

Woord vooraf

Met de bestuurlijke besluitvorming om de wens van de bevolking van het eiland Sint Maarten te realiseren om een land binnen het Koninkrijk te worden, kreeg het korps politie Sint Maarten de opdracht een zelfstandig korps op te bouwen en gelijktijdig de unieke kans zich op diverse onderdelen te verbeteren en te versterken.

De afgelopen maanden zijn gebruikt om door middel van objectieve audits en gesprekken met medewerkers verbeterpunten binnen de organisatie in kaart te brengen en daarmee een goed beeld te krijgen waar ons korps nu staat.

In dit proces is leidend geweest dat zorgvuldigheid boven snelheid gaat en dat knelpunten eerst goed geanalyseerd moeten worden zodat de kern van problemen aangepakt kan worden in plaats van de symptomen.

Daarnaast is nadrukkelijk nagedacht over de koers die het KPS de komende jaren wil gaan volgen om zijn doelen te behalen.

In dit Verbeterplan worden de verbeterpunten en de koers van het KPS samengebracht. Op hoofdlijnen staat beschreven welke plannen gaan leiden tot een zelfstandig en beter functionerend politiekorps en hoe het zich gaat versterken.

Het KPS is bij de totstandkoming van dit Verbeterplan bijgestaan door mensen van binnen en buiten het korps alsook organisaties die voor ons van groot (samenwerkings-) belang zijn.

Naast het feit dat dit een zo compleet mogelijk beeld op heeft geleverd, zorgt dit voor de toekomst ook voor betrokkenheid van deze mensen en organisaties bij de uitvoering van het Verbeterplan.

Met het opleveren van het Verbeterplan is een eerste belangrijke fase afgerond maar het geeft tegelijkertijd het startsein voor de uitvoering.

Ik heb er alle vertrouwen in dat de opbouw van het zelfstandig korps en de uitvoering van het Verbeterplan het beste op gaat leveren voor het Korps Politie Sint Maarten, de collega's die binnen het korps werkzaam zijn, de ketenpartners en de samenleving van het land Sint Maarten! Een groter veiligheid `buiten` en werkplezier `binnen`

Juni 2010

P. de Witte
Korpschef Politie Sint Maarten

Inhoudsopgave

1. Inleiding	blz. 2
---------------------	---------------

Aanleiding en Opdracht.

2. Het Korps Politie Sint Maarten (KPS) in ontwikkeling	blz. 2
--	---------------

2.1. Richten.	blz. 2
----------------------	---------------

Missie en Visie van Korps Politie Sint Maarten

2.2. Inrichten en verrichten.	blz. 3
--------------------------------------	---------------

Inrichtingsplan
Kwaliteitsverbetertraject

3. Huidige stand van Zaken KPS	blz. 4
---------------------------------------	---------------

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de “foto van de organisatie”, de aangetroffen situatie op basis waarvan (met name) het Verbeterplan vorm heeft gekregen.

4. Intern gerichte organisatie thema's KPS	blz. 5
---	---------------

In hoofdstuk 4. worden de intern gerichte organisatie thema's beschreven die noodzakelijk zijn om de extern gerichte thema's, zie bijlage I, verder vorm te geven.

5. Implementeren Inrichtingsplan	blz. 7
---	---------------

Opstart en aanpak van het Inrichtingsplan de eerste 2 à 3 jaar.
Personele implementatie van het Inrichtingsplan.

Tenslotte	blz 12
------------------	---------------

Bijlage I : Programma Verbeteringen Korps Politie Sint Maarten	
---	--

1. Inleiding

1.1. Aanleiding

Het eiland Sint Maarten staat voor de uitdaging om aan te tonen dat voldoende maatregelen zijn genomen om de status van land te verkrijgen per 10-10-2010. De Rijksoverheid heeft aan het verkrijgen van deze status een aantal voorwaarden verbonden betreffende de kwaliteit van het openbaar bestuur en de politie.

1.2. Opdracht

De Politiek Stuurgroep Staatkundige Veranderingen heeft bij besluit van 1 oktober 2008 de opdracht verstrekt tot instellen van een project om onder nader genoemde voorwaarden en binnen de gestelde kaders uitvoering te geven aan de versterking en verdere professionalisering van het politiekorps Sint Maarten. .

Deze opdracht omvat naast het opstellen van een contourennota, een inrichtingsplan en een implementatieplan tevens een traject dat zich richt op het versterken van **leiderschap, het vergroten van de capaciteit en kwaliteit van de organisatie met daarbij bijzondere aandacht voor integriteit, communicatie, personeelszorg, vakmanschap en professionaliteit**, om daarmee de kwaliteitsverbetering ook daadwerkelijk te borgen.

De Toetsingscommissie heeft inmiddels onderzoek gedaan en haar eerste bevindingen vastgelegd in een rapport. Er is o.a. gekeken naar de aangetroffen situatie op Sint Maarten daar waar het de politieorganisatie betreft. De commissie heeft een aantal duidelijke aandachtspunten en verbeterthema's geformuleerd. Het nu voorliggende Verbeterplan maakt inzichtelijk op welke wijze invulling wordt gegeven aan dit deel van de opdracht en op welke wijze de politie van Sint Maarten denkt invulling te geven aan de geschetste verbeterpunten.

2. Het KPS in ontwikkeling

2.1. Richten.

Missie en Visie van Korps Politie Sint Maarten (KPS)

2.1.1. Missie

Het begrip missie heeft betrekking op de primaire functie, het bestaansrecht van de organisatie. Dit betekent voor het korps Sint Maarten dat door het politiekorps wordt bijgedragen aan de veiligheid en leefbaarheid van de mensen die op het eiland Sint Maarten wonen, werken of als toerist verblijven.

De medewerkers van het Korps Sint Maarten zijn "Waakzaam en dienstbaar, daadkrachtig en professioneel".

2.1.2. Visie

De verwachtingen en wensen van de burgers van het eiland Sint Maarten en de eisen die zij dientengevolge aan het politieoptreden stellen, veranderen voortdurend en daarmee ook de rol en positie van de politie in de samenleving. Het takenpakket van de

politie is de afgelopen jaren dermate gegroeid dat herbezinning op de taken noodzakelijk is gebleken om kwalitatief goede politiezorg te kunnen garanderen. Hierbij hoort ook dat de politie taken afstoot die niet tot de kerntaken behoren. Deze ontwikkeling hangt nauw samen met het inzicht dat veiligheidszorg een primaire verantwoordelijkheid is van lokale overheden (gezamenlijk). Integraal veiligheidsbeleid krijgt meer en meer gestalte door spreiding van taken en verantwoordelijkheden over bestuur, politie en openbaar ministerie. Het doel is om door gezamenlijke inspanning het veiligheidsniveau in wijken en buurten te verhogen.

De politie zal voor een optimale bijdrage aan de integrale aanpak aansluiting zoeken bij lokale veiligheidsvraagstukken. De rol van de politie zal geleidelijk vorm krijgen in de wijkpolitie. Kern van deze wijkpolitie is een gestructureerde aanpak van problemen en achterliggende oorzaken, in nauwe samenspraak met andere instanties. Een dergelijke aanpak wordt mogelijk door een goede informatiepositie op te bouwen en te onderhouden en te zorgen voor herkenbaarheid en aanspreekbaarheid: dus dicht bij de burger en kennen en gekend worden.

2.2. Inrichten en Verrichten

Het Verbeterplan van het (nieuwe) politiekorps Sint Maarten kent twee hoofdstromen.

- a. de inrichting op basis van het Inrichtingsplan (zie 2.2.1);
- b. het kwaliteitsverbetertraject (zie 2.2.2)

2.2.1. Inrichtingsplan

Er is een Inrichtingsplan Korps Sint Maarten. Dit IP is in het stadium van goedkeuring door de Politieke Stuurgroep. Het Inrichtingsplan beschrijft nauwkeurig de structuur van de nieuwe procesgeoriënteerde organisatie van het nieuwe korps en heeft een (geschatte) doorlooptermijn van (ongeveer) 7 jaar.

2.2.2. Kwaliteitsverbetertraject

Duidelijk aanwezig is het besef dat het korps en zijn medewerkers in de afgelopen jaren vele veranderingen hebben meegemaakt die niet altijd zijn afgemaakt of niet tot de gewenste resultaten hebben geleid. Het KPS heeft het voornemen om zich de komende jaren op alle terreinen voortdurend te verbeteren: een lerende organisatie die zich kenmerkt door betrokkenheid, nieuwsgierigheid en belangstelling, het opzoeken van nieuwe kennis en het delen van ervaringen en kennis met collega's en burgers.

Het Programma Verbeteringen Korps Politie Sint Maarten (PVKPS), zie bijlage I, geeft vorm en inhoud aan het totale kwaliteitsverbetertraject. Gekozen is voor programma-aanpak met een aantal interne en externe thema's en projecten. Dit PVKPS heeft een kortere doorlooptijd, 2 à 3 jaar, met als uiteindelijk doel het geheel "going concern" over te dragen aan de staande organisatie. Duurzaamheid staat daarbij centraal. We gaan niet voor kortstondige effecten maar voor daadwerkelijke verandering op lange termijn.

Het PVKPS is als bijlage I bijgevoegd.

3. Huidige stand van Zaken KPS

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de “foto van de organisatie”, de aangetroffen situatie op basis waarvan (met name) het Verbeterplan vorm heeft gekregen.

Organisatie

Het algemene beeld dat naar voren komt is dat het KPS intern en extern te kampen heeft met een slecht imago (van binnen naar buiten) en een slechte reputatie (van buiten naar binnen). De blik van het KPS was de afgelopen jaren sterk naar binnen gericht wat tot gevolg had dat de politieorganisatie losgeraakt is van haar omgeving en op belangrijke punten ook van bestuur en gezag.

Binnen het KPS zelf wordt slecht gecommuniceerd. Externe communicatie wordt te weinig als strategisch middel gebruikt. De sturing van het KPS wordt niet als eenduidig ervaren. Er is in leiderschap niet of nauwelijks geïnvesteerd binnen het KPS. Het zelfde geldt voor opleidingen.

Er is geen eenheid van beleid en er is een gebrek aan managementinformatie op basis waarvan de koers bepaald kan worden. Het KPS ondervindt daar extern de gevolgen van in de vorm van het rondgaan van negatieve beelden in de rechtshandavingketen. Operationele informatie wordt binnen het KPS niet samengebracht en benut; dit is cruciaal want hierdoor kunnen middelen niet effectief en efficiënt ingezet worden.

Binnen het KPS heerst een cultuur waarin men elkaar niet durft aan te spreken op ongewenst gedrag. Dit geldt zowel voor leidinggevendenden als medewerkers.

Op ieder niveau van de organisatie heerst een gebrek aan resultaatverantwoordelijkheid.

Het KPS heeft behoefte aan een *upgrading* van middelen om zijn taak naar behoren te kunnen uitvoeren. Hierbij kan gedacht worden aan, onder andere, communicatieapparatuur en andere middelen voor de uitvoering van de taken.

Justitiële taak

De knelpunten van de justitiële taak van het OM en KPS hebben betrekking op:

- de kwaliteit van processen-verbaal: deze worden vaak onvolledig en niet tijdig ingediend. Mede hierdoor stopt het vervolgetraject waardoor zaken geseponeerd moeten worden;
- het ontbreken van zicht op het totaal aantal zaken: processen-verbaal zijn te veel in beheer bij individuele verbalisanten. Er kan daardoor geen case-screening / prioriteitsstelling worden toegepast en geen voortgangscontrole worden uitgeoefend;
- onvoldoende communicatie tussen rechercheafdelingen van het KPS en OM;
- discrepantie tussen de aanwezige deskundigheid binnen de specifieke

- afdelingen van het KPS en de verwachtingen daaromtrent van leden van het OM;
- onvoldoende eenduidigheid op enkele beleidsterreinen in de aanpak van criminaliteit;
- verdachten blijven te lang in politiecellen.
- onvoldoende duidelijkheid over de afdoening van processen-verbaal door het OM.

Beheer en financiën

De begrotingscyclus wordt in- en extern onvoldoende serieus genomen. De korpschef heeft een zeer beperkt mandaat c.q. financiële verantwoordelijkheid waardoor hij onvoldoende mogelijkheid heeft om te sturen. Er is geen of onvoldoende managementinformatie op basis waarvan binnen de beperkte kaders gestuurd kan worden op het beheer van de politieorganisatie. De bedrijfsvoering van het KPS is ondanks een ingang gezette verbeteringsslag nog niet op orde, wat knelpunten in de organisatie veroorzaakt.

Personeel & Organisatie

Medewerkers vormen het kapitaal van elke organisatie, echter door gebrek aan personeelsinstrumenten, richtlijnen en eenduidige toepassingsregels m.b.t. wet- en regelgeving krijgen zij niet de nodige aandacht. Investeren in goed, duidelijk en transparant personeelsbeleid is noodzakelijk, onder meer op het terrein van uitvoeren van functionerings- en beoordelingsgesprekken, beroepsvaardigheden, opleidingen, loopbaan, personeelszorg en personeelsmanagementinformatie. Het KPS is sterk onderbezet, wat uiteraard grote consequenties heeft voor het functioneren van het KPS. Dit is een knelpunt dat met prioriteit aangepakt dient te worden.

4. Intern gerichte organisatie thema's KPS

Enkele intern gerichte organisatie thema's die noodzakelijk zijn om de extern gerichte thema's, zoals onder andere beschreven in Bijlage I, verder vorm te geven, worden nader gedefinieerd en beschreven

• Professionaliteit

Professionaliteit binnen de politie behelst, naast uiteraard deskundigheid / vaardigheid / attitude als politiefunctionaris, onder andere de onderwerpen integriteit, betrouwbaarheid en dienstbaarheid.

Het KPS wil een politieorganisatie zijn waar medewerkers trots op kunnen zijn en waar zij met plezier werken. De maatschappij op Sint Maarten moet in het KPS een betrouwbare en integere politieorganisatie herkennen, die op haar taak berekend is. Voor de bevolking wil het KPS klantvriendelijk zijn en geen drempel opwerpen in het contact met die burger. Hierbij moeten de verwachtingen van de burgers in balans zijn met de middelen en financiën die aan het korps ter beschikking worden gesteld.

Het KPS streeft deze professionaliteit na aan de hand van de volgende aspecten:
Sturing, Leiderschap, Integriteit en Communicatie.

Sturing

Het management van het KPS wil sturen op hoofdlijnen waarbij korpskaders worden vastgesteld met voldoende ruimte voor leidinggevers voor eigen inbreng binnen de 'couleur locale'. Deze aansturing geschiedt op basis van integraal management. Er wordt een helder beleid uitgedragen waarmee het KPS consequent, consistent, voorspelbaar, transparant en eenduidig optreedt. Sturing richt zich op ieder korpslid met inachtneming van diens eigen functionele verantwoordelijkheid.

Het KPS-management wil sturen op de bevordering van onderlinge verbindingen in werkprocessen en het behalen van resultaten. (Bij-)sturen wordt gedaan op basis van deugdelijke managementinformatie. Sturing en resultaatverantwoordelijkheid vindt plaats in elke laag van de politieorganisatie.

Leiderschap

Het KPS heeft leiderschap met durf en moed voor ogen. Leiderschap moet een hoge mate van legitimiteit genieten waarbij men loyaal is aan het algehele belang van het korps. Leiderschap wordt ondersteund en gesteund door vertrouwen, korpsbreed en korpsdiep. De rol van leidinggevers moet op een zichtbare, betrokken en sociaal vaardige wijze worden ingevuld.

Leidinggevende posities worden op een transparante manier ingevuld met als uitgangspunt de juiste man/vrouw op de juiste plaats op het juiste moment.

Medewerkers in leidinggevende posities geven in houding en gedrag zelf het goede voorbeeld, spreken medewerkers aan op normafwijkend gedrag en sporen anderen aan hetzelfde te doen. Binnen het KPS wordt gestuurd op resultaatverantwoordelijkheid, leidinggevers worden hieraan gehouden, zien hier mede op toe en dragen dit uit.

Integriteit

Het korps en zijn medewerkers willen uitstralen een integere organisatie te zijn. Integriteit zal een belangrijk thema zijn in het Verbeterplan. Hierbij kan worden gedacht aan de onderwerpen:

- aanwijzen van vertrouwensfuncties;
- opstellen en implementeren van een gedragscode;
- bewustwording van integriteit;
- screening;
- integriteitsbeleid;
- procedures, regelingen en integrale veiligheid.

Ter bevordering van de integriteit van de organisatie zal het Bureau Interne Zaken worden versterkt.

In het kader van de preventieve activiteiten dient de medewerkers van het KPS voortdurende scholing en voorlichting aangeboden te worden op het gebied van integriteit.

Communicatie

Het KPS wil een helder, transparant en eenduidig communicatiebeleid voeren. Intern houdt dat in dat werkoverleg verder geborgd moet worden en inhoudelijk ontwikkeld. Georganiseerde inspraak van medewerkers wordt gestimuleerd. Communicatie binnen het KPS geschiedt, indien van toepassing, op basis van hoor en wederhoor.

Extern wil het KPS zijn resultaten uitdragen waarbij uitgelegd wordt wat het KPS doet maar ook wat het KPS niet doet.

Naar het Bestuur wil het KPS een open communicatie hebben over de politieke taken als openbare orde en handhaving. De communicatielijn zoals die nu bestaat naar de Gezaghebber moet doorontwikkeld worden naar de nieuwe Bestuursvorm.

5. Implementeren Inrichtingsplan

5.1. Startinrichtingsplan:

Hét Inrichtingsplan vormt het punt op de horizon waar we binnen een periode van 5 à 7 jaar naartoe willen en zullen moeten groeien. Zoals al eerder opgemerkt zijn factoren als de arbeidsmarktsituatie, het absorptievermogen van het korps en de financiële situatie van belang of de groei waargemaakt kan worden en binnen welke tijdsspanne.

Duidelijk is dat het korps momenteel ver beneden haar minimale sterkte zit. Om sterkte (bezetting/capaciteit) en formatie (functies/aantal fte per functie) harmonieus in balans met elkaar te brengen is in kaart gebracht welke minimale formatie we per direct (!) nodig hebben om tenminste enigszins verantwoord en behoorlijk aan onze basistaken te kunnen voldoen. De personeelsvoorziening op korte termijn zal daarop, op dat Start-IP, gericht moeten zijn, maar ook op de realisering van de minimum sterkte in het 1^e tot en met het 3^e jaar, zoals gesteld in de betreffende AMvRB.

Het gaat met name om zes aandachtsvelden, t.w.:

- A. Noodhulp/handhaving;
- B. Opsporing;
- C. Informatievoorziening;
- D. Intake;
- E. GVA;
- F. Korpsleiding.

Ad. A. Noodhulp / Handhaving, voor zover uitgevoerd door de BPZ:

Het O-Tolerance-team uitbreiden naar 24/7 met 2 eenheden van elk 2 medewerkers. Zij doen de Noodhulp en in de periode tussen meldingen (+afhandeling) handhavingswerkzaamheden (informatiegestuurd/preventief).

Meldkamer: 24/7-bezetting:	24 fte
Wachtcommandant: aansturen van de ploegen en de meldkamer:	10 fte
Verkeer:	6 fte
Wijkpolitie: met 4 wijken starten en in elke subwijk een wijkagent:	5 fte
Aansturing door 1 wijkteamchef en 3 teamleiders:	4 fte
Biketeam: toevoegen 2 fte t.b.v. aansturing/coördinatie:	4 fte
	2 fte

Totaal benodigde minimale capaciteit:	55 fte.
--	----------------

Conclusie m.b.t. de BPZ:

We beschikken over 53 medewerkers bij de BPZ + 7 aspiranten die over 3 maanden binnenkomen: dus zitten we 5 fte boven de minimale sterkte.

Ad. B. Opsporing:

Opsporing heeft op dit moment een capaciteit van 31 fte's, onderverdeeld in:

- Algemene recherche 16
- Fraude 2
- VedoMi 3
- TOHD 4
- Attrako 4
- Uitgeleend RST 2

Naar de mening van het MT(+) zou de minimale bezetting moeten bestaan uit:

Incidentgerichte Opsporing:

- | | | |
|---------------------|---------------|----------|
| • Opvang / aangifte | 18 + 1 teaml. | = 19 fte |
| • Attrako | 4 + 1 (KMar) | = 4 |
| • JZZ | 4 + 1 teaml. | = 5 |
| • TOHD | 4 | = 4 |

Probleemgerichte Opsporing:

- | | | |
|------------------|--------------|-----|
| • VedoMi | 4 + 1 teaml. | = 5 |
| • Fraude | 3 | = 3 |
| • ZwaCri | 5 + 1 teaml. | = 6 |
| • Dig. Opsporing | 2 | = 2 |
| • Fin. Opsporing | 2 | = 2 |
| • Immigr. Crim. | 4 | = 4 |

RST:

- | | | |
|--------------------------|---|-----|
| • Leveringsverplichting: | 8 | = 8 |
|--------------------------|---|-----|

Totaal benodigde minimale capaciteit:	= 62 fte
--	-----------------

Conclusie m.b.t. Opsporing:

We beschikken over 31 medewerkers bij Opsporing: dus komen we 31 fte tekort.

Ad. C. Informatievoorziening door InfoDesk / CID.

De InfoDesk / CID heeft op dit moment een capaciteit van 10 fte, waaronder 1 waarnemend Chef.

De InfoDesk heeft op dit moment een capaciteit van 5 fte, onderverdeeld in:

- Teamleider; 1
- Medewerker; 2
- KMar; 1
- RST; 1

De CID heeft op dit moment een capaciteit van 5 fte, onderverdeeld in:

- Wnd Chef; 1
- Runner; 3
- Analist; 1

Een (1) runner is te werk gesteld als ICT'er.

Op dit moment volgt een (1) runner de opleiding tot analist. Het aantal analisten komt hiermee op 2, zoals voorgesteld in het Inrichtingsplan.

Er is op dit moment, per direct, behoefte aan twee extra runners.

Totaal benodigde minimale capaciteit is 12 fte.

Conclusie m.b.t. Infodesk/CID:

We beschikken over 10 medewerkers bij Infodesk/CID: dus komen we 2 fte tekort.

Ad. D. Intake.

Voor het doen van aangifte wordt door de surveillancedienst verwezen naar het bureau Philipsburg. Burgers die aangifte wensen te doen komen ook op eigen initiatief naar het bureau voor aangifte. Aangiften worden of op locatie of op het bureau opgenomen door rechercheurs. Aangiften vormen dus een permanente inbreuk op het dagelijkse werk van de rechercheurs.

Omwillen van de afstanden, de bereikbaarheid en klantvriendelijkheid wordt voorgesteld om de mogelijkheid tot aangifte op twee locaties te organiseren; Philipsburg en Simpson Bay. Om de rechercheurs te ontlasten wordt voorgesteld om aangiften te laten opnemen door daartoe opgeleide Intake medewerk(st)ers. Hierbij wordt in de opstart gedacht aan twee medewerk(st)ers in een dagdiestrooster (tussen 08 en 17 uur) op de beide locaties.

Totale benodigde startcapaciteit is 4 fte medewerk(st)ers Intake.

Ad. E. GVA.

Ten behoeve van de arrestantenverzorging op twee locaties; bureau Philipsburg en het Grenshospitium, de parketpolitietaken en het doen van betekeningen en executeren van vonnissen zijn in totaal 34 fte noodzakelijk.

De totaal benodigde startcapaciteit is 34 fte medewerker arrestantenverzorging

Ad. F. Korpsleiding.

Er is dringend behoefte aan:

- 1 Chef Stafbureau;
- 2 BIZ;
- 1 Communicatie;
- 1 Jurist;
- 1 HRM adviseur.

<i>De benodigde capaciteit is 6 fte.</i>
--

Conclusies.

1. Het inrichtingsplan van het korps is 390 fte.
2. De bezetting van het korps op 10-10-2010 is 182 fte.
3. De minimale sterkte van het korps om adequaat de politietaak uit te voeren bedraagt 254 fte.
4. Ten opzichte van de startsterkte van 182 fte moet het korps in 2011 minimaal 72 fte feitelijk groeien.
5. Omdat Opsporing zwaar onderbezet is zal instroom vanuit de BPZ naar Opsporing onvermijdelijk zijn. Derhalve is voor de groei van 72 fte het noodzakelijk dat daarin 32 executieve politieagenten zitten.
6. Daarnaast is het korps de komende 3 jaren gehouden aan de afspraak te kunnen voldoen aan de minimum sterkte zoals bepaald in de AMvRB. Uitgangspunt hierbij is de uiteindelijke sterkte in het Inrichtingsplan; 390 fte:
 - a. In 2011; 60% (van 390 fte) staat gelijk aan 234 fte;
 - b. In 2012; 65% (van 390 fte) staat gelijk aan 253,5 fte;
 - c. In 2013; 75% (van 390 fte) staat gelijk aan 292,5 fte.

Advies.

1. Ten einde de BPZ te ontlasten en het in 2010 op te leveren Grenshospitium te kunnen bemensen, het werven van arrestantenverzorgers waarvan een deel de potentie heeft om door te groeien naar surveillant, agent e.v.
2. De administratieve functies werven en selecteren omdat dit mede de bedrijfsvoering en de Staf versterkt;
3. Werven van executieve politieambtenaren ten behoeve van horizontale instroom in de rang van hoofdagenten en brigadiers;
4. Maximale instroom aspiranten werven;
5. Gesteld dat de maximale wervingsinspanning leidt tot het gewenste resultaat dan nog komen we 20 executieve politiemensen tekort om de minimaal benodigde operationele sterkte te realiseren. Om in 2011 tm 2013 voldoende executieve politiecapaciteit te hebben is het noodzakelijk dat er 20fte bijstand wordt aangevraagd, waarna het korps in 2014 zelf in staat is de politietaak verantwoord uit te voeren.

6. Opsporing is het zwaarst onderbezet. De wijze waarop we de versterking willen realiseren is:
 - a. doorstromen van 15 medewerkers BPZ naar Opsporing;
 - b. aanvulling van 5 medewerkers vanuit de bijstand.
7. Deze versterking van de Opsporing trekt een wissel op de BPZ die daarbij onder de minimale grens komt. Derhalve 15 fte van de bijstand binnen BPZ te plaatsen. (blauw op straat).
8. Huidige niveau bijstand Koninklijke Marechaussee bij Grensbewaking en Opsporing handhaven.

Bovenstaand vergt dat het korps een heel zware wervingsinspanning moet leveren om de groei te realiseren. Hiervoor zullen extra middelen moeten worden ingezet. Dit legt een groot beslag op de capaciteit en kwaliteit van HRM. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat de arbeidsmarkt beperkt is en dat er de komende 3 jaar nog veel externe factoren kunnen optreden, die de realisatie negatief kunnen beïnvloeden. Zo zijn de mogelijkheden van horizontale instroom vooralsnog onbekend.

De aanpak en de prognose van deze (bestuurlijke) groei en het daarvoor benodigde budget is separaat beschreven in het document "Financiering en fasering inrichting korps Sint Maarten" dd. 20 juni 2010. Dit document wordt als bijlage bijgevoegd.

5.2. Personele implementatie van het inrichtingsplan (IP)

Per 10 oktober 2010 zal de overgang van het Korps Politie Sint Maarten, Saba en Sint Eustatius (KPSSS) naar het Korps Politie Sint Maarten (KPS) van het land Sint Maarten een feit zijn.

5.2.1. De ontmanteling van het KPSSS

De Nederlandse Antillen, Nederland en de toekomstige landen Curaçao en Sint Maarten hebben afgesproken dat het personeel in dienst van de Nederlandse Antillen per xx xxxx 2007 in principe zal overgaan naar het land dan wel de BES -standplaats per xx xxxx 2007.

De ontmanteling van het KPSSS zal er als volgt uitzien:

- a. De medewerkers van het KPSSS die op Saba en Sint Eustatius hun standplaats hebben zullen overgaan naar de BES. Het gaat hier om xx aantal formatieplaatsen;
- b. De medewerkers van het KPSSS die gedetacheerd zijn op Saba en Sint Eustatius zullen overgaan naar het KPS. Het betreft vier medewerkers waarvan de detachering naar Saba/Sint Eustatius per 10 oktober 2010 beëindigd zal worden;
- c. De medewerkers die belast zijn met de administratieve werkzaamheden in het kader van de vergunningverlening op grond van de Landsverordening Toelating en Uitzetting zullen per de transitiedatum overgaan naar de Nieuwe Toelatingsorganisatie (NTO) van Sint Maarten, tenzij zij opteren om over te gaan naar het KPS. Der verwachting is dat xx aantal medewerkers naar de NTO zullen overgaan;
- d. Bij de overgang zal het land Sint Maarten formeel een eigen landsrecherche in het leven roepen, waarvoor reeds nu de voorbereidingswerkzaamheden plaatsvinden. Naar verwachting zullen vooralsnog vijf KPSSS-medewerkers overgaan naar de landsrecherche.

Per saldo zal het KPSSS overgaan naar het KPS met een bezetting van xx aantal medewerkers. Daarbij dient steeds rekening gehouden te worden met het gegeven dat ambtenaren in dienst van de Nederlandse Antillen die op Curaçao geboren zijn en ooit overgeplaatst werden naar het KPSSS, gedurende xx periode kunnen opteren om terug te keren naar Curaçao.

5.2.2. De personele overgang

Het streven is om per 10 oktober 2010 het functiehuis met alle functies beschreven en gewaardeerd klaar te hebben. Dat betekent dat de komende maanden extra energie zal worden gestopt in het bouwen van het functiehuis en de daarbij behorende functiewaarderingen.

Vervolgens kan vanaf 10 oktober 2010 begonnen worden met de inpassing van het personeel in de nieuwe functies bij het KPS. Daarbij zijn twee fasen te onderscheiden:

- a. Plaatsing van het personeel in het KPS van Sint Maarten en;
- b. Inpassing van het geplaatste personeel in nieuwe functies.

Per 10 oktober 2010 zullen alle personeelsleden van het KPSSS tijdelijk in generiek beschreven functie-groepen geplaatst worden bij het KPS met behoud van hun rechtspositie tot het moment van plaatsing. Het personeel ontvangt daartoe voor 10 oktober 2010 een plaatsingsbrief conform de afspraken die gemaakt worden en het sociaal statuut.

Binnen één jaar na 10 oktober 2010 wordt het bij het KPS geplaatste personeel ingepast in de nieuwe functies. Daarbij zullen de daarvoor in aanmerking komende functies bemenst worden door middel van optie-rondes dan wel voor sollicitatie opengesteld worden.

Tenslotte:

Het korps heeft de laatste jaren onder moeilijke omstandigheden moeten functioneren. Het Plan van Aanpak en het daarbij behorende Verbeterplan en het Programma Verbeteringen KPS vergt opnieuw veel inzet en aandacht van het korps, het Bestuur, het OM en ketenpartners. Ook van de individuele medewerkers werd en wordt veel gevraagd. Zij moeten naast de normale taken tijd en energie vrijmaken voor opleiding/ontwikkeling en de flexibiliteit opbrengen om te wennen aan en te leren werken met nieuwe werkwijzen en andere structuren. Zoals zo vaak geldt ook hier: tijdens de verbouwing gaat de verkoop gewoon door.

We willen dan ook het nodige terugdoen: aandacht geven, personele zorg bieden, opleidingen en vaardighedentraining organiseren, loopbaanbeleid ontwikkelen, ziektebegeleiding geven, voorzien in maatschappelijk werk, investeren in kwaliteit en zorgen voor een goed leidinggevend kader.

Als het “binnen” goed voelt, straalt dat uit naar “buiten”, naar de (individuele) burger. En daar doen we het voor!

Bijlage I: Programma Verbeteringen Korps Politie Sint Maarten.