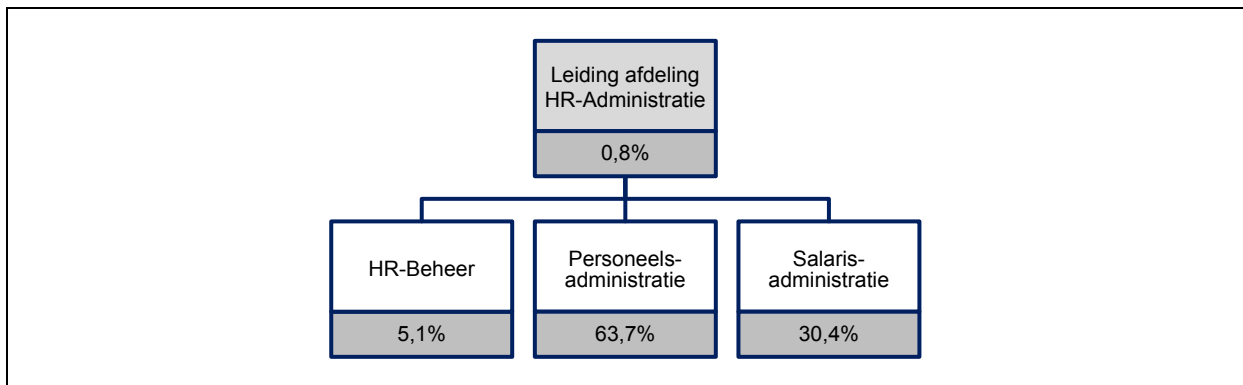
- Analyseren en verwerken van gegevens uit de verschillende VGW-instrumenten (in samenhang) in de risicoprofielen (op niveau korps, eenheid, district, basisteam, functie).
- Coördineren van de tijdige en juiste inzet van meetinstrumenten op dit vlak en begeleiding van diegenen die dergelijke metingen uitvoeren, zoals de preventiewerkers in de eenheden. Signaleren van risico's bij verantwoordelijke leiding wanneer de uitvoering achterwege blijft.
- Uitvoeren van onderzoeken op het vlak van veiligheid en arbeidshygiëne en advisering over effectieve beheermaatregelen. Waar nodig, coördineren van de externe inzet op dit vlak en monitoren van de kwaliteit van de extern uitgevoerde onderzoeken.
- Zorg dragen voor kwalitatief goede instrumenten om veiligheids-, gezondheids- en welzijnsrisico's te meten en passende interventie maatregelen te identificeren.
- Beheren van de inhoud van de Arbocatalogus, die opgenomen is in de bedrijfsvoeringsportal.
- Zorg dragen voor een transparante Geweld Tegen Politie Ambtenaren (GTPA)-procedure en adviseren van leidinggevendenden over de afhandeling van GTPA-zaken.
- Afhandelen van immateriële schade zaken, waar nodig in samenwerking met de materiële schadebehandeling van Facilitair Management en de GTPA-coördinatie. Hierbij geldt dat de medewerkers van Immateriële Schade zaken het aanspreekpunt zijn voor de leidinggevende en medewerker, zij dragen waar nodig zorg voor de afstemming met Materiële Schade zaken en de GTPA-casemanagers. Ondersteunen (inhoudelijk en administratief) bij procedures en voegingen.
- Aansturen (functioneel) en bevorderen van deskundigheid van medewerkers in de eenheid die bedrijfsopvang en preventie als neventaak hebben en fungeren als inhoudelijke vraagbaak voor deze neventakers en adviseren bij de selectie van die medewerkers.

- Begeleiden en coachen van de lijn zodat deze haar verantwoordelijkheid kan nemen en de regierol in kan vullen.
- Adviseren (gevraagd en ongevraagd) en afhandelen van vragen van leidinggevenden, medewerkers en HR-adviseurs over inzetbaarheid, wetgeving rond ziekte en re-integratie, verzuim en aangeboden zorgtrajecten.
- Voeren van intakegesprekken om een juiste inschatting van het benodigde zorgtraject te maken en ervoor zorg te dragen dat uitvoering daarvan kan plaatsvinden.
- Bewaken van de uitvoering van het zorgtraject zodat ziekteverlof voorkomen wordt of zo kort mogelijk duurt. Waar nodig advisering en begeleiding van leidinggevenden en medewerkers.
- Maken van beoordelingen van beperkingen in de werkuitvoering en adviseren over mogelijkheden om toch inzetbaar te blijven.
- Uitvoeren van vaccinaties.
- Zorg dragen voor inhoud voor de bedrijfsvoeringsportal en de click-en-callfunctie.

Omdat het team VGW grotendeels gedeconcentreerd werkt, is de aansturing van het team verdeeld in een drietal geografische clusters die elk onder leiding staan van een teamchef. Waar nodig is organisatorische coördinatie belegd bij een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

#### 9.5.1.4 Afdeling HR-Administratie

De afdeling bestaat uit de teams HR-Beheer, Personeeladministratie en Salarisadministratie. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 256 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 106: organogram dienst HRM - afdeling HR-Administratie

Deze afdeling zorgt voor de gehele personeels- en salarisadministratie met als uitgangspunt dat mutaties maximaal gestandaardiseerd en digitaal plaatsvinden op basis van ESS (employee self service) en MSS (management self service). Hiermee levert deze afdeling een belangrijke bijdrage aan het strategische thema van kostenbewustzijn en -besparingen. Tussen personeels- en salarisadministratie vindt formele functiescheiding plaats in taken, verantwoordelijkheden en leiding conform de eisen die de accountant hieraan stelt. Door de afdeling wordt gezorgd voor een goed afgescheiden en afgeschermd administratie voor de bijzondere bedrijfsvoering, zodat geen veiligheidsrisico ontstaat voor de betreffende medewerkers. Daarnaast zorgt de afdeling voor het beheer en de analyse van HR-gegevens.

#### Team HR-Beheer

Het team draagt zorg voor het beheer en de analyse van HR-gegevens en een efficiënte inrichting van de HR-organisatie door een goede ICT-vraagarticulatie. De rapportages en analyses van dit team zijn gericht op de eenheden en de overige afdelingen binnen het PDC. Daarnaast levert dit team gegevens en analyses aan de directie HRM (afdeling Kwaliteit en Toezicht), zodat deze afdeling in staat is op nationaal niveau te sturen op de kwaliteit en kwantiteit van de bezetting. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor formatiebeheer, zodat organisatieveranderingen en formatieonderhoud vastgelegd worden in het personeelsinformatiesysteem en er een basis is voor de inrichting van het dashboard, strategische personeelsplanning, etc.
- Opstellen van periodieke rapportages op HR-streefcijfers, welke door de directie zijn vastgesteld. De rapportages worden voorzien van een verschillenanalyse en opgesteld voor de leiding van de eenheden. Met deze rapportages zijn de eenheden in staat om te sturen op de realisatie van afspraken met betrekking tot de HR-streefcijfers. Deze rapportages hebben een directe koppeling naar het prestatiedashboard van het PDC. Bij de ontwikkeling van deze rapportages vindt afstemming plaats met de andere bedrijfsvoeringskolommen.
- Adviseren (gevraagd en ongevraagd) naar aanleiding van de voortgang van de eenheden op de gerealiseerde streefcijfers en de mogelijkheden tot verbetering dan wel bijsturing. Deze advisering is gericht op de leiding van de eenheden (via accountmanagers / HR-adviseurs).
- Leveren van gegevens en analyse van HR-streefcijfers op totaalniveau aan de afdeling Kwaliteit en Toezicht van de directie HRM.
- Vertalen van veranderingen in wet- en regelgeving en (HR-)beleid naar functionele vereisten in de HR-systemen ten behoeve van de borging in de personeels- en salarisadministratie. Ervoor zorg dragen dat de systemen hierbij gebruikersvriendelijk blijven voor medewerkers en leidinggevenden.
- Samenwerken met de dienst IM ten aanzien van het vertalen van ICT-ontwikkelingen naar de HR-praktijk en het inzetten hiervan voor innovatie.

### **Team Personeelsadministratie**

De personeelsadministratie is het fundament van de gehele personele informatievoorziening en de salarisadministratie. Het team draagt er zorg voor dat dit fundament betrouwbaar is. Kerntaken van het team zijn:

- Controleren, verwerken en waar nodig aanpassen van personele mutaties zoals deze via ESS en MSS zijn aangeleverd. Hieronder wordt ook verstaan het verzenden en archiveren van besluiten.
- Doorvoeren en verwerken van meer complexe mutaties en besluiten die niet gestandaardiseerd zijn aangeleverd maar door Arbeidszaken zijn gemaakt of in ieder geval zijn gecontroleerd.
- Beheren van de personeelsdossiers conform een gestandaardiseerd format (voornamelijk in digitale vorm maar voor zover en voor zolang wettelijk vereist ook in fysieke vorm).
- Aanleveren (in een af te spreken frequentie) op een gestandaardiseerde manier van data die voor de bedrijfsvoering van belang zijn, waaronder de data voor de salarisadministratie.
- Verstrekken van relevante informatie betreffende de personeelsadministratie aan de HR-Servicedesk.
- Uitvoeren van zogeheten 'afwijkende administraties', waaronder die van de in- en externe BOA's.

Het team staat onder leiding van twee teamchefs. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerde medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers.

### **Team Salarisadministratie**

Correcte en tijdig uitbetaalde salarissen zijn een kritieke succesfactor voor de dienst HRM. Kerntaken van het team zijn:

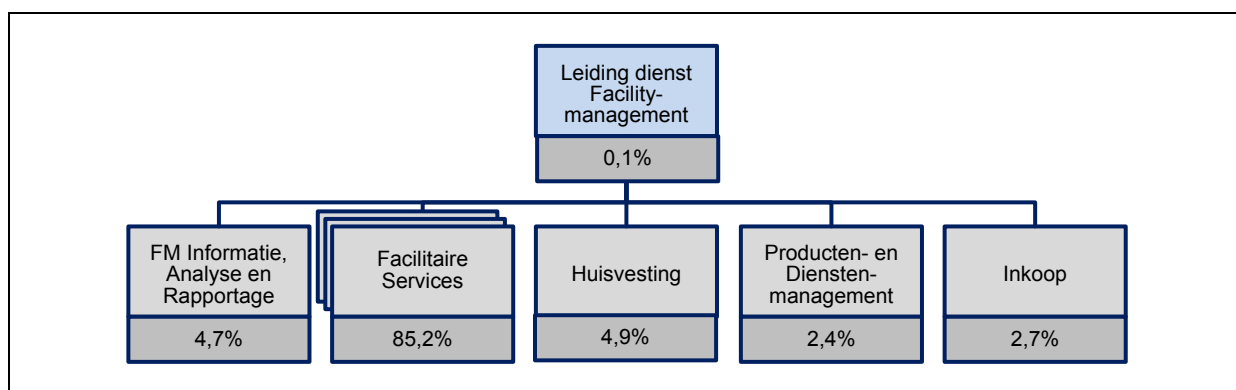
- Uitvoeren van de salarisadministratie (inclusief onkostendeclaraties) ten behoeve van tijdige salarisbetalingen en tussentijdse betalingen (declaraties, voorschotten en onkostenvergoedingen) met een foutpercentage dat onder de afgesproken foutmarge ligt.
- Uitvoeren van complexe mutaties met een financieel aspect.
- Zorg dragen voor het gestandaardiseerd beschikbaar stellen van data betreffende de salarisverwerking die voor de bedrijfsvoering van belang zijn (waaronder data voor de interne uiterste aanlevertermijnen, de afdrachten en de financiële administratie).
- Verstrekken (digitaal) van salarisstroken en jaaropgaven (en eventueel overige bescheiden zoals werkgeversverklaringen) aan medewerkers.
- Beheren van de digitale salarisdossiers die onderdeel worden van het digitale personeelsdossier.
- Verstrekken van relevante informatie betreffende salarisadministratie (veranderingen, betaalddata, salarisstroom, uitleg financiële effecten van keuzes in arbeidsvoorwaarden, etc.) aan de HR-Servicedesk en het incidenteel zelf beantwoorden van vragen in meer complexe situaties.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers.

### 9.5.2 Dienst Facility Management (FM)

De dienst FM is op basis van expertisegebieden en geografie van de werkzaamheden georganiseerd en levert diensten en producten aan het korps op alle locaties in Nederland. De dienst bestaat uit de afdelingen FM Informatie, Analyse en Rapportage, Facilitaire Services (FS), Huisvesting, Producten- en Dienstenmanagement en Inkoop. FS bestaat uit de teams Regionale Facilitaire Service en de landelijk werkende teams Documentaire Informatievoorziening (DIV), Politie-uitrusting en Voer- en Vaartuigen. De dienst draagt de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van het door de directie FM vastgestelde beleid. Voor een groot deel bestaat die uitvoering uit regie voeren op externe partijen die de daadwerkelijke uitvoering doen. Het diensthoofd is integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van de dienst binnen het korps en de juiste afstemming daarvan met de Operatiën, binnen de Bedrijfsvoering en de externe partners van het korps, binnen het vastgestelde beleid van de korpsleiding en de kaders van de directie FM. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 1.898 fte niet-operationele sterkte. Van de FM-formatie is 21% geconcentreerd georganiseerd en 79% gedeconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

#### Organogram dienst FM



figuur 107: organogram dienst FM

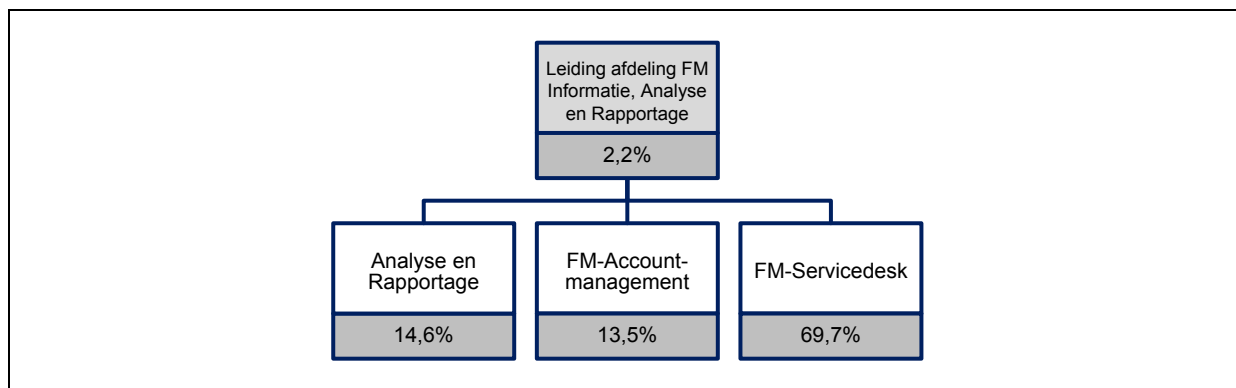
#### Kerntaken dienst FM

De dienst FM is verantwoordelijk voor het integrale beheer (kwalitatieve instandhouding, tijdige vervanging, vernieuwing) van alle aan de politiefunctie gerelateerde bedrijfsmiddelen en voor een verantwoord financieel beheer van de hieraan gerelateerde budgetten. De producten en diensten van FM hebben een grote impact op het functioneren van het primair proces en de slagvaardigheid van de politie. De directe beschikbaarheid en de kwaliteit van middelen als wapens, munitie en kleding zijn essentieel voor het functioneren van de politie, evenals de regievoering op externe uitvoerders en sturing op het financiële beslag dat FM doet op het materiële budget van de politie. Dit vraagt om specialistische en hoogwaardige kennis waardoor centrale coördinatie op de grote investeringsvolumes gevoerd kan worden. De dienst FM levert een bijdrage aan de strategische thema's 'Goed Werkgeverschap' en 'Bedrijfsvoering in control'.

#### 9.5.2.1 Afdeling FM Informatie, Analyse en Rapportage

De afdeling bestaat uit de teams FM Analyse en Rapportage, FM-Accountmanagement en FM-Servicedesk. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 89 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 108: organogram dienst FM - afdeling FM informatie, analyse en rapportage

### Team Analyse en Rapportage

Binnen het team zijn de beleidsondersteuning en controlfunctie van de dienst FM belegd. De beleidsmedewerkers verzorgen de beleidsmatige ondersteuning van het diensthoofd FM en vormen de uitvoerende verbinding naar de PDC-staf, directie en dragen bij aan de beleid- en beheerscyclus, begroting en audits. De controlmedewerkers zijn verantwoordelijk voor het opstellen van tijdige en adequate rapportages, alsmede voor de deelname aan en advisering over het opstellen van normeringen. De basis wordt gelegd door een deugdelijke administratie binnen de vakgebieden FM binnen het PDC. De rapportage geschiedt ten behoeve van de directeur PDC, het diensthoofd FM alsmede de directeur FM en de directeur FIN. Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren van de FM-bijdrages aan strategische plannen, meerjarenplannen en jaarplannen van de directie FM en het opstellen van jaarplannen en meerjarenplannen van de dienst FM binnen het PDC.
- Regie voeren op implementatieplannen binnen het PDC naar aanleiding van beleid uit de directie FM.
- Zorg dragen voor de FM- en procescontrol en leveren van inhoudelijke bijdrage vanuit FM-control aan PDC-staf.
- Genereren van managementinformatie op basis van verbruik en kosten.
- Uitvoeren van benchmarking zowel tussen de regionale eenheden als met externe partijen.
- Creëren van verbinding met directie en dienst FIN (meerjarenraming, begroting, managementrapportages, facturenafhandeling).
- Coördineren van klanttevredenheidsonderzoeken over producten en diensten van externe dienstverleners (catering, kleding, etc.).
- Coördineren van de informatie- en ICT-behoefte van de dienst FM naar de diensten IM en ICT.
- Coördineren van facilitaire beleidsondersteuning en bewaken van integraliteit binnen FM en binnen het PDC, integrale advisering.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd FM Informatie, Analyse en Rapportage. Operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### Team FM-Accountmanagement

Het team maakt zowel de strategische als de tactische verbinding met de eenheden, in lijn met de samenwerking tussen Operatiën en Bedrijfsvoering (zie § 9.2). In het dienstverleningsmodel van de bedrijfsvoering is accountmanagement een van de vooruitgeschoven posten in de Frontoffice van de bedrijfsvoering. Accountmanagers spreken zowel de taal van de eenheid als de taal van FM. Gesprekspartners zijn de hoofden Bedrijfsvoering, tactisch leidinggevend van de regionale eenheden, accountmanagers van andere diensten binnen het PDC, aanspreekpunten binnen het beleidsaspect FM en de sectorhoofden binnen FM. Kerntaken van het team zijn:

- Afstemmen van de vraagontwikkeling (behoefte) van de eenheid met de integrale facilitaire dienstverlening op strategisch en tactisch niveau.
- Inbrengen en monitoren van de strategische doelstellingen vastgesteld door de directie FM.
- Bespreken van de kwaliteit van de dienstverlening en tevredenheid bij de afnemers en voorstellen doen ter verbetering.

- Vormgeven van de vraagarticulatie, verhelderen en aanscherpen van de behoefte van de afnemers. Hierin worden de accountmanagers bijgestaan door de producten- en dienstenmanagers van FM.
- Opstellen van een accountplan per eenheid (onderdeel van Accountplan Bedrijfsvoering). Hierin worden opgenomen de langetermijndoelstellingen, kaders, normen en richtlijnen opgesteld door de directie FM.
- Borgen van integraliteit van de dienstverlening, zowel binnen de dienst FM, de directie FM als in afstemming met de accountmanagers van de andere bedrijfsvoeringsdiensten.
- Vertalen van ontwikkelingen op lange en middellange termijn naar professionele dienstverlening.

Gegeven de breedte van de dienst FM en de benodigde competenties voor inhoudelijk en goed accountmanagement is deze rol als een aparte functie georganiseerd. De accountmanager is veelal werkzaam op politielocaties binnen de regionale eenheid. Er is een team van accountmanagers waarbij een accountmanager is toegewezen aan een of meerdere eenheden of onderdelen. Het team staat onder leiding van het sectorhoofd. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerde medewerkers.

### **Team FM-Servicedesk**

De FM-Servicedesk is de loketfunctie voor alle medewerkers van het korps voor servicedeskvragen, reserveringen, storingsen, en klachten voor FM. De desk is een centraal punt voor inkomende vragen, verzoeken en bestellingen en monitort ook de afhandeling. De FM-Servicedesk streeft ernaar dat 65% van de vragen opgelost wordt bij het eerste contact. Meer complexe vragen (35%) worden doorgezet naar een specialist van de 'achterliggende' afdelingen. Naar de afnemer wordt helder gecommuniceerd welke diensten worden geleverd en welke termijnen daaraan verbonden zijn. De meeste vragen komen digitaal via de bedrijfsvoeringsportal (website) binnen. Via deze portal kan de medewerker zijn vraag of bestelling ook blijven volgen op 'mijn servicepagina'. Indien de medewerker de vraag niet digitaal beantwoord krijgt, is de uitwijk naar telefonisch of persoonlijk contact mogelijk, in lijn met het gehanteerde dienstverleningsmodel (click-call-face). Als het een vraag naar een niet-standaardproduct of -dienst is, volgt eveneens het directe contact met de medewerker.

Kerntaken van het team zijn:

- Aannemen en afhandelen van vragen, storingsen, reserveringen en klachten.
- Zorgen voor actuele informatie van de product- en dienstbeschrijvingen en FAQ's voor de intranetpagina van de PDC.

Het team staat onder leiding van een teamchef, operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerde medewerkers en administratief medewerkers.

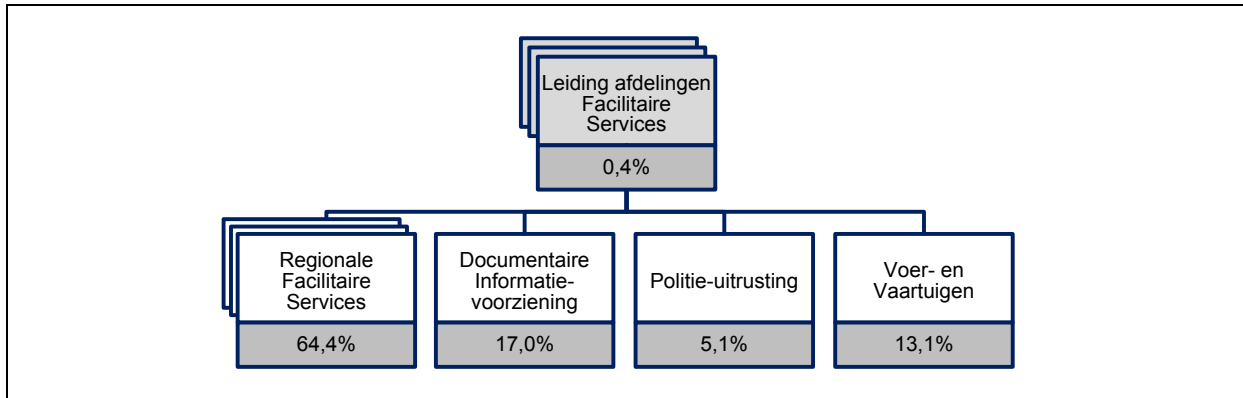
### **9.5.2.2 Afdelingen Facilitaire Services**

De afdelingen vormen de basis van de facilitaire ondersteuning aan de Operatie in de regionale eenheden en de landelijke eenheid. De afdelingen, welke identiek zijn ingericht, zijn qua omvang de grootste afdelingen binnen de dienst FM. De afdeling Facilitaire Services is driemaal (geografisch) georganiseerd en bestaat uit de teams Regionale Facilitaire Services en een specifiek domein. Voor de afdeling Facilitaire Services Noord-West Nederland (NWN) is dit het domein DIV. Voor de afdeling Facilitaire Services Noord-Oost Nederland (NON) is dit het domein Politie-uitrusting. En voor de afdeling Facilitaire Services Zuid Nederland (ZN) is dit het domein Voer- en Vaartuigen.

De directies, de eenheden, het PDC, de korpsleiding en staf korpsleiding worden ondersteund vanuit het team Facilitaire Services die het geografische gebied ondersteunt waar de locatie van de eenheid zich bevindt. Voor de clustering in drie geografische afdelingen is gekozen vanuit een vergelijking met andere grote landelijke organisaties (zoals ING, Rabobank en de Belastingdienst). Door deze geografische clustering is het aantal leidinggevendenden beperkt en deze geeft daarmee de meest kostenefficiënte inrichting. De afdelingen staan onder leiding van drie sectorhoofden. De afdelingen bevatten een beperkt aantal geconcentreerde taken; veruit het grootste deel van de afdelingen is gedeconcentreerd.

De totale formatieve omvang van deze drie afdelingen bedraagt 1.617 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.





figuur 109: organogram dienst FM - afdeling Facilitaire Services

### Teams Regionale Facilitaire Services

De teams bestaan uit de taakvelden bedrijfsadministratie, facilitaire services en logistiek. Hier vindt het dagelijkse persoonlijke contact met de eenheid plaats op operationeel en tactisch niveau. Ieder team heeft een aantal districten/basisteams en bijbehorende locaties in zijn verzorgingsgebied. Kerntaken van de teams zijn:

- Leveren van facilitaire diensten op locatie zoals catering, schoonmaak, postdistributie en logistieke taken.
- Coördineren en/of uitvoeren van dagelijks onderhoud aan gebouwen en de afhandeling schades aan gebouwen en voertuigen.
- Uitvoeren van verhuizingen.
- Beheren werkplekken en inrichting, vergaderaccommodaties en voertuigen (poolauto's).
- Verstrekken van opdracht aan leveranciers en controleren uitvoering door leveranciers.
- Verzorgen vertegenwoordiging in Verenigingen van Eigenaren bij huurpanden.
- Controleren van de naleving van contracten door leveranciers (operationeel contractbeheer).
- Verzorgen van de afwikkeling van verzekeringen en materiële schade.
- Organiseren van alle regionale werkzaamheden die te maken hebben met opslag en distributie van goederen. Hier worden onder andere taken belegd op het gebied van:
  - Calamiteiten / Staf Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGB) / team Grootschalig Opsporing (TGO).
  - Opslag en distributie in beslag genomen goederen (zie Beslaghuis).
  - Logistiek van goederen (bestellen, ontvangen en distribueren), postverzorging en distributie, koeriersdiensten.
  - Verzorgen van kleding, uitrusting en bewapening.
  - Beheren van het magazijn en ME-voertuigen.
  - Beheer van wapenkamer en wapens, coördineren van wapeninspecties.
  - Reprografie (afwerking, kopiëren documenten, proefdrukken).
- Leveren van de ondersteuning bij calamiteiten en voor SGB. De teams zijn 24/7 bereikbaar en hebben een piketdienst voor 24/7 dienstverlening. De Chef Ondersteuning-functie wordt ingevuld door een leidinggevende van Facilitaire Services.

### Beslaghuis

Het proces van de afhandeling van inbeslagname van goederen wordt door de teams Regionale Facilitaire Services in nauwe samenwerking met het primaire proces (opsporing) en de betrokken ketenpartners (OM, Domeinen Roerende Zaken, BOA's) adequaat ingebed en doorontwikkeld. Een belangrijk element van inbedding betreffen de Regionale beslaghuizen (opslag van het Regionaal Bureau Wapens en Munitie, eventuele vuurwerkbunkers, parkeerplaatsen voor in beslag genomen voertuigen, etc.) die doorontwikkelen van een beslaghuis' naar een (keten)beslaghuis'.<sup>119</sup> De eerder met het bevoegd gezag gemaakte afspraken worden bij de inbedding en doorontwikkeling van het proces van inbeslagname van goederen betrokken.

<sup>119</sup> Zie Eindrapport Implementatie voor de vorming van (boven-)Regionale Beslaghuizen / voorzieningen in Nederland d.d. 15 december 2012.

De teams staan onder leiding van teamchefs, waarbij op verschillende disciplines organisatorische coördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, medewerkers huisvesting, services en middelen, medewerkers techniek en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team Documentaire Informatievoorziening (DIV)**

Het team is mede verantwoordelijk voor een korpsbreed informatiebeleid dat voldoet aan de eisen en behoeften van de organisatie en aan de wettelijke kaders en regelgeving voor het archief.

DIV draagt (mede) zorg voor de instandhouding van de informatiehuishouding van de organisatie door adequaat informatie- en archiefbeheer dat voldoet aan de eisen van de Archiefwet 1995. DIV ontwerpt (inrichting), implementeert en beheert een documentmanagementsysteem dat voldoet aan NEN 2082. Tevens draagt DIV zorg voor de ontvangst en verwerking van inkomende en uitgaande post plus de digitale distributie in de organisatie door middel van het documentmanagementsysteem. DIV voorziet in een reeks van diensten met betrekking tot het beheer en gebruik van archiefbescheiden (=informatie). Kerntaken van het team zijn:

- Behandelen en registreren van inkomende en uitgaande documenten (registratiefunctie).
- Afhandelen van informatieverzoeken (informatiefunctie).
- Beheren van (regionaal) semistatisch archief (beheersfunctie).

Het team staat onder leiding van teamchefs, waarbij op verschillende disciplines organisatorische coördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, administratief-secretarieel medewerkers, gespecialiseerde medewerkers en medewerkers huisvesting, services en middelen.

### **Team Politie-uitrusting**

Het team bestaat uit de taakvelden productkennis en productanalyse, inspectie en reparatie, magazijn en winkel, logistieke planning en beheer. Het team is geconcentreerd georganiseerd. Het team is verantwoordelijk voor het permanent beschikbaar hebben van de juiste uitrustingsmiddelen voor de medewerkers van de politie. Verschillende taken van het team zijn bij wet geregeld. Het gaat dan om het beveiligd vervoer, bewaren en uitgeven van munitie, wapens en gegevensdragers zowel van de politie zelf als voortkomend uit de politietaak.

Het team heeft als hoofdproces de levering, registratie, verstrekking, inzameling en vernietiging van alle kleding, bewapening en uitrusting voor het korps. Op basis van een virtueel budget kunnen medewerkers artikelen bestellen in de webwinkel. Daarnaast levert het team diensten op het gebied van inspectie, reparatie en modificatie van alle wapens en uitrustingsstukken die in gebruik zijn bij de politie, de douane, De Nederlandsche Bank en gewapende buitengewoon opsporingsambtenaren. Verder verricht het team een aantal diensten voor partners in de veiligheidsketen. Het team verzorgt beveiligd en bijzonder transport van (gerechtelijke) wapens en munitie, DNA, stukken van overtuiging en andere goederen die beveiliging behoeven. Het team is in de wet aangewezen als de instantie die de (gerechtelijke) wapens en munitie vervoert en vernietigt.

Kerntaken van het team zijn:

- Opstellen van kledingvoorschriften en draagvoorschriften voor de politie-eenheden.
- Leveren van materiedeskundigheid op het gebied van kleding, bewapening en uitrusting in aanbestedingsteams (inclusief beproeving theorie in de praktijk).
- Verzorgen van (product)communicatie via webwinkel en portal.
- Inspectie en reparatie: inspectie, reparatie en afnamekeuring van persoonlijke beschermingsmiddelen en wapens.
- Transport van bijzonder beveiligd transport.
- Vernietiging van wapens en digitale gegevensdragers (vernietigen extern onder toezicht, vernietigen op locatie bij Politie-uitrusting).
- Leveren van alle kleding en uitrustingsstukken vanuit een webwinkel, winkel en/of magazijnfunctie.

Het team staat onder leiding van teamchefs, waarbij op verschillende disciplines organisatorische coördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten of gespecialiseerde medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door medewerkers huisvesting, services en middelen, gespecialiseerde medewerkers, bedrijfsvoeringsspecialisten, administratief-secretarieel medewerkers en medewerkers.

### Team Voer- en Vaartuigen

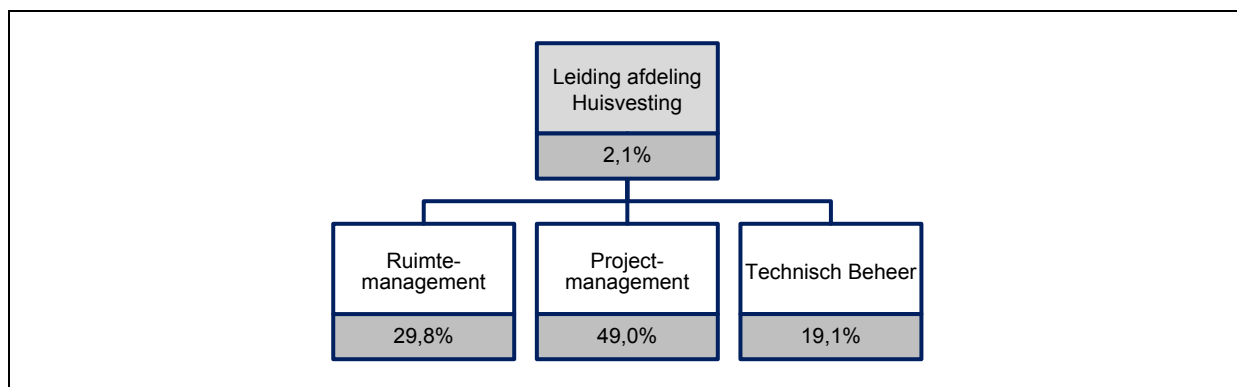
Het team bestaat uit de taakvelden wagenparkbeheer, vaartuigonderhoud, voertuigonderhoud en transport. Het team is deels geconcentreerd en deels gedeconcentreerd georganiseerd. Het team is verantwoordelijk voor de continuïteit (24/7) en de veiligheid van het gehele wagenpark en alle vaartuigen van het korps. Het gaat hierbij om auto's, vrachtauto's, bussen, motoren, (brom)fietsen, vaartuigen en speciale voertuigen. Het betreft hier de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van het door de directie aangedragen beleid, de normstelling, het beheer en het onderhoud van alle diensten en middelen die voor iedere vorm van vervoer binnen het korps noodzakelijk zijn. Het team opereert conform de door de directie opgestelde beleiduitgangspunten en randvoorwaarden en beheert op basis daarvan het gehele wagenpark en de vloot van het korps. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor het permanent operationeel hebben van het voer- en vaartuigenpark van het korps; zorg dragen voor reparatie en onderhoud van voer- en vaartuigen en het voeren van regie daarop.
- Inbouwen en modificeren politiespecifieke apparatuur.
- Ondersteunen van technische innovatie.
- Uitvoeren van de kwaliteitscontrole op uitbesteed werk.
- Beheren van alle (speciale) vaar- en voertuigen.
- Leveren van materiedeskundigen ten behoeve van aanbestedingen op voer- en vaartuiggebied.
- Zorg dragen voor het transport van goederen (boven 3500 kg) ten behoeve van onderzoek en van (grote) dienstvoertuigen.
- Uitvoeren van calamiteitenmanagement bij verkeerderelateerde verslepingen of bergingen ten behoeve van SGBO's of ondersteunen bij het inrichten van Plaats-Delict (PD).
- Inrichten van een veilige werkplek op straat bij grote verkeerscontroles en het plaatsen van zware barricades bij SGBO's.
- Verslepen van voertuigen bij een ongeval ten behoeve van sporenonderzoek en van in beslag genomen voertuigen en het uitvoeren van transport van speciale voertuigen (onherkenbaar blijven).

Het team staat onder leiding van een teamchef, waarbij op verschillende disciplines organisatorische coördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten of gespecialiseerde medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerde medewerkers, medewerkers techniek, administratief-secretarieel medewerkers en medewerkers huisvesting, services en middelen.

#### 9.5.2.3 Afdeling Huisvesting

De afdeling bestaat uit de teams Ruimte-management, Projectmanagement en Technisch Beheer. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling Huisvesting is geconcentreerd ingericht met de verbijzondering dat de medewerkers daar werken waar de projecten worden uitgevoerd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 94 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 110: organogram dienst FM - afdeling Huisvesting

De afdeling richt zich op het optimaal faciliteren van het korps bij de realisatie van zijn huisvestingsbehoefte op functioneel, financieel en technisch gebied. De afdeling is verantwoordelijk voor het leveren van passende huisvesting voor alle processen van het korps, binnen de door de directie opgestelde beleidsmatig vastgestelde kaders. Het uitvoeren van professioneel beheer van de huisvestingsportefeuille levert daarbij een bijdrage aan het sturen op de financiële middelen die samenhangen met de huisvestingsportefeuille. Vanuit de ondersteuning op afroep bij de ontwikkeling van innovatieve huisvestingsconcepten en door goede realisatie en beheer van de huisvesting wordt een bijdrage geleverd aan goed werkgeverschap. Tevens wordt bij de uitvoering op het gebied van huisvesting maximaal rekening gehouden met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) en het beperken van de ecologische 'footprint' van de politie. Vanwege het projectmatige karakter van een groot aantal activiteiten en een wisselend financieel budget over de jaren heen, wordt gebruikgemaakt van een flexibele, projectmatige personele schil. Een groot gedeelte van het uitvoerend technisch beheer wordt uitgevoerd in samenwerking met de teams van de afdelingen Facilitaire Services.

### **Team Ruimtemanagement**

Het team is verantwoordelijk voor ruimtegebruik en inrichting op bestaande locaties. Kerntaken van het team zijn:

- Toepassen kaders voor Programma's van Eisen in samenwerking met de betreffende product-/dienstmanager.
- Toepassen van beleidskaders met betrekking tot huisvesting, zoals duurzaamheid, MVO, brandveiligheid en beveiliging.
- Beheren van afbouw informatie.
- Analyseren van feitelijke huisvestingsvraag.
- Afstemmen en matchen van vraag en aanbod.
- Uitwerken functionele indeling op basis van vraag en inrichtingsconcepten.
- Managen van onderhuur.
- Toetsen van Programma van Eisen en huurcontracten met derden.
- Coördineren en (laten) uitvoeren van risico-inventarisatie en evaluaties.
- Opnemen, monitoren en bewaken van de bezettingsgraad (functies/huisvestingstypes en type werkplekken).
- Definiëren informatiebehoefte en koppelen aan applicaties.

De volgende administratieve werkzaamheden worden uitgevoerd door het team Ruimtemanagement:

- Voeren huisvestingsadministratie (financieel, technisch, rapportages, sturingsinformatie).
- Beheren kennisbank voor exploitatiebegroting (totale eigendomskosten, 'total cost of ownership').
- Up-to-date houden Planon en het beheer van de cartotheek.
- Contractregistratie (inclusief signaleringsfunctie), verwerken verhuur en mutaties.
- Managen aansprakelijkheid (schade).
- Doorbelasten (service)kosten intern/extern.
- Beheren debiteuren en crediteuren, beheren huurcontracten en verplichtingenadministratie en de lijst met preferred suppliers
- Facturatie en innen van gelden.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### **Team Projectmanagement**

Het team houdt zich binnen de vastgestelde beleidsmatige kaders, bezig met innovatieprojecten, projectontwikkeling en projectmanagement van nieuwbouw, renovaties en onderhoud en met het verwerven en afstoten van vastgoed. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van innovatieprojecten.
- Ontwikkelen (projectmatig) van nieuwbouw, renovaties, onderhoud.
- Managen van projecten met betrekking tot nieuwbouw, renovaties, onderhoud.
- Verwerven/afstoten van vastgoed.

Het team staat onder leiding van een sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerde medewerkers.

### Team Technisch Beheer

Het team richt zich op het technisch in stand houden van de huisvestingsportefeuille. Kerntaken van het team zijn:

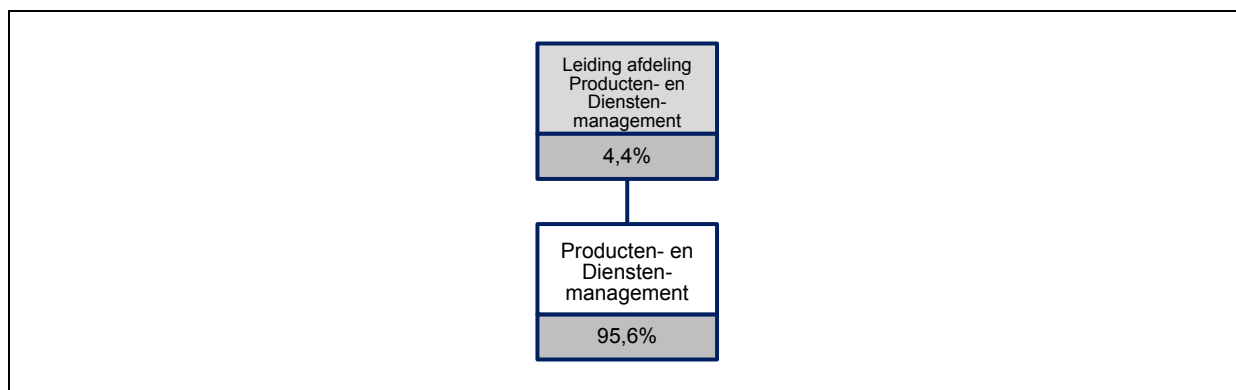
- Beheren van de onderhoudsstandaard.
- Uitbesteden van onderhoudscontracten (in samenwerking met producten en dienstenmanagement en inkoop).
- Adviseren inzake onderhoud en reparaties (binnen raamovereenkomst); complexe technische klachten; kleine functionele aanpassingen.
- Opstellen van de meerjarenonderhoudsplanning en -begroting.
- Formuleren en handhaven van het onderhoudsbeleid.
- Controleren van geleverde kwaliteit/prestaties.
- Coördineren van klimaat- en energiebeheer.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### 9.5.2.4 Afdeling Producten- en Dienstenmanagement (PDM)

De afdeling voert de regie over alle in te kopen of in te huren producten of diensten van derden. De afdeling is ingericht naar verschillende taakvelden: Advies Producten- en Dienstenmanagement, Implementatie en vijf maal Producten- en Dienstenmanagement, elk gericht op een specifiek producten- en dienstenpakket. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Vanwege de samenwerking met collega's uit de regionale eenheden en de landelijke eenheid wordt projectmatig op diverse politielocaties in het hele land gewerkt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 44 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 111: organogram dienst FM - afdeling Producten- en Dienstenmanagement

De afdeling PDM is integraal verantwoordelijk voor het management van de in te kopen of in te huren producten en diensten gedurende de hele levenscyclus (wieg-tot-grafprincipe) en ziet door het combineren van kennis over klantbehoefte, markt en product/dienst toe op de doelmatigheid en doeltreffendheid (productdoelmatigheid). Dit betekent onder meer dat na het contracteren van een leverancier, PDM verantwoordelijk is voor de implementatie van het contract en het monitoren van de dienstverlening van de leverancier. Daarnaast zorgt deze afdeling voor een goede verbinding met de interne afnemers, de leveranciersmarkt en de materiedeskundigen van de verschillende afdelingen van FM en van andere bedrijfsvoeringsdiensten binnen het PDC. De afdeling hanteert een functionele lijn naar de producten- en dienstenmanagers binnen de diensten HRM, ICT, FIN, COM, landelijke eenheid en het werkveld DROS (veel ingekochte diensten en producten, zoals arrestantenbenodigdheden, GGZ-diensten, arrestantenvoeding). Op basis van managementinformatie vindt sturing plaats op de daadwerkelijke levering van producten en diensten conform de afgesproken kwaliteit.

Het PDM-proces kent gerelateerd aan de levenscyclus van een in te kopen/ingekocht product of dienst (wieg-tot-grafprincipe) een aantal verschillende belanghebbenden, te weten de leverancier, de klant en de organisatie zelf. In de processen en procedures, de projectorganisatie en de documenten is die verdeling terug te vinden. De afdeling PDM gebruikt hiervoor de Prince II-methodiek. De belangrijkste Prince II-elementen in het PDM-proces zijn de volgende: zakelijke rechtvaardiging, onderbouwing en gefaseerde benadering, gescheiden rollen en verantwoordelijkheden, en het hanteren van een projectorganisatie (projectstructuur voor PDM-proces is stuurgroep en projectgroep).

De sturing op het inkoopproces betreft een samenwerking tussen de afdelingen PDM en Inkoop. Om de organisatie optimaal te kunnen ondersteunen en tegelijkertijd effectieve besteding van financiële middelen te borgen, zijn korte lijnen tussen de inkooporganisatie en de operatie van groot belang. Om te waarborgen dat de juiste producten en diensten worden ingekocht, dient de behoeftestelling professioneel te zijn. Gestreefd wordt naar een gestructureerd, efficiënt en effectief proces waarin een optimale balans gezocht wordt tussen de vraag vanuit de gebruiker en de mogelijkheden in de markt. Om suboptimalisatie te voorkomen en daarnaast doorontwikkeling van strategische inkoop mogelijk te maken, is integrale sturing op het gehele inkoopproces, vanaf initiatie tot en met implementatie en beheer (wieg-tot-grafprincipe), een vereiste. Om de rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid van de inkoopfunctie te waarborgen, moet gedurende het hele inkoopproces voldoende kritisch vermogen zijn georganiseerd.

Voor de optimale verbinding met de Operatie is de professionalisering van de behoeftestelling cq. de vertaling van de klantvraag naar een realistisch en effectief product essentieel. Hiermee wordt een onafhankelijke functie gecreëerd tussen de klant en de afdeling Inkoop waardoor de behoeftestelling geprofessionaliseerd wordt (aanbeveling commissie-Schouten/Telgen). De behoeftestelling wordt getoetst en de vraag van de eenheden wordt gebundeld en gestandaardiseerd.

#### Taakveld Advies Producten- en Dienstenmanagement

Het taakveld omvat:

- Analyseren van trends en ontwikkelingen op het gebied van ingekochte producten en diensten.
- Opstellen van analyses voor de deelgebieden van de afdeling.
- Verzamelen en analyseren van data over gebruik producten en diensten, leveranciersprestaties.
- Ondersteunen van het sectorhoofd bij kwaliteitsbewaking.

#### Taakveld Implementatie

Het taakveld is verantwoordelijk voor alle implementaties van landelijke contracten in de eenheden of de bedrijfsvoeringsdiensten, welke het resultaat zijn van een uitgevoerde (Europese) aanbesteding. De implementatiemanager draagt zorg, onder eindverantwoordelijkheid van de Producten- en Dienstenmanager, voor de juiste implementatie van het gesloten contract aan de hand van een implementatieplan. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de betreffende leverancier, de gedeconcentreerde (lead) contractmanager binnen de teams Facilitaire Services en de sector waar het contract onder valt. Afhankelijk van het onderwerp zal een implementatie complex of eenvoudig zijn en dus veel of relatief weinig tijd vergen. Het taakveld omvat:

- Leggen van de relevante contacten met de interne belanghebbenden.
- Begeleiden van de uitrol van landelijke contracten.
- Leiden van implementatieteams en opstellen van het implementatieplan.
- Zorg dragen voor een juiste uitvoering van de implementatie door de leverancier.

#### Taakveld Producten- en Dienstenmanagement

Het taakveld is verantwoordelijk voor de doelmatigheid en doeltreffendheid van de ingekochte producten en diensten. De ingekochte producten of diensten zijn verdeeld in vijf categorieën: Services, Huisvesting, Vervoer, Politie-uitrusting en Verzekeringen. Voor elke categorie bestaat er een Producten- en Dienstenmanagementcluster. Iedere categorie bestaat uit meerdere productgroepen waar Producten- en Dienstenmanagers verantwoordelijk voor zijn. Het taakveld omvat:

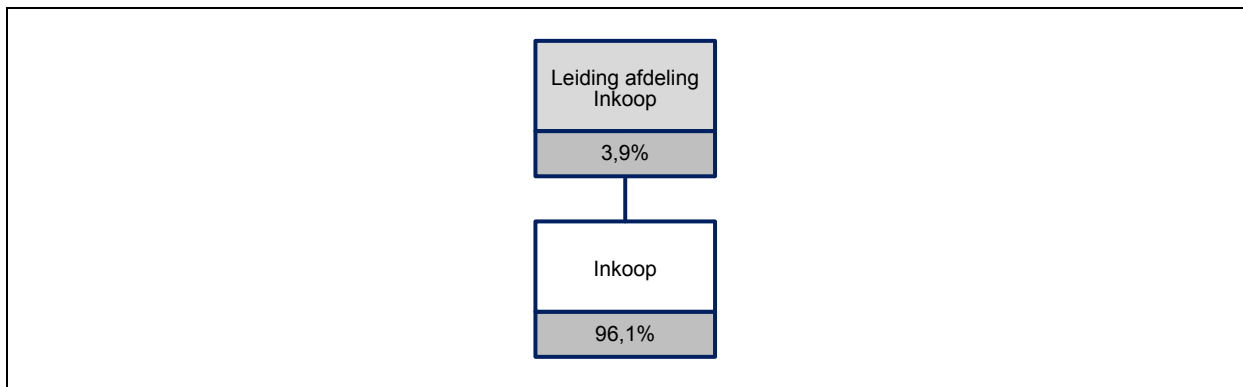
- Ontwikkelen van uitvoeringsbeleid voor de productgroepen binnen de categorie.
- Innoveren van producten en diensten van FM.
- Bewaken van de doelmatigheid en doeltreffendheid binnen de categorie.
- Formuleren van de functionele eisen en wensen (vertaling van de klantvraag) binnen de categorie.

- Fungeren als projectleider van Europese aanbestedingen (van inventarisatie tot en met implementatie).
- Vervullen van de rol van eindverantwoordelijke voor alle aanbestedingsdocumenten.
- Vervullen van de rol van eindverantwoordelijke voor de implementatie van het contract na contractering.
- Monitoren (landelijk) van leveranciersprestaties binnen de categorie.
- Bewaken van de uitnutting van de contracten.
- Vormgeven aan de inhoudelijke communicatie over de categorie (content).

#### 9.5.2.5 Afdeling Inkoop

De afdeling verzorgt de verwerving conform geldende wet- en regelgeving van alle in te kopen producten en diensten van het korps. De afdeling bestaat uit de taakvelden Inkoop en Inkoopondersteuning en -advies. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd en wordt ondersteund door een secretariael medewerker. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Wanneer het werk daarom vraagt, kan op politielocaties in het gehele land worden gewerkt.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 52 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 112: organogram dienst FM - afdeling Inkoop

De afdeling Inkoop is verantwoordelijk voor de procesbegeleiding (uitvoering) van aanbestedingen, de contractering en het contractbeheer en ziet vanuit haar inkoopexpertise toe op de rechtmatigheid en doelmatigheid van het inkoopproces (procesdoelmatigheid). Door deze verdeling van verantwoordelijkheden ontstaat gedurende het inkoopproces een samenspel tussen de Producten- en Dienstenmanager en de inkoper. Een samenspel waarbij de Producten- en Dienstenmanager zorg draagt voor de integrale sturing (op basis van het wieg-tot-grafprincipe) en continu verbinding met de business heeft, waarbij de inkoper vanuit zijn inkoopexpertise de Producten- en Dienstenmanager scherp houdt en waar nodig ondersteunt. Vanuit deze verantwoordelijkheid heeft de afdeling een directe advieslijn naar de directeur FM over aandachtspunten betreffende de rechtmatigheid en doelmatigheid van inkoopprocedures. De afdeling is, op aangeven van de directie, medeverantwoordelijk voor het realiseren van majeure besparingen door het hanteren van de juiste inkoopstrategie. Aanbestedingen worden conform vaste procedures getoetst en aan een stuurgroep voorgelegd ter advisering aan de korpschef cq. het ministerie van Veiligheid en Justitie ter finale besluitvorming.

Door de expertise centraal te organiseren, wordt schaarse kennis beter benut en kennisuitwisseling gemakkelijker en daarmee minder kwetsbaar. De inkoopteams zijn ingedeeld naar de gedefinieerde categorieën, analoog aan de afdeling PDM. Hiermee wordt binnen een inkoopteam kennis van een categorie opgebouwd en worden inkoopteams specialisten binnen een categorie.

#### Taakveld Inkoopondersteuning en -advies

Het taakveld omvat:

- Bewaken van de samenhang tussen inkoop, producten- en dienstenmanagement en de bedrijfsdoelstellingen (besparingsdoelstellingen).

- Controleren en borgen dat inkoopprocessen voldoen aan gestelde normen en standaarden; (on)gevraagd toetsen van rechtmatigheid, doelmatigheid en doeltreffendheid.
- Verstrekken van juridisch advies bij inkooptrajecten en contracteren.
- Begeleiden van juridische procedures.
- Beheren van alle landelijk afgesloten contracten binnen de Nationale Politie.
- Bewaken van expiratiedata van deze contracten en deze tijdig afstemmen met de afdeling Kwaliteit en Toezicht voor het actueel houden van de aanbestedingskalender.

#### Taakveld Inkoop

Het taakveld Inkoop is verantwoordelijk voor de kwaliteit en uniformiteit van inkoopprocessen en contracteren. De strategisch inkopers krijgen ieder een categorie toegewezen, analoog aan de afdeling PDM; zij hebben naast de benodigde inkoopvaardigheden ook kennis van en feeling met de betreffende categorie en kennis van de markt. Het taakveld omvat:

- Bewaken en adviseren van de afdeling Kwaliteit en Toetsing over de meerjarige aanbestedingskalender.
- Selecteren en uitvoeren van complexe aanbestedingstrajecten.
- Bewaken van de rechtmatigheid van toegewezen aanbestedingen/offertetrajecten.
- Begeleiden (proces) van aanbestedingen/offertetrajecten.
- Opstellen van de aanbestedingsdocumenten en gunningsadvies van aanbestedingen.
- Opstellen en afsluiten van contracten.
- Adviseren op het gebied van aanbestedingen; input leveren voor de projectopdracht, het projectplan en het Programma van Eisen.
- Evalueren van het aanbestedingsproces.
- Begeleiden van offertetrajecten bij aanschaf of inhuur onder de aanbestedingsgrens.

#### Inkoopproces

Bij aanbestedingen geeft PDM leiding aan het projectteam dat bij een aanbesteding uit de diverse disciplines wordt samengesteld. PDM is verantwoordelijk voor het samenstellen van een stuurgroep. De strategisch beleidsadviseur PDM binnen de directie FM is verantwoordelijk voor de toewijzing van de stuurgroepvoorzitter. De zwaarte/grootte van de aanbesteding bepaalt daarbij de samenstelling en zwaarte van de stuurgroep. Dit leidt er onder meer toe dat behoeftstellingen op basis van rationele en objectieve criteria tot stand komen. Hierdoor wordt 'overspecificatie' zo veel mogelijk voorkomen. Het is van belang voldoende kritisch vermogen in de organisatie te organiseren, om met kennis van zowel de business, het aanbod en mogelijkheden van de markt als het inkoopproces een afgewogen besluit te kunnen nemen over de in te kopen producten en diensten.

Zoals hierboven aangegeven wordt de inrichting van een projectorganisatie bepaald door de zwaarte/grootte van de betreffende aanbesteding. De volgende drie aanbestedingen worden onderscheiden:

- Categorie A (Strategisch: bijvoorbeeld voertuigen, kleding, dienstwapens)
  - Gevoeligheid politiek-bestuurlijk hoog
  - Grote financiële omvang (> € 100 miljoen)
  - Grote impact op primaire proces
- Categorie B (Tactisch: bijvoorbeeld arbo, omvangrijke nieuwbouw/verbouw),
  - Gevoeligheid politiek-bestuurlijk gemiddeld
  - Gemiddelde financiële omvang (> € 25 miljoen < € 100 miljoen)
  - Gemiddelde impact op primair proces
- Categorie C (Operationeel: bijvoorbeeld accountant, kantoorartikelen, groenvoorziening)
  - Gevoeligheid politiek-bestuurlijk laag
  - Beperkte financiële omvang (< € 25 miljoen)
  - Beperkte impact op primair proces

Bij aanbestedingen groter dan € 100 miljoen of bij gevoelige producten of diensten (bijvoorbeeld bewapening, voertuigen, de hierboven genoemde Categorie A-aanbestedingen) is er grote betrokkenheid bij het inkoopproces vanuit het ministerie van Veiligheid en Justitie. Het type functionarissen en hun zwaarte voor de stuurgroep wordt bepaald op basis van de politiek-bestuurlijke gevoeligheid van de aanbesteding. Zo zullen voor categorie A-aanbestedingen zowel een lid van de korpsleiding (als stuurgroepvoorzitter), de directeur FM als een lid van het MT van het Directoraat-Generaal Politie van het ministerie zitting nemen in de stuurgroep. Er kunnen meerdere deelprojectgroepen (logistiek, wet- en regelgeving, opleiding, etc.) ressorteren onder een projectgroep



met deelnemers vanuit de politieorganisatie, vertegenwoordigers medezeggenschap of vanuit het ministerie van Veiligheid en Justitie. Voor categorie B- en C-aanbestedingen zal een lid van de directie stuurgroepvoorzitter zijn.

Gedurende een aanbesteding ontstaat een samenspel tussen de Producten- en Dienstenmanager, primair verantwoordelijk voor de doelmatigheid en doeltreffendheid van zijn categorie (zogenaamde productdoelmatigheid), en de inkoper, verantwoordelijk voor de borging van de rechtmatigheid en doelmatigheid van het inkoopproces (procesdoelmatigheid). De Producten- en Dienstenmanager vervult de rol van projectleider. De inkoper maakt deel uit van het projectteam, verzorgt de procesbegeleiding en geeft gevraagd en ongevraagd advies waar nodig. Deze rol gecombineerd met zijn eigenstandige verantwoordelijkheid voor de rechtmatigheid en doelmatigheid van het inkoopproces stelt de inkoper in staat het gehele inkoopproces kritisch te volgen en bij te sturen waar nodig. Indien geen gehoor wordt gegeven aan het advies van de inkoper is escalatie mogelijk via het hoofd van de afdeling Inkoop die indien nodig gebruik kan maken van zijn escalatiemandaat richting de korpsleiding.

Op vijf verschillende manieren vindt onafhankelijke toetsing plaats gedurende het inkoopproces:

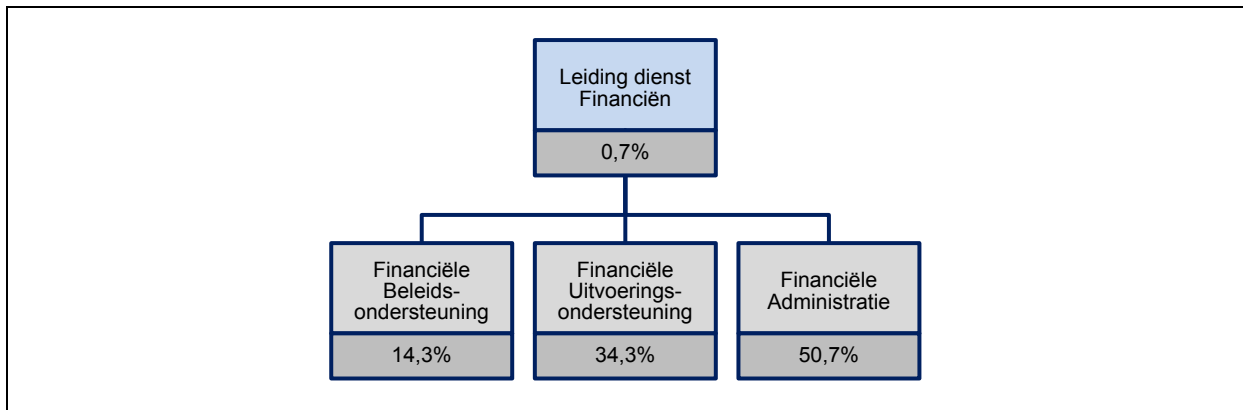
- Gedurende het hele proces worden aanbestedingsdocumenten door medewerkers van het team Inkoopondersteuning en -advies (binnen de sector Inkoopmanagement van het PDC) getoetst op volledigheid, juridische risico's, juiste format en dergelijke. Instemming van dit team is vereist voordat behandeling in de stuurgroep plaatsvindt.
- Ook medewerkers van de directie FM van de afdeling Kwaliteit en Toezicht toetsen de aanbestedingsdocumenten op volledigheid, juridische risico's, juiste format en dergelijke.
- Kwalitatieve toetsing van het proces (procesaudit) en financiële toetsing door control-functionarissen binnen FIN en de control- en auditfunctie binnen de korpsstaf.
- Toetsing financiële rechtmatigheid, doelmatigheid en besparing door controlfunctionaris binnen de korpsstaf.
- Audit door de Auditdienst van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

Indien gedurende de looptijd van een contract wordt overgegaan tot het verbreken van een contract, wordt dit bij politiek-bestuurlijk gevoelige contracten in samenwerking met het ministerie van Veiligheid en Justitie gedaan.

### **9.5.3 Dienst Financiën (FIN)**

De dienst FIN bestaat uit de afdelingen Financiële Beleidsondersteuning, Financiële Uitvoeringsondersteuning en Financiële Administratie. De dienst staat onder leiding van een diensthoofd. Het diensthoofd is integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van de dienst binnen het korps en de juiste afstemming daarvan met de Operatiën, binnen de Bedrijfsvoering en de externe partners van het korps, binnen het vastgestelde beleid van de korpsleiding en de kaders van de directie FIN. De dienstleiding wordt hierbij administratief en secretarieel ondersteund. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 300 fte niet-operationele sterkte. De formatie is voor 83% geconcentreerd en voor 17% gedeconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

## Organogram dienst FIN



figuur 113: organogram dienst FIN

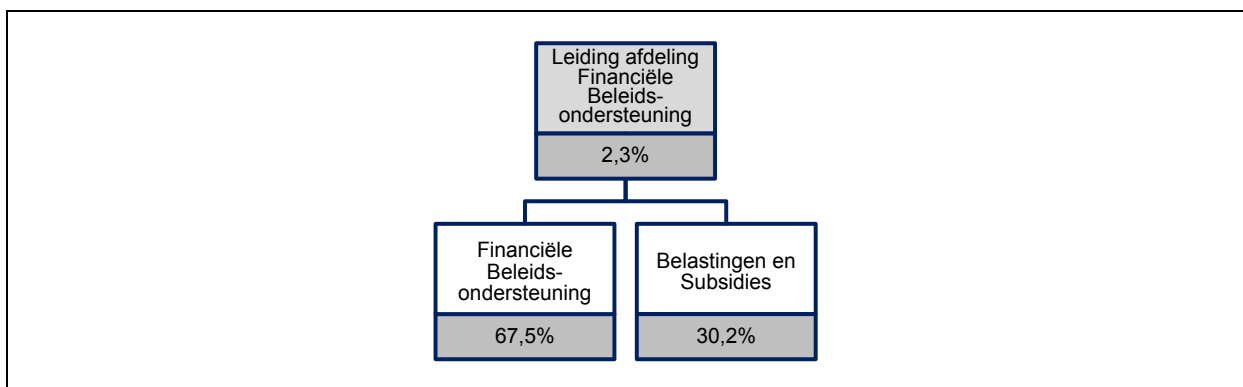
### Kerntaken dienst FIN

De dienst FIN richt zich primair op het ondersteunen van de directie FIN ten behoeve van de P&C en de ondersteuning van de besluitvorming. Tevens richt de dienst zich op het creëren en houden van gedetailleerd en actueel zicht op de inkomsten en uitgaven van het korps. Daarbij zijn de transactionele financiële processen zo veel mogelijk gestandaardiseerd en geautomatiseerd op basis van een eenduidig ingericht bedrijfsvoeringssysteem.

#### 9.5.3.1 Afdeling Financiële Beleidsondersteuning (FBO)

De afdeling richt zich onder meer op de ondersteuning van de directie FIN met als doel de strategische thema's kostenbewustzijn en kostenefficiëntie te realiseren. De afdeling bestaat uit de teams Financiële Beleidsondersteuning en Belastingen en Subsidies. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 43 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 114: organogram dienst FIN - afdeling Financiële Beleidsondersteuning

Binnen de afdeling vindt op de diverse expertisevelden de doorvertaling plaats van de door de directie FIN gestelde kaders en richtlijnen onder andere door het voeren van de regie op de implementatie van (nieuwe) kaders en het ontwikkelen van methoden en technieken.

#### Team Financiële Beleidsondersteuning

Kerntaken van het team zijn:

- Verzamelen van gegevens, analyseren en opstellen van rapportages ten behoeve van de directie FIN (benchmarking, ontwikkelen indicatoren, verdeelsleutels etc.).
- Bewaken en beheersen van geldstromen op basis van liquiditeitsbegrotingen en geldstroomanalyses.

- Uitvoeren van saldobehoor, leen- en depositofaciliteiten.

Het team wordt aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### Team Belastingen en Subsidies

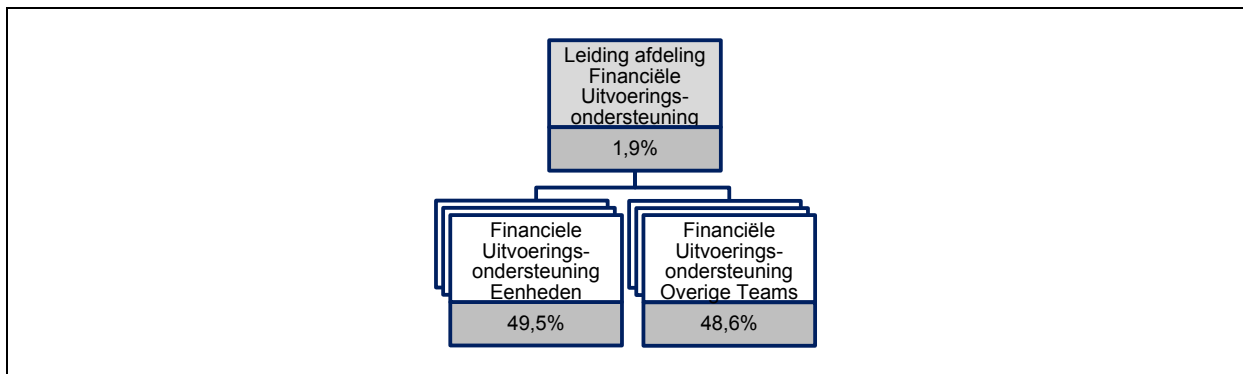
Kerntaken van het team zijn:

- Monitoren op korpsniveau van toepassing zijnde fiscale regelgeving en de afwikkeling van belastingaangiften.
- Onderzoeken van de mogelijkheden en vereisten ten aanzien van fiscale regelgeving.
- Onderhouden van korpsbrede contacten met de Belastingdienst en subsidieverstrekkeers.
- Onderzoeken van de mogelijkheden en vereisten ten aanzien van subsidies, het aanvragen en monitoren van de afwikkeling van subsidies en het opstellen van de financiële eindrapportage.

Het team wordt aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### 9.5.3.2 Afdeling Financiële Uitvoeringsondersteuning (FUO)

De afdeling bestaat uit zeven teams georganiseerd naar organisatieonderdeel. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams FUO Eenheden 1, 2 en 3 zijn gedeconcentreerd georganiseerd in een drietal clusters. De overige FUO-teams zijn geconcentreerd georganiseerd en gehuisvest op de locaties van de budgetverantwoordelijken van het PDC en de directies. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 103 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 115: organogram dienst FIN - afdeling Financiële Uitvoeringsondersteuning

De afdeling richt zich primair op de ondersteuning van de financiële P&C-cyclus op het niveau van de budgetverantwoordelijke, waaronder het plannen, begroten, budgetteren, voortdurend bewaken en analyseren van de budgetuitputting, en de opstelling van de financiële verantwoordingsdocumenten. Binnen de teams is de rol van financieel accountmanagement belegd, zijnde de periodieke afstemming met vertegenwoordigers van de eenheden (met name diensthoofden Bedrijfsvoering) over de kwaliteit van de dienstverlening, de mate van tevredenheid en eventuele escalaties. De accountmanagers hebben periodiek afstemming met de accountmanagers van de andere diensten ten behoeve van de eenduidigheid en integratie om daarmee zorg te dragen voor een eenduidige beeldvorming en dienstverlening aan de diensthoofden Bedrijfsvoering in de eenheden. In de teams zijn in beperkte mate de financiële transactionele processen georganiseerd die gedeconcentreerd bij de eenheden worden uitgevoerd. Kerntaken van de teams zijn:

- Opstellen van de ontwerp-begroting en de interne budgetten per budgetverantwoordelijke van alle onderdelen van het korps in afstemming met de inhoudelijk verantwoordelijke.
- Managen van projecten: financiële component Project Initiatie Document opstellen, projectcontrol, projectondersteuning.
- Opstellen van financiële maraps en verantwoording per budgetverantwoordelijke ten behoeve van alle onderdelen (interne sturing).
- Leveren van basisinformatie van de financiële producten uit de P&C-cyclus aan de directie FIN.
- Vullen formats ten behoeve van financiële P&C-producten ten behoeve van alle onderdelen.

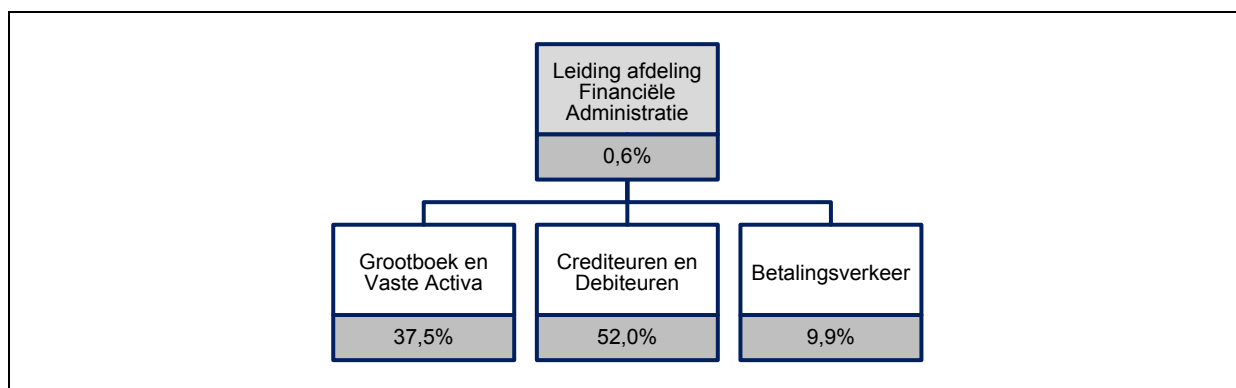
- Uitvoeren van gedeconcentreerde financiële activiteiten:
  - Uitvoeren van kasactiviteiten (onder andere transactiegelden).
  - Uitvoeren van ondersteunende activiteiten ten behoeve van overige financiële transactionele processen, zoals specifieke factuurafhandeling.
  - Voeren van de financiële administratie voor bijzondere en afgeschermd onderdelen van het korps.

De teams staan onder aansturing van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### 9.5.3.3 Afdeling Financiële Administratie

De afdeling bestaat uit de teams Grootboek en Vaste Activa, Crediteuren en Debiteuren en Betalingsverkeer. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams zijn geconcentreerd georganiseerd op één van de locaties van het PDC.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 152 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 116: organogram dienst FIN - afdeling Financiële Administratie

De afdeling richt zich op het juist, tijdig en volledig, vastleggen van gegevens in de financiële administratie en de afhandeling van de financieel-administratieve processen. De teams in deze afdeling zijn georganiseerd op basis van de logisch geordende onderliggende financiële processen. Ten aanzien van de feitelijke vormgeving en inrichting van de financiële systemen en autorisaties is er een dagelijkse werkrelatie met functioneel beheer van de dienst ICT.

#### Team Grootboek en Vaste Activa

Kerntaken van het team zijn:

- Voeren van de financiële administratie van het korps op het gebied van de grootboekadministratie (controle op juistheid, tijdigheid en volledigheid) en de subadministratie vaste activa.
- Verzorgen van de periodoeterekeningen/-afsluitingen/-consolidatie en het ontsluiten van financiële informatievoorziening.
- Coördineren en monitoren van de inrichting van gekoppelde (sub)systemen.

Het team staat onder leiding van een teamchef, waarbij de zaakscoördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

#### Team Crediteuren en Debiteuren

Kerntaken van het team zijn:

- Voeren van crediteuren- en debiteurenbeheer.
- Voeren van crediteuren- en debiteurenadministratie.
- Verzorgen/afwickelen van externe klantcontacten.
- Analyseren, monitoren en evalueren van de operationele inkoop in de financiële administratie.
- Voeren van gegevensbeheer ten behoeve van het financieel systeem en tekenbevoegdheidsmandaten.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De zaakscoördinatie is belegd bij bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers.

### **Team Betalingsverkeer**

Kerntaken van het team zijn:

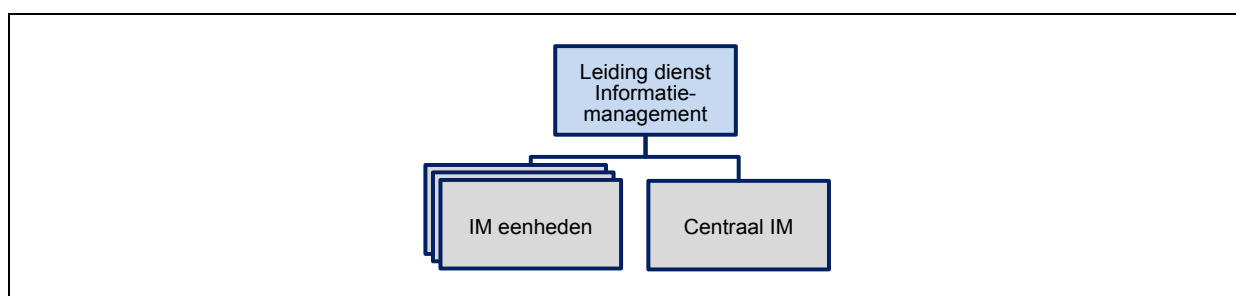
- Zorg dragen voor een volledige, juiste en tijdige verwerking van kasbetalingen, bankafschriften, transactiegelden en handmatige betalingen.
- Samenstellen, controleren en verzenden van betalingsbestanden.
- Verwerken van handmatige (spoed)betalingen.
- Beheren van diverse tussenrekeningen (voorschotten, kruisposten).
- Beheren van creditcards (uitgifte en inname, stambestand).

Het team wordt aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en administratief-secretarieel medewerkers.

## **9.5.4 Dienst Informatiemanagement (IM)**

De dienst IM is werkzaam aan de vraagzijde en is belast met uitvoerende taken op de vakgebieden informatiemanagement, projectmanagement, service(level)management en functioneel beheer. De dienst bestaat uit dertien afdelingen Informatiemanagement (IM). De dienst staat onder leiding van een diensthoofd. Het diensthoofd is integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van de dienst binnen het korps en de juiste afstemming daarvan met de Operatiën, binnen de Bedrijfsvoering en de externe partners van het korps, binnen het vastgestelde beleid van de korpsleiding en de kaders van de directie Informatievoorziening (IV). Vanwege de doorontwikkeling van IV is de formatieve omvang van de organisatieonderdelen van de dienst IM niet opgenomen (zie ook § 1.4 voor het voorbehoud bij inrichting IV onder scope). De totale formatieve omvang van de dienst IM en de dienst ICT gezamenlijk bedraagt 2.153 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.

### **Organogram dienst IM**



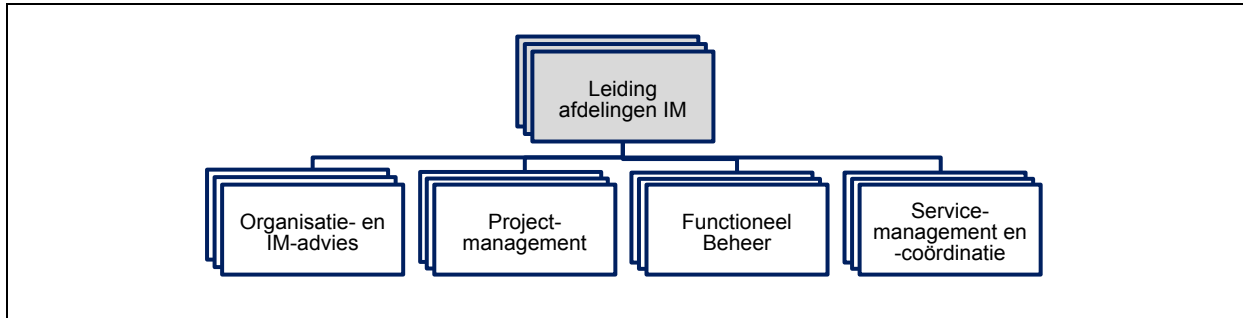
figuur 117: organogram dienst IM

### **Kerntaken dienst IM**

Informatiemanagement is het ondersteunen van de leiding binnen de eenheden of het PDC met tactische en uitvoerende taken op het gebied van informatiemanagement tot en met organisatie- en informatiemanagementadvies. Dit advies is toegespitst op de vertaling van politiewerk naar IV, maar ook op het zodanig inzetten en gebruiken van IV dat daardoor de effectiviteit en de efficiëntie van het politiewerk wordt versterkt. Hierbij zoekt de dienst IM bij de inrichting aansluiting bij de strategische doelen en inhoudelijke thema's van de operatie en de strategische thema's van de bedrijfsvoering, in het bijzonder de professionele dienstverlener en bedrijfsvoering in control.

### 9.5.4.1 Afdelingen IM eenheden en PDC

De gedeconcentreerde afdelingen IM bestaan uit vier teams die op eenzelfde wijze zijn ingericht en centraal worden gestuurd. De afdelingen bestaan uit de teams Organisatie- en Informatiemanagementadvies, Projectmanagement, Functioneel Beheer en Servicemanagement en coördinatie. De afdelingen staan onder leiding van een sectorhoofd, die door een kleine staf wordt ondersteund. Het sectorhoofd vervult de rol van accountmanager richting (de eenheids)leiding in het desbetreffende onderdeel van het korps. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 118: organogram dienst IM - afdelingen IM eenheden en PDC

Binnen de afdelingen IM worden de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Vormgeven van de vraagarticulatie die verband houdt met vernieuwing of verbetering van werkprocessen en inspelen op beleidsprioriteiten (adviseren en signaleren) op de relevante niveaus gerelateerd aan de informatievoorziening.
- (Projectmatig) invoeren van nieuwe of gewijzigde ICT-voorzieningen en het doorvoeren van de daarbij behorende veranderingen in organisatie en werkprocessen.
- Ondersteunen van het korps bij het benutten van dienstverleningsovereenkomsten.
- Ondersteunen van een optimaal gebruik van informatiesystemen, het doen van voorstellen voor het verbeteren daarvan en het uitvoeren van functionele acceptatietesten.
- Uitvoeren van werkzaamheden op het gebied van gegevensmanagement, gegevensbeheer, informatiebeveiliging en het afnemen en gebruikmaken van standaard ICT-diensten binnen de gestelde kaders.
- Uitvoeren van relatiemanagement (stakeholders en leveranciers) op het gebied van de informatievoorziening ten behoeve van de leiding van de eenheden en het PDC.

Twaalf van de dertien afdelingen werken gedeconcentreerd en voeren dezelfde taken uit. De werkzaamheden zijn tevens (gebruikers)ondersteunend aan de betrokken eenheid of het PDC en omvatten ook IM-werkzaamheden ten behoeve van een aandachtsgebied waarvoor de desbetreffende chef van een eenheid verantwoordelijkheid draagt (het werk binnen de afdelingen IM valt echter wel onder de verantwoordelijkheid van het diensthoofd van de dienst IM).

#### Teams Organisatie- en Informatiemanagementadvies

De teams ondersteunen de afnemers met informatie- en organisatieadvies, toegespitst op functionele gebieden waarop de dienst IM werkzaam is en binnen landelijk gestelde kaders en prioritering en landelijke standaarden en werkprocessen.

In de formatie van de dienst IM wordt capaciteit gelabeld ten behoeve van de afdeling Business Intelligence en Kwaliteit in de eenheden. De feitelijk benodigde kwaliteit ten behoeve van de ondersteuning voor die afdeling wordt gevonden binnen het team alsook binnen het team Functioneel Beheer.

De routinematige ICT-gerelateerde vragen zijn conform het bedrijfsvoeringsbrede dienstverleningsmodel af te handelen, hetzij door gerichte informatie op de bedrijfsvoeringsportal, hetzij met telefonische of directe hulp via de IM-Servicedesk.<sup>120</sup> Dit raakt een functionele samenwerking met de Servicedesk Bedrijfsvoering en zorgt voor een eenduidige dienstverlening aan de afnemers.

<sup>120</sup> Deze servicedesk betreft het huidige Landelijk Servicepunt. Vanuit de eenduidigheid hanteert het Inrichtingsplan de naam IV-Servicedesk.

De maatwerkvragen, waarbij het gaat om het ontwikkelen van nieuwe functionaliteit in verband met ontwikkeling of vernieuwing van politieke werkprocessen, worden door de teams IM samen met de klant opgepakt. Vanuit de teams IM wordt de intake gedaan en wordt een vooronderzoek verricht. Hierna wordt op centraal niveau door de aandachtsgebiedhouder<sup>121</sup> tezamen met de CIO bepaald welke vragen verder worden uitgewerkt tot een projectvoorstel. Kerntaken van de teams zijn:

- Vormgeven van de vraagarticulatie in het kader van vernieuwing, verbetering en innovatie.
- Adviseren rondom de IV en signaleren van knelpunten in de IV.

De teams staan onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Teams Projectmanagement**

De teams ondersteunen de eenheid bij het realiseren van de IV-gerelateerde organisatieveranderingen waartoe door de korpsleiding of de leiding van de eenheid of het PDC is besloten binnen gestelde landelijke kaders en prioritering, standaarden en werkprocessen. De projecten die alleen een aanpassing in de ICT realiseren, worden uitgevoerd binnen de dienst ICT. Kerntaken van de teams zijn:

- Leiden, uitvoeren en beheersen van programma's en projecten strekkende tot het realiseren, invoeren en in gebruik nemen van nieuwe of gewijzigde ICT-producten en -diensten, door middel van een gedegen en professionele programma- en projectvoering (NB: projecten die uitsluitend de ICT betreffen worden binnen de dienst ICT uitgevoerd).
- Rapporteren over de voortgang van programma's en projecten op de aspecten tijd, geld, kwaliteit en resultaten.

De teams staan onder leiding van een sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Teams Functioneel Beheer**

De teams ondersteunen bij een optimaal gebruik van informatiesystemen, doen voorstellen voor het verbeteren daarvan en voeren functionele acceptatietesten uit binnen gestelde landelijke kaders en prioritering, standaarden en werkprocessen. Ondersteuning wordt verleend bij het genereren van informatieproducten uit de informatiesystemen. Verder beheren zij het gebruik van informatiesystemen, zoals gebruikersprofielen en autorisaties. Kerntaken van de teams zijn:

- Uitvoeren van gebruikersondersteuning en wijzigingenbeheer.
- Ondersteunen van vraagarticulatie met betrekking tot verbeteren van de bestaande functionaliteiten.
- Vormgeven van niet-geautomatiseerde informatievoorzieningen (betreft het afstemmen over en weer van werkwijzen en het maken van handboeken, werkinstructies en aanvullende hulpmiddelen (bijvoorbeeld formulieren) voor gebruikers en beheerders).
- Voorbereiden en uitvoeren van de transitie van functionaliteiten en het toetsen en testen van (nieuwe/aangepaste/bestaande) functionaliteiten.
- Inzetten van de gelabelde capaciteit ten behoeve van de afdeling Business Intelligence en Kwaliteit en het Real Time Intelligence Center (RTIC) in de eenheden.

De teams staan onder leiding van een teamchef en de taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Teams Servicemanagement- en coördinatie**

De teams Servicemanagement<sup>122</sup> in de eenheden ondersteunen het korps bij het benutten van dienstverleningsovereenkomsten met de ICT-dienstverleners binnen gestelde landelijke kaders en prioritering, standaarden en werkprocessen. De teams adviseren over het contracteren (overeenkomen en vastleggen), het onderhoud en het beheer van de DPC en ondersteunen bij het afnemen en gebruik van ICT-diensten. De teams bewaken en rapporteren over de overeengekomen

---

<sup>121</sup> Voor de looptijd van het Aanvalsprogramma door de deelprogrammamanager Business.

<sup>122</sup> In de huidige situatie is de servicecoördinatie nog bij de Voorziening tot Samenwerking Politie Nederland (VtSPN) ondergebracht. In verband met het consequent beleggen van het klantcontact bij de dienst IM is het de bedoeling deze taken te zijner tijd naar die dienst over te hevelen.

dienstverlening en adviseren over de best mogelijke match van gestandaardiseerde diensten voor de behoeften van het korps en zijn partners.

De teams vormen de verbinding tussen afnemers en leveranciers binnen de ICT-dienstverlening.

Kerntaken van het team zijn:

- Specificeren en kwantificeren van opdrachten op basis van de DPC.
- Laten inrichten, uitvoeren en ondersteunen van de ICT-dienstverlening.
- Monitoren van de ICT-dienstverlening op basis van rapportages.
- Rapporteren en adviseren over de ICT-dienstverlening.
- Uitvoeren van operationeel relatiebeheer door het onderhouden van contacten met de afnemers en eindgebruikers en afgestemd met de teams Servicemanagement en coördinatie binnen de dienst IM.
- Coördineren en het (laten) afhandelen van klachten over de dienstverlening.

De teams staan onder de leiding van een sectorhoofd. Inhoudelijke en organisatorische coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

#### **9.5.4.2 Afdeling IM Geconcentreerd**

De afdeling voert landelijke, coördinerende taken op het gebied van IM uit en werkt geconcentreerd. De afdeling is op dezelfde wijze ingericht als de afdeling IM eenheden. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd.

Binnen de afdeling IM Geconcentreerd vinden bijvoorbeeld de nationale coördinatie van vraagarticulatie en projectmanagement, servicecoördinatie en uitvoerende taken met betrekking tot het functioneel beheer van landelijke applicaties geconcentreerd plaats. Ook het zorg dragen voor de werking en de borging van de informatiearchitectuur behoort tot de taken van deze afdeling. Binnen deze afdeling is ook de aanvullende expertise op het gebied van de thema's innovatie, gegevensmanagement en beveiliging georganiseerd.

Binnen de dienst IM is 24/7 capaciteit beschikbaar en/of bereikbaar om in afgesproken, bijzondere en/of operationeel noodzakelijke situaties, ondersteuning te leveren op het terrein van functioneel beheer of servicemanagement.

Voor een beschrijving van de kerntaken van de teams wordt verwezen naar de vorige paragraaf.

#### **9.5.5 Dienst Informatie- en Communicatietechnologie (ICT)**

De dienst ICT is de toekomstige ICT-organisatie van het korps. Dat betekent dat deze dienst nog moet worden gevormd. Niet alleen als onderdeel van de vorming van de Nationale Politie, maar ook als uitvloeisel van het rapport van de Algemene Rekenkamer inzake de ICT bij de politie en het daarop gebaseerde Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014. Bij het schrijven van dit Inrichtingsplan zijn de plannen voor de toekomstige dienst ICT nog in volle ontwikkeling. De vorming van de nieuwe dienst is een complexe operatie die mede afhankelijk is van andere ontwikkelingen binnen de politie en elders bij de overheid en in de markt. Om die reden vindt de vorming van de dienst in stappen plaats. In dit Inrichtingsplan wordt het resultaat van de eerste stap beschreven, dat wil zeggen de situatie per 1 januari 2013. Per die datum is de huidige divisie Informatievoorziening en Technologie (IV&T) van de VtsPN omgevormd tot divisie ICT. Deze divisie zal zich na 1 januari 2013 ontwikkelen tot de dienst ICT.

Het is de taak van de dienst ICT om de ICT-diensten<sup>123</sup> te leveren die zijn gevraagd door en afgestemd met de CIO. De dienst ICT functioneert als een uitvoeringsorganisatie. De dienst bestaat uit de afdelingen ICT-operationele Sturingsondersteuning en Beheersing, ICT-diensten, ICT-programma- en Projectmanagement, ICT-ontwikkeling en -beheer, ICT-services, Exploitatie Rekencentra en Meldkamerdiensten. De dienst staat onder leiding van een diensthoofd. Het diensthoofd is integraal verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van de dienst binnen het korps en de juiste afstemming daarvan met de Operatiën, binnen de Bedrijfsvoering en de externe

---

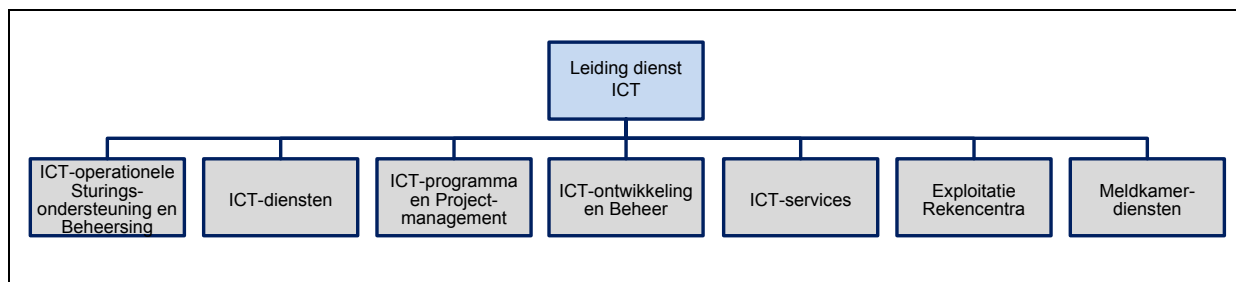
<sup>123</sup> Bij de vorming van de Nationale Politie is het meldkamerdomein buiten scope geplaatst (§ 1.6); de huidige ICT-dienstverlening ten behoeve van het meldkamerdomein gaat vooralsnog ongewijzigd over.



partners van het korps, binnen het vastgestelde beleid van de korpsleiding en de kaders van de directie IV.

Vanwege de doorontwikkeling van IV is de formatieve omvang van de organisatieonderdelen van de dienst ICT niet opgenomen (zie ook voorbehoud bij inrichting IV onder scope § 1.4). De totale formatieve omvang van de dienst IM en de dienst ICT gezamenlijk bedraagt 2.153 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.

### Organogram dienst ICT



figuur 119: organogram dienst ICT

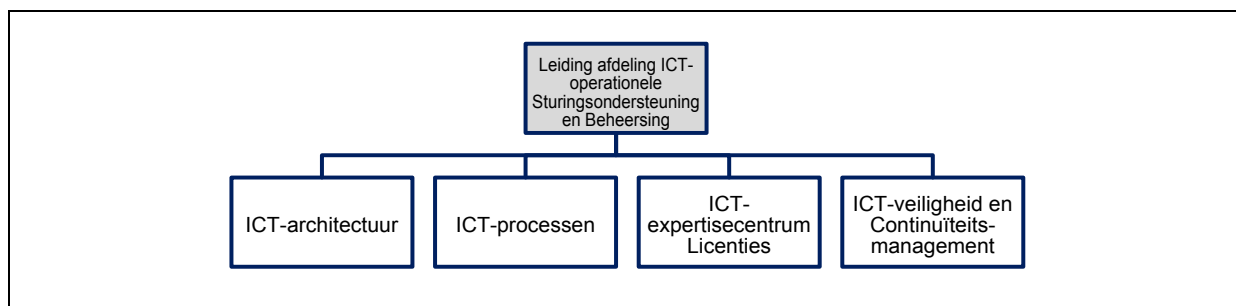
### Kerntaken dienst ICT

Politiewerk is sterk afhankelijk van informatie en ICT. Politie mensen moeten kunnen vertrouwen op de ICT-systemen en de ICT-systemen moeten het werk van de politie ondersteunen. De technische infrastructuur moet betrouwbaar zijn. De kerntaken van de dienst ICT zijn dan ook gerelateerd aan een gedeeld en inspirerend beeld van de dienstverlening. De dienst ICT draagt daarbij eerst en vooral zorg voor betrouwbare en 24/7 beschikbare ICT-dienstverlening. Daarnaast draagt de dienst er zorg voor dat de dienstverlening effectief en efficiënt is ingericht, waarbij sterk wordt gelet op kosten en waarbij professionaliteit en trots zijn op het vak centraal staan.

Binnen de dienst werken de afdelingen nauw met elkaar samen om de kerntaken uit te voeren. De afdeling ICT-diensten neemt de vraag vanuit de CIO in behandeling. De onderdelen van de afdeling Operationele Sturingsondersteuning en Beheersing geven de operationele kaders voor de ontwikkeling en uitvoering van de diensten. De afdeling ICT-programma- en Projectmanagement verzorgt programma's en projecten op het gebied van ICT-diensten. De afdelingen ICT-ontwikkeling en -beheer, ICT-services, Rekencentra en Meldkamerdiensten verzorgen de levering en continuïteit van de ICT-dienstverlening binnen de voor de dienst afgesproken kaders. Daarnaast leveren deze afdelingen de technische expertise en capaciteit ten behoeve van programma's en projecten en het gecertificeerd testen van nieuwe of aangepaste diensten.

#### 9.5.5.1 Afdeling ICT-operationele Sturingsondersteuning en Beheersing

De afdeling bestaat uit de teams ICT-architectuur, ICT-processen en ICT- expertisecentrum Licenties Team ICT-Veiligheid en Continuïteitsmanagement (IVC). De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 120: organogram dienst ICT - afdeling Operationele Sturingsondersteuning en Beheersing

De sturing van de operationele dienstverlening is gericht op de continuïteit en efficiëntie van de ICT-dienstverlening. De afdeling Operationele Sturingsondersteuning en Beheersing draagt zorg voor het

toepasbaar maken van de visie, de strategie en het beleid door het ontwikkelen, beheren en toezien op de naleving van processen en concrete richtlijnen vanuit de directie IV voor de ICT-dienstverlening.

### **Team ICT-Architectuur**

Het team werkt aan de technologiearchitectuur. Kerntaken van dit team zijn:

- Zorg dragen voor de ontwikkeling, het onderhoud, de samenhang en borging van de (technische) ICT-architectuur.
- Bewaken van de toepassing van de (technische) architectuur in de levering, aan de hand van een vastgesteld toetsingskader.
- Meegeven en bewaken van technische architectuurkaders (acceptatiecriteria) bij ontwikkeling van de ICT-dienstverlening (releases, projecten).
- Functioneel aansturen van de architecten binnen de units.
- Adviseren van de divisie/dienst ICT, de Chief technology Officer (CTO) en CIO over de huidige voorzieningen en technische trends.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team ICT-processen**

Dit team verzorgt het ontwerp van de operationele ICT-voortbrengingsprocessen en draagt zorg voor de implementatie van eventuele aanpassingen daarop in de voortbrenging. Kerntaken van dit team zijn:

- Ontwerpen van de operationele ICT-voortbrengingsprocessen van de dienst ICT.
- Zorg dragen voor ontwerpen die aansluiten op de processen van de CIO, de dienst IM, de afnemer van de ICT-diensten en de overige onderdelen van Bedrijfsvoering (met name FM/inkoop).
- Implementeren van de ICT-processen binnen de dienst ICT.
- Doorvoeren van vereiste aanpassingen aan de processen.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team ICT-expertisecentrum Licenties**

Het team zorgt voor een continu inzicht in de licentiepositie. Dit uit zich met name in inzicht in gebruik zijnde licenties en de bewaking van de aansluiting tussen gebruik en de afgesloten contracten. Kerntaken van dit team zijn:

- Continu monitoren van in gebruik zijnde licenties met betrekking tot de ICT-dienstverlening.
- Bewaken van aansluiting tussen de hoeveelheid in gebruik zijnde licenties en de afgesloten contracten (compliance).
- Samenwerken met de afdeling Inkoop van de dienst FM over de inkoop van licenties.
- Rapporteren op periodieke basis aan de directie IV.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team ICT-veiligheid en Continuïteitsmanagement (IVC)**

Het team IVC realiseert de maatregelen op het gebied van veiligheid en continuïteit van de ICT-dienstverlening. Daarnaast ondersteunt IVC de lijnorganisatie bij het realiseren van de beheersmaatregelen op het gebied van veiligheid.

IVC heeft als rol het signaleren en beheersen van de interne veiligheids- en continuïteitsrisico's. Naast een interne focus maakt IVC ook risicoanalyses van de opdrachten die aan de VtsPN worden verstrekt. Kerntaken van dit team zijn:

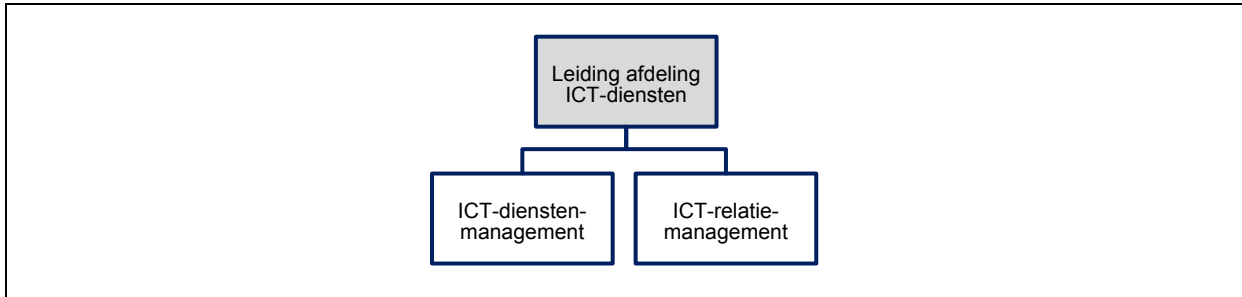
- Vertalen van beleid en normen naar uitvoerbare instructies.
- Monitoren en verantwoorden door middel van externe audits, health-checks, risicoanalyses.
- Adviseren over ICT-veiligheid en continuïteitsvraagstukken.
- Onderzoeken en analyseren van, in opdracht of proactief vanuit eigen waarnemingen, potentiële risico's en doen van voorstellen voor noodzakelijke risicobeperkende maatregelen.
- Coördineren en organiseren van een CSIR-team.

- Organiseren en coördineren van een Crisis Management Team (CMT), voor wat betreft het door de afdeling in te vullen deel.
- Beheren van een information security management-systeem.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### 9.5.5.2 Afdeling ICT-diensten

De afdeling bestaat uit de teams ICT-dienstenmanagement en ICT-relatiemanagement. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 121: organogram dienst ICT - afdeling ICT-diensten

Door de afdeling worden in overleg met de directie IV afspraken gemaakt met de CIO over dienstenpakket, prijzen en planning. Ook de servicecoördinatie op wijzigingen vindt vanuit deze afdeling plaats. De afdeling ICT-diensten contracteert de dienstverlening met de lijnmanagers binnen de dienst ICT.

Voor de inkoop van bijzondere en/of specifieke ICT-middelen zoekt de afdeling ICT-diensten de samenwerking met de afdeling Inkoop van de dienst FM. In gezamenlijkheid worden afspraken gemaakt, zodat de dienst ICT volledig invulling kan geven aan de verantwoordelijkheid voor de ICT-dienstverlening.

#### Team ICT-dienstenmanagement

De afdeling ICT-dienstenmanagement voert regie op de ICT-dienstverlening conform de ICT-dienstencatalogus teneinde de juiste dienstverlening te leveren. ICT-dienstenmanagement organiseert de levering en integraliteit van de ICT-diensten over de gehele levenscyclus van de dienst, en borgt de uniformiteit, kwaliteit en efficiëntie van diensten. Kerntaken zijn:

- Regie voeren op de gehele ICT-dienstverlening, gecategoriseerd in verschillende ICT-diensten.
- Contracteren van de diensten uit de ICT-dienstencatalogus en de te ontwikkelen diensten.
- Aanspreekpunt zijn voor de divisie ICT met betrekking tot verbetervoorstellen van de dienstverlening en het bespreken van deze voorstellen met het BID-team.
- Aanleveren van informatie op dienstenniveau voor de begroting en het jaarplan van de divisie ICT.
- Vertalen van opdrachten van de CIO in dienstvoorstellen die door de divisie ICT moeten worden gerealiseerd.
- Uniform inrichten van diensten en het opnemen van de dienstbeschrijving in de ICT-dienstencatalogus.
- Maken van onderlinge afspraken met leverende afdelingen om de diensten uit de ICT-dienstencatalogus te kunnen leveren op basis van een dienstbreakdown.
- Coördineren van veranderingen in ICT-dienstverlening, zowel intern (bijvoorbeeld door lifecycle management) als extern (opdracht tot nieuwe diensten).
- Toezicht houden op een goede ICT-dienstverlening naar de klant onder andere op basis van input vanuit relatiemanagement.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief medewerkers.

## Team ICT-relatiemanagement

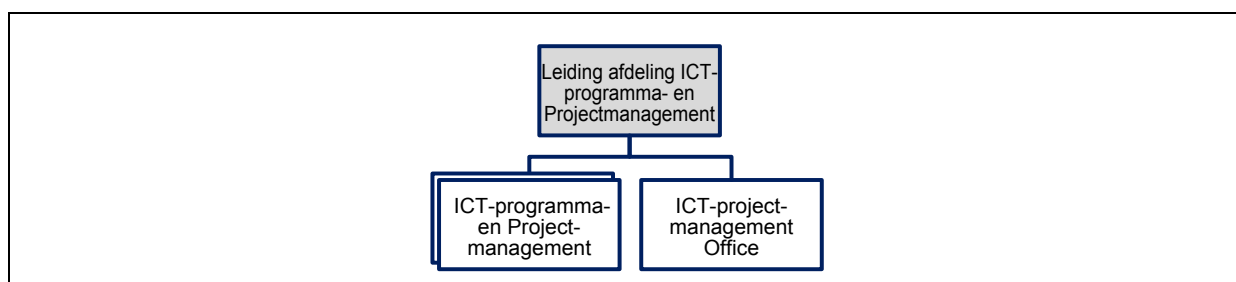
De afdeling ICT-relatiemanagement maakt en borgt de afspraken over de ICT-dienstverlening op meerdere niveaus. De relatiemanagers hebben een regiefunctie op tactisch niveau en de servicecoördinatoren op operationeel niveau. Tezamen onderhouden zij de relaties op de verschillende niveaus en vormen zij de buitendienst van de divisie ICT. De relatiemanagers en servicecoördinatoren opereren binnen een landelijk uniform kader van de ICT-Dienstencatalogus. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor klanttevredenheid en feedback terugkoppelen naar ICT-dienstenmanagement.
- Toezicht houden op het leveren van de afgesproken dienstverlening aan het korps en zijn ketenpartners: behouden – en zo nodig herstellen – van relaties.
- Starten van een escalatieproces bij problemen in de dienstverlening.
- Aanspreekpunt voor opdrachtgevers cq. afnemers.
- Communiceren over wijzigingen en problemen in dienstverlening met afnemers.
- Signaleren van problemen in de beheerprocessen aan interne organisatie.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief medewerkers.

### 9.5.5.3 Afdeling ICT-programma- en Projectmanagement (PPM)

De afdeling bestaat uit drie teams ICT-programma- en Projectmanagement ondersteund door het ICT-project Management Office. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 122: organogram dienst ICT - afdeling ICT-programma- en Projectmanagement

De afdeling is verantwoordelijk voor het uitvoeren en beheersen van deelprogramma's en projecten op het gebied van ICT-technologie die moeten leiden tot verbetering, vernieuwing en implementatie van ICT-diensten in de eenheden, of alleen een verandering in de technologie realiseren. De afdeling voert dit uit op basis van de kaders die vanuit de directie IV en de dienst IM, Informatie- en Communicatietechnologie Regie en Architectuur (ICTRA), Risicobeheersing en Continuïteitsborging (risico's) en Rekencentra (beheersbaarheid en exploitatiemogelijkheden) worden meegegeven. De afdeling heeft een Project Management Office voor de technologieprojecten die binnen de dienst ICT worden uitgevoerd.

#### Teams Programma- en Projectmanagement

De teams hebben een identiek pakket aan taken. Kerntaken van de teams zijn:

- Leiden, uitvoeren en beheersen van deelprogramma's en projecten op het gebied van ICT-technologie door middel van een gedegen en professionele programma- en projectvoering.
- Rapporteren over de voortgang van programma's en projecten ten aanzien van tijd, geld, kwaliteit en resultaten.

Het team staat onder leiding van een sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

#### Team ICT-projectmanagement Office

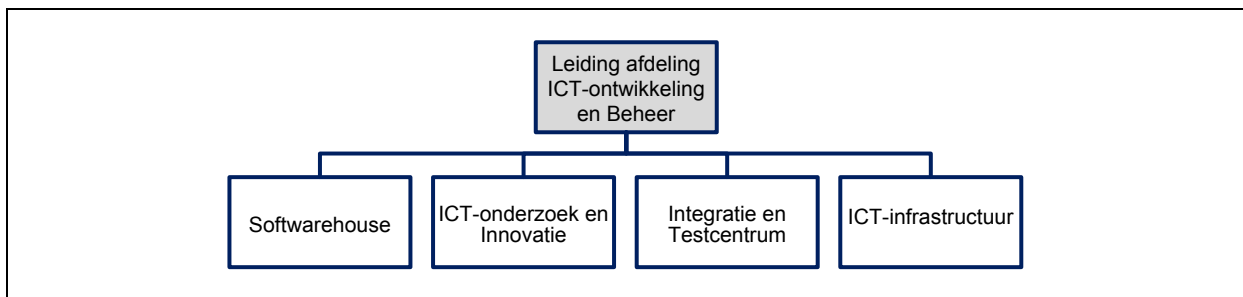
Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen van projecten op het gebied van administratie, proces- en voortgangsbewaking, rapportage en interne projectcoördinatie.
- Realiseren van een samenhangend overzicht van de status en risico's met betrekking tot de bij de dienst ICT in opdracht gegeven ICT-technologieprojecten.
- Ontwerpen, implementeren en borgen van een professionele en uniforme projectvoering door de afdeling PPM door het aanreiken, bewaken en verankeren van methodieken en werkvormen op het gebied van rapportage, risicobeheersing, planning, dossiervoering, bemensing en financiën.

Het team staat onder leiding van een sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en een gespecialiseerde medewerker.

#### 9.5.5.4 Afdeling ICT-ontwikkeling en -beheer

De afdeling bestaat uit de teams Softwarehouse, ICT-onderzoek en Innovatie, Integratie en Testcentrum en ICT-infrastructuur. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 123: organogram dienst ICT - afdeling ICT-ontwikkeling en Beheer

De afdeling is verantwoordelijk voor het ontwikkelen en beheren van de gevraagde functionaliteit van het applicatielandschap en de functionaliteit van het onderliggende infrastructurale landschap. Zij levert daartoe capaciteit voor het uitvoeren van projecten en voor het ontwikkelen en het beheren van ICT-producten en -diensten. Ontwikkeling en Beheer levert een werkend en integraal getest en gecertificeerd systeem op.

##### Team Softwarehouse

Het team ontwikkelt en beheert de politieapplicaties. Kerntaken van het team zijn:

- Doorontwikkelen en beheren van applicaties aan de hand van productplannen.
- Regie voeren op de doorontwikkeling en het beheer van applicaties door marktpartijen.
- In voorkomende gevallen integreren van softwareproducten van leveranciers in de ICT-dienstverlening.
- Leveren van mensen en middelen voor vernieuwingstrajecten en het bewaken van de beheersaspecten ervan.
- Leveren van 3<sup>e</sup> lijns support voor softwareproducten waarvoor dit is afgesproken.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

##### Team ICT-onderzoek en Innovatie

Het beoordelen van nieuwe technologie ten behoeve van de bestaande diensten- en productenportfolio op toepasbaarheid en consequenties door middel van operationele proeftuinen en verkennend onderzoek. Kerntaken van het team zijn:

- Adviseren over de levenscyclus van de producten, op basis van innovatiemogelijkheden.
- Onderzoeken van de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op de invulling van de ICT-dienstverlening.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### Team Integratie en Testcentrum (ITc)

Het team test alle systemen en applicaties die deel gaan uitmaken van de exploitatie- en productieomgeving van de politie. Het team doet dit om te borgen dat systemen die aan de politie beschikbaar worden gesteld maximaal gecontroleerd zijn op hun werking en kwaliteit. Een door het ITc getest en goedgekeurd systeem wordt voorzien van een goedkeuringscertificaat. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren en organiseren van alle testen en ontwikkel-, test- en acceptatieomgeving (OTA) die noodzakelijk zijn om diensten verantwoord te kunnen vrijgeven voor inproductie- en ingebruikname.
- Plannen van testen, ook in afstemming en samenhang met de planning van ketenpartners, op basis van goedgekeurde functionele en niet-functionele eisen en acceptatiecriteria.
- Vastleggen van vooraf aangeleverde acceptatiecriteria.
- Certificeren van ICT-systemen.
- Functioneel beheer voeren ten behoeve van de gebruikte tooling in de ontwikkel-, test- en acceptatietestomgevingen.
- Borgen van het doorlopen van het testproces.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### Team ICT-infrastructuur

Het team verzorgt de ontwikkeling, de realisatie en het onderhoud van de ICT-infrastructuur.

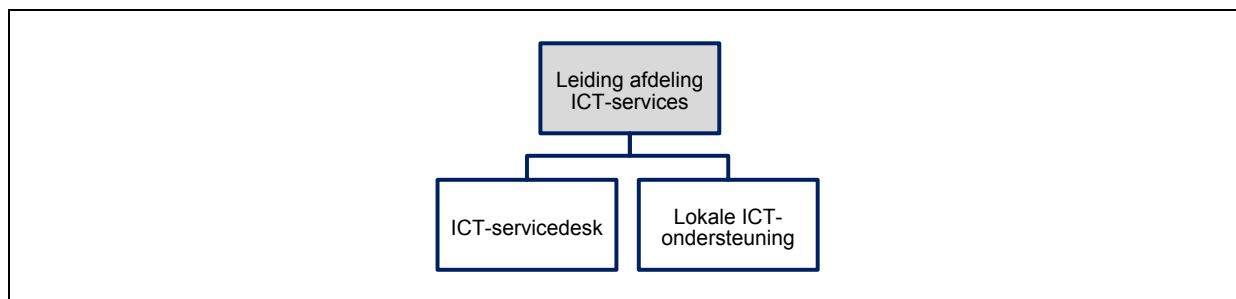
Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen, realiseren en onderhouden van infrastructurele releases aan de hand van productplannen.
- Standaardiseren en uniformeren van de infrastructuur en het bewaken hiervan.
- Technisch-inhoudelijk begeleiden van en regie voeren op de ontwikkeling van infrastructurele producten door derden.
- Integreren van door marktpartijen ontwikkelde infrastructurele producten.
- Verzorgen van de noodzakelijke ondersteuning voor het oplossen van infrastructurele problemen/storingen (inclusief 24/7 extra beveiligde omgeving en opslag (Tier 3)).
- Voeren van productmanagement op alle interne en externe producten waaronder de OTA-omgeving.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### 9.5.5.5 Afdeling ICT-services

De afdeling bestaat uit de teams ICT-servicedesk en Lokale ICT-ondersteuning. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is gedeeltelijk gedeconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 124: organogram dienst ICT - afdeling ICT-services

De afdeling realiseert<sup>124</sup> de operationele ICT-dienstverlening aan de afnemers op basis van het dienstverleningsmodel (zie § 9.2). Vanuit deze afdeling worden ICT-incidenten en -verstoringen in

<sup>124</sup> Op termijn binnen de setting van het Landelijk Servicepunt als één virtueel organisatorische eenheid en zo veel mogelijk geïntegreerd met de bedrijfsvoeringsbrede Servicedesk.

ontvangst genomen en gecoördineerd, technische oplossingen gerealiseerd en wordt de lokale ondersteuning gerealiseerd.

### Team ICT-servicedesk

Het team is het loket voor de afnemer. Het team ziet toe op een zo spoedig mogelijk herstel van de normale ICT-dienstverlening met zo min mogelijk impact op de business via het dienstverleningsmodel. Kerntaken van het team zijn:

- Leveren van 1<sup>e</sup> lijns gebruikersondersteuning op basis van de ICT-dienstencatalogus.
- Registreren en (laten) afhandelen van meldingen van gebruikers betreffende incidenten, standaardchanges en serviceverzoeken en coördineren van de afhandeling hiervan (procescoördinatie).
- Bewaken van status en voortgang van de afhandeling en informeren van betrokkenen.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers.

### Team Lokale ICT-ondersteuning

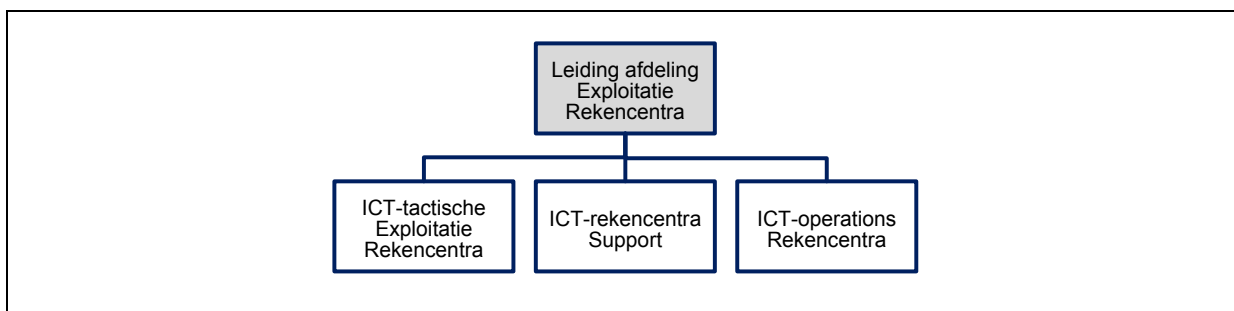
Het team verzorgt fysiek op locatie ondersteuning voor de gebruikers van werkplekken<sup>125</sup> en voor de lokale datacommunicatie-infrastructuur. Kerntaken van het team zijn:

- Beheren van reguliere werkplekken, randapparatuur en beheer specials (bijzondere werkplekken: bijvoorbeeld cameratoezicht, C2000-randapparatuur, geheime locaties).
- Bestellen van en voorraadbeheer op hardware.
- Operationeel beheren van de configuratie management database.
- Herstellen van netwerkcomponenten op locatie.
- Geven van instructies, advies en support aan de gebruiker.
- Maken van operationele werkafspraken met toeleveranciers en het begeleiden van leveranciers op locatie.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers.

## 9.5.5.6 Afdeling Exploitatie Rekencentra

De afdeling bestaat uit de teams ICT-tactische Exploitatie Rekencentra, ICT-rekencentra Support en ICT-operations Rekencentra. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 125: organogram dienst ICT - afdeling Exploitatie Rekencentra

De afdeling Rekencentra<sup>126</sup> exploiteert en verzorgt het technisch beheer van de applicaties, producten, deelsystemen en datacommunicatienetwerken, conform de afspraken met de klanten. Daartoe beheert ze de gehele exploitatieomgeving (netwerk, serverplatform, middleware, storage, werkplek & randapparatuur en applicatiehosting) alsmede de ontwikkel-, test- en acceptatieomgevingen.

<sup>125</sup> Het begrip 'werkplek' wordt hier in twee opzichten ruim bedoeld. Daarom wordt gedoeld op alle hulpmiddelen die voor het politiewerk nodig zijn (voor andere dan ICT-voorzieningen wordt samengewerkt met de leverende diensten), waar dat werk ook wordt uitgevoerd (in een gebouw, op straat, in een voertuig, etc.)

<sup>126</sup> Vanuit pragmatiek en beheersbaarheid is er bij de Herstructurering VtsPN 2012 voor gekozen om de decentrale rekencentra en het centrale rekencentrum vooralsnog niet in één unit onder te brengen. De voortgang van de transitie naar één rekencentrum is afhankelijk van de voortgang van de aanvalsprogramma's.

### **Team ICT-tactische Exploitatie Rekencentra**

Het team is verantwoordelijk voor het borgen van de continuïteit en kwaliteit van de exploitatie op middellange en lange termijn. Kerntaken van het team zijn:

- Beheren en onderhouden van de vierpartijen-Operational Level Agreement (OLA).
- Borgen van de middellangetermijncontinuïteit op basis van tactische Information Technology Infrastructure Library (ITIL) -processen.
- Operationeel uitnutten cq. begeleiden van de realisatie van contracten door leveranciers.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team ICT-rekencentra Support**

Het team draagt zorg voor de operationele technisch-inhoudelijke capaciteit en deskundigheid bij het ontwerpen, testen, inbedden en leveren van nieuwe en gewijzigde diensten in de rekencentra.

Kerntaken van het team zijn:

- Monitoren van alle in beheer zijnde ICT-producten, 24/7.
- Coördineren ten behoeve van oplossing op (potentiële) ICT-verstoringen door middel van werkinstructies en oplosgroepen.
- Uitvoeren en monitoren van routinematige beheertaken op tijd, uitvoering en resultaat.
- Registreren van informatie voor rapportage en evaluatie.
- Operationeel voorportaal van de expertiseteams in de datacenters.
- Inrichten en in stand houden van de beheertools die de operatie (Servicedesk, OCR, expertiseteams) nodig heeft om de klantsystemen te kunnen beheren.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### **Team ICT-operations Rekencentra**

Het team verzorgt de activiteiten op het gebied van technisch beheer en het fysiek beheren van de rekencentra. Kerntaken van het team zijn:

- Efficiënt exploiteren en technisch beheren van landelijke en regionale diensten, producten, deelsystemen, datacommunicatienetwerken en infrastructuur, conform de in de SLA's vastgelegde afspraken met de klanten.
- Technisch beheren test- en ontwikkelomgevingen van de divisie/dienst ICT en de interne kantoorautomatisering.
- Op een gecontroleerde wijze, in de vorm van maatwerkwijzigingen en projecten, doorvoeren van wijzigingen (changes) op de dienstverlening.
- Coördineren van de operationele ITIL-processen.
- Fysiek beheren van de datacenters.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

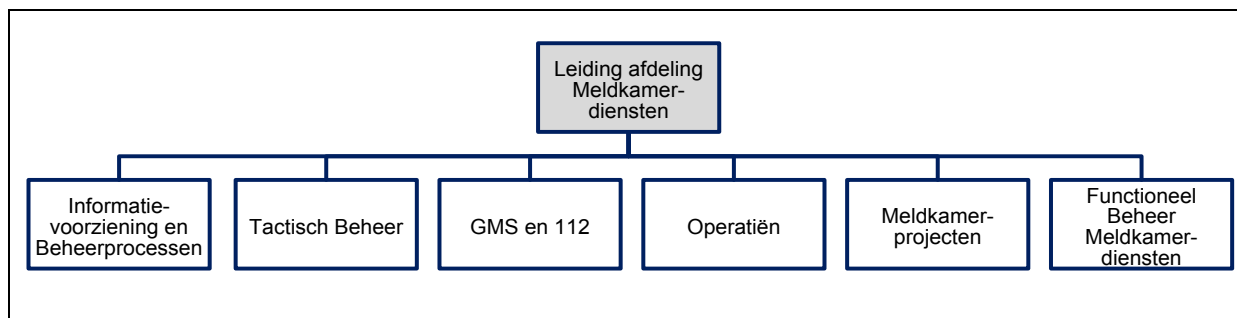
#### **9.5.5.7 Afdeling Meldkamerdiensten**

Op dit moment is bij de huidige VtsPN het Meldkamer Diensten Centrum ingericht. Dit centrum verzorgt de technische ondersteuning van een belangrijk deel van de huidige meldkamers. Daarnaast is functioneel beheer ingericht ten behoeve van gebruikersondersteuning en het beheer van de informatiesystemen van de meldkamers.

Onderstaand is de huidige situatie beschreven voor beide onderdelen als een afdeling van de dienst ICT. Zodra besluitvorming heeft plaatsgevonden over het beheer van de meldkamers, wordt de inrichting van deze afdeling en mogelijk andere onderdelen van de IV-keten hierop aangepast.

De afdeling bestaat uit de teams Informatievoorziening en Beheerprocessen, Tactisch Beheer, Geïntegreerd Meldkamer Systeem (GMS) en 112, Operatiën, Meldkamerprojecten en Functioneel Beheer Meldkamerdiensten. De afdeling is grotendeels geconcentreerd georganiseerd; de gedeconcentreerde werkzaamheden worden in de teams Operatiën en Functioneel Beheer Meldkamerdiensten uitgevoerd.





figuur 126: organogram dienst ICT - afdeling Meldkamerdiensten

Het is de taak van de afdeling om het meldkamerdomein te voorzien van advies, nieuwe meldkamergerelateerde diensten en bestaande dienstverlening. De afdeling realiseert in opdracht van veiligheidsregio's (geïntegreerde) 'turnkey' meldkamers, levert GMS-, 112- en C2000-gerelateerde diensten aan hulpverleningsorganisaties (politie, brandweer, ambulance, defensie) en hun gelieerden met een hoge beschikbaarheid en continuïteit. Daarnaast ontwikkelt de afdeling aanvullende meldkamergerelateerde dienstverlening, onder andere op GMS, 112 en C2000, en ontwikkelt, implementeert en beheert een nieuw meldkamersysteem.

De kerntaken van de afdeling Meldkamerdiensten zijn gericht op de overheidstaken die betrekking hebben op de C2000-infrastructuur, het GMS en 112 Mobiel dienstverlening. De uitvoering van de kerntaken van de afdeling draagt bij aan de handhaving van de openbare orde en veiligheid (OOV) en het ongestoord operationeel optreden van de OOV-diensten bij de uitvoering van hun taken. Gelet op het grote belang van de systemen C2000, GMS en 112 stelt de rijksoverheid zich hiervoor verantwoordelijk. De uitvoerende taken zijn belegd bij de afdeling. Overige beheerwerkzaamheden en leveranties ten behoeve van de C2000-infrastructuur zijn belegd bij derden. Het beheer van deze uitbestedingscontracten en de operationele aansturing is tevens belegd bij deze afdeling.

#### **Team Informatievoorziening en Beheerprocessen**

Het team ziet erop toe dat het Meldkamer Dienstencentrum (MDC) de beste resultaten haalt uit de ter beschikking staande middelen, draagt zorg voor de coördinatie van verbeterprogramma's en opleidingen en direct aan de dienst gerelateerde P&C. Tevens adviseert en assisteert het team de interne contracthouder bij het beheer van de cont(r)acten met het ministerie van Veiligheid en Justitie, TetraNed (onderhoudswerkzaamheden), IVENT (realisatie vaste verbindingen), energiebedrijven, locatie-eigenaren/beheerders, afdelingen binnen de dienst ICT en overige partijen. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor de operationele ondersteuning van de afdelingshoofden, het (technisch) documentatiebeheer en (ondersteuning van) de Meldkamerdiensten-administratie.
- Bewaken van het prestatieniveau van (veelal door het ministerie van Veiligheid en Justitie gecontracteerde) leveranciers en opstellen van adviezen en rapportages voor het ministerie van Veiligheid en Justitie, de korpsleiding en het eigen management.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van het management op het gebied van contractering.
- Verzorgen van periodieke managementrapportages.
- Operationeel borgen van kwaliteitszorg en procesbeheer.
- Organiseren van de (interne) ICT-opleidingen.

#### **Team Tactisch Beheer**

Kerntaak van het team is:

- Zorg dragen voor de doelmatige handhaving en optimalisatie van de betrouwbaarheid en beheerbaarheid van de C2000-infrastructuur voor de langere termijn.

#### **Team GMS en 112**

Het team draagt conform de vraag van, en in nauwe samenwerking met, het ministerie en de veiligheidsregio's zorg voor het beheer van de GMS- en 112-applicaties in de meldkamers binnen de OOV-sector op het gewenste kwaliteitsniveau en binnen het daarvoor beschikbare budget. Kerntaak van het team is:

- Beheren van de GMS- en 112-applicaties in de meldkamers op grond van overeengekomen kwaliteitsniveau en beschikbaarheid.

### Team Operatiën

Kerntaak van het team is:

- 24/7 zorg dragen voor de operationele inzetbaarheid van de C2000-infrastructuur en erop toezien dat de kwaliteit van de geboden producten van voldoende niveau is.

### Team Meldkamerprojecten

Het team is verantwoordelijk voor de realisatie van netwerkaanpassingen (fall-back voorzieningen, optimalisatie van de dekking, SCL's (Special Coverage Locations), implementeren van innovaties, de realisatie van beheerondersteunende ICT-systemen en -procedures en de coördinatie bij het opzetten en realiseren van Meldkamerverbeterprogramma's. Het team draagt bij aan het formuleren van businesscases voor de start van projecten en realiseert afdelingsoverstijgende projecten.

Kerntaken van het team zijn:

- Leiden, uitvoeren en beheersen van projecten op het gebied van meldkamertechnologie door middel van een gedegen en professionele projectvoering.
- Rapporteren over de voortgang van projecten ten aanzien van tijd, geld, kwaliteit en resultaten.

### Team Functioneel Beheer Meldkamerdiensten

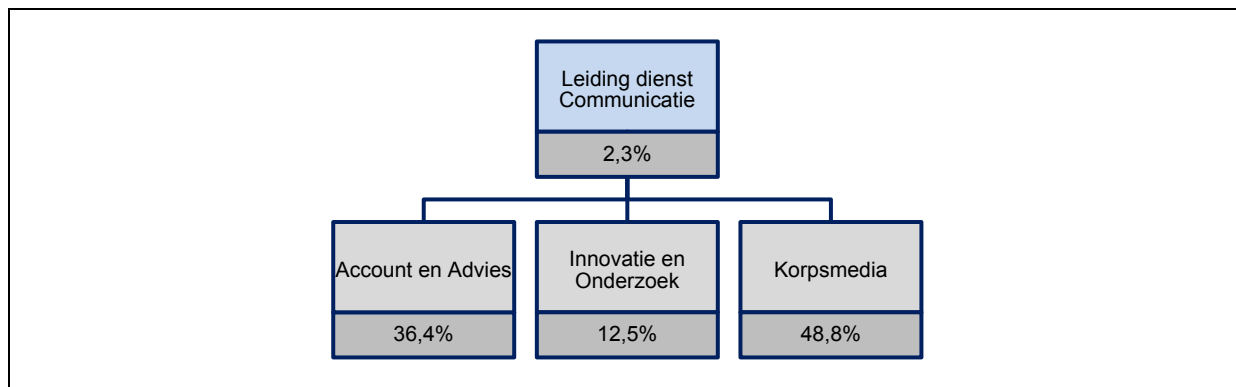
Het functioneel beheer binnen het meldkamerdomein ondersteunt de gebruikers bij een optimaal gebruik van de politie-informatiesystemen. Vanuit functioneel beheer worden verbetervoorstellen gedaan en functionele acceptatietesten uitgevoerd. Er vindt ondersteuning plaats bij het genereren van informatieproducten. Verder beheert het team het gebruik van de politie-informatiesystemen middels gebruikersprofielen en het inregelen van autorisaties. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van gebruikersondersteuning en van wijzigingenbeheer.
- Ondersteunen van vraagarticulatie met betrekking tot verbeteren.
- Voorbereiden transitie van functionaliteiten.
- Uitvoeren van de transitie van activiteiten.
- Toetsen en testen van (nieuwe/aangepaste/bestaande) functionaliteiten.
- Beheren integriteit van de informatievoorziening in het kader van gegevensbeheer.

## 9.5.6 Dienst Communicatie (COM)

De dienst COM bestaat uit de afdelingen Account en Advies, Innovatie en Onderzoek en Korpsmedia. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 88 fte niet-operationele sterkte. De formatie is volledig geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.

### Organogram dienst COM



figuur 127: organogram dienst COM

## Kerntaken dienst COM

De dienst COM is zowel het productiehuis van de communicatie als de broedplaats voor innovatie en de werkplaats als het gaat om de professionaliteit van het vak. Met deze brede taakomschrijving vervult de dienst een belangrijke rol in het vormgeven van eenduidige en professionele interne en externe corporate communicatie. De dienst COM biedt toegevoegde waarde voor de communicatieafdelingen binnen de eenheden en de afdeling Korpscommunicatie. De producten en diensten van de dienst COM sluiten aan bij de vraag en ontwikkelingen, dragen bij aan de gewenste flexibiliteit in de Operatiën en worden tijdig en overeenkomstig afspraken geleverd. Tevens wordt bijgedragen aan het communicatief vaardiger maken van de organisatie zelf. De webredactie van de dienst COM is voor crisiscommunicatie 24/7 gegarandeerd middels piket en waar nodig wordt in specifieke situaties opgeschaald zodat noodzakelijke communicatieprofessionals beschikbaar zijn.

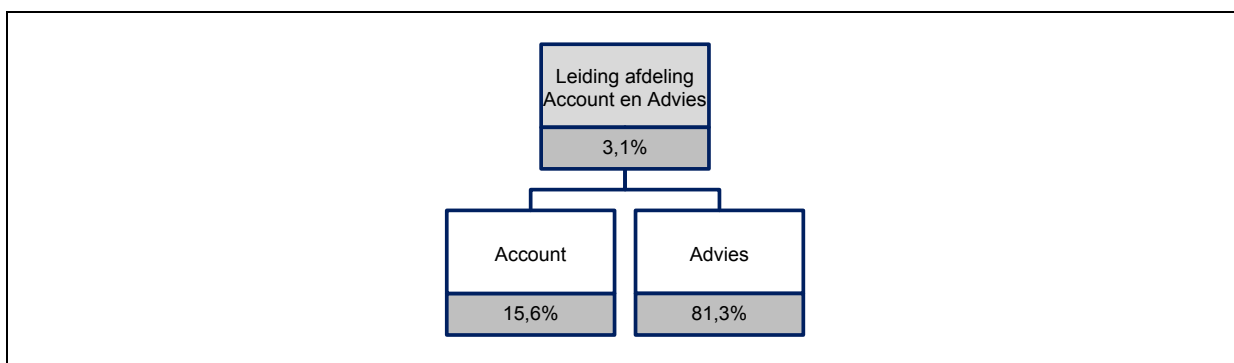
De dienst COM werkt op basis van het Accountplan PDC met een vastgesteld quotum per communicatieafdeling van de eenheden, diensten PDC, staf korpsleiding en directie COM voor incidentele opdrachten. Dit jaarwerkplan is afgestemd op de jaarwerkplannen van de communicatieafdelingen binnen de eenheden en van de directie COM. Standaardisatie is het uitgangspunt en er wordt gewerkt vanuit een DPC met ruimte voor maatwerkoplossingen. Standaardrapportages worden via het prestatiedashboard PDC ter beschikking gesteld aan leidinggevenden en coördinatoren. Door een efficiëntere inrichting van de communicatiefunctie en door met name de middelenproductie te centraliseren binnen de dienst COM vindt kostenreductie plaats. Te denken valt aan het terugbrengen van honderden websites tot één corporate internetsite, 26 intranetten tot één intranetsite en 26 korpsbladen tot één personeelsblad, maar ook aan standaardisatie in folders, flyers, brochures, etc. De leiding draagt daarnaast actief het belang van kostenbewustzijn en -besparingen uit, waarbij een uitgangspunt is dat kwaliteit boven kwantiteit gaat.

De dienst COM kan zelfstandig communicatieactiviteiten oppakken, maar werkt alleen in opdracht van de directie COM of de afdeling COM binnen een eenheid. Laatstgenoemde is het voorportaal voor de communicatieondersteuningsvraag vanuit de Operatie in de eenheden, de diensten PDC en de staf korpsleiding. De communicatieafdelingen van de eenheden en de diensten PDC en de directie COM kunnen producten en diensten deels 'bestellen' via geautomatiseerde systemen – zoals de online huisstijltool en de beeldbank – maar kunnen met vragen ook terecht bij hun aangewezen accountmanager. Deze vertaalt de vraag naar te leveren diensten/producten, maakt leveringsafspraken en monitort de voortgang binnen de dienst COM PDC. Daarnaast is het mogelijk door de centraal gestuurde webapplicaties snel en slagvaardig te voorzien in interne en externe communicatieondersteuning.

### 9.5.6.1 Afdeling Account en Advies

De afdeling bestaat uit de teams Account en Advies. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van de bedrijfsvoeringsspecialist. Daarnaast heeft een van de bedrijfsvoeringsspecialisten ook de rol van coördinator. Gegeven de geringe omvang van de teams is er geen sprake van een separate leiding van het team; deze is belegd op afdelingsniveau.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 32 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 128: organogram dienst COM - afdeling Account en Advies

### **Team Account**

Om optimale verbinding tussen de communicatieafdelingen binnen de eenheden, de directie COM en de dienst COM PDC te waarborgen krijgt elk onderdeel een eigen accountmanager toegewezen. Datzelfde geldt ook voor de bedrijfsvoeringsdiensten binnen het PDC. De accountmanagers zijn hét aanspreekpunt. Zij verzorgen de intake, zetten de vraag uit binnen de dienst, monitoren de voortgang en koppelen terug. De accountmanagers zijn 'netwerkers' met brede kennis van het communicatievak (generalisten). Belangrijk is dat zij in staat zijn de 'vraag achter de vraag' te herkennen. Daarnaast besteedt het team aandacht aan accountability, professionaliteit en de samenwerking binnen de dienst en de PDC-staf. Kernpunt is onderlinge samenwerking.

Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor intern relatiemanagement (linking pin tussen directie COM, communicatieafdelingen eenheden, bedrijfsvoeringsdiensten PDC en dienst COM PDC).
- Uitvoeren intake op communicatiegebied.
- Uitzetten van vragen binnen de dienst COM PDC en de monitoring daarvan.
- Vervullen van de verbinding naar de PDC-staf voor controlvraagstukken.

De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### **Team Advies**

Het team verzorgt voor de directie COM, de staf korpsleiding en de communicatieafdelingen binnen de eenheden het merendeel van het communicatieadvies ten aanzien van korpsbrede of regio-overstijgende onderwerpen. Landelijke thema's worden voorzien van strategisch communicatieadvies. Campagnes en projecten worden opgezet, uitgewerkt en uitgevoerd. Te denken valt aan arbeidsmarktcommunicatie, publiekscommunicatie, preventiecampagnes, interne communicatie politiebreed, etc. Dit team adviseert over (boven)regionale en landelijke communicatieprocessen, coördineert en ondersteunt landelijke projecten en programma's. Het team verzamelt 'best practices' en ontsluit deze via het virtueel kantoor. Tot slot draagt het team bij aan de interne communicatie voor het hele PDC. Kerntaken van het team zijn:

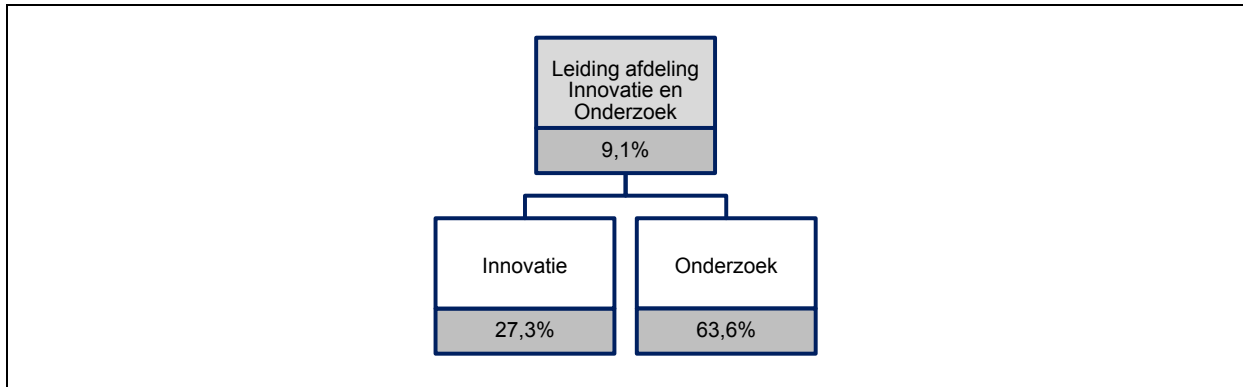
- Adviseren over externe en interne communicatieprocessen en producten.
- Ontwikkelen van communicatiestrategieën en campagnes.
- Coördineren van landelijke communicatieprojecten en -programma's.
- Verzamelen en ontsluiten van best practices.
- Verzorgen van interne communicatie van het PDC.

De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### **9.5.6.2 Afdeling Innovatie en Onderzoek**

De afdeling onderzoekt, analyseert en adviseert binnen het communicatievak over nieuwe nationale en internationale ontwikkelingen, landelijke thema's en issues, zelfstandig of in opdracht van de directie COM of de communicatieafdelingen binnen de eenheden. De afdeling is een 'broedplaats' voor innovatie en een werkplaats voor (expertise)ontwikkeling en professionalisering. De afdeling bestaat uit de teams Innovatie en Onderzoek. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie is belegd bij een bedrijfsvoeringsspecialist. Gegeven de geringe omvang van de teams is er geen sprake van een separate leiding van het team; deze is belegd op afdelingsniveau.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 11 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 129: organogram dienst COM - afdeling Innovatie en Onderzoek

### Team Innovatie

Het team Innovatie werkt op strategisch niveau aan innovatie, ontwikkeling en expertisebevordering. Nieuwe nationale en internationale ontwikkelingen worden hier herkend en vertaald naar mogelijkheden om met nieuwe communicatiestrategieën en -technieken de operatie te ondersteunen. Steeds vaker zullen politiechefs en portefeuillehouders zelf via traditionele of sociale media het woord voeren over hun expertisegebieden. Om hen hierbij te ondersteunen, ontwikkelt het team in alliantie met HRM communicatie- en (sociale)mediatrainingen op diverse niveaus.

Kerntaken van het team zijn:

- Doorvoeren van innovatie.
- Ontwikkelen van (sociale)mediatrainingen en andere communicatietraining.
- Zorg dragen voor kennismanagementcommunicatie.

De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### Team Onderzoek

Het team Onderzoek verricht research en analyse ten behoeve van het korps op onder andere het gebied van issuemanagement en reputatiemanagement. Ook doet het team onderzoek naar internet, intranet en socialemediatoepassingen van de politie en doet het verbetervoorstellen. Kerntaken van het team zijn:

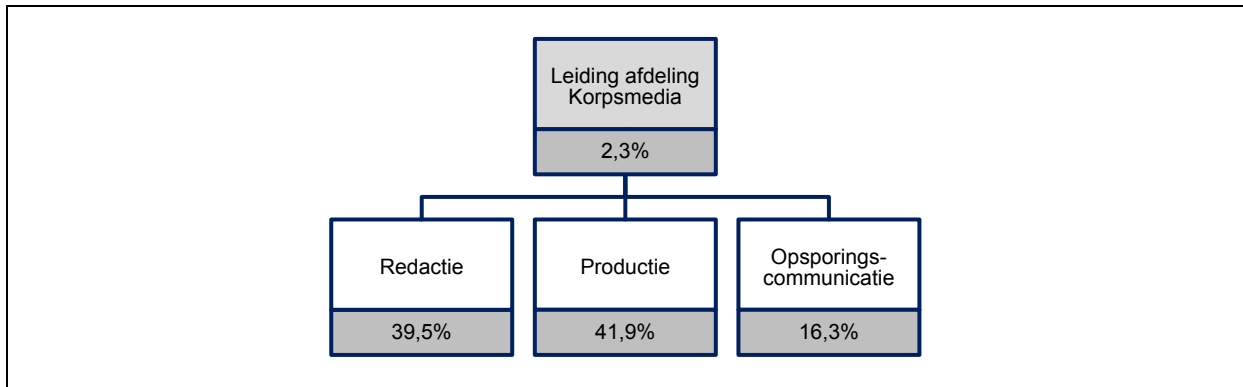
- Uitvoeren van mediawatching en analyse (traditionele en sociale media).
- Identificeren en monitoren van landelijke thema's en issues.
- Zorg dragen voor webanalyse, search engine optimizing en search engine advertising.
- Uitvoeren van communicatie- en imago-onderzoek, stakeholderanalyse en reputatie- en issuemanagement.

De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### 9.5.6.3 Afdeling Korpsmedia

De afdeling Korpsmedia bestaat uit de teams Redactie, Productie en Opsporingscommunicatie. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, waarbij de inhoudelijke en organisatorische coördinatie als rol is belegd bij de bedrijfsvoeringsspecialist. Daarnaast vervullen de Adjunct-Hoofdredacteur (bedrijfsvoeringsspecialist) en de art-director (bedrijfsvoeringsspecialist) de rol van coördinator voor hun team. De coördinator van de afdeling Korpsmedia is tevens hoofdredacteur van het personeelsblad, internet en intranet. Over de redactievoering, het redactioneel beleid en de redactionele inhoud van deze corporate communicatiemiddelen legt de hoofdredacteur rechtstreeks verantwoording af aan de directeur COM binnen de staf korpsleiding.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 43 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau is weergegeven.



figuur 130: organogram dienst COM - afdeling Korpsmedia

De afdeling Korpsmedia adviseert over effectieve en efficiënte cross/multimediale inzet van corporate communicatiemiddelen van het korps. De afdeling adviseert over redactievoering en -beleid van (nieuwe) communicatiemiddelen. Binnen de afdeling vinden de redactie, vormgeving, (conceptuele) ontwikkeling en productie van alle corporate communicatiemiddelen plaats. Tot de afdeling behoren een aantal redacteuren die zich specialiseren op het terrein van toepassing en ontwikkeling van sociale media. De afdeling ontwikkelt en beheert de landelijke huisstijl van de politie. Ook opsporingscommunicatie wordt vanuit deze afdeling geregistreerd. Ten slotte organiseert en ondersteunt deze afdeling landelijke en grote lokale evenementen.

#### **Team Redactie**

Het team adviseert over de effectieve en efficiënte cross/multimediale inzet van corporate communicatiemiddelen, verzorgt de conceptuele ontwikkeling en redactie van corporate uitgaven zoals het personeelsblad, intranet, de korpswebsite [www.politie.nl](http://www.politie.nl) en diverse socialemedia-toepassingen. Kerntaken van het team zijn:

- Adviseren over en uitvoeren van cross/multimediale campagnes (zowel extern als intern) en de inzet en toepassing van corporate sociale media.
- Ontwikkelen, redactie en produceren van corporate uitgaven (zowel extern als intern gericht) en de redactie en het beheer van corporate socialemedia-applicaties.
- Ontwikkelen, redactie en beheer van [www.politie.nl](http://www.politie.nl) en van intranet.
- Voeren van 24/7 redactie ten behoeve van intranet en internet bij crises, middels piket.

De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

#### **Team Productie**

Het team adviseert over vorm en beeld en verzorgt de (conceptuele) vormgeving, opmaak, fotografie, AV-productie en drukwerkbegeleiding van alle corporate communicatiemiddelen. Ook is het team verantwoordelijk voor de copywriting van corporate communicatiemiddelen als folders, flyers, brochures, rapporten, etc. Daarnaast organiseert en coördineert het team de landelijke evenementen en ondersteunt het grote lokale evenementen. Binnen dit team vallen ook trafficmanagers die het werk verdelen en ervoor zorgen dat de verschillende producties tijdig en volgens afspraak worden geleverd. Kerntaken van het team zijn:

- Adviseren over de toepassing van vorm en beeld.
- Vormgeven en opmaken van alle communicatie-uitingen van de politie en het maken van audiovisuele producties.
- Ontwikkelen en beheren van de huisstijl en verzorgen van drukwerkbegeleiding
- Verzorgen van trafficmanagement van (de productie van) corporate communicatiemiddelen.
- Organiseren en coördineren van landelijke evenementen en ondersteuning verlenen bij grote lokale evenementen.
- Schrijven van publiekscommunicatiemiddelen, zoals folders, brochures, flyers, etc.

De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

### Team Opsporingscommunicatie

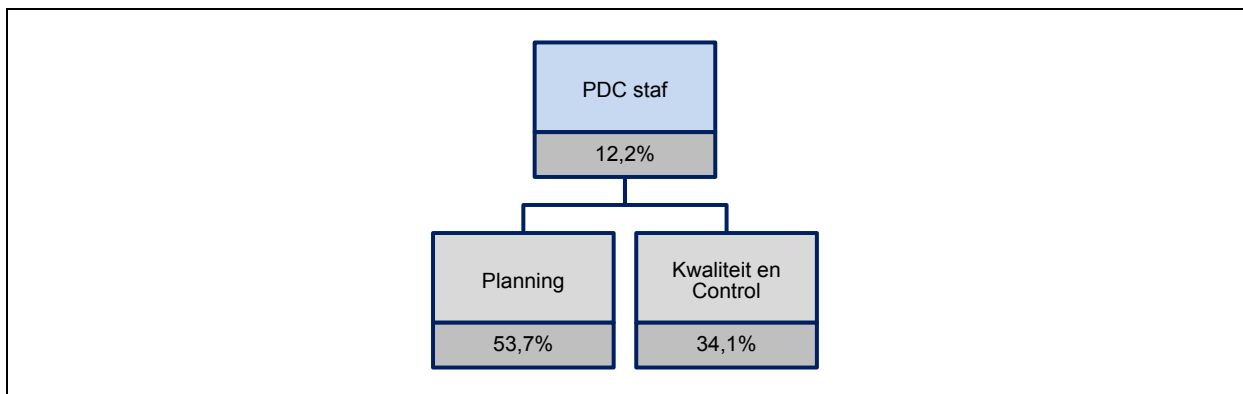
Het team is de linking pin tussen het proces opsporing, de opsporingscommunicatie binnen de eenheden en het programma Opsporing Verzocht, alsook nieuwe media als politie.nl, amber alert, sociale media, etc. De politieproducers adviseren de opsporing over het zo effectief mogelijk inzetten van opsporingscommunicatie. Ten aanzien van de opsporingscommunicatie vindt afstemming met het OM plaats. Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van de nationale opsporingscommunicatie.
- Coördineren tussen de nationale en lokale opsporingscommunicatie.

De senior politieproducer coördineert het team. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

### 9.5.7 Staf politiedienstencentrum (PDC)

De PDC-staf bestaat uit de teams Planning en Kwaliteit en Control. De PDC-staf staat onder leiding van een teamchef. De teams binnen deze afdeling zijn geconcentreerd georganiseerd. De totale formatieve omvang van de PDC-staf bedraagt 41 fte niet-operationele sterkte. De formatie is volledig geconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de verdeling van de personele sterkte in volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau is weergegeven.



figuur 131: organogram staf PDC

De PDC-staf richt zich op de directe ondersteuning van de directeur PDC bij het realiseren van de doelstellingen van het PDC. De inrichting van de staf is compact en de staf werkt vanuit zijn expertise nauw samen met de diensten binnen het PDC.

#### Team Planning

Net als in de operatie worden de medewerkers van het PDC ingepland. Waar binnen het PDC onregelmatig en 24/7 gewerkt wordt vraagt dit een meer intensieve planning. Voor het werk dat binnen vaste (kantoor)tijden plaatsvindt, wordt dit zo minimaal mogelijk ingericht om de administratieve last te beperken. Kerntaken van het team zijn:

- Inplannen van PDC-medewerkers conform hun afgesproken modaliteit.
- Doorvoeren van wijzigingen in de vastgestelde modaliteiten.
- Opstellen van indicatieve roosters voor leidinggevenden op basis van capaciteitsvereisten werkproces en roosterwensen medewerkers.

Het team staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers die de planning realiseren.

#### Team Kwaliteit en Control

Het team Kwaliteit en Control richt zich op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening en de interne organisatie van het PDC alsmede de control op de PDC-werkzaamheden. Met de inrichting van deze controlfunctie is een belangrijke relatie met de bedrijfsvoeringscontrol zoals deze binnen de directie FIN is ingericht. Kerntaken van het team zijn:

- Bijdragen aan de P&C-cyclus van het korps vanuit de PDC-control.
- Inrichten (jaarlijkse) P&C-cyclus binnen het PDC binnen de door de korpsstaf en directie FIN gestelde kaders.
- Aanleveren van informatie aan de directie FIN ten behoeve van de bedrijfsvoeringscontrol.
- Genereren managementinformatie en analyseren informatie.
- Opleveren prestatiedashboard en bespreken uitkomsten.
- Adviseren van de directeur PDC inzake controlvraagstukken.
- Beheren en optimaliseren van het dienstverleningsmodel.
- Beheren en optimaliseren van de PDC-instrumenten (DPC, prestatiedashboard, Accountplan PDC, kwaliteitssysteem en dergelijke).
- Beheren en doorontwikkelen van de procesarchitectuur voor het PDC.
- Initiëren van initiatieven tot verbetertrajecten dienstverlening en interne organisatie PDC (bijvoorbeeld benchmarking).

Het team staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.



- Waakzaam en dienstbaar -

## **10 MEDEWERKERPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP**

### **Samen met medewerkers**

#### **10.1 Inleiding**

De komst van een nieuwe politieorganisatie vraagt om aanpassing van de medezeggenschapsstructuur. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe medewerkerparticipatie, inclusief medezeggenschap, gestalte krijgt in het korps. In § 10.2 is het belang van medewerkerparticipatie beschreven, alsmede de wijze waarop dit wordt vertaald in de organisatie. In § 10.3 wordt de basisstructuur van de medezeggenschap toegelicht.

#### **10.2 Medewerkerparticipatie**

Politiewerk is mensenwerk. Het hart van de organisatie bestaat dan ook uit de medewerkers. Het is daarmee van groot belang dat medewerkers en organisatie goed met elkaar in verbinding staan en elkaar versterken. Dat draagt bij aan een beter functionerende organisatie en daarmee aan de veiligheid en leefbaarheid van de samenleving. Binnen de politie wordt de komende jaren gewerkt aan een stevige medewerkerparticipatie aan de basis van de organisatie. Collega's worden voor medewerkerparticipatie zowel bij de ideeënvorming, bij de mogelijke oplossingen en de beleidsvoorstellen als bij de uitvoer en het beheer van een project betrokken. Ieder vanuit eigen rol en niveau. Het gaat hier om actieve deelname, gevraagd en ongevraagd. Dit betekent dat collega's medeverantwoordelijk zijn voor het behalen van resultaten van organisatiedoelstellingen.

##### **Belang van medewerkerparticipatie**

Met medewerkerparticipatie wordt beoogd de verbinding tussen medewerker en organisatie op een stevige manier vorm te geven. In de context van de politieorganisatie kan medewerkerparticipatie worden beschouwd als het actief betrekken van medewerkers in het vormgeven van hun eigen werk en werkomstandigheden. Participatie van medewerkers bij de ontwikkeling van het vak en de organisatie daarvan is een uitgangspunt dat in alle geledingen van de organisatie tot uiting hoort te komen. Het actief betrekken van medewerkers is ook een uitgangspunt dat de komende jaren wordt toegepast in de veranderingen die de realisatie van de Nationale Politie met zich meebrengt.

Volwaardige medewerkerparticipatie komt zowel medewerker als organisatie ten goede. Medewerkers krijgen meer beïnvloedingsmogelijkheden ten aanzien van hun eigen werk. Zij worden en voelen zich serieus genomen en krijgen meer vertrouwen in de uitvoering van hun werk. Dat raakt direct aan de professionele ruimte en bevordert het werkplezier. Voor de organisatie brengt het actief betrekken van medewerkers meer draagvlak en betrokkenheid van medewerkers met zich mee. Dat zal uiteindelijk tot betere prestaties kunnen leiden. Voor vernieuwing van het vak en het kunnen zijn van een lerende organisatie is de participatie van medewerkers ook van groot belang.

##### **Professionele dialoog als basis**

Medewerkerparticipatie wordt de komende jaren vanaf de basis opgebouwd. Dat wil zeggen: vanuit de professionele dialoog tussen medewerker en leidinggevende. De participatie van medewerkers richt zich op de kwaliteit van het werk en de werkomstandigheden. Daarnaast wordt het als onderdeel van de veranderstrategie ingezet, met name voor die veranderdoelen waarvoor een ontwikkelbenadering geldt. Medewerkerparticipatie wordt in elk geval ingezet om mede invulling te geven aan de concretisering van begrippen zoals operationeel leiderschap en professionele ruimte.

Hoe medewerkerparticipatie precies ingevuld wordt, is nog niet duidelijk. Dat wordt bewust ook niet centraal belegd, maar binnen de eenheden uitgewerkt. Het fundament ligt in de dialoog tussen medewerker en leidinggevende. Deze professionele dialoog kan vele vormen hebben. Van werkoverleg tot werkgroepen, klankbordgroepen en experimenten. Van enquêtes en themabijeenkomsten tot het gebruik van sociale media om medewerkers rond bepaalde onderwerpen

te mobiliseren. Ten aanzien van de formele medezeggenschap zijn reeds inrichtingsafspraken gemaakt. Deze worden in § 10.3 beschreven.

### **Niet vrijblijvend**

Medewerkerparticipatie is niet vrijblijvend. Niet voor de organisatie, die ontvankelijk moet zijn voor de input van medewerkers en hier ook op een verantwoorde manier mee om moet gaan, maar ook niet voor de medewerker. Betrokkenheid bij het vormgeven van het eigen werk, bij beleidsvorming en besluitvorming maakt tot op zekere hoogte ook medeverantwoordelijk. Medewerkers worden daarom ook uitgedaagd om verder te gaan dan het aandragen van ideeën aan de leiding. In voorkomende gevallen krijgen medewerkers de kans om bepaalde zaken zelf concreet ter hand te nemen en nader uit te werken.

### **Komen tot realisatie**

Het daadwerkelijk vormgeven van een volwaardige en structurele participatie van de medewerkers betekent een forse modernisering van de wijze waarop de relatie tussen zeggenschap en medezeggenschap binnen de politie wordt georganiseerd en vraagt de nodige inspanningen, zowel van de organisatie als van de medewerkers. De realisatie wordt dan ook gezien als een groei- en ontwikkelproces. Om dit proces succesvol te kunnen laten zijn, mag van de organisatie worden verwacht dat zij zich openstelt voor de beweging en dat zij bijbehorende initiatieven, waar nodig en wenselijk, faciliteert. Ook is regie vereist om te bewerkstelligen dat medewerkerparticipatie daadwerkelijk van de grond komt, zonder dat daarbij de vorm wordt voorgeschreven. Van leidinggevendenden wordt operationeel leiderschap gevraagd. Dit betekent onder meer dat zij hun mensen goed kennen, dat ze pal voor de eigen medewerkers staan en dat zij op professionele wijze de dialoog over het werk voeren. Van de medewerkers vraagt het dat zij zich realiseren dat participatie onderdeel is van hun eigen professionaliteit. Van hen wordt verwacht dat zij de professionele ruimte die ontstaat omarmen en daar invulling aan geven. Dit alles moeten leidinggevendenden en medewerkers kunnen doen in een veilige omgeving waarin vertrouwen de norm is.

Zowel de medezeggenschap (Centrale Ondernemingsraad in oprichting (COR i.o.)) als de kwartiermakers hebben zich uitgesproken om de komende jaren in gezamenlijkheid vorm te geven aan de participatie van medewerkers. De korpsleiding en de eenheidsleidingen hebben een belangrijke verantwoordelijkheid in het stimuleren en van de grond krijgen van medewerkerparticipatie. Ook de medezeggenschap heeft hierin een nadrukkelijke rol. In het Realisatieplan wordt nader beschreven hoe medewerkerparticipatie en medezeggenschap de komende jaren worden gerealiseerd.

## **10.3 Medezeggenschap**

De Wet op de Ondernemingsraden (WOR) schrijft voor dat een organisatie met vijftig of meer medewerkers een medezeggenschapsorgaan instelt waarin de medewerkers zijn vertegenwoordigd. Achterliggende gedachte is dat dit goed is voor het functioneren van de organisatie in al haar doelstellingen. De WOR schrijft niet voor hoe de medezeggenschap er exact uitziet, maar is er in de kern op gericht dat de bestuurder in goed overleg met de medezeggenschapspartners komt tot een vorm waarin medezeggenschap plaatsvindt. Twee uitgangspunten in relatie tot de structuur zijn dan met name van belang:

- De inrichting van medezeggenschap moet goed aansluiten bij de inrichting van zeggenschap (medezeggenschap volgt zeggenschap).
- Representatief karakter: de medewerkers moeten het gevoel hebben dat ze worden vertegenwoordigd door de gekozen medezeggenschap.

In gezamenlijkheid met de COR i.o. is gewerkt aan een modern medezeggenschapsmodel dat conform de WOR passend is voor de Nationale Politie en voldoende democratisch verankerd is. De basis van het model ligt in de medewerkerparticipatie, zoals in de vorige paragraaf beschreven. Uitgangspunt is dat op lokaal niveau medewerkerparticipatie in de plaats komt van geïnstitutionaliseerde medezeggenschap, zoals dat momenteel bijvoorbeeld is ingevuld met Onderdeelcommissies. In aanvulling op de medewerkerparticipatie op het lokale niveau wordt op

eenheidsniveau formele medezeggenschap ingericht met een ondernemingsraad (OR). Hiermee ontstaan in totaal 12 ondernemingsraden (10 regionale eenheden, een landelijke eenheid en het PDC). Op landelijk niveau wordt een Centrale Ondernemingsraad (COR) (met mandaat) ingericht.

De korpsleiding beschouwt de medezeggenschap als een strategische (interne) partner die er, net als de korpsleiding, op uit is om de organisatie optimaal te laten functioneren. Met de keuze voor het beschreven model wordt de formele medezeggenschap efficiënt en effectief ingevuld, met een brede basis van participerende medewerkers. De huidige bureaucratische drukte rondom medezeggenschap wordt hiermee aanzienlijk teruggedrongen. De medezeggenschap kan binnen dit model ook daadwerkelijk als een strategische partner van de korpsleiding opereren. Een aantal concrete afspraken dat volgt uit dit model wordt nader gemaakt tussen bestuurder en medezeggenschap.

### **10.3.1 Kerntaken COR en OR**

Tussen de COR en de OR'en komt een duidelijke verdeling van taken. Deze taakverdeling sluit aan bij de verdeling van de zeggenschap op landelijk niveau (bij de korpsleiding) en op eenheidsniveau (bij de eenheidsleiding). Uitgangspunt daarbij is dat medezeggenschap slechts op één tafel plaatsvindt. Op voorhand kan grofweg worden gesteld dat onderwerpen die volgen uit de WOR artikelen 25 (adviesrecht) en 27 (instemmingsrecht) veelal op nationaal niveau door de korpsleiding en de COR worden behandeld. Dit betreft bijvoorbeeld reorganisaties en personele regelingen.

De OR spreekt met de eenheidsleiding bijvoorbeeld over het brede palet van Veiligheid, Gezondheid en Welzijn. Het gaat hierbij vooral om de uitvoering binnen de eenheid van de beslissingen van de korpschef, waarop de COR het advies- en instemmingsrecht heeft. Een nadrukkelijke opdracht voor de OR'en is om mede vorm te geven aan de medewerkerparticipatie in de eenheid.

De precieze verdeling van medezeggenschapsbevoegdheden tussen korpsleiding en de eenheden vloeit voort uit de mandaatregeling van zeggenschapsbevoegdheden. De taakverdeling tussen de COR en de OR'en, die volgt uit de verdeling van de zeggenschap, wordt nader gespecificeerd in de reglementen van de COR en de OR'en.

### **10.3.2 Formatie medezeggenschap**

Het aantal zetels waarmee de COR en de OR'en worden ingericht volgt primair uit de taakverdeling en de omvang van de betreffende eenheid. Met de medezeggenschap worden, met inachtneming van hetgeen hierover in de WOR staat, afspraken gemaakt over het aantal zetels voor de COR en de OR'en. Duidelijk is wel dat ten opzichte van de huidige situatie er een aanzienlijke afname zal zijn van de met de formele medezeggenschap gemoeide formatieve inzet.

De leden van de OR'en worden rechtstreeks via verkiezingen gekozen. Vanuit iedere OR wordt vervolgens een vertegenwoordiging gekozen om plaats te nemen in de COR.

De COR en elke OR wordt vanuit de bestuurder ondersteund met een secretaris ten behoeve van het ambtelijk secretariaat. Deze ambtelijk secretaris verzorgt de secretariële werkzaamheden ten behoeve van de eigen (C)OR-vergaderingen alsmede de vergaderingen tussen de (eenheids)leiding en de (C)OR. In aanvulling hierop is ook formatie ingericht voor de coördinatie van het medezeggenschapsproces. Deze coördinatoren zijn aanspreekpunt voor zowel de (eenheids)leiding als de (C)OR voor bijvoorbeeld de agenda van het overleg en de procesbewaking van gemaakte afspraken tussen medezeggenschap en leiding.

De capaciteit die wordt vrijgemaakt om (C)OR-leden te faciliteren (de vrijstelling in arbeidstijd) komt ten laste van de eenheid waar de medewerker formeel werkzaam is. Er zal een maximum gelden voor de omvang van de vrijstelling in arbeidstijd.

### **10.3.3 Rolverdeling tussen bestuurder, medezeggenschap en vakbonden**

Met de komst van de Nationale Politie ontstaat een nieuwe situatie ten aanzien van de verdeling van de bevoegdheden tussen het huidige overleg van de minister met de vakbonden en dat van de korpschef

met de medezeggenschap. Uitgangspunt is dat de WOR volledig wordt nageleefd in het overleg tussen de korpschef en de COR. Dit brengt met zich mee dat medezeggenschapsonderwerpen die vanuit de historie in Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP-verband) met de vakbonden worden besproken, behoren te verschuiven naar het overleg tussen de korpschef en de COR.

Concreet staat de korpschef, wat betreft de beoogde verdeling van onderwerpen, voor dat onderwerpen uit artikel 25 en 27 WOR primair toebehoren aan het overleg tussen korpschef en de medezeggenschap. Ten aanzien van een aantal specifieke onderwerpen uit artikel 27 WOR wordt een uitzondering gemaakt, omdat deze een hoog politiek en financieel risico in zich bergen. Deze onderwerpen blijven daarmee op de agenda van het overleg tussen minister en vakbonden (CGOP). Het betreft de onderwerpen zoals vermeld in artikel 27, lid 1 sub a, c (met uitzondering van het functiewaarderingsstelsel) en e van de WOR, te weten: pensioenregeling, beloningssysteem en beleid rond aanstelling, bevordering en ontslag. Het overleg van de minister met de vakbonden richt zich dan primair op rechtspositionele en arbeidsvoorwaardelijke aangelegenheden. Om de korpschef voldoende in positie te brengen passend bij zijn verantwoordelijkheden en bevoegdheden, is beoogd dat hij deelnemer wordt van het CGOP-overleg. Om bovenstaande te realiseren, is aanpassing van het Besluit Overleg en Medezeggenschap Politie (BOM) nodig ten aanzien van de te bespreken onderwerpen in CGOP-verband en de positie van de korpschef.

De komende periode wordt de rolverdeling tussen minister, vakbonden, medezeggenschap en de korpschef besproken met betrokken partijen en worden hierover naar verwachting nadere afspraken gemaakt.

## Bijlagen

Onderstaande bijlagen zijn in een separaat document opgenomen:

Bijlage 1	Afkortingenlijst
Bijlage 2	Lijst met figuren
Bijlage 3	Factsheets met indeling en formatietoedeling per regionale eenheid, landelijke eenheid, politiedienstencentrum en staf korpsleiding
Bijlage 4	Indeling in districten en basisteams oud versus nieuw
Bijlage 5	Referentiemodel Bedrijfsprocessen Politie (RBP)
Bijlage 6	Referentiekaart Bedrijfsvoering
Bijlage 7	Notitie Intensivering Samenwerking Nationale Politie en KMar

