

Aan de commissie van deskundigen (de zgn toetsingscommissie)

Dtkv: de Algemeen Secretaris van de Ronde Tafel Conferentie, de heer R. van Zwol

In het kader van de Algemene Maatregel van Rijksbestuur 'houdende tijdelijke voorzieningen voor de samenwerking bij en de waarborging van de plannen van aanpak door de landen Curaçao en Sint Maarten' heeft de commissie van deskundigen voor de toetsing van de overheidsapparaten van Curaçao en Sint Maarten (de hierna te noemen toetsingscommissie) op 15 en 16 juli 2010 de volgens het besluit van de politieke stuurgroep van 20 juni en 1 juli 2010 door Curaçao op te stellen plannen van aanpak getoetst. Het betreft hier twee plannen van aanpak een voor het Korps Politie Curaçao en een voor de gevangenis Bon Futuro.

- Voor wat betreft het Korps Politie Curaçao betreft het een plan van aanpak ter realisering van het inrichtingsplan voor het Korps Politie Curaçao
- Voor wat betreft de gevangenis Bon Futuro gaat het er om het bestaande verbeterplan als plan van aanpak onder het regime van de AMvRB te brengen.

De toetsingscommissie heeft haar oordeel gebaseerd op het op 1 juli 2010 door het BC van Curaçao ingediende Plan van aanpak voor de implementatie van het KPC inrichtingsplan en op de aangescherpte versie van 13 juli 2010. Voor wat betreft Bon Futuro is het oordeel gebaseerd op het plan van Aanpak van 1 juli 2010.

De toetsingscommissie heeft geconcludeerd dat het niet realistisch is te verwachten dat de plannen van aanpak perfect zullen zijn voordat de Slot-RTC kan plaatsvinden. De commissie maakt daarom in haar conclusies een onderscheid tussen:

- a. punten die vóór de Slot-RTC alsnog verwerkt moeten worden in het plan van aanpak en waar dus vóór de Slot-RTC nog een toets op moet plaatsvinden; en
- b. punten die in de eerste periode na 10 10 10 verwerkt kunnen worden, en die de voortgangcommissie zal moeten toetsen.

De toetsingscommissie beschouwt de toets zoals bedoeld onder a. nog als behorende tot haar opdracht. In Bijlage II van haar rapport geeft de toetsingscommissie expliciet de punten aan die voor de Slot-RTC aangepast/aangevuld moeten zijn". Voor wat betreft Curaçao wordt slechts één punt genoemd dat nog vóór de slot-RTC door de toetsingscommissie getoetst zal moeten worden: *Sluitende afspraken van het Korps Politie Curaçao met een Nederland politiekorps over een langdurige en brede twinningrelatie.*

De andere punten waarvoor de toetsingscommissie in haar rapportage van juli 2010 de nodige aandacht vraagt zullen conform het advies van de toetsingscommissie in de eerste periode na 10 10 10 verwerkt kunnen worden, om ter toetsing voorgelegd te worden aan de in de AMvRB genoemde voortgangcommissie.

De toetsingscommissie heeft haar bevindingen aangeboden aan de Algemeen Secretaris van de Ronde Tafel Conferentie, de heer R. van Zwol die de leden van het Algemeen Presidium heeft voorgesteld op voor 31 juli 2010 akkoord te gaan met de bevindingen en voorstellen van de toetsingscommissie.

Met inachtneming van het bovenstaande hebben wij toch gemeend om reeds nu, te reageren op alle door de toetsingscommissie in haar rapport van juli 2010 opgevoerde aandachtspunten:

Doelen en tijdspad

1. *Er worden in het plan verschillende uitspraken gedaan over de doorlooptijd van het verandertraject. Op blz. 5, 6 en 7 is sprake van twee jaar. Op blz. 4 wordt uitgegaan van een doorlooptijd van drie jaar terwijl de tabel op blz. 12 eveneens de indruk wekt dat het project duurt tot in 2013. De AMvRB gaat uit van een doorlooptijd van twee jaar.*

Ten overvloede dient opgemerkt te worden dat het implementatie plan in principe drie jaar zal duren. Het KPC heeft rekening gehouden met het feit dat de AMVRB voor twee jaar is. Binnen twee jaar zullen 80 % van de processen "in place" zijn. De resterende 20% zal dan in het jaar 2013 gerealiseerd

worden. Het plan van Aanpak wordt in deze zin aangescherpt. Het KPC is van mening dat het niet verantwoord is om het korps voor een al te lange tijd in een instabiele situatie van een veranderingssituatie te houden en heeft er bewust voor gekozen om, zoals expliciet is vermeld in de aangescherpte versie van 13 juni 2010, binnen twee jaar 80% van de doelstellingen van het plan te realiseren. Met dit Plan van Aanpak kan Curaçao per 31 december 2013 beschikken over een politiekorps dat op het basale niveau is gebracht tot de cfm slotverklaring en de CRW-Politie bedoelde kwalitatief volwaardige en professionele organisatie, zodat het korps een basis heeft voor de nieuwe procesgerichte en competentie georiënteerde KPC bedrijfscultuur en –organisatie voor het beoogde professionele en volwaardige politiekorps. Daarna volgt er een proces van continue doorontwikkeling in overeenstemming met het principe van het INK-kwaliteitsmodel

2. *In lijn met de opmerkingen in het toetsingsrapport heeft de commissie aarzeling bij de snelheid waarmee het plan geïmplementeerd gaat worden (twee of drie jaar). Een aantal van de veranderingen vergt meer tijd. Dat geldt bijvoorbeeld voor het tempo van werven (de opstellers wijzen zelf op de moeilijke arbeidsmarkt in Curaçao) en opleiden evenals de snelheid waarmee bijgeschoold kan worden. Het verdient wat dit betreft aanbeveling in de prioritering en fasering een onderscheid te maken tussen de situatie die wordt bereikt na twee jaren en de doorontwikkeling na die tijd.*

Met verwijzing naar de reactie op bovengenoemde opmerking 1 van de toetsingscommissie wordt volgens een bewuste strategie gewerkt aan de opbouw van een kwalitatief volwaardige en professionele organisatie van het politiekorps voor een zo effectief en efficiënt mogelijke uitvoering van de politietaken opsporing, observatie, aanhouding en handhaving van de openbare orde. Deze opbouw voldoet aan de uitgangspunten en strategie van het door de raad van ministers geaccordeerde inrichtingsplan voor een informatiegestuurde en gebiedsgebonden politiezorg. Het aangescherpte plan van aanpak leidt, zoals reeds in het plan van aanpak van 13 juli expliciet is uiteengezet, tot een politiekorps dat op het basale niveau een solide basis heeft voor de nieuwe procesgerichte en competentie georiënteerde KPC bedrijfscultuur en –organisatie voor het beoogde professionele en volwaardige politiekorps.

Uiteraard vergt de doorlooptijd, de doorontwikkeling en de borging van de implementatie van een aantal van deze processen meer tijd, maar dat neemt niet weg dat de implementatie van elk van de processen parallel zal moeten plaats vinden. Zo zal bijvoorbeeld het werven van intake medewerkers en recherche assistenten in een snel tempo kunnen geschieden, omdat het meer van de zelfde is terwijl bij andere functies men on the job- training zal moeten krijgen (dual systeem).

In dit verband moet in herinnering gebracht worden dat in het aangescherpte plan van aanpak van 13 juli jl. expliciet is aangegeven dat het plan van aanpak gebaseerd is op een mijlpalenplan, een gefaseerde groei in formatie, een overgang van het personeel naar het nieuwe KPC conform het “convenant Doorontwikkeling KPC”, een opleidingsprogramma uitgaande van een expliciete opleidingsbehoefte, een investeringsprogramma voor gebouwen, ICT-projecten, vervoermiddelen, technische en specialistische middelen. Daarbij is zeer expliciet aangegeven wat de beoogde eind resultaten zijn voor elk van de vijf (5) parallel lopende implementatietrajecten zoals: basis politiezorg, intake& service, opsporing, bedrijfsvoering en stafkorpsleiding.

Wellicht ten overvloede worden deze hierbij nogmaals weergegeven:

Ad. BASISPOLITIEZORG

- Er zijn netwerken met buurtregisseurs.
- Er is meer surveillance en toezicht
- Er is toezicht op naleving
- Er is gericht inzet op taakaccenten
- Er is sturing door teamleiders
- Er zijn vijf (5) wijkbureaus, in plaats van acht (8)
- Veiligheidssteunpunten zijn geïntroduceerd
- De operationele ondersteuning is geherdefinieerd
- De noodhulpverleningstaken zijn uitgebreid

Ad. OPSPORING

- Er is organiek onderscheid tussen VVC, LEC en ZWACRI.
- Er wordt gedeconcentreerd gewerkt
- Er is een centrale registratie van aangiften.
- Er is een centrale veredeling van informatie (infodesk)
- Er is informatieverstrekking door de Infodesk.
- Er is een nieuwe vorm van case-screening
- Er is periodieke beoordeling en rapportage van openstaande zaak-dossiers.
- Er is een flexibele inzet voor evenwichtige werkbelasting en prioriteitstellingen.
- Er is een toegewijde inzet voor onderzoeksplanning en projectvoorbereiding.
- Er is terugkoppeling naar de infodesk.
- Er is bewaking en onderhoud van informatie en informatiemiddelen.

Ad. INTAKE & SERVICE

- Er is een centraal georganiseerde intake voor spoedhulp.
- Er zijn intakeactiviteiten decentraal met minimaal (3) loketvormen.
- Er is een digitaal loket (24/7).
- Er is een fysiek (persoonlijk) loket en een telefonisch loket (24/7 bereikbaar).
- Er is scheiding afhandeling spoedeisende gevallen en niet spoedeisende gevallen.
- Er wordt gebruik gemaakt van Bijzondere Opsporingsambtenaren (BOA's).
- Er zijn loketvormen voor intake bij andere instellingen

Ad. BEDRIJFSVOERING

- Er zijn nieuwe HRM processen
- De interne afhandeling juridische zaken is versterkt
- Er is een nieuwe financiële administratie
- De CPD ondersteuningstaken zijn overgenomen
- Enkele facilitaire diensten worden uitbesteed.
- Er is een elektronische registratie van facilitaire aanvragen.
- Er is beheersing van informatiesystemen

Ad. STAF KORPSLEIDING

- Er is een intern integriteitspreventiebeleid
- Er is bewaking managementsysteem door documentatie.
- Er is prestatie-management met doelstellingen en streefwaarden
- Er is zelfevaluatie door procesmetingen, analyses en verbeteracties.
- Er zijn interne audits van werkprocessen.
- Er zijn periodieke management reviews
- Er is eigen beleid voor criminaliteitspreventie.
- Er zijn professionele communicatiemiddelen voor criminaliteitspreventie

Inhoud

3. *In het plan van aanpak wordt niet of nauwelijks aandacht besteed aan opmerkingen uit het toetsingsrapport die de commissie als essentieel beschouwt zoals:*

- a) *een, gezien het ambitieniveau van het inrichtingsplan realistische prioritering en fasering van de veranderactiviteiten;*

Wij verwijzen naar de reactie op opmerking 1 en opmerking 2 waar uitgebreid is ingegaan op deze zelfde materie. Het KPC is van mening dat zij binnen drie jaar deze veranderingen kan doorvoeren. Er zal rekening gehouden moeten worden met de periode van nazorg en ook dat dit een continu proces zal zijn. Het zal onverantwoord en onrealistisch zijn om te zeggen dat het KPC na 5 jaar nog steeds bezig is met de implementatie van deze veranderingen.

b) - *structurele aandacht voor de integriteitsbewaking;*

Al in het aangescherpte plan van aanpak is expliciet het volgende aangegeven over de integriteitsbewaking: "Voor een dergelijk korps is integriteit een onderwerp van aanhoudende zorg. Reden dan ook waarom in het plan van aanpak is voorzien dat in het kader van de implementatie van het deeltraject "stafkorpsleiding" gewerkt moet worden aan een intern integriteitpreventiebeleid. De plannen hiervoor zijn al in ontwikkeling gebracht in een samenwerkingsproject met de gemeente Amsterdam." Voor de verdere ontwikkeling is op dit moment het punt van overweging of er binnen het korps politie een bureau voor integriteit wordt ontwikkeld of dat er een bureau integriteit wordt ontwikkeld en opgezet voor meerdere diensten van de justitiële keten. In ieder geval is in zowel het op 1 juli 2010 ingediende plan van aanpak als in het op 13 juli ingediende aangescherpte plan van aanpak expliciet en uitvoerig aandacht besteed aan de integratie waarbij men er vooralsnog van uitgegaan is om het bureau Interne Zaken uit te breiden tot een soort bureau Integriteit:

Als nieuwe taak of deelproces voor de stafafdelingen in het inrichtingsplan wordt genoemd: Op basis van eigen interne onderzoeken komen tot een duidelijk en toetsbaar intern (veiligheids) preventiebeleid voor de medewerkers van het korps ter waarborging van de integriteit binnen het korps, opgevolgd met concrete acties.

Deze nieuwe taak vormt onderdeel van het Bureau Interne Zaken van de stafkorpsleiding. In hoofdstuk 8 van het KPC-inrichtingsplan wordt de ontwikkeling van het interne integriteitsbeleid als deel van het Bureau Interne Zaken expliciet nader geduid, in termen van aantal formatieplaatsen, mijlpalen, vereisten voor de implementatie, opleidingskosten.

Beleidsmatig is integriteit een belangrijk onderdeel van de beleidsvisie van minister van justitie Magali Jacoba. De versterking van integriteit bij de beroepsuitoefening van alle medewerkers van de keten van justitiële instellingen is één van de belangrijkste voorwaarden om de beleidsmissie "*Hustisia tei p'ami, p'abo i pa nos tur!*" te kunnen realiseren.

Versterking van de integriteit betekent dat in eerste instantie het management van de justitiële instellingen toegerust moeten worden voor de uitoefening van hun integriteitstaak. Maar bovenal betekent dit dat er enerzijds een meldpunt komt voor de burgers en de justitiemedewerkers om in een vertrouwelijke sfeer vermoedens van integriteitschendingen binnen het justitiële apparaat aan te kunnen geven en dat er een organisatie komt om zowel de integriteit in de politiepraktijk te stimuleren als te handhaven.

Integriteit geldt voor elke overheidsambtenaar, maar voor de politie heeft dit een bijzonder gewicht. De politie functioneert immers op basis van een door de overheid aan hen toevertrouwde machtspositie. Dit vraagt van elke individuele politiefunctionaris een groot oordeelsvermogen om ter plekke een afweging te kunnen maken van alle rechten, belangen en wensen die er in het geding zijn. Het vraagt van elke politiefunctionaris ook de kracht om de druk van anderen te weerstaan die zijn handelen willen beïnvloeden en daarvoor niet schromen om te komen met beschuldigingen van integriteitschendingen en machtsmisbruik. Het integriteitsgehalte van het politiekorps is van belang voor de ontwikkeling bij de burger van een gevoel van veiligheid of te wel voor een beleving van "*Hustisia tei pámi, p'abo, pa nos tur!*"

Hoewel het bij een integere beroepsuitoefening gaat om het integere gedrag en om het moreel handelen van de functionaris, zijn er ook duidelijke regels, normen en standaarden voor nodig op grond waarvan gemeten kan worden of een functionaris zich integer gedraagt. Het zal daarbij primair moeten gaan om de morele oordeelsvorming en het in redelijkheid rekening houden met de rechten en belangen en wensen van alle betrokkenen.

De grootschaligheid van een politiekorps dat moet functioneren in een kleinschalige samenleving vraagt bijzondere aandacht voor de organisatie van een beleid gericht het bevorderen en faciliteren van de integere beroepsuitoefening van elke politiefunctionarissen. Deze organisatie moet gestoeld zijn op twee pilaren: het leren van integer handelen en gedragen en vooral ook het handhaven van het integer functioneren in de dagelijkse praktijk. Bij dit laatste zal het moeten gaan om het wegnemen van

verleidingen, controleren op de naleving van de regels en de oplegging van sancties bij integriteitschendingen.

In het kader van dit beleidsvoornemen heeft de minister van Justitie mevr. Magali Jacoba recentelijk van gedachten gewisseld met de heer Bas van Delden, Hoofd Bureau Integriteit van de gemeente Amsterdam, de heer Bart Hofstee Adviseur Bureau Integriteit Amsterdam en mevrouw Melinda van Alstede-Whyte directeur van het lokale DMC om de mogelijkheden voor een apart bureau integriteit KPC te exploreren. Gezamenlijk werd geconcludeerd dat een dergelijk bureau niet alleen noodzakelijk maar vooral ook op kort termijn haalbaar is. Deze visie wordt door het Eilandgebied onderschreven gezien het feit dat het Eilandgebied Curaçao in de week van 2 augustus 2010 de financieringsovereenkomst van het project Integriteit en klantgerichtheid van het programma Institutionele versterking en bestuurskracht tekende met USONA en met de Vertegenwoordiger van Nederland.

c) - samenwerking met andere politiekorpsen met betrokkenheid van Aruba;

In het aangescherpte plan van aanpak van 13 juli jl is expliciet aangegeven dat zowel het inrichtingsplan als het implementatieplan zodanig zijn ingericht dat het KPC gaat samenwerken met de andere korpsen van het Caribische deel van het Koninkrijk. De Consensus Rijkswet Politie heeft expliciet voorgeschreven op welke punten er minstens samengewerkt moet kunnen worden. In het kader van de ontwikkelingen op staatkundig gebied zijn er inmiddels ook diverse onderlinge regelingen voor invulling van de korpsen vast gesteld. Daarnaast moet de inrichting van het korps van St. Maarten en van de BES ook zodanig zijn ontwikkeld dat zij gereed zijn voor deze samenwerking. In ieder geval leidt dit plan van aanpak voor het KPC-implementatieplan ertoe dat in ieder geval het KPC voor deze samenwerking gereed is. Het is voor het KPC nog niet duidelijk hoe de andere korpsen een dergelijke samenwerking in de toekomst willen invullen. Inmiddels is op het niveau van de korpschefs het proces van overleg om tot nadere invulling van de samenwerking te komen opgestart. Voor wat betreft de samenwerking met het politiekorps Aruba dient er op gewezen te worden dat deze samenwerking reeds bestaat. Op korte termijn zullen Curaçao en Sint Maarten besprekingen met Aruba aanvangen over een nieuwe samenwerkingsrelatie tere vervanging van de Samenwerkingregeling Nederlandse Antillen. In het kader van deze besprekingen zal ook gesproken worden over een basis voor de samenwerking tussen de politiekorpsen van de landen.

d) - de noodzaak van de ontwikkeling van visie en specialistische capaciteiten om de inzet op preventie en brede veiligheidszorg voor te bereiden; Op deze punten dient het plan aangevuld te worden.

Het plan van aanpak hoeft op deze punten niet aangevuld te worden omdat in hoofdstuk 8 van zowel het op 1 juli 2010 ingediende plan van aanpak als van het op 13 juli 2010 ingediende aangescherpte versie is gesteld dat het stafbureau van het KPC zorg draagt voor het centraal beheren van onder andere het kwaliteitsmanagement en dat het stafbureau van de korpsleiding naast haar adviserende en (beleids)ondersteunende rol tevens uitvoering moet geven aan werkzaamheden op hun gebieden ten behoeve van het gehele korps. In dat verband zijn er diverse nieuwe taken of deelprocessen aan de stafafdeling toebedeeld zoals onder andere:

- Op basis van eigen interne onderzoeken komen tot een duidelijke en toetsbaar interne veiligheids) preventiebeleid voor de medewerkers van het korps ter waarborging van de integriteit binnen het korps, opgevolgd met concrete acties.
- Interne vastlegging en bewaking van het managementsysteem met beheersing van documentatie en registraties.
- Introductie van prestatie-management met intern op te stellen doelstellingen en streefwaarden.
- Geïstitutionaliseerd zelfbewaking en zelfevaluatie door objectieve procesmetingen, analyses en verbeteracties.
- Interne audits van werkprocessen.
- Periodieke beoordeling van het managementsysteem door het managementteam, conform vastgestelde richtlijnen.
- Op basis van eigen interne onderzoeken komen tot een duidelijke en toetsbaar beleid voor criminaliteitspreventie, opgevolgd met concrete acties.

- Ontwikkelen en aanwenden van professionele communicatiemiddelen voor criminaliteitspreventie
De inrichting van het KPC is zodanig opgezet dat op systematische wijze kan worden voorzien in de noodzaak van de ontwikkeling van visie en specialistische capaciteiten ten aanzien van de inzet op preventie en brede veiligheidszorg

4. *Er is niet gekozen voor een systematische en brede twinningsrelatie met een Nederlands korps, zoals met nadruk geadviseerd door de commissie. In de stukken is wel sprake van de ondersteuning door drie Nederlandse implementatiemanagers. Dat is op zichzelf een goede zaak, maar is niet voldoende waar het gaat om een brede en naar verwachting langdurige verdere kwaliteitsinvestering die gedaan moet worden in het korps. Die investering stijgt uit boven de meer technische en projectmatige implementatie van het veranderplan.*

Dit klopt niet. Het KPC heeft wel degelijk gekozen voor een twinningsrelatie en in het aangescherpte plan van aanpak van 13 juli jl hebben ze dit heel expliciet als volgt weergegeven: “Ook bestaat er bij het KPC de behoefte om een twinning-relatie aan te gaan met een politiekorps uit Nederland. Basis voor een dergelijke twinning-relatie moet zijn het formeel goedgekeurde KPC-inrichtingsplan. Daarnaast is het van essentieel belang dat deze twinning-relatie opereert op basis van wederzijds respect en het principe “steunend op eigen kracht doch met de wil elkander bij te staan”. Het is dan ook logisch dat in het kader van de implementatie van het KPC-inrichtingsplan, het initiatief voor de keuze van een twinning-partner bij het KPC ligt, waarna de twee partners in gezamenlijkheid de twinningrelatie nader uitwerken” Het KPC heeft reeds in januari 2010 aan de minister van Justitie te kennen gegeven dat zij behoefte hebben om met het KLPD een twinningsrelatie aan te gaan. Minister van justitie heeft dit verzoek doorgeleid naar Staatssecretaris Bijleveld. Op dit verzoek is nog geen antwoord ontvangen. Uit het op donderdag 5 augustus jl gevoerde overleg van de minister met Korpschef KLPD dhr. Ruud Dik, dhr. Dick Piar PG N.A., en dhr. Harm Brouwer voorzitter College van PG- Nederland, bleek dat het bedoelde verzoek via de officiële weg het KLPD nog niet heeft bereikt. De minister zal het verzoek van het KPC om een twinningsrelatie met een Nederlands korps rappelleren.

5. *Ten aanzien van de integriteitsbewaking loopt een samenwerkingsproject met de gemeente Amsterdam. Het verdient aanbeveling dit project expliciet op te nemen in het plan van aanpak met inbegrip van doelen en tussendoelen.*

Zie bovenvermeld uitgebreide antwoord geformuleerd bij opmerking 3b.

6. *In het toetsingsrapport heeft de commissie aandacht besteed aan het politieonderwijs. Opvallend is dat in het plan van aanpak voor de verbetering van de politie op geen enkele wijze een relatie wordt gelegd met het politieonderwijs. Dit zou wel moeten. Meer in het bijzonder is de vraag of het politieonderwijs kan voorzien in de opleidingsbehoefte van het korps.*

Het is de toetsingscommissie waarschijnlijk ontgaan dat in hoofdstuk 7 van het op 1 juli 2010 ingediende plan van aanpak als ook van het op 13 juli ingediende aangescherpte plan van aanpak voor het KPC inrichtingsplan expliciet wordt aangegeven dat in “dit implementatieplan de nadruk wordt gelegd op de veranderingen die het gevolg zijn van de

nieuwe inrichting. Voor de Dienst Bedrijfsvoering (DBV) zijn dat onder andere:

- Nieuwe HRM processen: Centrale sturing van de nieuwe HRM processen Werven en plaatsen, Inroosteren en inzetten van personeel, Opleiden van personeel, Evalueren en ontwikkelen van personeel en Personeelszorg.”

Verder wordt expliciet aangegeven dat deze nieuwe taken een veranderde werkwijze vergen. De nieuwe werkwijze kan slechts plaatsvinden na een interventie die aanvulling geeft op de voor de verandering benodigde kennis of vaardigheid. In een tabel wordt zelfs een overzicht gegeven van de voor de nieuwe taken benodigde training. In dit trainingsplan is nog geen rekening gehouden met de trainingsbehoeften die voortvloeien uit de analyse van de individuele competentielacunes”

Daarnaast is in de paragrafen 4.2.3. en 4.3.4., 5.2.3. en 5.3.4, 6.2.3. en 6.3.4, 7.2.3. en 7.3.4, 8.2.3. en 8.3.4 van het plan van aanpak voor elk van de processen een relatie wordt gelegd met het politieonderwijs.

Er is zelfs een “Onderlinge regeling houdende kwaliteitseisen, opleidings- en trainingsvereisten politie van Curaçao, van Sint Maarten en van Bonaire, Sint Eustatius en Saba” die in hoofdstuk 2 expliciet de aanstellingseisen gerelateerd aan opleidingseisen voorschrijft.

Daarnaast onderschrijft het KPC het in november 2009 uitgebrachte beleidsstandpunt van minister van justitie Magali Jacoba inzake het invulling geven aan de gezamenlijkheid in politieonderwijs, zodanig dat een zekere mate van uniformiteit tussen de politiekorpsen van de landen voldoende gewaarborgd is terwijl tegelijkertijd de autonomie van de landen en de daarmee gepaard gaande vrijheid om politieonderwijs naar eigen inzicht en passend bij de eigen situatie vorm te geven, voldoende in tact blijft. Dit betekent dat door niveaus en kwaliteitseisen vast te leggen, zoals o.a. is gebeurd in de onderlinge regeling, vergelijkbaarheid en daarmee uitwisselbaarheid gerealiseerd kan worden. Door niet de inhoud van opleidingen vast te leggen, blijft daarnaast eigen invulling door zowel het KPC, het KP-St.Maarten als het KP-BES mogelijk.

Risico's en maatregelen

7. *In het plan worden niet expliciet de risico's aangeduid die de uitvoering van de voornemens kunnen belemmeren en de maatregelen die genomen zullen worden om de risico's te beperken. Gezien tempo en ambitieniveau is dit wel nodig.*

In het op 13 juli jl. ingediende aangescherpte plan van aanpak wordt expliciet gesteld dat “het enige risico is dat van de realiseringsvoorwaarden de financiële dekking niet afdoende geregeld is. De enige maatregel die genomen kan worden is matching van het Plan van Aanpak aan de beschikbare financiële ruimte.” Ondertussen is deze financiële dekking zowel voor de investeringskosten als voor de structurele kosten in de bijeenkomst van de Task force Financiën van Curaçao in haar vergadering van vrijdag 6 augustus vastgesteld. In de reactie op opmerking no 8 zal dit nader uitgewerkt worden

Verantwoordelijkheid en aansturing

Financiën

8. *Het plan is voorzien van een financiële paragraaf. Niet duidelijk is echter de betaalbaarheid van de uitvoering. Volgens het plan (blz. 6) wordt de benodigde investering van ruim 15 miljoen Nafl gedekt door PVNA/USONA-geld en eigen middelen. Of echter de stijging van de jaarlijkse exploitatiekosten kunnen worden gedekt is niet duidelijk. Overigens vertoont de tekst een discrepantie c.q. onduidelijkheid ten aanzien van de omvang van die stijging (blz. 6 en 18).*

De in de eerder versie van het implementatieplan opgenomen financiële paragraaf is aangepast aan de aangebrachte wijzigingen in het plan, zoals in dit document beschreven. De beschikbare en nog beschikbaar te stellen middelen zijn nu overzichtelijk aangegeven.

De exploitatiebegroting alsmede de investeringsbegroting t/m het jaar 2013 sluit daarmee aan op het plan. In de Task Force Financiën zijn de financiële gevolgen van dit plan vastgesteld en zullen herkenbaar worden opgenomen in de (meerjaren)begroting van Curaçao voor 2011. Dit maakt het geheel voor de monitoring door het College Financieel Toezicht inzichtelijk.

Hiermee wordt dan tevens gegarandeerd dat de voor de realisatie van het plan benodigde benodigde gelden beschikbaar zijn. Een en ander uiteraard onder het voorbehoud van vaststelling van de begroting door de Staten van Curaçao.

