- concept-

INRICHTINGSPLAN NATIONALE POLITIE

Status: **CONCEPT**
Datum: **25 juni 2012**
Versie: **1.3**

Inhoudsopgave

0. FACTSHEET 4

1. INLEIDING 11

EÉN POLITIE: WAAKZAAM EN DIENSTBAAR

1.1 INLEIDING 11
1.2 VOORGESCHIEDENIS EN PROBLEEMANALYSE 12
1.3 PROGRAMMA NATIONALE POLITIE 12
1.4 INRICHTINGSPLAN 14
1.5 GEZAMENLIJK ONTWIKKELEN 15
1.6 AANSLUITING BIJ LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN 17
1.7 OPBOUW EN LEESWIJZER 19

2. DE POLITIE EIND 2017 20

DE AMBITIE VAN DE NATIONALE POLITIE

2.1 INLEIDING 20
2.2 NAAR EEN NIEUWE POLITIEORGANISATIE 20
2.3 VAN AMBITIE NAAR EINDSITUATIE 21
2.4 CULTUUR, GEDRAG EN LEIDERSCHAP 23

3. POSITIONERING EN SAMENWERKING 26

STERKER DOOR ALLIANTIES

3.1 INLEIDING 26
3.2 UITGANGSPUNTEN: LOKALE VERANKERING EN SAMENWERKING 26
3.3 GEMEENTE 27
3.4 BURGER 27
3.5 VEILIGHEIDSHUIS 28
3.6 REGIONAAL / LANDELIJK INFORMATIE- EN EXPERTISECENTRUM 29
3.7 VEILIGHEIDSREGIO 29
3.8 INTERNATIONALE SAMENWERKING 30
3.9 POLITIEACADEMIE 31
3.10 KONINKLIJKE MARECHAUSSEE 31

4. INRICHTING NATIONALE POLITIE 33

ANDERS EN EENDUIDIG GEORGANISEERD

4.1 INLEIDING 33
4.2 MENSEN MAKEN HET VERSCHIL 33
4.3 INRICHTINGSKADERS 34
4.4 TOEDELEN FORMATIE 42
4.5 ORGANISATIEOPBOUW NATIONALE POLITIE 46
4.6 STRATEGISCHE THEMA'S VERTAALD NAAR DE INRICHTING 47
4.7 PROCESSEN, KWALITEITSVERBETERING EN INNOVATIE 61

5. INRICHTING STURING NATIONALE POLITIE 66

RESULTAAT CENTRAAL

5.1 INLEIDING 66
5.2 STURING OP DE POLITIE 66
5.2.1 Sturing door gezag op regionale eenheden 67
5.2.2 Sturing door gezag op landelijke eenheid 70
5.2.3 Sturing door minister van Veiligheid en Justitie 71
5.2.4 Sturing door de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid 75
5.2.5 Sturing door minister voor Immigratie, Integratie en Asiel op politiële vreemdelingentaak 76
5.2.6 Sturing door minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op taken Wet op Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 76
5.3 STURING BINNEN DE POLITIE 77
5.3.1 Interne sturing 77
5.3.2 Op- en afschalen 86
5.4 INTEGRAAL SAMENWERKEN AAN VEILIGHEID 88
5.4.1 Driehoeken 88
5.4.2 (Integrale) Stuurploegen 89
5.4.3 Informatievoorziening 89
5.4.4 Speelveldmodel 90

6 INRICHTING KORPSLEIDING, KORPSSTAF EN CIO-OFFICE 91

NATIONAAL AANGESTUURD: ÉÉN KORPS

6.1 INLEIDING 91
6.2 ORGANISATIESTRUCTUUR KORPSLEIDING 91
6.3 ORGANISATIESTRUCTUUR KORPSSTAF 92
6.4 KERNTAKEN EN INRICHTING KORPSSTAF 93
6.5 ORGANISATIESTRUCTUUR CIO-OFFICE 103
6.6 KERNTAKEN EN INRICHTING CIO-OFFICE 103
6.7 SAMENWERKING KORPSSTAF, STAVEN EENHEDEN, PDC EN CIO-OFFICE 106

7 INRICHTING REGIONALE EENHEDEN 107

LOKAAL VERANKERD, ROBUUST EN SLAGVAARDIG

7.1 INLEIDING 107
7.2 ORGANISATIESTRUCTUUR 107
7.3 KERNTAKEN EN INRICHTING DIENSTEN 108
7.3.1 Districten en Basisteams 108
7.3.2 Dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC) 111
7.3.3 Dienst Regionale Recherche (DRR) 113
7.3.4 Dienst Regionale Informatieorganisatie (DRIO) 123
7.3.5 Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS) 130
7.3.6 Dienst Bedrijfsvoering regionale eenheid (DBV RE) 140
7.3.7 Staf regionale eenheid (Staf RE) 142
7.4 SAMENWERKING TUSSEN DE REGIONALE DIENSTEN 146

8 INRICHTING LANDELIJKE EENHEID 147

EXPERTISE EN INTELLIGENCE GEBUNDELD

8.1 INLEIDING 147
8.2 ORGANISATIESTRUCTUUR 147
8.3 KERNTAKEN EN INRICHTING DIENSTEN 148
8.3.1 Dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC) 148
8.3.2 Dienst Landelijke Recherche (DLR) 153
8.3.3 Dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO) 160
8.3.4 Dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS) 172
8.3.5 Dienst Infrastructuur 180
8.3.6 Dienst Bewaken en Beveiligen (DB&B) 186
8.3.7 Dienst Speciale Interventies (DSI) 190
8.3.8 Dienst Bedrijfsvoering landelijke eenheid (DBV LE) 194
8.3.9 Staf landelijke eenheid (Staf LE) 195
8.4 SAMENWERKING TUSSEN REGIONALE EENHEDEN EN LANDELIJKE EENHEID 196

9 INRICHTING BEDRIJFSVOERING 197

DE OPERATIE ONDERSTEUND

9.1 INLEIDING 197
9.2 SAMENWERKING TUSSEN OPERATIE EN BEDRIJFSVOERING EN BINNEN BEDRIJFSVOERING 197
9.3 BEDRIJFSVOERINGSPROCESSEN 202
9.4 ORGANISATIESTRUCTUUR PDC 204
9.5 KERNTAKEN EN INRICHTING DIENSTEN 206
9.5.1 Dienst Human Resource Management (HRM) 207
9.5.2 Dienst Facility Management (FM) 223
9.5.3 Dienst Financiën (FIN) 241
9.5.4 Dienst Informatiemanagement (IM) 248
9.5.5 Dienst ICT (ICT) 252
9.5.6 Dienst Communicatie (COM) 262

10 MEDEWERKERPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP 267

SAMEN MET MEDEWERKERS

10.1 INLEIDING 267
10.2 MEDEWERKERPARTICIPATIE 267
10.3 MEDEZEGGENSCHAP 268

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 LIJST VAN GEHANTEERDE AFKORTINGEN
BIJLAGE 2 FIGUREN INRICHTINGSPLAN
BIJLAGE 3 KAARTEN REGIONALE EENHEDEN
BIJLAGE 4 INDELING IN DISTRICTEN EN BASISTEAMS OUD VERSUS NIEUW
BIJLAGE 5 REFERENTIEMODEL BEDRIJFSPROCESSEN POLITIE (RBP)
BIJLAGE 6 REFERENTIEKAART BEDRIJFSVOERING
BIJLAGE 7 PLAATS UITVOERING BEDRIJFSVOERINGSPROCESSEN
BIJLAGE 8 VASTGESTELDE NOTITIE INTENSIVERING SAMENWERKING NATIONALE POLITIE EN KMAR

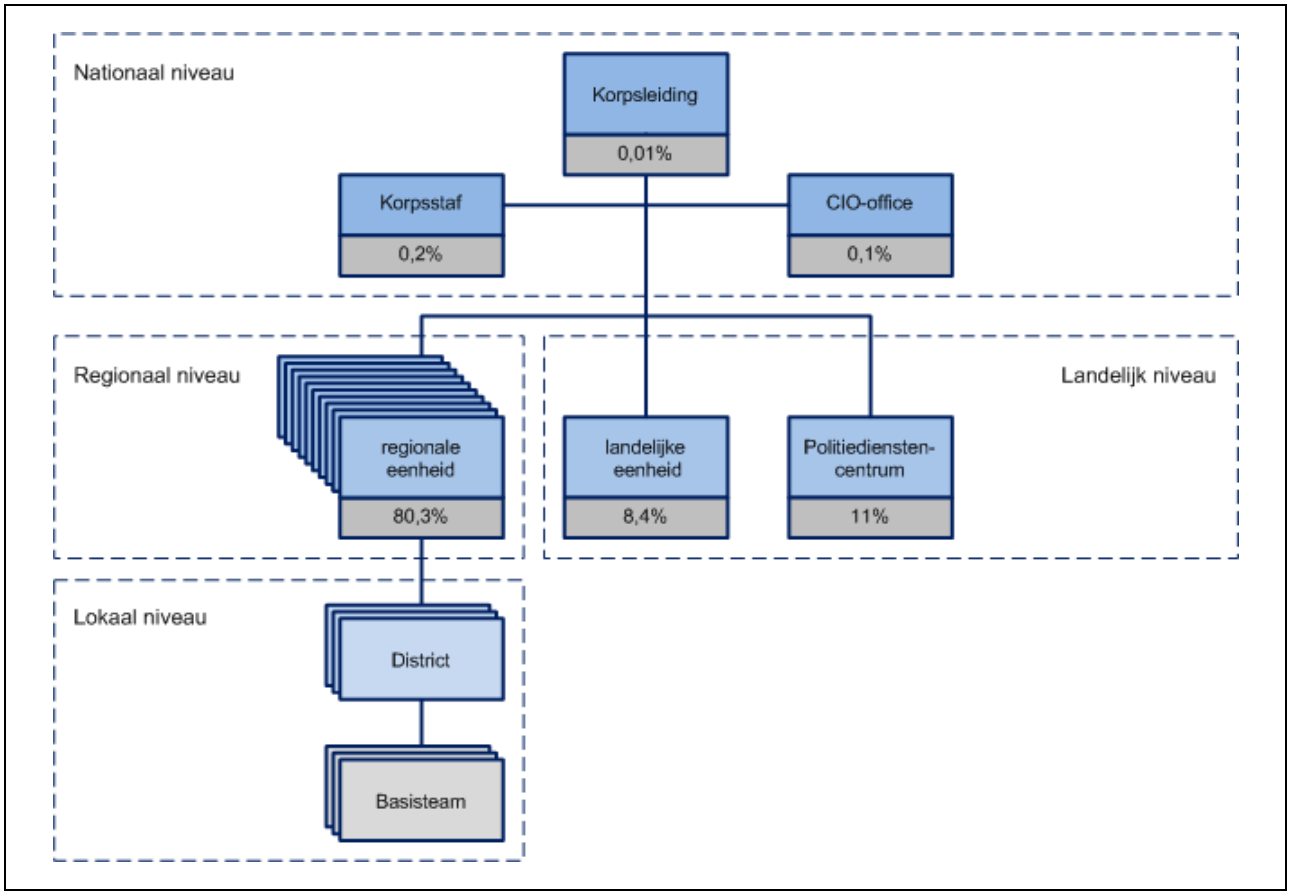
0. FACTSHEET

Inleiding

In deze factsheet worden enkele feitelijke gegevens gepresenteerd die de eindsituatie van de Nationale Politie beschrijven 2 tot 5 jaar na de start. Er is uitgaan van een operationele sterkte van 49.711 fte in 2015. De opsomming is uitdrukkelijk niet limitatief en is niet bedoeld als managementsamenvatting; er zijn enkele 'highlights' uit het Inrichtingsplan gelicht. Tevens is een totaaloverzicht opgenomen van de opbouw van een regionale eenheid, de landelijke eenheid en het politiedienstencentrum.

Vanwege afrondingsverschillen kunnen in de cijfers minimale verschillen zitten.

Opbouw Nationale Politie



figuur 1: organogram korps

Sterkte eenheden en PDC	Operationele sterkte (fte)	Niet operationele sterkte (fte)	Totale sterkte (fte)
Regionale eenheden	45.077	1.600	46.677
Landelijke eenheid	4.634	256	4.890
Politiedienstencentrum (PDC)		6.378	6.378
Korpsstaf en CIO-office		194	194
Totale sterkte Nationale Politie	**49.711**	**8.428**	**58.139**

Sterkte leidinggevenden	Operationele sterkte (fte)	Niet operationele sterkte (fte)	Totale sterkte (fte)
Regionale eenheden	728,5	15	743,5
Landelijke eenheden	73	2	75
Politiedienstencentrum (PDC)		195	195
Korpsstaf en CIO-office		14	14
Totale sterkte leidinggevenden	**801,5**	**226**	**1.027,5**

Basispolitiezorg (operationele en niet-operationele sterkte)

Eenheid	Aantal districten	Aantal basisteams
Noord-Nederland	3	16
Oost-Nederland	5	28 [1]
Noord-Holland	3	10
Amsterdam	4	17
Midden-Nederland	5	18
Den Haag	7	29
Rotterdam	6	17
Oost-Brabant	3	9
Limburg	3	12
Zeeland-West-Brabant	4	12
Totaal	**43**	**168**

Omvang basispoltiezorg	Omvang (fte)
Omvang basisteams en flexteams totaal	**24.380**

Taken	Omvang (fte)
Wijkagenten	3.411
Dierenpolitie[2]	500

Daarmee bedraagt de basispolitiezorg 49% van de totale operationele sterkte van de regionale eenheden. Binnen de basisteams wordt de volledige basispolitiezorg inclusief de noodhulp uitgevoerd. De aanpak van veelvoorkomende criminaliteit op lokaal niveau wordt ondersteund vanuit de districtsrecherche.

Opsporing (operationele en niet-operationele sterkte)

Omvang opsporing	Operationele sterkte (fte)
Districten eenheden incl. basisteams	4.701
Regionale eenheden	6.709
Landelijke eenheden	1.320
Totale sterkte Opsporing Nationale Politie	**12.730**

Daarmee bedraagt de opsporing 25,6% van de totale operationele sterkte van het korps.

[1] De basisteam-indeling in de eenheid Oost-Nederland is nog onder voorbehoud, hier vindt nog bestuurlijke afstemming over plaats.
[2] Conform de motie Berndsen – Kuiken, Kamerstuk 29628 nr. 301, wordt de functie van dierenpolitie door de betreffende agenten ingevuld als taakaccent, zodat zij tevens behouden blijven voor het overige politiewerk (e.e.a. onder voorbehoud besluit minister).

Taken	Omvang (fte)
FinEc (inclusief werkterrein)	1.148
Digitale opsporing en cybercrime (inclusief werkterrein)	751
Milieu	412
Kinderporno	150
Vreemdelingenpolitie en mensenhandel, -smokkel	1.184
Forensische opsporing	1.230
Internationale rechtshulp[3]	258

Informatieorganisatie (operationele en niet-operationele sterkte)

Omvang Informatieorganisatie	Operationele sterkte (fte)
Regionale eenheden	3.209
Landelijke eenheden	723
Totale sterkte Informatieorganisatie Nationale Politie	**3.931**

Paraatheid

- Elke regionale eenheid is in staat om binnen anderhalf uur een sectie Mobiele Eenheid (ME) beschikbaar te hebben op de inzetlocatie (uit eigen capaciteit). In verband met een vergrote kans op ordeverstoring, heeft de regionale eenheid Rotterdam op voorhand ME in dienst middels het permanente team Paraatheid.
- Het korps garandeert een inrichting van ten minste 35 pelotons ME.
- Het korps garandert voldoende capaciteit om ten minste 2 Teams Grootschalige Opsporing (TGO's) per eenheid tegelijkertijd te kunnen draaien.

Omvang sterkte diensten/districten regionale eenheden (operationele en niet-operationele sterkte)

Dienst/district	Omvang (fte)
Districten	28.286
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	877
Dienst Regionale Recherche	6.649
Dienst Regionale Informatieorganisatie	3.209
Dienst Regionale Operationele Samenwerking[4]	6.006
Dienst Bedrijfsvoering	451
Staf	1.159

Omvang sterkte diensten landelijke eenheid (operationele en niet-operationele sterkte)

Dienst	Omvang (fte)
Dienst Landelijk Operationeel Centrum	284
Dienst Landelijke Recherche	931
Dienst Landelijke Informatieorganisatie	723
Dienst Landelijke Operationele Samenwerking	830
Dienst Infrastructuur (incl. flexteams)	1.294
Dienst Bewaken en Beveiligen	392
Dienst Speciale Interventies	203
Financial Intelligence Unit	57
Dienst Bedrijfsvoering	46
Staf	127

[3] Opgebouwd uit: capaciteit DRIO - IRC's en DRR - teams Rechtshulp (112 fte) en capaciteit landelijke eenheid LIRC (146 fte).
[4] Inclusief de capaciteit van de dienst Zeehavenpolitie eenheid Rotterdam en dienst Infrastructuur van de eenheid Amsterdam.

Bedrijfsvoering (niet-operationele sterkte)

Dienst	Omvang (fte)	Geconc. (%)	Gedeconc. (%)	Binnen korpsstaf plis eenheid (fte)[5]
Dienst Human Resource Management	1.809	35	65	497
Dienst Facility Management	1.949	28	72	0
Dienst Financiën	371	83	17	0
Dienst Informatiemanagement	878	23	77	48[6]
Dienst ICT	1.279	90	10	0
Dienst Communicatie	92	100	0	226

Vermindering functies als gevolg van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie

Van 7.200 functiebeschrijvingen naar ongeveer 100.

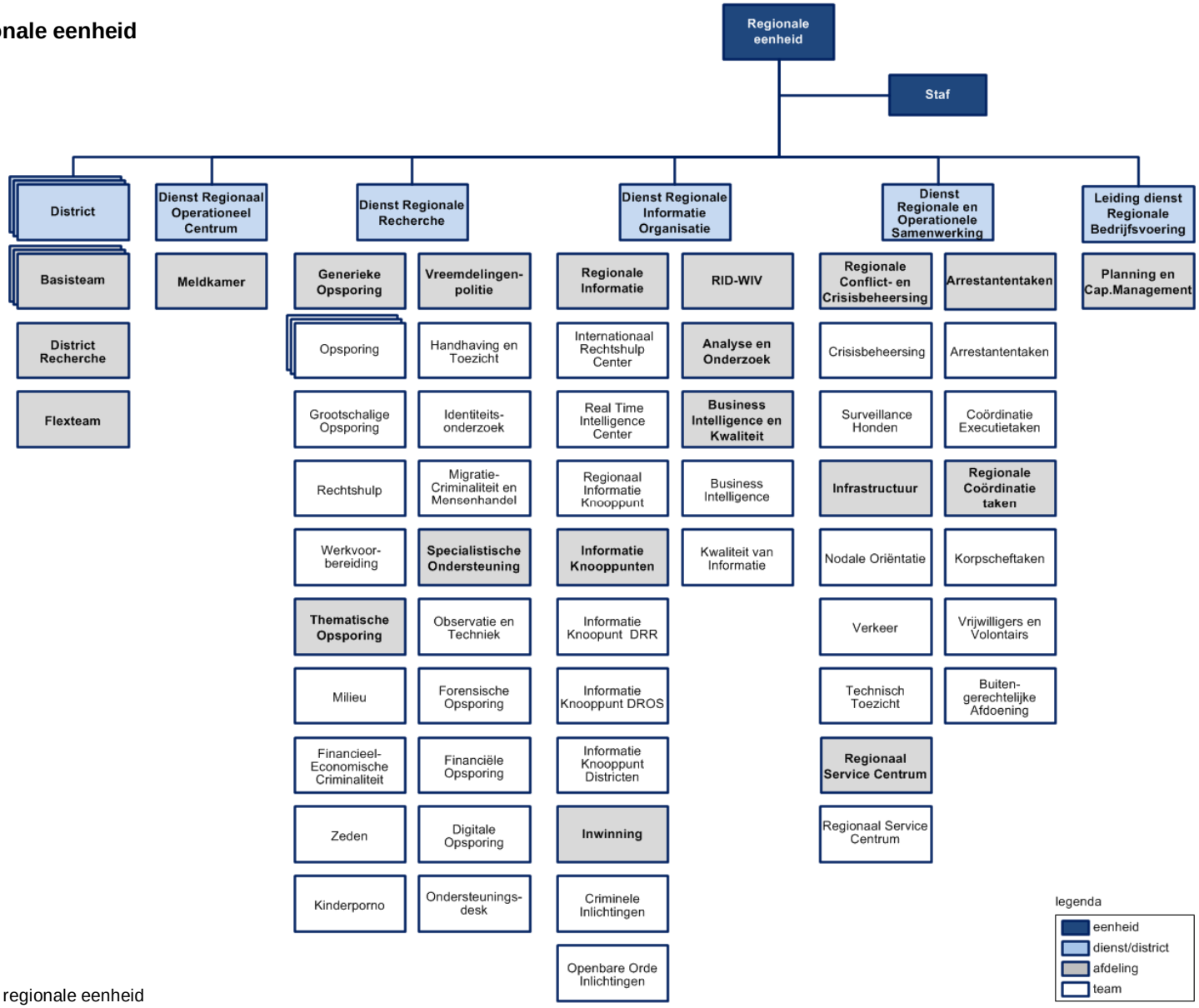
Opbouw schalen

Schaal	Operationele sterkte (%)	Niet-operationele sterkte (%)	Totaal (%)
4	0,5%	0,2%	**0,5%**
5	6,4%	6,4%	**6,4%**
6	12,5%	8,1%	**11,9%**
7	29,9%	16,9%	**28,1%**
8	22,9%	12,8%	**21,5%**
9	12,5%	17,8%	**13,2%**
10	2,6%	16,6%	**4,5%**
11	1,4%	9,8%	**2,5%**
12	1,4%	6,3%	**2,1%**
13	0,3%	3,4%	**0,7%**
14	0,2%	1,4%	**0,4%**
16	0,1%	0,1%	**0,1%**
18	0,1%	0,0%	**0,0%**
Aspiranten	9,3%	n.v.t.	**8,1%**
totaal	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Totaal (fte)	**49.711**	**8.419**	**58.139**

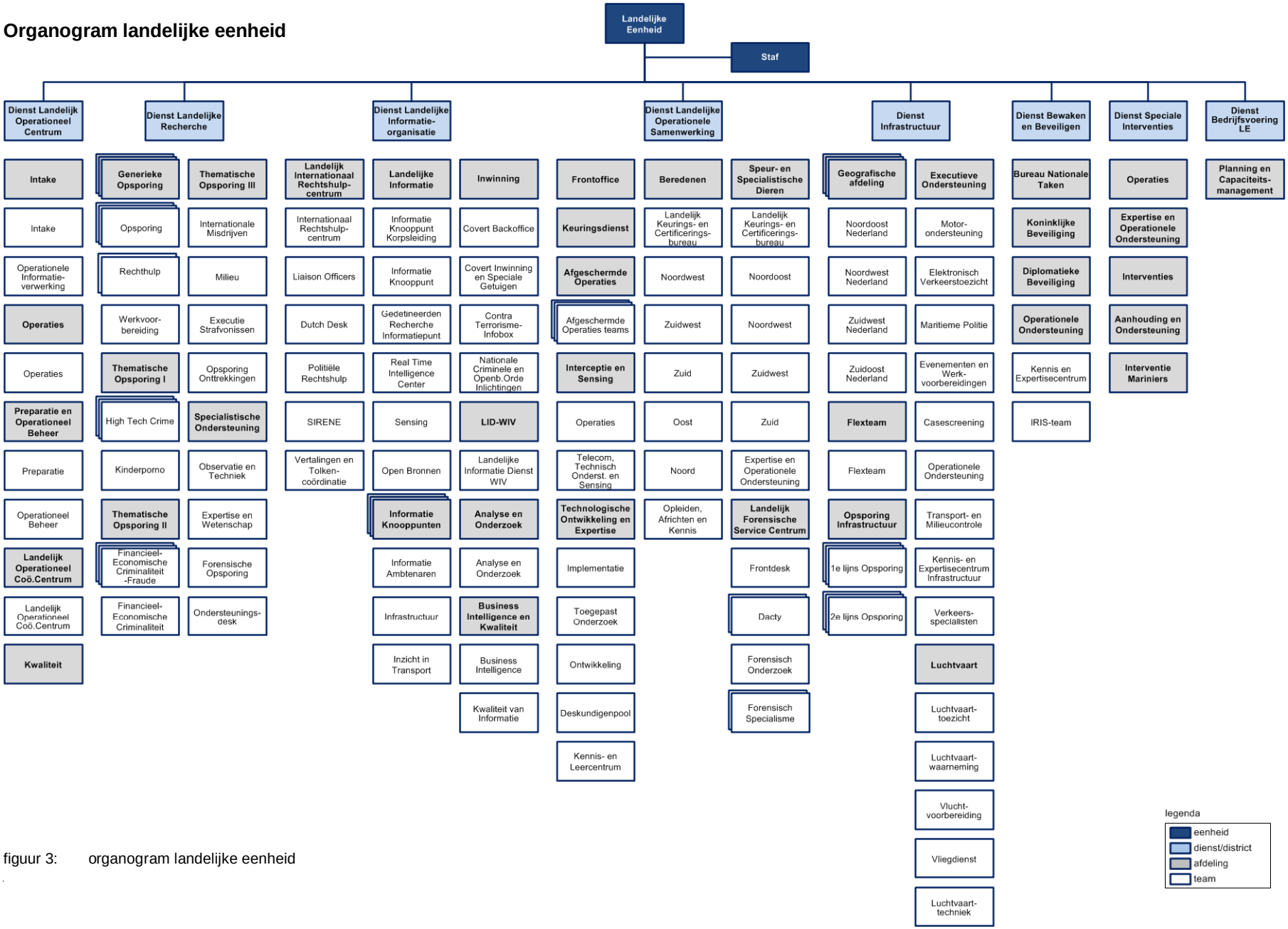
[5] De bedrijfsvoeringscapaciteit die is ingericht binnen de eenheden is meegeteld in de sterkte van de regionale eenheden en landelijke eenheid.
[6] Dit betreft het CIO-office dat geen deel uitmaakt van de dienst IM, maar voor de vergelijkbaarheid hier is weergegeven.

Organogram regionale eenheid



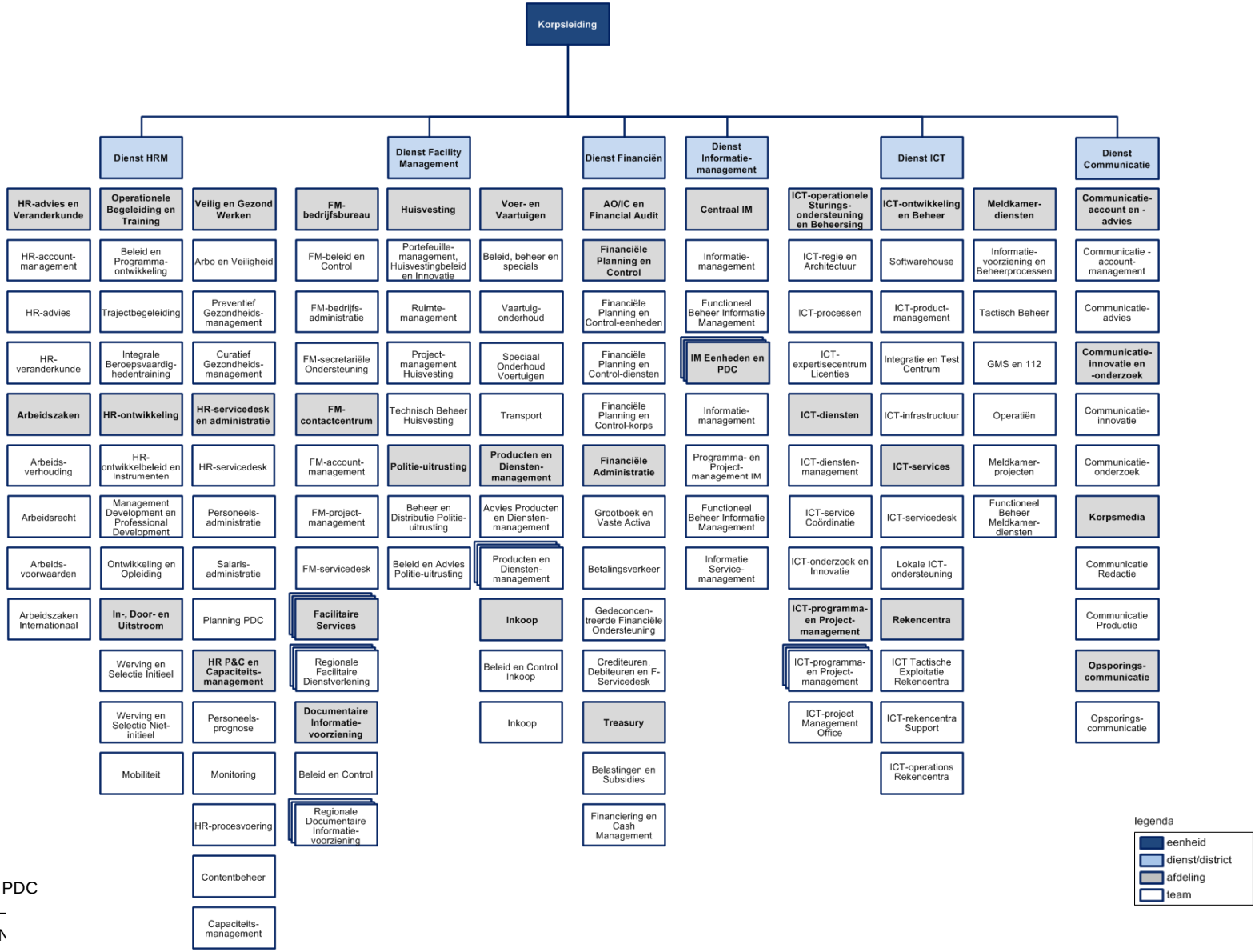
figuur 2: organogram regionale eenheid

Organogram landelijke eenheid



figuur 3: organogram landelijke eenheid

Organogram politiediensten centrum



figuur 4: organogram PDC

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[7] maakt het mogelijk dat de politieorganisatie, beter dan nu, kan bijdragen 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 afgelopen jaren ingezette innovatie en kwaliteitsverbetering, terecht hoog. Door de vorming van één organisatie wordt de efficiency 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 tenminste één wijkagent werkzaam per 5.000 inwoners. [8] Leidinggevenden zitten dicht op de operatie en weten te allen tijde wat er speelt. Politiemedewerkers 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 en buurt.

In aanloop naar dit Inrichtingsplan zijn twee strategische conferenties georganiseerd met onder meer burgemeesters en Officieren van Justitie (OvJ) als gezagdragers over de politie. De belangrijkste bevindingen hieruit zijn vastgelegd in de “Wassenaar notitie” d.d. 21 november 2011 (zie ook hoofdstuk 5, inrichting sturing Nationale Politie). Fundamenteel is dat de politie de zwaardmacht 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 dus 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 Officier van Justitie (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 komt in nauwe afstemming met het gezag tot stand. 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.[9] 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 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

[7] Daar waar in de tekst de nieuwe politiewet wordt genoemd wordt het wetsvoorstel Politiewet 200. bedoeld.
[8] Conform artikel 38a wetsvoorstel Politiewet 200.
[9] Conform de motie Van Raak/Hennis-Plasschaert, TK 30 880, nr. 37.

ambitieniveau hoog ligt en anderzijds de vorming van de Nationale Politie dient te worden gerealiseerd binnen de voorwaarden dat de:

- door de gezagen vastgestelde prestaties op niveau blijven tijdens de vorming van de Nationale Politie;
- prestaties van de politie beter worden door de vorming van de Nationale Politie;
- operationele politiesterkte van minimaal 49.500 fte's[10] wordt gegarandeerd;
- vorming van de Nationale Politie leidt tot besparingen oplopend tot € 230 miljoen structureel na 2015.

Dit inrichtingsplan is gebaseerd op het wetsontwerp Politieweg 200. zoals dat is aangenomen door de Tweede Kamer en thans voorligt in de Eerste Kamer. In de nadere Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer, dd. 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 zo snel mogelijk na aanvaarding van het wetsvoorstel door de Eerste Kamer indienen. Deze voorgestelde wetswijzigingen zijn 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 politiebestel plaatsgevonden waarbij regelmatig werd gepleit voor een heroverweging van het decentrale bestel. In 2005 heeft de stuurgroep Evaluatie Politieorganisatie het politiebestel 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 vormt. 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 kunnen maken. Bestuurlijk gezien signaleerde de stuurgroep het knelpunt dat de functie van het regionale college als bestuurlijk orgaan is 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 politiebestel 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 zij 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: de beoogde betere samenwerking tussen de korpsen was onvoldoende gerealiseerd en de beoogde verbetering van het gemeenschappelijk functioneren van de Nederlandse politie was niet verbeterd. Mede op basis van dit onderzoek heeft het huidige kabinet geconstateerd dat er sinds de evaluatie van 2005 onvoldoende resultaat is geboekt met de samenwerking 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.[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 worden door de KNP voorbereidingen getroffen, maar nog geen onomkeerbare stappen gezet. In de volle breedte van de politieorganisatie wordt echter al

[10] Conform het Uitvoeringsprogramma en de toezegging van de minister van Veiligheid en Justitie aan de Tweede Kamer.
[11] Kamerstukken II, vergaderjaar 2010-2011, 30 880, nr. 11.

nagedacht over de vorming en inrichting van de Nationale Politie. 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.[12] 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 tijdpad plaatsgevonden.[13] Tevens is het proces uitgewerkt hoe de minister de indeling van de regionale eenheden vaststelt in overleg met de gezagen. De verdeling van de operationele sterkte binnen de regionale eenheden en de landelijke eenheid wordt door de gezagen 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 nationaal korps is beschreven.
4. Realisatieplan: dit plan wordt binnenkort opgeleverd.

In het Programma Nationale Politie worden deze vier producten opgeleverd. De hoofdlijn van het Programma Nationale Politie is komen tot een organisatieontwerp dat zich geleidelijk ontwikkelt van grof naar fijn om uiteindelijk uit te groeien tot een toekomstbestendige organisatie. De 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 5: 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 nationale korps	• Missie, visie, strategie en doorwerking daarvan in cultuur, gedrag en leiderschap • Globale beschrijving processen • Toekomstige hoofdstructuur korps • Hoofdlijnen sturing binnen Nationale Politie • Medezeggenschap en collectieve belangenbehartiging

Productnaam	**Doelstelling**	**Inhoud**
Inrichtingsplan	Beschrijving van de inrichting van het nationale korps	• Politie 2015-2017 • Positionering en samenwerking • Inrichting en opbouw korps • Sturing op en binnen de politie • Organisatiestructuur (met volumes/sterkte en kerntaken tot teamniveau) korpsleiding, korpsstaf, CIO-office, regionale eenheden, landelijke eenheid en het PDC • Medewerkerparticipatie en medezeggenschap

[13] Zie brief d.d. 25 januari 2012 van minister van Veiligheid en Justitie inzake aangepaste planning producten KNP en veranderaanpak.

Productnaam	Doelstelling
Realisatieplan	Concrete uitwerking van de activiteiten die, met het oog op de vorming van het politiekorps, worden uitgevoerd in de vijf jaar vanaf de datum van inwerkingtreding van de nieuwe Politiewet. Het beschrijft de landelijke kaders van de realisatie van de inrichting en beschrijft hoe de organisatie werkt ten tijde van en na afronding van de realisatie. Deze kaders worden voorafgaand aan Dag 1 (het moment dat de Politiewet van kracht wordt) vertaald in gedetailleerde realisatieplannen voor de eenheden, de korpsstaf, het CIO-office en het PDC.

In aanvulling op bovengenoemde producten levert de KNP een Communicatieplan op. Voor een nadere toelichting hierop wordt verwezen naar het Programmaplan Nationale Politie. Tot slot wordt 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 worden 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 nationaal 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, het realiseren van politieprestaties en bij 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. Daarin wordt ook de culturele verandering die al geduid werd in het Ontwerpplan geconcretiseerd.

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 en 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[14].

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 (geen 'handboek' politie).

[14] Business case Facility Management – Eindrapportage (Deloitte), oktober 2011 en Business case Communicatie – Eindrapportage (Deloitte), oktober 2011.

De in dit inrichtingsplan vervatte beschrijving van de inrichting van de informatievoorzieningsfunctie is nog in bewerking. Conform onderdeel 3 van zijn opdracht van 9 mei 2012[15] brengt de CIO a.i. nog advies aan de minister van Veiligheid en Justitie uit over de voorgenomen inrichting van die informatievoorzieningsfunctie. Naar aanleiding daarvan worden genoemde bevindingen in de komende periode nader uitgewerkt in concrete tekstvoorstellen.

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.

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.

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 wordt zowel bedoeld de stakeholders binnen de politie: de medewerkers zelf, de medezeggenschap en de politievakorganisaties, maar natuurlijk ook 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.

[15] Brief van de minister van Veiligheid en Justitie van 9 mei 2012, Tweede Kamer, 2011 - 2012, 29 628, nr. 316.

- 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 betreft de inrichting van de opsporing en de sturing op de opsporing.
- Er heeft wekelijks afstemming plaatsgevonden in het overleg van de KNP met de Directeur-Generaal (DG) Politie (DG Pol), zowel ten aanzien van het proces en de voortgang als op de inhoud.
- Met de Centrale Ondernemingsraad i.o. (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 over de cultuurverandering die gaat 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 hoofdofficier als zittende korpsbeheerders. De KNP en DG Pol hebben gezamenlijk met de regioburgemeesters en HOvJ's gesproken over onder andere de sturing op de politie en de concept inrichting van de eenheden in districten en basisteams.
- De vaststelling door de burgemeesters en hoofdofficier van justitie 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 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 concept inrichtingsplan is met de burgemeesters en de hoofdofficieren in de regionale eenheden een voorlopig akkoord bereikt over de voorgenomen sterkte verdelingen. Dit akkoord zal formeel worden bekrachtigd door middel van de consultatie van het gehele inrichtingsplan: de kwartiermaker Nationale Politie zal de voorgenomen verdeling ten tijde van die consultatie per regionale eenheid nogmaals bespreken met de burgmeesters en de hoofdofficieren, tenzij zij daartoe geen aanleiding meer zien.
- 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 bedrijfsvoeringdomeinen. 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 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 Expertisecentrumraad (FEC-raad), commissarissen van de Koningin, wetenschappers en de Politieacademie (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 wordt, 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 Politieacademie, het Nederlands Genootschap van Burgemeesters en de andere departementen (BZK, Immigratie, Integratie en Asiel, Financiën, Defensie, Infrastructuur & 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 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 het ‘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 bezien. 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 200. 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 (IV) 2011-2014

Het realiseren van de ambities uit het Aanvalsprogramma IV is randvoorwaardelijk voor de realisatie van de Nationale Politie. Na de inwerkingtreding van de wet neemt de korpschef de verantwoordelijkheid als gemandateerd opdrachtgever voor dit programma over van de directeur-generaal Politie. De minister van Veiligheid en Justitieblijft opdrachtgever en eindverantwoordelijk. Wat betreft de inrichting van de Nationale Politie betekent dit dat de Chief Information Officer (CIO) tijdelijk deel uitmaakt van de korpsleiding en er een CIO-office is ingericht binnen de Nationale Politie. Het CIO-office is sturend en inhoudelijk betrokken bij het vertalen van de consequenties van het Aanvalsprogramma naar de organisatie van de Nationale Politie (zie § 6.6). Er volgt een analyse van de impact van de Nationale Politie op de informatievoorziening om de realisatie van het Aanvalsprogramma, de Nationale Politie en de projectportfolio af te stemmen op de beschikbare middelen.

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 regio 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 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.

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. Wat betreft 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 wat betreft de formele opdracht gekozen voor het benaderen van de beide trajecten als twee gescheiden systemen met ieder een eigen opdracht, begroting en verantwoordingslijn. Wat betreft 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 onderheving 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 politiële 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 (Meldkamerdienstencentrum) 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

In het regeerakkoord is verwoord dat de PA onderdeel van de Nationale Politie wordt. Hiervoor is een wetswijziging 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 wetswijziging, waarmee de PA onderdeel van het bestel wordt, gereed is. Tevens participeert de KNP in de businesscase Kennis en Onderzoek. Voor de PA geldt als uitgangspunt dat executieven in dienst kunnen zijn.[16] 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. Wat betreft 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

De in 2008 van kracht geworden Wet Politiegegevens (WPG) wijst de politie in Nederland op de noodzaak van een informatiebekwame, procesgeoriënteerde business, die gebruikmaakt van een kwalitatieve, gestructureerde inrichting van zijn 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-proef werken. De politie heeft de ambitie de applicaties in het Aanvalsplan IV verder WPG-proef te maken en te houden. De aanbevelingen uit de audit worden op dit moment verwerkt in verbeterplannen die voor 1 april 2013 moeten zijn uitgevoerd en die aangestuurd worden vanuit de kwartiermakersorganisatie. Wat betreft de 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.

1.7 Opbouw en leeswijzer

Langs de lijnen van de missie, visie, kernwaarden en cultuur wordt de ambitie van de Nationale Politie in 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 de 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, korpsstaf en CIO-office, 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 8 bijlagen bij dit Inrichtingsplan gevoegd.

[16] Conform de motie-Çörüz, TK 30 880, nr. 56, resulterend in artikel 2a wetsvoorstel Politiewet 200.

2. DE POLITIE EIND 2017

De ambitie van de Nationale Politie

2.1 Inleiding

Dit Inrichtingsplan beschrijft de inrichting Nationale Politie eind 2015. De volledige doorwerking van nieuwe werkwijzen, aspecten van cultuur, gedrag en leiderschap kent een doorlooptijd van 5 jaar. In dit hoofdstuk wordt dan ook een beschrijving gegeven van de politie die 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. hefbomen 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 politiebestel niet kan bieden. Dit regionale politiebestel, als 'optelsom' van 26 grotendeels autonome korpsen, is onvoldoende in staat 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 bekrachtigen 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 gebruik maakt 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, 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 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 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 slechts één van de actoren in het

veiligheidsbestel en is zij voor het behalen van resultaten vaak afhankelijk van anderen. Niettemin beschouwt de politie het veiliger maken van de samenleving als belangrijkste rationale 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. 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 een 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 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 plan 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 en dat verscheidenheid (vooraf) zal worden gemotiveerd en verantwoord.

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 politiemensen en de sociale binding tussen politiemedewerkers.

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 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 genomen wordt. Waar dat kan, wordt verantwoording achteraf georganiseerd. Alle systemen, regels en procedures worden tegen dit licht gehouden. Als daarbij ‘georganiseerd wantrouwen’ te zien valt, 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 ervoor zorg 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 stopt met 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 verbeteren en te ontwikkelen. 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 executieve 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 PDC) 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. Onderstaande opsomming van partners (§ 3.3 t/m 3.10) is uitdrukkelijk niet limitatief, maar geeft inzicht in een aantal belangrijke partners die overigens in gewicht verschillen[17].

Dit hoofdstuk dient te worden bezien in samenhang met en als aanvulling op hoofdstuk 5, waarin onder meer de relatie met het gezag is beschreven. Het gezag (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 politietaak goed te kunnen (blijven) uitoefenen. 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 gezagsdriehoek 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 driehoekspartners 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 uur per dag, 7 dagen per week in de samenleving 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), de 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

[17] 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 gemeenten, de betreffende toezichts- en handhavingorganisaties en burgers (zie § 3.3 en 3.4). 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 welke vastgesteld wordt door de gemeenteraad..Het integraal veiligheidsbeleid wordt opgesteld door de gemeente. Het integraal veiligheidsbeleid bevat de prioriteiten van de gemeente op 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, woningbouwverenigingen etc. 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 die handhavings- en toezichtsorganisaties. Hierdoor neemt het belang van de samenwerking van de politie met de gemeentelijke handhavings- 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 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 handhavingsorganisaties een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak.

3.4 Burger

Burgers zijn de ogen en oren van de politie. Burgers dragen immers 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 is van groot belang. Het is een basisvoorwaarde om vergroting van de (het) veiligheid(sgevoel) 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). 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. 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 intensiveert 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.

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[18], 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 Coördinatietaken van de regionale eenheden (zie § 7.3.5).

3.5 Veiligheidshuis

Het veiligheidshuis is een netwerkorganisatie, 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 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 verschilt 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.

[18] 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 Regionale Informatie- en Expertisecentra (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.[19]
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, 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).

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 brandweerzorg, 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 als dat kan.
Op grond van de Wet op de veiligheidsregio's is het bestuur van de veiligheidsregio verantwoordelijk voor het instellen en het instand 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.[20]
Voor de politie vormt de samenwerking met de veiligheidsregio's en daarbinnen met de brandweer, de ambulance, gemeenten en Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en rampen (GHOR) een belangrijk onderdeel van het dagelijks werk. Dit kan 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

[19] 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.
[20] Het regionale beleidsplan en het beleidsplan van de veiligheidsregio, waarin zij ingaat op de operationele prestaties van de politie in het kader van de rampenbestrijding en crisisbeheersing moeten in goed overleg tot stand worden gebracht.

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 politie is in het voormalige stelsel 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 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. Deze persoon 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 (zoals bijvoorbeeld de Joint Investigations Teams), informatie- uitwisseling en internationale rechtshulp en niet-operationele samenwerking (zoals bijvoorbeeld het trainen van buitenlandse politiecollega's).

De minister van Veiligheid en Justitie stelt de politiek-bestuurlijke 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 beleidskaders betreffen de operationele samenwerking, de informatie-uitwisseling & rechtshulp en niet-operationele samenwerking. 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 korpsstaf 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 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 experts in de eenheden, waarmee door de korpsstaf 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 Politieacademie (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 om 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 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 ervan in de curricula van alle opleidingen en vooral versterking van het leiderschap door wijzigingen in de leidinggevende leergangen op operationeel, tactisch en strategisch niveau. De taak van de PA wordt daarbij vergemakkelijkt omdat er voor één nationale politieorganisatie wordt gewerkt. De korpsleiding bepaalt de kaders voor het Human Resource Management (HRM)-beleid 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 personeelsplanning, werving & selectie en onderwijs 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, HRM-directeur, 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 Koninklijke Marechaussee (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 8). 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. De fenomenen die het betreft 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 IV-systemen). Rode draad bij deze samenwerking is het delen van informatie over personen, misdrijven, modis operandi etc. Hiervoor is het noodzakelijk dat de KMar en de politie gebruikmaken van dezelfde basissystemen voor opsporing en handhaving.

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 van de Nationale Politie. In het organogram is de verdeling van de sterkte opgenomen. De wijze waarop de strategische thema's, de versnellers cq. hefbomen 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. 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 ze 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 doorgeschoten 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 organisatie staat dan 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 Operatiën 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 efficient centraal georganiseerd in het PDC. De bedrijfsvoering is ondersteund aan de operatiën en de operatiën neemt verplicht de bedrijfsvoeringsdiensten af van het PDC.
- 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.

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) 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 basisteams binnen de regionale eenheden zijn ingericht met inachtneming

van de gemeentegrenzen.[21] 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, behoudens enkele aandachtspunten, op steun van de burgemeesters kunnen rekenen. De aandachtspunten inzake de indeling van de eenheden Oost-Nederland en Midden-Nederland worden 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 efficiency op nationaal of landelijk niveau zijn belegd (binnen de landelijke eenheid, het politiedienstencentrum (PDC) of de (staf van de) korpsleiding).
- Taken die specifieke (hoogwaardige) kennis, vaardigheden of middelen vergen, zijn uit oogpunt van efficiency belegd bij de landelijke eenheid. Dit geldt ook indien de aard van de problematiek of de wijze waarop partners zijn georganiseerd, dat vraagt.
- De tactische opsporing, expertise/specialisme en intelligence zijn in de dagelijkse operatie aan elkaar verbonden ten behoeve van het vergroten van de slagkracht. Tevens geldt op eenheidsniveau (zowel regionaal als landelijk) een bundeling van expertise en specialisme.
- De regionale eenheden en de landelijke eenheid zijn nevengeschikt. Ten dienste van een effectieve samenwerking zijn de regionale eenheden en de landelijke eenheid in belangrijke mate gelijksoortig ingericht. Dit maakt het mogelijk dat de landelijke en regionale diensten met elkaar in verbinding zijn.

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 afspraken met het lokale gezag van de betreffende eenheid.

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.

[21] Betrokken burgemeesters en Officieren van Justitie moeten een verzoek indienen om af te wijken van grenzen veiligheidsregio's (artikel 25 lid 4 Politiewet 200.).

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[22]
	20%	HBO-werk- en denkniveau[23]
• Opsporing (o.a. recherchekundigen)	20%	HBO-werk- en denkniveau
• Operationeel leidinggevenden	1	op 20 medewerkers[24]
• Senioren	1	op 4 medewerkers
• Politiekundigen in basisteams	1	op 60 medewerkers
• Praktijkcoach	1	op 5 studenten
• Financieel-economische criminaliteit (FinEc)	18	op 1.000 operationele sterkte[25]

4.3.2.4 Capaciteitsreservering in verband met politieke afspraken

Er is sterkte gereserveerd op een aantal gebieden in verband met politieke afspraken.

Wijkagenten

Wijkagenten zijn een van de sleutelfiguren binnen het gebiedgebonden werken en vormen 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 5000 inwoners gemiddeld per regionale eenheid te voldoen.[26] In totaal omvat het korps 3.411 fte wijkagenten. Wijkagenten verrichten 80% van hun tijd werkzaamheden ten behoeve van de wijk. 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

In het regeerakkoord Rutte is opgenomen dat er 500 gecertificeerde politiemedewerkers dierenpolitie en een alarmnummer komen voor dieren in nood. 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.
In de jaren 2011-2014 worden ieder jaar 125 agenten opgeleid en operationeel ingezet met een evenredige verdeling over het hele land. De meeste van deze agenten zijn ondergebracht binnen de basisteams. De functie van dierenpolitie wordt door de betreffende agenten ingevuld als taakaccent, zodat zij tevens behouden blijven voor het overige politiewerk.[27] Zij krijgen aan de Politieacademie (PA) een gespecialiseerde 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

[22] Betreft een gemiddelde norm op het niveau van de regionale eenheid.
[23] 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.
[24] Afhankelijk van de complexiteit van het werk, kunnen meer leidinggevenden op 20 medewerkers worden ingericht.
[25] Waarvan 4,5 / 1.000 Intelligencefuncties.
[26] Conform artikel 38a wetsvoorstel Politiewet 200.
[27] Conform de motie Berndsen – Kuiken, Kamerstuk 29628 nr. 301.

NVWA of de LID.[28] 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 politiële aanpak van kinderporno, kindermisbruik en kindersekstoerisme kent al jaren politieke prioriteit. De effectieve aanpak van kinderporno binnen het korps is gebaseerd op een nationale organisatie van de bestrijding van kinderporno, een gezamenlijk kennis- en expertisecentrum met het Openbaar Ministerie (OM) en het wegen van 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[29] is besloten om de aanpak van kinderpornografie en de aanpak van seksueel geweld tegen kinderen beter op elkaar te laten aansluiten. De politiële aanpak sluit dan ook aan bij de landelijke 'Aanpak kindermishandeling, Kinderen Veilig 2012-2016'.[30] 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 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 1.048 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. 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[31] 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 751 fte belast met het werkterrein 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

[28] 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 m.b.t. dierenmishandeling en -verwaarlozing.

[29] Eind 2009 is de taak van de Nationaal Rapporteur Mensenhandel uitgebreid met het onderwerp kinderpornografie. Op 12 oktober 2011 heeft zij haar eerste rapportage op dit onderwerp gepresenteerd.

[30] TK 2011-2012, 31015 nr. 69.

[31] Strafbare gedraging waarvan het gebruik van geautomatiseerde werken bij de verwerking en overdracht van gegevens van overwegende betekenis is.

High Tech Crime, waarbinnen hoogwaardige expertise is geborgd. Binnen het kader van de Nationale Cyber Security Strategie[32] (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. Het lid van de korpsleiding dat belast is met de portefeuille cybercrime 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 406 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 politiële 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 bijzondere opsporingsdiensten wordt er gebruik gemaakt 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 thematisch stuurploeg). De BOD-en en de RUD-en zijn vertegenwoordigd in beide kamers waardoor samenwerking met deze partijen en de bestuurlijke omgeving geborgd is. Zolang deze uitzonderingspositie voor wat betreft sturing nodig is voor het behalen van de gewenste resultaten, zal aan deze structuur niet getornd worden. 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 politiële 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[33] bij de Dienst Regionale Recherche (DRR) ingericht voor de vreemdelingenpolitie en de aanpak van mensenhandel en -smokkel. De politiële vreemdelingentaak en aanpak van mensenhandel en -smokkel is belegd binnen de basisteams en de regionale recherche. Op deze niveaus zijn de recherchefunctie, informatiefunctie en expertisefunctie geborgd. In 2012 worden de processen van identiteitsvaststelling van verdachten en vreemdelingen in elkaar geschoven.[34]
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 Vreemdelingenpolitie ingericht. Tevens participeert het korps in het Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel (EMM) (zie § 8.3.3).

[32] TK 2011-2012, 26643 nr. 174.
[33] 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).
[34] TK 2011-2012, 33000 nr. 2.

4.3.3 Bedrijfsvoering

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

4.3.3.1 Indeling en taken

- De Bedrijfsvoering is efficiënt centraal georganiseerd in het politiedienstencentrum (PDC): 'centraal, tenzij'.
- De Bedrijfsvoering is ondersteunend aan de Operatie, zijnde het politiewerk en de politiemedewerker. Daarbij nemen zowel de Operatie als de Bedrijfsvoering hun verantwoordelijkheid voor de uitvoering. De Bedrijfsvoering maakt eigen keuzes ten aanzien van de vraag hoe en, soms ook, of wordt voldaan aan de vraag vanuit de Operatie.
- De Operatie neemt verplicht de bedrijfsvoeringsdiensten af van het PDC ('gedwongen winkelnering').
- De processen, werkwijze en ondersteunende applicaties binnen de Bedrijfsvoering zijn maximaal gestandaardiseerd en geautomatiseerd (optimalisatie bestaande applicaties) voor de uitvoering van een sobere en efficiënte Bedrijfsvoering.
- Er is sprake van een evenwichtige balans tussen de geconcentreerde (op afstand) en de gedeconcentreerde (in nabijheid) uitvoering van de bedrijfsvoeringsprocessen. Hierbij wordt rekening gehouden met de typologie van de processen en de behoefte aan nabijheid.
- Beleid en uitvoering zijn expliciet gekoppeld binnen de bedrijfsvoeringsdiensten met eenduidig eigenaarschap. [35]
- De integraliteit van de dienstverlening vindt plaats op strategisch, tactisch en operationeel niveau, zowel tussen de diensten alsook tussen de Operatie en Bedrijfsvoering onder directe aansturing van de korpsleiding.
- De bedrijfsvoeringsdiensten werken onderling samen om, daar waar gewenst, integrale dienstverlening aan de Operatiën en advisering aan de korpsleiding aan te bieden. Een organisatorische integratie van delen van de bedrijfsvoeringsdiensten vindt plaats daar waar aantoonbaar efficiënter.
- De Bedrijfsvoering hanteert niet een systeem van interne facturatie voor geleverde diensten vanuit de Bedrijfsvoering, dit ter voorkoming van administratieve lasten.[36]

4.3.3.2 Ratio

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 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 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

[35] Uitzondering hierop is de Informatievoorziening waarbij geldt dat beleid is georganiseerd binnen het CIO-office en de uitvoering bij de diensten IM en ICT is ondergebracht.
[36] De kosten van de dienstverlening worden wel inzichtelijk gemaakt.

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 mee brengt.
- 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 werkomschrijvingen en werksettingen.
- 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 zijn. 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: executief en administratief-technische functies (ATH-functies). Executieve medewerkers zijn medewerkers die een volledige politiële opleiding hebben afgerond. Een ATH-medewerker heeft, in principe, geen politiële 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 een ATH-functie 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 secretarieel 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 door het opnemen van zaaksgerichte dan wel organisatorisch gerichte coördinerende werkzaamheden (anders gezegd operationele sturing) en regieposities in netwerken, er 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/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 bedrijfsvoeringspecialist.

<u>Strategische leiding</u>
- Op korpsniveau zijn strategisch leidinggevende functies ingericht middels één keer de functie korpschef, twee functies directeur Operatiën en één keer de functie directeur Bedrijfsvoering en één keer (tijdelijk) de functie Chief Information Officer. De rol van plaatsvervangend korpschef is belegd bij een van de directeuren Operatiën.
- Op eenheidsniveau zijn strategisch leidinggevende functies ingericht middels één keer de functie politiechef, twee functies hoofd Operatiën en één keer een hoofd Bedrijfsvoering. De rol van plaatsvervangend politiechef is belegd bij een van de hoofden Operatiën.

<u>Strategische/tactische leiding</u>
- Op dienst- en districtsniveau zijn strategisch/tactisch leidinggevende functies ingericht middels de LFNP-functie sectorhoofd. Indien sprake is van een plaatsvervanger, wordt gebruikgemaakt van de LFNP-functie operationeel specialist.

<u>Tactische leiding</u>
- Op afdelingsniveau zijn tactisch leidinggevende functies ingericht middels de LFNP-functie teamchef, afhankelijk van de complexiteit van de werkomgeving. Tactisch leidinggevenden sturen functionarissen aan die in de lijn direct onder hen vallen, in casu de operationeel leidinggevenden. Indien vanwege omvang en/of complexiteit de behoefte bestaat om meer dan één tactisch leidinggevende op een afdeling in te richten, kan nevengeschikt 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) word(t)en aangestuurd door de leiding van de dienst (sectorhoofd) cq. 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. Deze operationeel specialist is dus geen hiërarchische versterking, maar een vakmatige versterking.

Operationele sturing
- Op teamniveau is de operationele sturing, ofwel organisatorische coördinatie, ingericht middels 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 nevengeschikt, 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 formatie is tot stand gekomen langs een aantal stappen. Deze stappen zijn hieronder toegelicht, zowel ten aanzien van de operationele sterktes als de niet-operationele sterkte. Tevens wordt de uiteindelijke operationele doelsterkte per eenheid weergeven en de niet-operationele doelsterkte bedrijfsvoering. Tot slot worden de financiële consequenties van de inrichting inzichtelijk gemaakt en blijkt dat de besparingsdoelstelling wordt gehaald.

4.4.1 Toedeling operationele sterkte

Bij de Operatie is uitgegaan van een vastgestelde operationele sterkte per eenheid. De toedeling van de 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 korps 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.
De vaststelling door de burgemeesters en hoofdofficier van justitie 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 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 concept inrichtingsplan is met de burgemeesters en de hoofdofficieren in de regionale eenheden voorlopige overeenstemming bereikt over de voorgenomen sterkteverdelingen. De kwartiermaker Nationale Politie zal de voorgenomen verdeling ten tijde van de consultatie per regionale eenheid nogmaals bespreken met de burgemeesters en de hoofdofficieren, tenzij zij daartoe geen aanleiding meer zien.

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 politiebestel 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 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 een bijzondere bijdrage 'intelligence versterken BR teams' (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. Vanwege concentratie van taken herschikking van capaciteit van regionaal naar landelijk
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 er 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). Dit levert een herschikking op van 544 fte van de regionale eenheden naar de landelijke eenheid. In onderstaande tabel is de verschuiving van taken van de regionale eenheden naar de landelijke eenheid nader toegelicht (operationele sterkte):

Taken	**Toelichting**	**Aantal fte**
Aanhoudings- en Ondersteuningseen-heid (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
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.[37]	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 op het gebied van kinderporno is versterkt.	31
High Tech Crime	De landelijke capaciteit op het gebied van High Tech Crime is versterkt.	79
Totaal		**544**

Nb: Overigens zal deze operationele sterkte, die in beheersmatige zin verschuift naar de landelijke eenheid, beschikbaar blijven voor lokale inzet en 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: 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 herschikt. Het Expertisecentrum Vreemdelingen wordt ingericht binnen de eenheid Den Haag.

[37] De totale formatieve omvang van de afdeling Beredenen bedraagt 195 fte operationele sterkte (zie § 8.3.4).

- LEC EEG: bovenformatief georganiseerd met een formatieve omvang van 12 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte. Hiervoor wordt regionaal géén capaciteit herschikt. Het expertisecentrum wordt 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.

Eenheid	Maartciculaire 2011	Opheffen bovenregionale voorzieningen	Verschuiving taken	Doelsterkte NP	Verschil doelsterkte NP tov circulaire
Noord-Nederland	3.935	68	-34	**3.970**	35
Oost-Nederland	6.874	-64	-84	**6.725**	-149
Noord-Holland	3.424	-26	-29	**3.369**	-55
Amsterdam	5.268	-18	-71	**5.178**	- 90
Midden-Nederland	4.804	38	-73	**4.769**	-35
Den Haag	6.026	-6	-71	**5.949**	-77
Rotterdam	5.979	-10	-77	**5.892**	-87
Oost-Brabant	3.198	-87	-53	**3.057**	-141
Limburg	2.775	48	-24	**2.799**	24
Zeeland-West-Brab.	3.338	58	-29	**3.368**	30
Landelijke eenheid	4.090	0	544	**4.634**	544
Totaal	**49.711**		0	**49.711**	0

4.4.3 Toedeling niet-operationele sterkte

Bij de Bedrijfsvoering is uitgegaan van een formatie per bedrijfsvoeringsfunctie[38]. De toedeling van de formatie is tot stand gekomen langs de volgende stappen:

1. Bepaling formatie aan de hand van business cases

In 2010 en 2011 zijn business cases ontwikkeld voor de toekomstige bedrijfsvoeringsfuncties (Human Resource Management (HRM), Financiën, Facility Management (FM), ICT/Informatievoorziening (IV) en Communicatie) [39], gebruik makend van een PDC. Deze business cases hebben het volgende besparingspotentieel geïdentificeerd.

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel business case (fte)
HRM	1.035
Financiën	228
FM	234
IV	1.069
Communicatie	84
Totaal	**2.650**

2. Correctie in verband met Politieacademie

De business cases 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 bedrijfsvoeringfuncties is verdeeld.

[38] Voor de formatieve omvang van de bedrijfsvoeringsdiensten PDC wordt verwezen naar hoofdstuk 9.
[39] Business case ICT – juni 2010 (PWC), Business case HRM Nederlandse Politie – september 2010 (KPMG), Business case Financiën Nederlandse Politie – september 2010 (KPMG), Business case Facility Management – Oktober 2011 (Deloitte) en Business case Communicatie – oktober 2011 (Deloitte).

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel business case (fte)
HRM	55
Financiën	44
FM	23
IV	22
Communicatie	23,5
Totaal	**167,5**

3. Herijking business cases

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

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel excl. PA (fte)	Besparingspotentieel na herijking (fte)
HRM	980	1.051
Financiën	184	192
FM	211	240
IV	1.047	1.047
Communicatie	60,5	66,5
Totaal	**2.482,5**	**2.596.5**

4. Identificatie nieuwe taken

Additioneel zijn nieuwe taken geïdentificeerd die ten tijde van de business cases niet werden uitgevoerd door de bedrijfsvoeringfuncties. In onderstaande tabel zijn de nieuwe taken, met bijbehorende formatie, weergegeven, die het besparingspotentieel enigszins doen afnemen.

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel (fte)
HRM	1.000
Financiën	192
FM	240
IV	893
Communicatie	66,5
Totaal	**2.391.5**

5. Aanvullende taakstelling

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

Bedrijfsvoeringsfunctie	Besparingspotentieel (fte)
HRM	1.145
Financiën	199
FM	296
IV	942
Communicatie	87,5
Totaal	**2.669.5**

Daarmee is de besparing in de Bedrijfsvoering ten opzichte van de business cases verhoogd met 75 fte. Het besparingspotentieel dat op deze wijze tot stand is gekomen, is als norm voor de bedrijfsvoeringfuncties gehanteerd.

4.4.4 Niet-operationele doelsterkte Bedrijfsvoering

De stappen als genoemd in § 4.4.3 leveren de volgende niet-operationele sterkte voor Bedrijfsvoering op.

Bedrijfsvoeringsfunctie	Formatie (fte)
HRM	2.306
Financiën	371
FM	1.949
IV	2.205
Communicatie	318
Totaal	**7.149**

Voor de fasering van de realisatie wordt verwezen naar het Realisatieplan.

4.5 Organisatieopbouw Nationale Politie

Het korps is op drie niveaus ingericht; het nationale, het regionale en het lokale niveau. Het korps bestaat uit:
- korpsleiding;
- tien regionale eenheden;
- één landelijke operationele eenheid;
- een landelijke dienst voor bedrijfsvoeringstaken, het PDC.

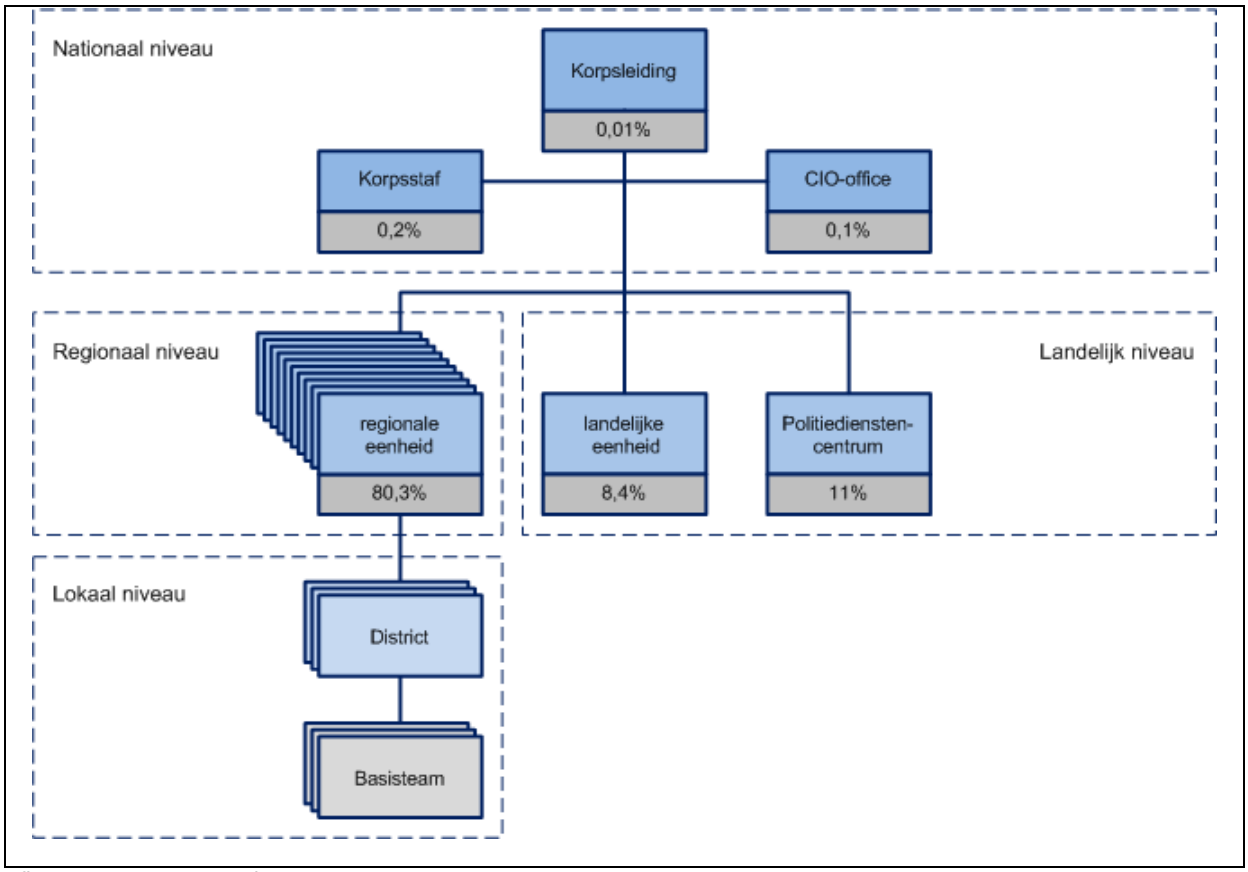
Elke eenheid is opgebouwd uit diensten/ districten, met daarbinnen afdelingen en teams.

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

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

De totale omvang van het korps bedraagt 58.139 fte, waarvan 49.711 fte operationele sterkte en 8.428 fte fte niet-operationele sterkte. Onderstaand organogram geeft de opbouw van het korps weer en de verdeling van de volumes.



figuur 6: organogram korps

In de navolgende hoofdstukken (6 t/m 9) volgt de uitwerking per organisatieonderdeel tot op teamniveau.

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 t/m 10) en vier op het gebied van de Bedrijfsvoering (11 t/m 14). Deze strategische thema's vormen versnellers cq. hefbomen om de doelen, zoals beschreven in hoofdstuk 2, van de Nationale Politie 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, acteren 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.[40] 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.[41] 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.
- 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 basispolitietaak 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. Elk basisteam heeft daarnaast ten minste één medewerker met het taakaccent dierenpolitie.[42]
- 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 Center (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 district van het 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).

[40] In geval van grote steden kan ook de chef van het district dit aanspreekpunt zijn.
[41] Conform artikel 38a wetsvoorstel Politiewet 200.
[42] Conform de motie Berndsen – Kuiken, kamerstuk 29628 nr. 301

- 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 concept dienstverlening

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, 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.
- 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 van 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 zoveel mogelijk direct af.
- De politie gaat zorgvuldig om met de privacy van de burger.
- De politie geeft altijd de naam van de contactverantwoordelijke en 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 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.

Belangrijke inrichtingselementen zijn (zie tevens het Realisatieplan voor de concreet te behalen resultaten met tijdpad):

- 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, daarvoor worden minimumnormen gesteld: op lokaal niveau kunnen in overleg met het gezag daarop aanvullende openingstijden worden bepaald. Buiten openingstijden krijgen burgers contact met het Regionaal Servicecentrum (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 uur per dag, 7 dagen per week.
  - Internet: voorkeurskanaal voor ‘eenvoudige’ aangiften, klachten en informatieverzoeken. Verder zal internet uitgroeien tot een breed kanaal voor overige aangiften, meldingen (bij digitale meldpunten) en informatieverzoeken. De site 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 waar feit zich voordeed, kan aangifte worden opgenomen (nooit meer doorverwijzen)
  - Aangiften van High Impact Crimes (HIC) worden snel opgenomen, direct op locatie of er wordt een afspraak aangeboden binnen 2x24 uur op politiebureau (uitzondering overvallen). 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 bijv. 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 bij 90% prio 1 binnen 15 minuten ter plaatse, bij 90% prio 2 binnen 30 minuten ter plaatse. Bij prio 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 worden 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 geweldsincident of een woninginbraak betreft.
  - Schaderegeling: in het kader van slachtofferzorg regelt de politie de schaderegeling zo mogelijk in direct afhandelbare zaken 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 High Impact Crimes regelmatig contact met de aangever/slachtoffer zijn in het kader van de familierechercheurs.[43]
  - 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 of een melding. 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

[43] 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.

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.
    - Vergunningverlening: in het kader van de zogenoemde korpscheftaken worden door de politie diverse vergunningen afgegeven. Voor het aanvragen van vergunningen inzake bijzondere wetten is 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 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 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 rechercheteams vormen tezamen met de basisteams het fundament van de politie. De teams beschikken over voldoende slagkracht om de opsporingstaak te kunnen uitoefenen. Op elke niveau binnen de organisatie is een deel opsporing ingericht, zodat een samenhangend stelsel ontstaat waarbinnen flexibel wordt ingespeeld op de (opsporings)problematiek en, 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 werken ruim 12.730 fte binnen het opsporingsdomein, waarvan 4.701 fte op districtelijk niveau, 6.709 fte op regionaal niveau en 1.320 fte op landelijk niveau. Daarmee bedraagt de opsporing 25,6% 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 veel voorkomende 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 rechercheren (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 Grootschalige 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 dienst Landelijk Operationeel Centrum (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 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 driehoeken 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 gezagdragers 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 dienst Landelijke Recherche (DLR) (zie § 8.3.3). Vanuit een integrale informatiepositie wordt lokaal en (inter)nationaal inzicht en overzicht met elkaar verbonden en de slagkracht vergroot.
- Met het Zo Snel, Slim en Simpel Mogelijk (ZSM)-concept wordt geïnvesteerd in het sneller, eenvoudiger en directer afhandelen van zaken (zie § 7.3.3), waarbij de effectiviteit van de interventie vooropstaat. Samen met het OM, het bestuur en ketenpartners wordt de gewenste 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).
- Gestart wordt met een pilot BOB-kamers (Bijzondere Opsporings Bevoegdheden) voor de Interceptietaken, de standaardisatie van het proces rondom de toepassing van BOB-bevoegdheden en de implementatie van vereenvoudigde (format)processen-verbaal voor de aanvraag van BOB-bevoegdheden. 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 districtsniveau 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 nevengeschikt 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 Expertise Centra en het Landelijk Informatie- en Expertisecentrum (RIEC/LIEC) en de veiligheidsregio (zie § 3.5 t/m en 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 handelingssnelheid 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 Officieren van Dienst (OvD)-OC intervenieert 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 Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGBO) gealarmeerd. Bij multidisciplinair opschalen (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 § 7.3.5 en 7.3.3).
- Elke regionale eenheid is in staat om binnen anderhalf uur een sectie ME beschikbaar te hebben op de inzetlocatie (uit eigen capaciteit). Voor gebieden met een sterk vergrote kans op ordeverstoring is gekozen voor het op voorhand in dienst hebben van ME (bijvoorbeeld Den Haag). Met deze differentiatie in de mate van paraatheid ontstaat een goede balans tussen de mate van waarschijnlijkheid waarmee de paraatheid daadwerkelijk wordt aangesproken en de investering die eenheden moeten doen om hun paraatheid in te richten. De Nationale Politie 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 gevaarzetting 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 § 8.3.7 en 5.3.2).
- Bij problematiek waarbij verschillende regionale eenheden zijn betrokken of waarbij incidenten zich van de ene naar de andere eenheid verplaatsen, coördineert het DLOC de samenwerking. Het 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 SGBO worden gealarmeerd (zie § 5.3.2).

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 informatiegestuurde 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 politiesystemen, 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 280 gemeenten en circa 615.000 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.[44] Het niveau van (de)briefing bepaalt de doeltreffendheid van de operationele uitvoering van het werk op alle niveaus. De briefing is ook het moment dat medewerkers vanuit verschillende processen bij elkaar komen en informatie delen. Debriefing is het moment om informatie en acties terug te koppelen, verantwoording af te leggen en te leren.[45]

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).[46]
- Er is focus op de Operatie doordat leidinggevenden op alle niveaus aanwezig zijn bij de (de)briefing.
- Op nationaal niveau wordt een briefing (nationale briefing) georganiseerd: de korpsleiding brieft de politiechefs van de eenheden over de operationele resultaten rond de landelijk geprioriteerde veiligheidsthema's, over de ontwikkeling van de veiligheidssituatie, lopende operationele vraagstukken en te plegen interventies. Bij de korpsleiding is, als gedeconcentreerd onderdeel van de informatieorganisatie van de landelijke eenheid, een informatieknooppunt ingericht binnen het team Nationale Briefing. Van hieruit wordt de korpsleiding ondersteund bij de nationale briefing en wordt de korpsleiding tevens dagelijks, wekelijks en maandelijks voorzien van alle 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.[47]

[44] Dit betreft de werkdefinitie uit het Nationaal Intelligence Model.
[45] Een goede aansluiting op bedrijfsvoering en techniek is randvoorwaardelijk voor (de)briefing.
[46] 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.
[47] Een goede aansluiting op de ICT is hierbij randvoorwaardelijk.

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 is 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.
- 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 AID). 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.
Internationale politiesamenwerking
De Nationale Politie zet in op een kwaliteitsverbetering internationale politiesamenwerking (IPS). IPS heeft betrekking op alle vormen van samenwerking (o.a. 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 Nederlandse politie in het kader van internationale verplichtingen en afspraken. De minister van Veiligheid en Justitie stelt de 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 § 6.4.1 en 5.2.3.).
  - 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.
  - Een landenprogramma omvat voor de prioritaire landen het totale pakket aan vormen van samenwerking. Dit gebeurt ter ondersteuning van en in nauwe samenhang met de operationele samenwerking.
  - De korpschef heeft ‘internationaal’ in portefeuille binnen de korpsleiding. Hij is verantwoordelijk voor en stuurt op de uitvoering van landenprogramma’s. De korpsstaf

ondersteunt hem daarin. De korpsstaf bewaakt op nationaal niveau de samenhang tussen en de voortgang op deze programma's en de cruciale reisbewegingen.
- De voortgang en resultaten van landenprogramma's worden jaarlijks gemonitord in periodiek overleg met de minister van Veiligheid en Justitie.
- 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 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 § 6.4.1).
- De landelijke eenheid fungeert als één centraal aanspreekpunt voor internationale partners ten aanzien van de operationele samenwerking, informatie-uitwisseling en rechtshulp 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 politiële als justitiële inkomende rechtshulp.
  - Elke eenheid kent een Internationale Rechtshulpcentrum (IRC). Dit is een samenwerkingsverband tussen OM en politie, functionerend onder gezag van het OM.[48]
  - 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 Internationale 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 (monitoringssysteem) 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 registratie-monitoringsssyteem. 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).

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.

[48] 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 Justitie; Stcrt. 30 september 2005 nr. 190).

- 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.

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 Euregionaal 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 op strategisch, tactisch en operationeel niveau de optimale samenwerking gezocht (zie § 9.2).
- De professionaliteit gaat eveneens over de houding en het gedrag van bedrijfsvoeringsmedewerkers; niet alleen faciliteert de inrichting (§ 9.5) dit element, er wordt ook op gestuurd door leidinggevenden.
- 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 § 9.5.2).
- Er wordt zorg gedragen voor inzichtelijkheid in de wensen/vraag uit de Operatie. Aanspreekpunten binnen Bedrijfsvoering, 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, 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 uur, 7 dagen per week (24/7) beschikbaar en inzetbaar (met name Facility Management, Functioneel Beheer binnen Informatievoorziening en Communicatie). Bij deze ondersteuning kan ook sprake zijn van opschalen, zoals inzetbare capaciteit bij SGBO's. Hierdoor wordt de continuïteit van de operationele werkzaamheden gewaarborgd. Standaardisatie helpt bij de mogelijkheden om snel en goed op te kunnen schalen (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.[49] Goed werkgever- en werknemerschap geldt uiteraard voor het hele korps.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:
- Bedrijfsvoering ondersteunt zo veel mogelijk, zodat teamleiding en andere leidinggevenden in de eenheden met politiewerk bezig kunnen zijn. Daarvoor is het noodzakelijk om in overleg te blijven met het ministerie van Veiligheid en Justitie om in het kader van de administratieve lastenverlichting de regeldichtheid en regelcomplexiteit te reduceren.
- De reductie van de regeldichtheid en -complexiteit is belegd als een essentiële opdracht binnen de bedrijfsvoeringsdiensten. Vanuit de Bedrijfsvoering 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, de bedrijfsvoering 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 bedrijfsvoering zijn ondersteunend aan het bevorderen van deze professionele ontwikkeling. Uiteraard geldt eenzelfde verwachting naar medewerkers binnen de Bedrijfsvoering.
- Het dienstverleningsmodel wordt toegepast met meerdere kanalen (bedrijfsvoeringsportal en Servicedesk en afspraken) en geeft medewerkers en leidinggevenden 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 leidinggevenden 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 (zie voor een nadere uitwerking het Realisatieplan).

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 leidinggevenden. Kostenbewustzijn en efficiëntie gelden uiteraard voor het hele korps.

Belangrijke inrichtingselementen zijn:
Bedrijfsvoeringsfuncties zijn per dienst 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 na 2015[50] 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')[51] en toepassing van een uniform,

[49] 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. Leidinggevenden geven hierbij de richting aan, sturen bij waar nodig en stimuleren de professionele ontwikkeling.
[50] Brief minister Veiligheid en Justitie - aangepaste planning producten KNP en veranderaanpak, 25 januari 2012.
[51] Best in Use - zie hiervoor ook het Aanvalsplan Informatievoorziening Politie 2011-2014.

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.
  - 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).
- De Bedrijfsvoering is zodanig ingericht dat die toegankelijk, transparant, voorspelbaar en eenduidig is. Daar waar mogelijk werken de bedrijfsvoeringsdiensten vanuit de integraliteit samen. 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 wordt in ieder geval op een lager organisatieniveau kostensoorten inzichtelijk gemaakt wanneer deze een relatie hebben met de producten en diensten van de Bedrijfsvoering. 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-controlcyclus 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 planning-en-controlgesprekken over de prestaties tussen de korpsleiding en de leiding van de eenheden. Waar mogelijk zal interne en externe benchmarking plaatsvinden om binnen de bedrijfsvoering scherp te blijven op de mogelijkheden voor procesoptimalisatie en kostenreductie. De proactieve rol in de planning-en-controlcyclus 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 Bedrijfsvoering in staat zijn op basis van inzichten (historisch en toekomstgericht) onderbouwde beslissingen te nemen. De externe invulling van in control van de Bedrijfsvoering betreft het ondersteunen van de korpsleiding en eenheden door het tijdig verstrekken van betrouwbare, actuele en volledige informatie op basis waarvan de korpsleiding de organisatie kan aansturen en verantwoording kan afleggen aan stakeholders.

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 Bedrijfsvoering. 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 geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid van Operatie en Bedrijfsvoering bij het in control zijn. De Operatie, de Bedrijfsvoering en de korpsleiding en -staf vereisen een landelijke informatievoorziening die het informatiegestuurd werken en de informatie- en intelligenceprocessen ondersteunt. De landelijke 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. Standaard werkprocessen 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[52] 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

[52] 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.

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 standaard-werkprocessen. 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.

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 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 beleidsonderdelen van het PDC. 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.
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 vraagarticulatie richting 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.
Met behulp van periodieke audits wordt getoetst of de standaardprocessen gevolgd worden en of de werking de gewenste kwaliteit (extern) oplevert. Welke andere controlmiddelen nodig zijn om de sturing in de lijn te ondersteunen, wordt nader onderzocht.
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 sturing van de korpsleiding uitgevoerd door de politiechefs, respectievelijk door de directeuren van de kolommen in het PDC (zie § 5.3.1).

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 specialisten 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 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).

Grotere verbeteringen

Indien een verbetering aanpassing van afgesproken standaarden (op hoofdlijnen) of grote wijzigingen in de diensten[53] 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 besluitvorming over deze ontwikkelingen door de korpsleiding na toetsing 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 ontwikkelend 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 korpsstaf en eventuele portefeuillehouder)

[53] 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.

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.

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 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 korpsstaf 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 gevolgd worden.

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-up kwaliteitsverbetering.

Top-down innovatie

De top-down innovatie 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. 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.

Technisch gedreven innovatie

De technisch gedreven 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 techniek, maar ook andere wetenschappelijke ontwikkelingen. De techniek speelt hierbij echter een vooraanstaande rol. De op deze wijze ontwikkelde en te ontwikkelen technieken 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 dienst Landelijke Operationele Samenwerking (DLOS) van de landelijke eenheid.
Onder verantwoordelijkheid van de Chief Information Officer (CIO) vindt innovatie plaats in de ICT-infrastructuur en in ICT-hulpmiddelen die moeten passen op de infrastructuur. Hier vormen standaardisatie, efficiency 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 korpsstaf.

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 zwaardmacht 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 zogenaamde Wassenaarnotitie, in het 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 200. wordt, evenals in de Politiewet 1993, onderscheid gemaakt tussen sturing op de taakuitvoering en sturing op het beheer[54]. De sturing op de taakuitoefening geschiedt door de gezagsdragers en de minister 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 Politieweg 200. zoals dat is aangenomen door de Tweede Kamer en thans voorligt in de Eerste Kamer. In de nadere Memorie van Antwoord aan de Eerste Kamer, dd. 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 zo snel mogelijk na aanvaarding van het wetsvoorstel door de Eerste Kamer indienen. Deze voorgestelde wetswijzigingen zijn nog niet verwerkt in dit inrichtingsplan.

Hieronder wordt als eerste kort ingegaan op de begrippen gezag, beheer en beleid. Vervolgens is de sturing door het gezag gezag - de burgemeester en door de Officier van Justitie (OvJ) op lokaal en de burgemeesters en de Hoofdofficier van Justitie op regionaal niveau -beschreven en de sturing door het gezag op de landelijke eenheid. Vervolgens wordt de sturing door de minister van Veiligheid en

[54] 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).

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 politiële 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 over de openbare orde en de hulpverlening en de OvJ heeft het gezag over 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 ICT-beleid) als op de taakuitvoering (bijvoorbeeld milieubeleid, beleid omtrent gebruik geweldsmiddelen, of beleid voor aanpak hennepteelt).

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 in 2011 een aparte notitie opgesteld. Deze notitie is op 21 november 2011 vastgesteld naar aanleiding van een strategische conferentie over de Nationale Politie in Wassenaar (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 driehoeken 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 driehoeksoverleg 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 aangiftemogelijkheden, (tijden van) bereikbaarheid en beschikbaarheid, samenwerking met toezichts- en handhavingsdiensten 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 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. 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 er op 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 politiechef 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 zij 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 politiechef van de landelijke eenheid het voortouw bij het opstellen van het ontwerpbeleidsplan van de landelijke eenheid. Bij het opstellen van het ontwerpbeleidsplan gaat de politiechef van de landelijke eenheid uit van de wensen van de gezagsdragers. De politiechef 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 hoofdofficier 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 politiechef 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 procureurs-generaal

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.[55] 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) politiebestel. Daarnaast is hij gezagsdrager voor bewaken en beveiligen en mede beleidsbepaler. 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 door de minister van Veiligheid en Justitie van het korps.

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 politiebestel 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.
- 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 en verstrekt hij de minister daarnaast 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 hebben.
- De 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. Daarvoor is het overleg op basis van artikel 19 van de nieuwe Politiewet van groot 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 procureurs-generaal over de taakuitvoering door en het beheer ten aanzien van de politie.

[55] Artikel 18 en artikel 20 van de Politiewet.

5.2.3.2 Sturing middels landelijk beleid

In de al eerder genoemde Wassenaarnotitie is ook uiteen gezet hoe de sturing van de minister via de landelijke beleidsdoelstellingen vorm zal krijgen. Deze passage is hieronder weergegeven.

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 ministeriele 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 politiebestel 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 het volgende 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 schept 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 politietaak uitvoert en de Hoofdofficier van Justitie (HOvJ) worden door de korpschef gehoord over de indeling van de regionale eenheid en de omvang van de onderdelen ervan.[56] 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 tenminste 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 gezagdragers 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-Nederland 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 FIU-Nederland. Om die reden wordt tevens de verantwoordelijkheid voor het beleid van de FIU-Nederland gemandateerd aan de directeur FIU-Nederland. Dit gebeurt rechtstreeks door de minister van Veiligheid en Justitie. De directeur FIU-Nederland legt verantwoording af aan de minister van Veiligheid en Justitie. Ten aanzien van het beheer spreekt de directeur FIU-Nederland 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.
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 FIU.

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 kaders voor IPS vast. De korpschef is binnen deze kaders eindverantwoordelijk voor de resultaten van het korps op het gebied van internationale

[56] Artikel 37 lid 3 van de Politiewet.

politiesamenwerking. 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 samenwerkt en nadrukkelijk ook met welke landen niet wordt samengewerkt en inzet in EU- en multilaterale verbanden op politieterrein. Voor de prioritaire landen (zoals bepaald door de minister) worden landenprogramma's opgesteld die zowel de operationele als de non-operationele samenwerking omvatten. Landenprogramma'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 hoe beheersmatige of financiele 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 op strategische internationale politiezaken. De brede strategische inbreng van relevante partijen wordt via deze stuurgroep gewaarborgd (oa. NP, OM, BuZa, 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-cyclus in het korps en de korpschef legt hierover verantwoording af aan de minister. De korpschef wordt hierbij ondersteund door de korpsstaf (team Internationale Samenwerking, zie § 6.4.1). 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 uit, tenzij hiervan bij verdrag of kaderbesluit wordt afgeweken. Het OM is wettelijk verantwoordelijk voor zowel de politiële 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 IRC van de landelijke eenheid (LIRC) heeft overzicht en inzicht in de aantallen, kwaliteit en afdoening van de inkomende en uitgaande rechtshulpverzoeken (monitoringssysteem) 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 registratie-monitoringsssyteem. 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

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.[68] De voorzitter van het College van procureurs-generaal 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, voorzitter College van PG's en 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

De minister van Veiligheid en Justitie heeft het gezag over cq. besluit over de inzet van:
a. bewaken en beveiligen (rijksdomein)
b. het LOCC

Het korps en de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (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.[57]

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

Het LOCC coördineert bij acute veiligheidsproblemen van regio-overstijgende omvang de bijstandscoördinatie en opschaling (zie § 8.3.1). Vanuit nationaal inzicht en overzicht verzorgt het LOCC bij grootschalige incidenten, evenementen en crises het landelijk multidisciplinaire informatiebeeld en de efficiënte en samenhangende inzet van mensen, middelen en expertise van politie, brandweer, de geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen (GHOR), defensie en gemeentelijke processen.
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 opschalingsituaties 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

[57] Artikel 16 van de Politiewet.

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 politiële 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 politiële 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 politiële 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 politiële vreemdelingentaak.

5.2.6 Sturing door minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 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 Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten 2002 (WIV 2002). Deze taken en de sturing door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (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) 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.

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. Hij stelt in afstemming met de korpschef het gezag- en beheermodel en (gedelegeerde) bevoegdheden van de RID'en 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. De strategische kaders op nationaal niveau worden in iedere regio vertaald naar een eigen regionaal strategisch jaarplan.

5.3 Sturing binnen de politie

In deze paragraaf wordt de interne sturing beschreven binnen de politie op zowel de Operatie als de Bedrijfsvoering. De vorming van één korps - in plaats van de huidige 26 korpsen - maakt een forse verbetering van de effectiviteit en efficiency van de politie mogelijk. Een vereiste daarbij is dat het korps ook daadwerkelijk gaat functioneren als een eenheid, als één politiekorps. Hierbij is een eenduidig sturingsmodel binnen de politie van belang. Een goede sturingsstructuur stelt de leiding van het korps, van de eenheden, van het politiedienstencentrum (PDC), van de districten en diensten en van de basisteams in staat om resultaatgericht te sturen.

5.3.1 Interne sturing

Binnen de politieorganisatie vindt door de korpsleiding sturing plaats op de Operatie en sturing op de Bedrijfsvoering. De korpsleiding heeft hierbij de verantwoordelijkheid om deze bij elkaar te brengen, en te sturen op integraliteit, resultaat en samenhang. In deze paragraaf is de sturing binnen het korps uiteengezet. Het betreft een beschrijving van de volgende niveaus:

- Nationale sturing door korpschef en korpsleiding in algemene zin en ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering.
- Sturing op de Operatie door de politiechefs, de chefs van de districten en de basisteams.
- Sturing op de Bedrijfsvoering binnen de bedrijfsvoeringsdiensten en in de eenheden.

Tevens wordt daar waar nodig een overzicht gegeven van de overlegstructuren die op dat sturingsniveau zijn georganiseerd. Daarnaast wordt ingegaan op de informatievoorziening en de sturing aan de hand van planning en control.

5.3.1.1 Sturing door de korpschef en korpsleiding

De korpschef is belast met de leiding en het beheer van de politie.[58] Hij is verantwoordelijk voor de resultaten van het korps en stuurt daarvoor op:

- het functioneren, het welbevinden en de prestaties van de medewerkers;
- het functioneren en de resultaten van het korps als geheel en de eenheden daarbinnen;
- het realiseren van de doelstellingen;
- de samenhang en samenwerking tussen eenheden en diensten binnen het korps;
- de positionering van het korps binnen de nationale en internationale context;
- de samenwerking van het korps met andere partijen;
- de internationale samenwerking;
- het beheer van het politiekorps[59];
- de uitvoering van de Vreemdelingenwet 2000 en andere korpscheftaken.[60]

De korpschef is met de andere leden van de korpsleiding verantwoordelijk voor de strategische sturing op structuur, cultuur, werkwijze en prestaties, zodat er sprake is van één korps. De leden van de korpsleiding zijn verantwoordelijk voor alle vak- en beleidsontwikkeling in de Operatie en in de Bedrijfsvoering. 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 sturing van de korpsleiding uitgevoerd door de politiechefs, respectievelijk door de directeuren van de kolommen in het PDC. Voor de buiten- en binnenwereld is de verantwoordelijkheid helder belegd en is duidelijk wie het aanspreekpunt is. Overleg over een landelijke portefeuille met de minister vindt altijd plaats in aanwezigheid van het verantwoordelijke lid van de korpsleiding.

[58] Artikel 27, eerste lid van de Politiewet.
[59] Zie § 5.2.1 voor de sturing op het beheer.
[60] De korpschef wordt specifiek met taken bekleed in: het Besluit Buitengewone Opsporingsambtenaren 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.

De door politiek en bestuur ingegeven noodzakelijke nadruk op de operationele resultaten vraagt om expliciete strategische sturing door de korpschef. In de samenstelling van de korpsleiding wordt tot uitdrukking gebracht dat de korpschef in control is op zowel de Operatie als op de Bedrijfsvoering. De korpschef oefent permanent toezicht uit op de resultaten, de bedrijfsvoering en de kwaliteit van het functioneren van het politiekorps. De korpschef, de beide directeuren operatiën en de politiechefs en de operationele leiding van de regionale en de landelijke eenheden worden ondersteund via operationele control. De korpschef, de directeur Bedrijfsvoering en de directeur Financiën worden ondersteund door control op het gebied van de bedrijfsvoering. Binnen de Operatie en de Bedrijfsvoering wordt een monitoringssysteem ingericht. Hierin zijn ten minste de onderwerpen opgenomen die de korpschef periodiek bespreekt met de minister. Tevens vormt dit de basis voor incidentele informatievoorziening naar aanleiding van bijvoorbeeld politieke prioriteiten. De integratie van deze vormen van control is ingericht binnen de korpsstaf.

In haar sturende rol wordt de korpsleiding ondersteund door de korpsstaf. De korpsstaf ondersteunt de korpsleiding ten behoeve van de positionering van één korps met één gezicht en één boodschap. Tevens ondersteunt zij de strategische sturing op de bedrijfsvoering en op de operatie. Voor wat betreft de operatie door een focus op de uitvoering van het kabinetsbeleid en landelijke prioriteiten, het realiseren van lokale doelstellingen, de programmatische aanpak van veiligheidsproblemen en het samenwerken met ketenpartners. Hiervoor wordt gebruikgemaakt van één landelijk zicht op zakensysteem dat zicht op (straf)zaken biedt en van de structuur van veiligheidsoverleggen en stuurploegen. Hiermee is een landelijk overzicht mogelijk op de (landelijke) prioriteiten, de soort zaken die lopen en de capaciteit en projecten die hierop draaien. De korpsstaf is verantwoordelijk voor de integraliteit[61] van de besluitvorming, samenhang in de (beleids)advisering en beleidsborging, kaderstelling en voor de integrale control. De korpsstaf werkt daartoe samen met het Ministerie van Veiligheid en Justitie (met het directoraat-generaal van Politie in de rol van single-point-of-contact), alsmede met de ondersteuning van gezag, bestuur en ketenpartners en met de ondersteuning van de politiechefs en andere experts in het korps. Het hoofd van de korpsstaf vervult tevens de rol van korpscontroller en is daarmee verantwoordelijk voor de integrale control op de Operatie en de Bedrijfsvoering. Binnen het PDC draagt de directeur Financiën deze verantwoordelijkheid voor de PDC-brede control. De inrichting van de korpsstaf is uitgewerkt in hoofdstuk 6.

Ook 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 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 (zie zie voor een nadere uitwerking het Realisatieplan).

Overleg

Het volgende overleg is georganiseerd:

- Het MT Korpsleiding (MT KL): hier vindt besluitvorming op strategisch niveau plaats ten aanzien van korpsbrede vraagstukken met betrekking tot de Operatie en over strategische bedrijfsvoeringsvraagstukken op basis van een voorbereiding door het MT Bedrijfsvoering. Het MT KL bestaat uit de korpschef (voorzitter), de plaatsvervangend korpschef tevens directeur Operatiën, de directeur Operatiën, de directeur Bedrijfsvoering en de Chief Information Officer (CIO).
- Het korpsmanagementteam (KMT): dit overleg richt zich op functioneren van het korps als geheel conform de respectievelijke verantwoordelijkheden. Er wordt gestuurd op integraliteit, flexibiliteit en op samenwerking tussen de eenheden en tussen eenheden en PDC voor zowel de bedrijfsvoering als de operatie (opsporing en de handhaving), tevens komt in dit overleg de (nationale) briefing en de monitoring van operationele resultaten aan bod. Het KMT bestaat uit de korpschef (voorzitter), de overige leden van de korpsleiding, de politiechefs, (tijdelijk) de programmamanager PDC en de dienstdirecteuren.

[61] Met het begrip integraliteit wordt bedoeld: overstijgend aan taken en dossiers of hoofdprocessen in Operatiën, maar ook de combinatie van Operatiën en Bedrijfsvoering.

5.3.1.2 Nationale sturing op de Operatie

Binnen de politieorganisatie zijn vier sturingsniveaus ingericht:
1. Leiding korps: korpschef en overige leden van de korpsleiding
2. Leiding eenheden
3. Leiding districten en diensten (binnen regionale en landelijke eenheden)
4. Leiding van de basisteams (binnen regionale eenheden)

De sturingsniveaus zijn hiërarchisch, dat wil zeggen dat besluitvorming op lagere niveaus altijd past binnen de besluitvorming op hogere niveaus. Verantwoordelijkheid volgt hierbij bevoegdheid. Het lagere niveau legt dan ook verantwoording af aan het hogere niveau. De korpschef is eindverantwoordelijk voor de resultaten van het gehele korps en dus ook voor de resultaten die binnen de verschillende eenheden en het PDC worden bereikt. Op de resultaten van de eenheden spreekt hij de verantwoordelijke politiechefs aan. De korpschef verleent voor de uitvoering van de hem verleende bevoegdheden mandaat aan de politiechefs. Op de andere gebieden geeft hij instructies of aanwijzingen.

De korpsleiding, de leiding van de eenheden, de districten, de diensten en de basisteams hebben voortdurend actueel zicht op de stand van zaken, lopende onderzoeken en werkvoorraden. Hiertoe zijn voorzieningen voor control en monitoring ingericht zoals het landelijk werkende ‘zicht op zaken’-systeem. Leidinggevenden leggen verantwoording af aan hun chefs over de resultaten van hun eenheden en de wijze waarop die zijn behaald. Individuele medewerkers leveren naar vermogen prestaties die bijdragen aan de resultaten van hun eenheden en zijn op hun activiteiten aanspreekbaar.

De leden van de korpsleiding en de politiechefs bewaken dat de politie een lijnorganisatie is waarin plaats is voor professionele ruimte, maar waarin ook resultaatgericht wordt gestuurd. Er zijn geen hulpstructuren of tussenlagen.

Overleg

Het volgende overleg is georganiseerd:
- Het MT Operatiën: in dit overleg wordt gestuurd op resultaat en op kwaliteit van de operatie. De focus in dit overleg ligt op de (nationale) briefing en de monitoring van operationele resultaten. Het MT Operatiën bestaat uit de directeuren Operatiën en de politiechefs. Elke eenheid kent een soortgelijk overleg waarbij de politiechef en de chefs van de districten en diensten aan deelnemen. Ook op districtsniveau wordt een dergelijk overleg ingericht.
- Het Themaoverleg van de directeuren Operatiën met de hoofden Operatiën van de eenheden: in dit overleg wordt gestuurd op vakontwikkeling en thematische verdiepingen.

5.3.1.3 Nationale sturing op de Bedrijfsvoering

De sturing op de Bedrijfsvoering vindt een balans tussen efficiëntie en standaardisatie enerzijds en de diversiteit van de bedrijfsvoeringsdiensten anderzijds. Deze balans komt tot uiting in een sturingsmodel waarin de bedrijfsvoeringsdiensten over verschillende leden van de korpsleiding zijn verdeeld.

De eindverantwoordelijkheid voor het beleid, de uitvoering en de control op de bedrijfsvoering ligt bij de korpschef. Gezien het belang, de omvang en de complexiteit van de bedrijfsvoering binnen het korps wordt een ‘portefeuillemodel’ gehanteerd voor de bedrijfsvoeringsdiensten. Dit stelt de korpsleiding in staat direct te sturen op de bedrijfsvoering. Integrale bedrijfsvoeringsvraagstukken worden op het hoogste niveau in het korps behandeld, waarbij de korpsleiding actief stuurt op de realisatie van de doelstellingen van de bedrijfsvoering. De verdeling van de bedrijfsvoeringsfuncties binnen de korpsleiding is als volgt:
- Korpschef: verantwoordelijk voor Financiën en Communicatie.
- Directeur Bedrijfsvoering: verantwoordelijk voor Human Resource Management (HRM) en Facility Management (FM) alsmede de integraliteit van de bedrijfsvoering in samenspraak met de CIO.
- CIO: verantwoordelijk voor CIO-office, Informatiemanagement (IM) en ICT.

De CIO en de directeur Bedrijfsvoering rapporteren aan de korpschef en zijn nevengeschikt aan elkaar.

Nationale sturing op de Informatievoorziening

De minister van Veiligheid en Justitie blijft opdrachtgever en eindverantwoordelijk voor het Aanvalsprogramma IV. Ten aanzien van eventuele wijzigingen in het Aanvalsprogramma, budgetvrijgave ed. zal de minister besluiten. De korpschef is gemandateerd opdrachtgever. De CIO is als opdrachtnemer verantwoordelijk voor de uitvoering van het Aanvalsprogramma IV en stuurt op zowel de vraag van de eenheden als op het aanbod van de ICT-kolom in het PDC. De CIO geeft hiërarchisch leiding aan het CIO-office, de dienst Informatiemanagement en de dienst ICT. De CIO is met mandaat van de korpschef budgethouder voor de gehele informatievoorziening en enig opdrachtgever voor de ICT-dienstverlening door de dienst ICT en eventuele andere ICT-dienstverleners. Binnen de Informatievoorziening ontwikkelt de CIO het sturende, landelijk kaderstellende en richtinggevende beleid op het gebied van de informatievoorziening[62] en ziet hij met doorzettingsmacht toe op de naleving daarvan. De CIO is verantwoordelijk voor de samenhang van de informatievoorziening met het politiewerk op basis van de door de korpsleiding vastgestelde bedrijfsarchitectuur. De CIO is samen met de directeur Bedrijfsvoering verantwoordelijk voor de integraliteit van het beleid en de uitvoering op het gebied van de bedrijfsvoering.
De operationele eenheden en onderdelen van het PDC zijn gehouden om de ICT-diensten af te nemen van de dienst ICT. De CIO stelt kaders en normen op voor de interactie tussen de klant en 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 plaatsvervangend CIO voert bij diens afwezigheid de taken van de CIO uit. De plaatsvervangend CIO is leidinggevende van het CIO-office.

Overleg

Het volgende overleg is georganiseerd:
- Het MT Bedrijfsvoering (MT BV): besluitvorming over integrale, tactische bedrijfsvoeringsvraagstukken en voorbereiding van strategische vraagstukken voor de korpsleiding. Het MT BV bestaat uit de directeur Bedrijfsvoering (voorzitter), de CIO, de programmamanager PDC en de dienstdirecteuren (minus IM en ICT).
- Het MT Informatievoorziening (MT IV): het MT IV bestaat uit de CIO (voorzitter), de directeur CIO-office, de dienstdirecteur IM en de dienstdirecteur ICT. Twee keer per jaar nemen de regionale IM-coördinatoren deel aan het MT IV.
- Het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering: afstemming over integraliteit en kwaliteit van dienstverlening, naleving van de gemaakte afspraken en behoeften tot uitbreiding, aanvulling of wijziging van geboden diensten op landelijk niveau. In dit overleg worden vraag en aanbod van diensten op elkaar afgestemd. Het coördinatieoverleg bedrijfsvoering bestaat uit de directeur Bedrijfsvoering, (tijdelijk) de programmamanager PDC, de directeuren HRM, Financiën (FIN), FM en ICT, de hoofden Bedrijfsvoering van de eenheden en het hoofd van de korpsstaf.

Met het oog op de integrale aanpak van bedrijfsvoering en ICT vergaderen het MT BV en het MT IV vier keer per jaar gezamenlijk.

5.3.1.4 De politiechefs

De leiding van elke eenheid bestaat uit de politiechef, twee hoofden Operatiën (van wie één tevens de plaatsvervangend politiechef is) 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.

[62] Bij de vorming van de Nationale Politie is het meldkamerdomein voorshands buiten scope geplaatst. Daarmee blijft de informatievoorziening ten behoeve van het meldkamerdomein hier voorlopig ook buiten scope.

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

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

Overleg

Het volgende overleg is georganiseerd:
- Het Managementteam Eenheidsleiding (MT EL): het overleg van de politiechef, de hoofden Operatiën en het hoofd Bedrijfsvoering.
- Het Regionaal Managementteam (RMT): het overleg van de politiechef, de overige leden van de leiding van de eenheid, en de chefs van de districten en diensten.

5.3.1.5 De chefs van districten en diensten

De chefs van districten en diensten treden op binnen de kaders die de korpschef en de politiechef van hun eenheid hebben gegeven. Binnen de eenheden zijn zij verantwoordelijk voor en sturen zij op:
- het functioneren, het welbevinden en de prestaties van medewerkers;
- het functioneren en de resultaten van het district of de dienst als geheel en de afzonderlijke basisteams of afdelingen daarbinnen;
- afhankelijk van de lokale invulling: de afspraken tussen de burgemeester(s) en de OvJ over de inzet van de politie;
- de samenhang en samenwerking met andere districten en diensten en tussen basisteams en/of binnen het district of de diensten;
- de samenwerking van het district of de dienst met andere partijen.

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.

5.3.1.6 De chefs van de basisteams

De chefs van de basisteams treden op binnen de kaders die de korpschef, de politiechef van hun regionale eenheid of hun districtschef hebben gegeven. Binnen de districten zijn zij verantwoordelijk voor en sturen zij op:
- het functioneren, het welbevinden en de prestaties van hun medewerkers;
- het functioneren en de resultaten van het basisteam;
- afhankelijk van de lokale invulling: de realisatie van de afspraken tussen de burgemeester(s) en de OvJ over de inzet van de politie;
- de samenwerking van hun basisteam met andere basisteams binnen hun district en met andere partijen.

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

5.3.1.7 De bedrijfsvoeringsdiensten

Ter verdere verdieping van de sturing vanuit de korpsleiding worden onderstaand de rollen en verantwoordelijkheden van de bedrijfsvoeringsdiensten beschreven.

Human Resource Management

De dienst HRM staat onder leiding van een directeur HRM die rapporteert (hiërarchisch en functioneel) aan de directeur Bedrijfsvoering. De directeur HRM is verantwoordelijk voor de HR-beleidsvoorbereiding, -beleidsinrichting, -uitvoering, -control en -evaluatie. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de samenwerking met andere bedrijfsvoeringsdiensten (beleid, uitvoering en control) bij dienstoverstijgende vraagstukken. De directeur HRM is lid van het MT BV en participeert in het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering. Op verzoek van de korpsleiding kan de directeur HRM aanwezig zijn bij het MT KL.

Facility Management

De dienst FM staat onder leiding van een directeur Facility Management die rapporteert (hiërarchisch en functioneel) aan de directeur Bedrijfsvoering. De directeur FM is verantwoordelijk voor de FM-beleidsvoorbereiding, -beleidsinrichting, -uitvoering, -control en -evaluatie. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de samenwerking met andere bedrijfsvoeringsdiensten (beleid, uitvoering en control) bij dienstoverstijgende vraagstukken. De directeur FM is lid van het MT BV en participeert in het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering. Op verzoek van de korpsleiding kan de directeur FM aanwezig zijn bij het MT KL.

Financiën

De dienst FIN staat onder leiding van een directeur Financiën die rapporteert (hiërarchisch) aan de korpschef. De directeur Financiën is verantwoordelijk voor de Financiën-beleidsvoorbereiding, -beleidsinrichting, -uitvoering, -financial control en -evaluatie. Daarnaast is de directeur Financiën, onder aansturing van de directeur Bedrijfsvoering, verantwoordelijk voor de planning en control van de bedrijfsvoeringsdiensten. Meer specifiek is de directeur Financiën verantwoordelijk voor en stuurt hij op:

- de advisering aan de korpschef over financiën binnen het korps en indien nodig aan de minister van Veiligheid en Justitie (via DG Pol en de directie Financieel-Economische Zaken van het ministerie van Veiligheid en Justitie);
- het fungeren als aanspreekpunt voor de korpsleiding en DG Pol voor alles wat te maken heeft met financiën en financial control;
- het voeren van regie op de vormgeving en uitvoering van de financiële planning-en-controlcyclus en de bedrijfsvoeringscontrol binnen het korps.

De directeur Financiën is lid van het MT BV en participeert in het coördinatieoverleg bedrijfsvoering. De directeur Financiën heeft vanuit zijn verantwoordelijkheid voor de financiën van het korps bij besluitvorming met financiële gevolgen direct toegang tot de korpsleiding, hij fungeert als agendalid van de korpsleiding. Bij bespreking en besluitvorming over financiële vraagstukken en producten (denk aan begroting, marap en jaarrekening) is de directeur Financiën verantwoordelijk voor de bespreking in de korpsleiding cq. het MT KL.

Informatievoorziening

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

- de agendavorming, ontwikkeling, vaststelling en uitvoering van beleid op het terrein van de informatievoorziening;
- de control op de uitvoering, evaluatie en beheer op het terrein van de informatievoorziening;
- de uitvoering van het Aanvalsprogramma IV (als opdrachtnemer) met sturing op samenhang en afhankelijkheden tussen de inrichting van de informatievoorziening en het Aanvalsprogramma IV;
- de samenwerking met korpsstaf en bedrijfsvoeringsdiensten op het gebied van beleid, uitvoering en control en evaluatie;
- de regie op ICT-innovatie door middel van het innovatieplatform;
- het leiding geven aan het CIO-office, de diensten IM en ICT.

De agendering en de ontwikkeling van het beleid op het terrein van de informatievoorziening worden uitgevoerd binnen het CIO-office onder leiding van de plaatsvervangend CIO. In het CIO-office worden ook de regisserende taken en de beleidsevaluatie en control uitgevoerd.

In de komende jaren wordt, in het licht van de verbeteringen die via het Aanvalsprogramma Informatievoorziening (IV) Politie 2011-2014 worden gerealiseerd en de ontwikkeling van de IV-governance in de politieorganisatie, bepaald hoe en waar de taken van de CIO in de toekomst binnen de korpsleiding worden geborgd. De CIO is lid van het MT BV (medeverantwoordelijk voor bedrijfsvoering op niveau korpsleiding), het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering (idem) en lid van de korpsleiding.

Informatiemanagement

De dienst IM staat onder leiding van een directeur IM die rapporteert (hiërarchisch en functioneel) aan de CIO. De directeur IM is verantwoordelijk voor de inrichting van de IM-processen en de IM-beleidsuitvoering. Hij draagt bij aan de control en evaluatie door het CIO-office. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de samenwerking met andere bedrijfsvoeringsdiensten (uitvoering en control) bij dienstoverstijgende vraagstukken. Deze verantwoordelijkheden worden uitgevoerd binnen de door de CIO gestelde kaders. De directeur IM participeert in het MT BV het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering.

ICT

De dienst ICT staat onder leiding van een directeur ICT die rapporteert (hiërarchisch en functioneel) aan de CIO. De directeur ICT is verantwoordelijk voor de inrichting van de ICT-processen en de ICT-beleidsuitvoering. Hij draagt bij aan de control en evaluatie door het CIO-office. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de samenwerking met andere bedrijfsvoeringsdiensten (uitvoering en control) bij dienstoverstijgende vraagstukken. Deze verantwoordelijkheden worden uitgevoerd binnen de door de CIO gestelde kaders. De directeur ICT participeert in het MT BV en het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering.

Communicatie

De dienst COM staat onder leiding van een directeur Communicatie die rapporteert (hiërarchisch en functioneel) aan de korpschef. De directeur Communicatie is verantwoordelijk voor de Communicatie-beleidsvoorbereiding, -beleidsinrichting, -uitvoering, -control en -evaluatie. Daarnaast is de directeur verantwoordelijk voor de samenwerking met andere bedrijfsvoeringsdiensten (beleid, uitvoering en control) bij dienstoverstijgende vraagstukken. De directeur Communicatie is lid van het MT BV en participeert in het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering. Daarnaast is de directeur Communicatie aanwezig bij het MT KL.

Programmamanager PDC
De programmamanager PDC vervult een tijdelijke realisatierol voor een periode van vijf jaar. Gegeven het complexe karakter van de inrichting van het PDC wordt vanuit de transitie een verbijzondering gemaakt door deze programmarol uit te lichten in het Inrichtingsplan. Na ommekomst van de vijf jaar wordt de bijdrage van de programmamanager PDC geëvalueerd.

De programmamanager PDC heeft tot taak de ontwikkeling van de organisatie van het PDC zodanig vorm te geven dat het een sterke en gewaardeerde speler wordt in het politieveld. Het centraliseren van taken en middelen op het gebied van Bedrijfsvoering dient naast verhoging van effectiviteit, efficiency en kwaliteitsvoordelen ook aanzienlijke besparingen op te leveren.

De programmamanager PDC rapporteert aan de directeur Bedrijfsvoering, is lid van het MT BV en participeert in het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering. Daarnaast is de programmamanager PDC op uitnodiging aanwezig bij het overleg van de korpsleiding.

Overleg

Het volgende overleg is georganiseerd:
- De MT's van de afzonderlijke bedrijfsvoeringsdiensten: besluitvorming over dienstspecifieke tactische en operationele vraagstukken. De dienstdirecteuren zijn verantwoordelijk voor de samenstelling van het MT van de individuele bedrijfsvoeringsdiensten. Met betrekking tot IV geeft de CIO invulling aan de samenstelling van het overleg in samenspraak met de dienstdirecteuren IM en ICT en het hoofd van CIO-office.

5.3.1.8 Bedrijfsvoering in de eenheden

Bedrijfsvoering die in de eenheden is georganiseerd 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:
- De vraagarticulatie van de eenheid naar het PDC toe en daarmee de borging van de aansluiting van door het PDC geleverde diensten op de Operatie;[63]
- De aansturing van bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht met uitzondering van communicatie dat is ondergebracht bij de politiechef;
- de implementatie van bedrijfsvoeringsprocessen en begeleiding van veranderingsprocessen in eenheid;
- de bewaking van integraliteit van bedrijfsvoering binnen de eenheid.

Het hoofd Bedrijfsvoering is lid van het MT van de eenheid. Daarnaast is het hoofd Bedrijfsvoering lid van het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering.

Overleg

Het volgende overleg is georganiseerd:
- De MT's van de eenheden: Afstemming over de kwaliteit van de dienstverlening van de bedrijfsvoering alsmede de identificatie van de middellange termijn behoeften en vraag. Het hoofd Bedrijfsvoering brengt de uitkomsten vanuit dit overleg in bij het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering.
- Specifiek overleg op het niveau van de eenheden vindt plaats tussen de hoofden Bedrijfsvoering en de accountmanagers van de bedrijfsvoeringsdiensten van het PDC. Het hoofd Bedrijfsvoering fungeert hierbij als voorzitter van het overleg.

5.3.1.9 Informatiepositie

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 moeten worden geïnformeerd.
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 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 informatieknooppunt (onderdeel van de dienst Landelijke Informatieorganisatie, zie § 8.3.3). Het informatieknooppunt is verantwoordelijk voor de volgende (uitsluitend operationele) taken en producten:
- snelle informatievoorziening bij incidenten;
- een dagelijks actueel operationeel beeld;
- de wekelijkse operationele briefing voor de korpsleiding;
- de preparatie van de maandelijkse operationele briefing voor de politiechefs.

Het nationale informatieknooppunt werkt in nauwe samenhang met de Real Time Intelligence Centers (RTIC's) van de eenheden (zie § 7.3.4).

[63] De vraagarticulatie van Informatiemanagement is dicht bij de afnemer / gebruiker belegd via de functionele lijn. Het hoofd Bedrijfsvoering heeft hierin een ondersteunende rol.

5.3.1.10 Planning en control

Vanuit de positionering van één korps met één gezicht en één boodschap en bewaking van het stellen en realiseren van de onderling samenhangende organisatiedoelen is de inrichting van de planning-en-control (P&C)-functie van eminent belang. Bedrijfsvoering vervult hierin een belangrijke rol. De P&C-functie richt zich op de besturing, beheersing en verbetering van het korps. P&C draagt bij aan het op een efficiënte en effectieve wijze realiseren van de doelstellingen door tijdig afwijkingen te signaleren en hierover te adviseren aan leidinggevenden.

In algemene zin geeft de P&C-functie invulling aan de volgende taken:
- Ontwikkelen en beheren van een samenhangende planning-en-controlfunctie. P&C is hierin de regisseur van het proces dat tot de gewenste producten leidt voor de sturing en verantwoording van de politie. Deze regiefunctie is inclusief de koppeling van het interne en externe perspectief.
- 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 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 P&C-producten (waaronder meerjarenplan, jaarplan, begroting, maraps, jaarrekening, jaarverslag) en de werking van de overleggremia in relatie tot de verantwoording aan de minister, ketenpartners en andere externe stakeholders.
- Monitoren van de prestaties van de Operatie en in de Bedrijfsvoering en verstrekken van advies aan de leiding op basis van analyses.
- Vormgeven en uitvoeren van specifieke, aanvullende instrumenten die bijdragen aan de verbetering van de prestaties van het korps, zijnde risicomanagement en audits. Deze instrumenten zijn aanvullend op de gestandaardiseerde P&C-processen en -producten.

Twee specifieke P&C-instrumenten behoeven een toelichting:
- Risicomanagement: bestaande uit de onderdelen risicoanalyse en risicobeheer. Dit betreft het identificeren en, waar mogelijk, kwantificeren van de risico's en 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 maatregelenmix dan een deel met een laag afbreukrisico. De analyse wordt uitgevoerd op het niveau van het korps waarbij gebruikgemaakt wordt van informatie vanuit de teams die binnen de eenheden en het PDC risicomanagement op specifieke deelterreinen uitvoeren.
- Audits: door de inzet van interne auditing wordt de opzet en/of werking van processen onderzocht om te beoordelen of zij toereikend zijn om de doelstellingen van het korps realiseren. Hiertoe worden door het team twee soorten audits uitgevoerd:
  - Operationele audits naar de kwaliteit van de beheersing van processen, afdelingen of projecten, inclusief de betrouwbaarheid van de daartoe benodigde informatie.
  - Compliance audits naar de naleving van relevante wet- en (externe en interne) regelgeving.

  Interne audits worden uitgevoerd aan de hand van een vastgesteld auditplan, dat is opgebouwd uit een risicoanalyse van de organisatie. Op basis van de risicoanalyse wordt de beschikbare capaciteit voor interne audits bepaald en welke items/thema's onderwerp zijn voor een audit. Bij de uitvoering van de audits werken de auditfuncties zoals deze binnen de eenheden en het PDC zijn georganiseerd samen conform een eenduidige methodiek.

Gezien het belang van control, risicomanagement en audit is er sprake van een positionering dichtbij de korpsleiding. Hiermee is er de mogelijkheid actief te sturen op de planning & control cyclus. Dit betekent concreet dat niet alleen risico- en auditplannen worden besproken door de korpsleiding maar dat rapportages over risico's en auditbevindingen eveneens worden behandeld.

De verhouding tot de door de minister voorgenomen auditcommissie bestaande uit onafhankelijke experts, die belast wordt met het toezicht op het beheer door de korpschef en die rechtstreeks rapporteert aan de minister, zal nog nader worden uitgewerkt.

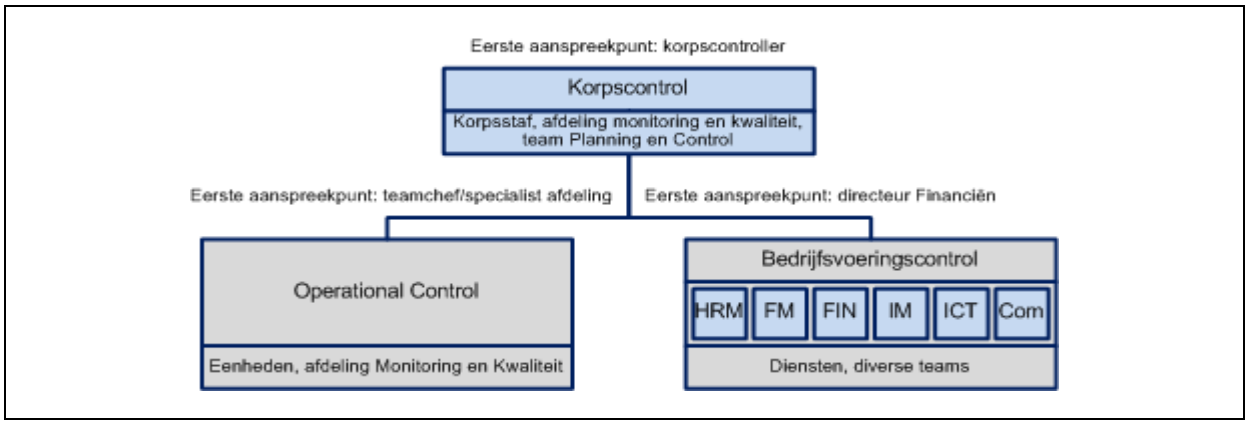
Voor een succesvolle uitvoering van de P&C-functie zijn twee randvoorwaarden van belang:

- Beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige en betrouwbare informatie. Hiervoor worden de nodige waarborgen ingebouwd (beheer definities, gegevensmanagement, tijdigheid, etc.) binnen de P&C-functie.
- Eenduidige en tijdige registratie van operationele en bedrijfsvoeringscijfers. De slagvaardigheid van en de sturing op de Operatie wordt verbeterd door zicht te hebben op de voortgang van onderhanden zaken.

Om de P&C-functie en onderliggende kerntaken optimaal te vervullen is de controlfunctie op drie verschillende niveaus binnen het korps belegd:

- Operational planning en control; dit betreft de planning en control zoals deze binnen de eenheden (regionale en landelijke eenheden) is ingericht en die betrekking heeft op de prestaties van de operatie.
- Bedrijfsvoering planning en control; dit betreft de som van de planning en control van de bedrijfsvoeringsdiensten. Vanuit het PDC heeft de dienst FIN in de persoon van de directeur Financiën een regierol voor de control op de bedrijfsvoeringsdiensten.
- Korps planning en control; dit betreft de overkoepelende planning en control op korpsniveau alwaar de operational control en de bedrijfsvoeringscontrol wordt geconsolideerd en geintegreerd. De verantwoordelijkheid voor de integratie van de vormen van control is belegd bij de korpscontroller (het hoofd korpsstaf). Binnen de korpsstaf is tevens een team Korpscontrol ingericht.
- De directeur Financiën is eindverantwoordelijk voor de financial control op alle niveau's in het korps.

In onderstaande figuur is de samenhang weergegeven:



figuur 7: samenhang controlfunctie van het korps

In de hoofdstukken over de inrichting van de korpsstaf, de eenheden en het PDC zijn de kerntaken nader gespecificeerd (zie § 6.4, 7.3.7, 8.3.9 en 9.5.3).

5.3.2 Op- en afschalen

5.3.2.1 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 overeenstemming 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 uur per dag en 7 dagen in de week 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 een nationale crisis speelt de Landelijke Operationele Staf (LOS) een rol; de LOS is een opgeschaald LOCC. 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 uur per dag en 7 dagen in de week 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[64] vanaf GRIP 4.

5.3.2.2 Bijstand

In geval van situaties die de eigenstandige mogelijkheden van een regionale eenheid overstijgen, kunnen de gezagdragers een bijstandsverzoek indienen. Bijstand voor openbare orde vraagstukken 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 bijstandsaanvragen loopt via de afdelingen Regionale Conflict en Crisisbeheersing van de regionale eenheden naar de dienst Landelijk Operationeel Centrum (DLOC). Binnen dit traject fungeert het LOCC als centraal loket. Het LOCC verzorgt voorts de multidisciplinaire bijstandscoördinatie. De afhandeling van monodisciplinaire bijstand binnen de politie is in handen van de afdeling Preparatie en Operationeel Beheer van de DLOC. Tussen het LOCC en de afdeling Preparatie en Operationeel Beheer vindt structureel afstemming plaats.

[64] De naamgeving van de bestuurlijke crisisgremia verschilt per veiligheidsregio.

Naast politie-interne bijstand kan de politie in bepaalde omstandigheden een beroep doen op bijstand vanuit de KMar. Bij een dergelijk verzoek om bijstand bepaalt de minister van Veiligheid en Justitie 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 coördinatieloket van Defensie, de Natops.
Omgekeerd kan de KMar een beroep op bijstand aan de politie doen. Daartoe richt de minister van Defensie – op aanvraag van de burgemeester bij openbare orde vraagstukken dan wel de OvJ bij de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde – een verzoek om bijstand aan de minister van Veiligheid en Justitie respectievelijk het College van procureurs-generaal.

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. Bij een dergelijk verzoek om bijstand bepaalt de minister van Veiligheid en Justitie in overleg met de minister van BZK of in overleg met de minister van Defensie of, en op welke wijze, deze bijstand wordt verleend. 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 procureurs-generaal op verzoek van de OvJ een opdracht aan de korpschef. Ook dit bijstandstraject verloopt operationeel via het LOCC.

5.4 Integraal samenwerken aan veiligheid

In deze paragraaf wordt ingegaan op de sturing op het politiewerk door het gezag binnen de driehoeken 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.

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.[65] Centraal hierbij staat de integrale probleemgerichte aanpak met beide gezagen (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 driehoeksoverleg: het overleg tussen burgemeester, OvJ en politie.[66] 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 driehoeksoverleg vindt plaats op gemeentelijk niveau indien de burgemeester daarom verzoekt[67]. De burgemeester kan tevens verzoeken om het lokale driehoeksoverleg op een bovenlokaal niveau in te richten. Een combinatie van beiden 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.

[65] Bron: Ontwerpplan Nationale Politie, januari 2012, blz. 29.
[66] 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 (art 41 respectievelijk 41a Pw).
[67] TK 2011-2012, 30 880, nr. 36.

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 driehoeken 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 driehoeksoverleg 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 fenomeen niveau of vanuit de 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 driehoeksoverleg wordt, zal sterk afhangen 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.

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 het OM, bestuur, politie en afhankelijk van de problematiek andere partners gezamenlijk afspraken 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 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 gezagdragers 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 Informatievoorziening

Primair binnen de driehoeken, 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 (landelijke) intelligence-organisatie. Niet alleen de politie levert informatie aan, maar ook partners (onder andere BOD-en), 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 politiële informatie aan de (integrale) stuurploegen. De overige partijen hebben eveneens een verantwoordelijkheid ten aanzien van de aanlevering en verwerking van niet-politiële 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 toegewezen worden.

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 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. 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, professie en 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 houden. 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, intakemedewerkers etc. In het kader van het speelveld noemen we dit de beheersorganisatie. 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.

6 INRICHTING KORPSLEIDING, KORPSSTAF EN CIO-OFFICE

Nationaal aangestuurd: één korps

6.1 Inleiding

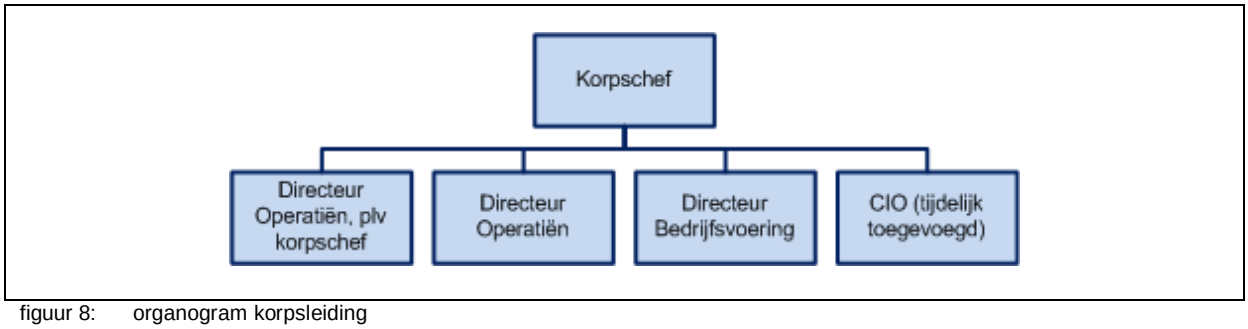
In dit hoofdstuk worden de organisatiestructuur en de werking van de korpsstaf en het Chief Information Officer-office (CIO-office) uitgewerkt. De korpsstaf ondersteunt de korpsleiding, het CIO-office ondersteunt de Chief Information Officer (CIO), welke tijdelijk aan de korpsleiding is toegevoegd. In § 6.2 is allereerst de organisatiestructuur van de korpsleiding geschetst. De wijze waarop de korpsstaf en het CIO-office worden ingericht, vloeit voort uit de taken en bevoegdheden van de korpsleiding en de CIO (zie hoofdstuk 5) en de inrichtingskaders zoals verwoord in hoofdstuk 4. De beschrijving van de organisatiestructuur van de korpsstaf is opgenomen in § 6.3. Vervolgens volgt een beschrijving van de taken van de onderdelen van de korpsstaf tot op teamniveau (§ 6.4) In § 6.5 is de beschrijving van de organisatiestructuur van het CIO-office opgenomen, waarna een beschrijving van de taken van de onderdelen van het CIO-office volgt (§ 6.6). Voor beide onderdelen geldt dat daarbij de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers zijn opgenomen.
Tot slot wordt in § 6.7 de samenwerking tussen de korpsstaf, de staven van de eenheden, de diensten in het politiedienstencentrum (PDC) en het CIO-office 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 vier structurele leden:
- Korpschef.
- Directeur Operatiën, tevens plaatsvervangend korpschef.
- Directeur Operatiën.
- Directeur Bedrijfsvoering.

Daarnaast is tijdelijk de CIO aan de korpsleiding toegevoegd[68].
De totale formatieve omvang van de korpsleiding bedraagt 5 fte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 8: organogram korpsleiding

Vanwege het belang van de sturing door de korpsleiding op de operationele prestaties is de functie van directeur Operatiën dubbel ingericht. Door de CIO tijdelijk[69] toe te voegen aan de korpsleiding is

[68] De in dit inrichtingsplan vervatte beschrijving van de inrichting van de informatievoorzieningsfunctie is nog in bewerking, zie de scope van het Inrichtingsplan, paragraaf 1.4.

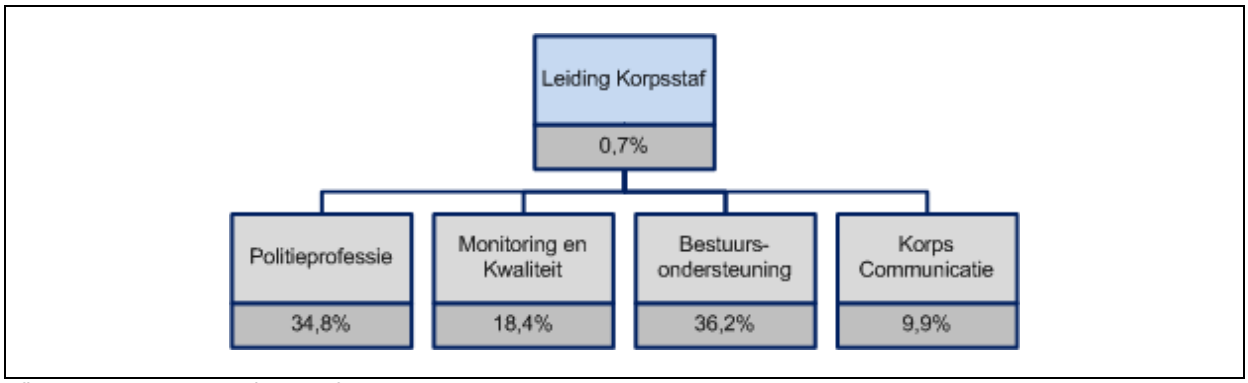
deze op strategisch niveau gepositioneerd. Dit vloeit voort uit het bijzondere belang van de informatievoorziening voor de politie en is ingegeven door de aanpak van de huidige problematiek rond die informatievoorziening zoals beschreven in het rapport van de Algemene Rekenkamer 'ICT bij de politie'.[70] In de komende jaren wordt, in het licht van de verbeteringen die via het Aanvalsprogramma Informatievoorziening (IV) Politie 2011-2014 worden gerealiseerd en de ontwikkeling van de IV-governance in de politieorganisatie, bepaald waar deze functie rol in de toekomst wordt geborgd. De taken blijven onderdeel van de korpsleiding.

6.3 Organisatiestructuur korpsstaf

De korpsstaf ondersteunt de korpschef en -leiding in hun verantwoordelijkheden en biedt ondersteuning in het sturen en coördineren van één korps. De korpsstaf stimuleert hierbij samenhang, binding en samenwerking en bewaakt de integraliteit. De korpsstaf is effectief en efficiënt. Bureaucratie, administratieve lasten en dubbele uitvoering worden voorkomen.

Er worden geen operationele politietaken binnen de korpsstaf uitgevoerd. Wel is operationele kennis binnen de korpsstaf aanwezig om zo de verbinding te hebben en te houden met de dagelijkse politiepraktijk. De korpsstaf weet wat er speelt, is transparant en benut de expertise in de eenheden en in het politiedienstencentrum (PDC). In de korpsstaf zijn daarom die functionaliteiten georganiseerd die de korpschef en de andere leden van de korpsleiding ondersteunen in hun lijnsturing op operatie en bedrijfsvoering, en in hun rol als het gezicht en de vertegenwoordigers van de politieorganisatie naar haar omgeving.

De korpsstaf bestaat uit de afdelingen Politieprofessie, Monitoring en Kwaliteit, Bestuursondersteuning en Korpscommunicatie. De korpsstaf staat onder leiding van een directeur (hoofd korpsstaf), die wordt aangestuurd door de korpschef.
De totale formatieve omvang van de korpsstaf bedraagt 141 fte niet-operationele sterkte.[71] Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.



figuur 9: organogram korpsstaf

Het hoofd korpsstaf is verantwoordelijk voor het realiseren van de met de korpschef afgesproken prestaties van de korpsstaf. Tevens is het hoofd korpsstaf de korpscontroller en daarmee verantwoordelijk voor het totale managementcontrolesysteem van de politie. Hij wordt in deze verantwoordelijkheid direct ondersteund door het team Korpscontrol dat binnen de afdeling Monitoring en Kwaliteit is ingericht.
De korpsstaf is verdeeld in afdelingen, die worden geleid door een sectorhoofd als afdelingshoofd, dat tevens aan het hoofd van een van de teams binnen die afdeling staat. Voor de afdeling Korpscommunicatie geldt dat sprake is van een directeur als leidinggevende en directe aansturing door de korpschef (zie § 5.3.1).

Iedere afdeling heeft een eigenstandige taak en heeft daarnaast een opdracht tot integraal adviseren.

[69] Ten minste voor de duur van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie 2011-2014.
[70] Tweede Kamer, vergaderjaar 2010-2011, 29 350, nr. 9 en 10.
[71] Dit is exclusief de afdeling Korpscommunicatie en het CIO-office.

De korpsstaf bestaat uit gekwalificeerde strategisch adviseurs en senior adviseurs met kennis van het politieveld, en met de competentie om te kunnen omgaan met de politiek-bestuurlijke verhoudingen met gezagen en andere (keten)partners. De korpsstaf maakt gebruik van de informatie die elders in het korps wordt vastgelegd (operationele informatie uit de informatieorganisatie, de operationele basissystemen en bedrijfsvoeringsinformatie uit de systemen die in het PDC zijn ingericht en worden beheerd).

In de bezetting van de korpsstaf zijn zowel operationele als niet-operationele medewerkers voorzien. In een goede mix van uiteenlopende achtergronden, kennis en ervaring wordt gezorgd voor de benodigde kwaliteit om de korpsleiding te ondersteunen. Medewerkers hebben vanwege duidelijkheid en aanspreekbaarheid afgebakende dossiers, maar tegelijkertijd werkt de korpsstaf als één geheel ten behoeve van integrale advisering. Daarin wordt op basis van zich voordoende situaties het juiste team van mensen uit verschillende afdelingen ingezet om oplossingen te genereren of advies uit te brengen aan de korpschef. Programmatisch werken en flexibiliteit is de basishouding van de adviseurs. Integraliteit van advisering en samenwerken zijn kenmerken in de werking van de 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 en kaderstelling ligt, ligt dat in de staven van de eenheden op de uitvoering van taken. Er is geen hiërarchische lijn tussen het hoofd korpsstaf en de hoofden van de staven van de eenheden. In de functionele lijn wordt tussen het hoofd van de korpsstaf en de hoofden van de staven overleg ingericht met als doel afstemming en synergie tussen de staven te realiseren. Ook vindt informatie-uitwisseling plaats gericht op de eenduidigheid van werken in het korps. Daartoe worden kaders opgesteld.

Samenwerking met directoraat-generaal Politie

Basis voor de samenwerking tussen het directoraat-generaal Politie en de korpsstaf vormt de verhouding tussen de minister en de korpschef. De Minister van Veiligheid en Justitie is politiek eindverantwoordelijk voor het politiebestel 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 politieorganisatie. Hij legt over zijn taken en bevoegdheden verantwoording af aan 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. Het DG Pol ondersteunt de minister in zijn politieke verantwoordelijkheid voor de politie. Het DG Politie fungeert in de relatie met de politie als ‘single point of contact’ aan rijkszijde en binnen het Ministerie van Veiligheid en Justitie. Omgekeerd zijn de korpsleiding en de korpsstaf het ‘single point of contact’ voor de gehele politieorganisatie. Tussen de korpsleiding en het managementeam van de DG Politie, alsmede tussen de korpsstaf en het directoraat-generaal Politie, is derhalve sprake van een intensieve samenwerkingsrelatie.

Een deel van de taken die tot op heden door het directoraat-generaal Politie worden uitgevoerd, zal ter ondersteuning van de korpschef in de korpsstaf, het CIO-office, of in het PDC worden uitgevoerd. Deze taakverschuiving alsmede de invoering van één korpsstaf op nationaal niveau leidt tot een nieuwe vorm van samenwerking tussen het DG Pol en de korpsstaf

6.4 Kerntaken en inrichting korpsstaf

De focus van de korpsstaf ligt op strategievorming en sturing ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering. Hierbij ligt de focus op de uitvoering van het kabinetsbeleid en landelijke prioriteiten, het realiseren van lokale doelstellingen, de programmatische aanpak van veiligheidsproblemen, het samenwerken met ketenpartners en het realiseren van een efficiënte en effectieve Bedrijfsvoering die ondersteunend is aan de Operatie. De korpsstaf is daarnaast verantwoordelijk voor integrale[72] besluitvorming, samenhang in de (beleids)advisering en beleidsborging en voor de integrale control.

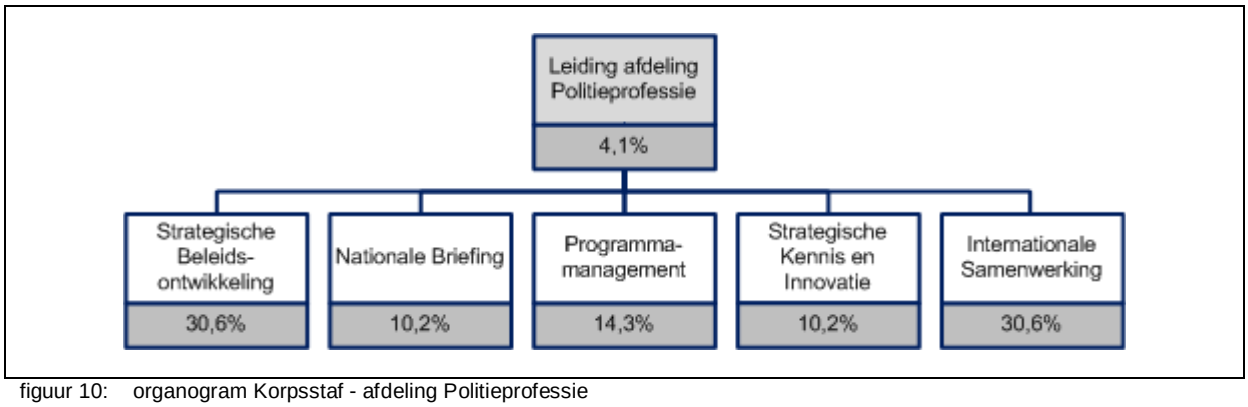
[72] Met het begrip integraal is bedoeld: overstijgend aan taken en dossiers of hoofdprocessen in de Operatie en/of Bedrijfsvoering, maar ook de combinatie van Operatie en Bedrijfsvoering.

De korpsstaf werkt daartoe samen met (de ondersteuning van) de minister, het bestuur, het OM en ketenpartners en met de ondersteuning van de politiechefs en andere experts in het korps. Tevens ondersteunt de korpsstaf de korpsleiding bij haar besluitvorming en bij haar taken en verplichtingen buiten de politieorganisatie zoals overleggen met de minister, het bestuur, het OM, maatschappelijke partners en media. Tot ondersteunt de korpsstaf de korpsleiding bij haar communicatie binnen de politieorganisatie.

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

6.4.1 Afdeling Politieprofessie

De afdeling ondersteunt de korpsleiding bij diens strategievorming ten aanzien van de Operatie. De afdeling bestaat uit de teams Strategische Beleidsontwikkeling, Nationale Briefing, Programmamanagement, Strategische Kennis en Innovatie en Internationale Samenwerking. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, dat tevens hoofd is van een van de teams binnen deze afdeling (welk team wordt nog bepaald).
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 49 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 10: organogram Korpsstaf - afdeling Politieprofessie

Team Strategische Beleidsontwikkeling
De politie besteedt aandacht aan het systematisch reflecteren op de organisatie, positionering en functie van de politie. Zij wil dit vermogen en deze houding cultiveren om op een duurzame, effectieve manier van dergelijke ervaringen te leren. De uitvoering van politiewerk is steeds meer kennisintensief werk en vraagt om aandacht voor het blijvend verbeteren en vernieuwen van werkwijzen, technologieën en organisatiestructuren.
Het team Strategische Beleidsontwikkeling is dé adviseur voor de korpsleiding op het terrein van de politieprofessie. Het richt zich op de ontwikkeling van het beleid en de strategie die het mogelijk maken om de operationele korpsdoelen te realiseren. Vergroting van veiligheid vraagt om het behalen van operationele resultaten. Het team Strategische Beleidsontwikkeling is bij uitstek gericht op het vergroten van effectiviteit van de politie om die resultaten te verbeteren. Dat doet de politie met een programmatische aanpak en samen met partners in de keten.

Gebaseerd op maatschappelijke trends, politieke keuzen en prioriteiten, nieuwe wet- en regelgeving, jurisprudentie en wensen uit de operationele praktijk, werkt dit team aan samenhangende voorstellen om het politievak verder te brengen. In dit team komt de integraliteit en de samenhang in de politiële beleidsontwikkeling, -besluitvorming en -borging tot stand.
De ondersteuning van de operationele verantwoordelijkheden en portefeuilles in de korpsleiding is in dit team belegd. Beleidsontwikkeling op de operatie vindt plaats onder sturing en regie van dit team van de afdeling Politieprofessie. In de vierjarige beleidscyclus en in de jaarplannen zijn de prioriteiten vermeld, waar korpsbreed op wordt gestuurd. In opdracht van de directeuren Operatiën vindt beleidsontwikkeling door politiechefs plaats, die in hun eigen eenheid de ondersteuning daarvoor organiseren.

De samenhang van die verantwoordelijkheden met die van de politiechefs wordt onder andere vormgegeven door het opzetten en onderhouden van een netwerk met de eenheidsstaven, met operationeel experts in de eenheden, met de ondersteuners van het College van procureurs-generaal en met andere stakeholders. Er wordt intensief samengewerkt met het team Strategische Kennis en Innovatie, met het team Bestuurszaken, en afhankelijk van de thema's die in programma's zijn ondergebracht met het team Programmamanagement. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen van strategisch beleid voor de operationele politietaak.
- Regie voeren op de politiële vakontwikkeling en innovatie.
- Bewaken en zorg dragen voor samenhang van de werkprocessen in de bedrijfsarchitectuur.
- Voorbereiden van de advisering door de korpschef aan de minister over concept wet- en regelgeving in het veiligheidsdomein.

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

Team Nationale Briefing
In het team Nationale Briefing is een informatieknooppunt ingericht, bestaande uit gedeconcentreerde medewerkers vanuit de dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO). Deze functionaliteit zorgt ervoor dat permanent – gevraagd en ongevraagd – informatie uit de operatie beschikbaar is voor de directeuren Operatiën. Trends zijn zichtbaar, incidenten worden herkend en aan incidenten wordt betekenis gegeven. Indien nodig, kan snel worden opgeschaald en daadwerkelijk nationale sturing door de directeuren Operatiën gegeven worden. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor snelle informatievoorziening bij incidenten.
- Beschikbaar hebben van actueel operationeel beeld afgelopen 24 uur.
- Verzorgen van de operationele briefing.
- Verzorgen van de nationale (de)briefing.

De korpsleiding wordt gebrieft over de actuele stand van zaken van de operationele prestaties. De directeur Operatiën verzorgt 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. De politiechefs zijn verantwoordelijk voor het correct en tijdig vullen van de systemen. Zij dragen er zorg voor dat de korpsleiding direct geïnformeerd wordt over incidenten en calamiteiten die mediagevoelig zijn of politiek-bestuurlijk in de aandacht staan. Bij de voorbereiding van de nationale briefing wordt gebruikgemaakt van de eenduidige bronsystemen zoals die door het team Korpscontrol worden ingericht.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gedeconcentreerde medewerkers van de DLIO (zie § 8.3.3) en gespecialiseerd medewerkers. Hiërarchisch valt het team onder het afdelingshoofd Politieprofessie en het hoofd korpsstaf draagt de eindverantwoordelijkheid voor de taakuitvoering van het team. Beheersmatig draagt de landelijke eenheid de verantwoording voor de gedeconcentreerde medewerkers.

Team Programmamanagement
Het team stelt de korpsleiding in staat om snel te reageren op actuele ontwikkelingen in het veiligheidsdomein. Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen van de lijn bij het implementeren van door de korpschef vastgesteld beleid.
- Programmatisch aanpakken van landelijke veiligheidsproblematiek.

De programmamanagers zijn generiek inzetbaar en zijn daarmee flexibel om namens de korpsleiding langdurige, complexe veranderingen op een samenhangende manier vorm te geven. De programmamanagers hebben ruime ervaring in het leiden van grootschalige en ingewikkelde programma's. Zij beheersen het vak van programmamanager en zijn daardoor in staat leiding te geven aan uiteenlopende programma's. De keuze en prioritering van de programma's worden gemaakt door de korpsleiding. Op deze wijze is 'flexcapaciteit' georganiseerd.

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

Team Strategische Kennis en Innovatie
Het team is gericht op het tijdig anticiperen op nieuwe ontwikkelingen zodat de politie haar taken adequaat, kennisgedreven en gericht op vernieuwing en innovatie kan uitvoeren. In § 4.7 is uiteengezet hoe kwaliteitsverbetering in de breedte en innovatie in het korps gestalte krijgen en hoe de afbakening met het CIO-office eruitziet. In dit team komen de twee in die paragraaf geschetste dominante bewegingen voor kwaliteitsverbetering en innovatie bij elkaar.

De politie ontwikkelt zich naar een organisatie die profiteert van (wetenschappelijke) kennis[73] voor het strategisch nadenken over de organisatie, positionering en functie van de politie en die naast fundamenteel onderzoek nadrukkelijke aandacht heeft voor toegepast, praktijkgericht onderzoek. De politie ontwikkelt zich naar een organisatie die stuurt op de doorwerking van die resultaten in de politiepraktijk en die voortdurend in innovatie investeert. Kennisverwerving en innovatie organiseert zij in samenspraak en in samenwerking met de wetenschappelijke, bestuurlijke én operationele praktijk. Zij maakt vervolgens de vertaalslag naar de dagelijkse operationele praktijk. Er dient sprake te zijn van blijvende, adequate aansluiting tussen de politiefunctie en de maatschappij. Hiertoe onderhoudt dit team relaties met kennis- en onderzoeksinstituten zoals het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) en universiteiten. Het team Strategische Beleidsontwikkeling is daarbij zijn natuurlijke partner.
Met de Politieacademie (PA) wordt intensief samengewerkt om de op strategisch niveau opgedane nieuwe inzichten te verwerken in de leerprogramma's voor zowel de initiële instroom als de vervolgopleidingen. Met de PA worden ook afspraken gemaakt over de scope en de thema's van het onderzoeksprogramma van de PA.

Kerntaken van het team zijn:
- Alerteren en adviseren over politiek-strategische thema's op basis van wetenschappelijke inzichten.
- Coördineren en faciliteren bij nationale sturing op (wetenschappelijk en technologisch) onderzoek en innovatie.
- Centraal aanspreekpunt voor politie en partners.
- Coördineren van de innovatiemakelaars uit de eenheden.

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

Team Internationale Samenwerking
Het team ondersteunt de korpsleiding bij de portefeuille 'internationaal' en voert de regie op internationale politiesamenwerking (IPS). Dit geldt eveneens voor grensoverschrijdende operationele samenwerking met de buurlanden. De korpsleiding en -staf fungeren als single point of contact voor zowel de Minister van Veiligheid en Justitie als voor internationale 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 en 4.6).
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 coördinatielijn 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 het team zijn:
- Adviseren van de korpschef over operationele en niet-operationele zaken, rechtshulp en vredesmissies.
- Opstellen uitvoeringskaders landenbeleid, binnen de door de minister van Justitie en veiligheid vastgestelde kaders.
- Ambtelijk voorbereiden van bestuurlijke overleggen van de korpsleiding - zowel nationaal als internationaal - betreffende operationele en niet-operationele internationale samenwerking;
- Adviseren over en organiseren van in- en uitgaande internationale delegaties.

[73] Kennis staat hier synoniem voor geïnterpreteerde, betekenisvol gestructureerde informatie op basis van wetenschappelijk of technologisch onderzoek.

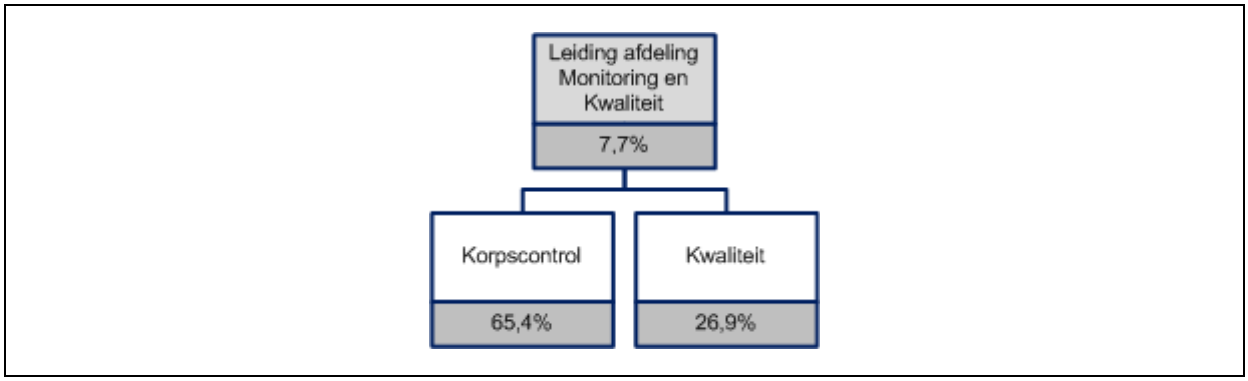
- Adviseren en ondersteunen van de Nederlandse vertegenwoordiging in relevante internationale overleggremia zoals bijvoorbeeld Europol en Interpol.
- Samenhang aanbrengen in de gehele portefeuille internationale samenwerking
- Ondersteunen van de politiecommissaris EU met betrekking tot het EU-domein bij zijn taken:
  - Realiseren van de op operationele samenwerking binnen EU-projecten (bijvoorbeeld EMPACT)[74].
  - Adviseren ten aanzien van beleid op EU-niveau (bijvoorbeeld COSI)[75].

Het team heeft een coördinator internationale strategische allianties die de volgende resultaatgebieden kent:
- De Nederlandse politie 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 een netwerk onderhouden van internationale en interdepartementale contacten.

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

6.4.2 Afdeling Monitoring en Kwaliteit

De afdeling bestaat uit de teams Korpscontrol en Kwaliteit. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, dat tevens hoofd is van een van de teams binnen deze afdeling (welk team wordt nog bepaald). De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 26 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 11: organogram Korpsstaf- afdeling Monitoring en Kwaliteit

Team Korpscontrol
Het team richt zich vanuit een coördinerende positie op de besturing, beheersing én verbetering van het korps. Het team is verantwoordelijk voor de integrale planning en control (P&C) van het gehele korps en draagt vanuit die rol bij aan het realiseren van de doelstellingen van het korps. Het team ondersteunt rechtstreeks het hoofd korpsstaf in diens verantwoordelijkheid als korpscontroller.
Kerntaken van het team zijn:
- Ontwikkelen en beheren van kaders en richtlijnen voor de procesgang van en samenhang in een integrale planning-en-controlfunctie. 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).
- Inrichten en beschikbaar stellen van ondersteunende integrale P&C-tools, -templates en -modellen voor de werking van de functie in overeenstemming met de directeur Financiën.
- Vertalen van de doelstellingen van het korps in de benodigde managementinformatie voor interne sturing en externe verantwoording.

[74] European Multidisciplinary Platform Against Crime Threaths.
[75] Permanent comité dat de operationele samenwerking op het gebied van de interne veiligheid moet bevorderden en versterken (Comité de Sécurité Intérieure, COSI).

- Ondersteunen van de interne sturing op de integrale P&C-producten (waaronder meerjarenplan, jaarplan, begroting, maraps, dashboards, jaarrekening, jaarverslag) en de werking van de overleggremia.
- Ondersteunen van de externe sturing op de P&C-producten (waaronder meerjarenplan, jaarplan, begroting, maraps, jaarrekening, jaarverslag) en de werking van de overleggremia in relatie tot de verantwoording aan de minister, ketenpartners en andere externe stakeholders.
- Monitoren van de integrale prestaties van het korps en verstrekken van advies aan de leiding op basis van analyses.
- Ondersteunen (functioneel) van de operational-controlfunctie in de eenheden en de bedrijfsvoeringscontrolfunctie in het PDC.
- 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 Financiën, die een eigenstandige verantwoordelijkheid heeft voor de bedrijfsvoeringscontrolinformatie.
- Sturen op een eenduidige inrichting en uitvoering van risicomanagement en audits die vergelijking, consolidatie en analyse op korpsniveau mogelijk maakt.

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

Team Kwaliteit
In het team is de regie op kwaliteit en borging van het kwaliteitsstelsel ingericht. Voor een beschrijving in bredere context van kwaliteitsverbetering en innovatie wordt verwezen naar § 4.7.
Kwaliteitsverbetering vindt plaats dichtbij en in de uitvoering van het werk. Hierbij past de stijl van leren en verbeteren, waarbij de vermogens van en in de organisatie worden benut. Kerntaken van het team zijn:

- Opzetten en invoeren van een kwaliteitsstelsel als opvolger van het INK-model.
- Bewustwording vergroten voor permanente kwaliteitsverbetering als onderdeel van professionele ruimte.
- Periodiek uitvoeren van (kwaliteits)metingen in de eenheden en adviseren van de korpsleiding over de conclusies hiervan.
- Adviseren en ondersteunen van de lijn bij het in de dagelijkse praktijk in beweging krijgen van de verbeteringen, die worden gerealiseerd in de samenhang tussen lijnsturing en mobilisatie van de medewerkers.

Hulpmiddel bij de kwaliteitscyclus is het kwaliteitsstelsel om de causaliteit te leggen tussen externe effectiviteit en werkwijze van de politie. Een instrument in het kwaliteitsstelsel is de zogenaamde ‘stakeholders benchmark card’. Met dit hulpmiddel worden de scores van burgers, medewerkers, bestuur en het maatschappelijk functioneren gemeten. De resultaten van de eenheden worden onderling vergeleken. Uit deze vergelijking wordt zichtbaar waar de eenheden zich kunnen verbeteren. De korpsleiding stuurt op die verbeteringen.

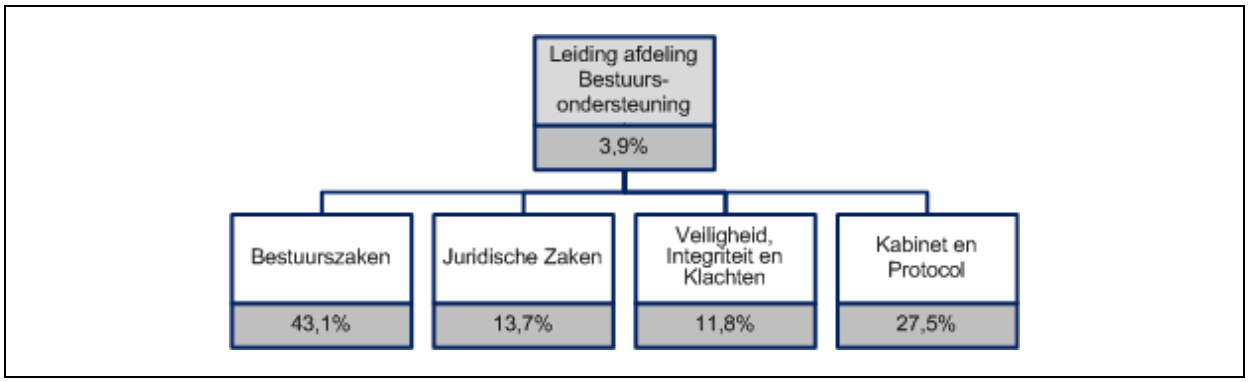
Het team werkt intensief samen met de auditors van het team Korpscontrol binnen de korpsstaf. In periodieke thematische audits wordt gevolgd hoe de eenheden kwaliteitsverbetering daadwerkelijk gestalte geven. Uit de aard van de wettelijk vastgelegde taakstelling wordt met de Inspectie van Veiligheid en Justitie afgestemd over de inrichting en toepassing van het kwaliteitsstelsel.
In het Realisatieplan wordt nader ingegaan op de samenhang tussen kwaliteitsverbetering in going concern en in de transitie, waarbij de focus zal liggen op het monitoren van de implementatie van de vorming Nationale Politie.

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

6.4.3 Afdeling Bestuursondersteuning

De afdeling bestaat uit de teams Bestuurszaken, Juridische Zaken, Veiligheid, Integriteit en Klachten en Kabinet en Protocol. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd, dat tevens hoofd is van een van de teams binnen deze afdeling (welk team wordt nog bepaald). De totale formatieve omvang

van de afdeling bedraagt 51 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 12: organogram Korpsstaf - afdeling Bestuursondersteuning

Team Bestuurszaken
Het team is dé adviseur voor de korpsleiding voor onderwerpen met een politiek en bestuurlijk karakter die de politie betreffen. Het team zorgt voor hoogwaardige ondersteuning van de korpsleiding bij interne en externe overleggen en bewaakt de positionering van de politie in de bestuurlijke omgeving. Tevens signaleert het team kansen en bedreigingen voor de politie en deelt deze met de korpsleiding en de politieorganisatie.

Het team vervult de rol van eerste aanspreekpunt voor de korpsleiding en fungeert als vitale schakel tussen de binnen- en buitenwereld van de politie. Het team heeft een stevige coördinerende rol: zij verzorgt de samenhang en integraliteit in de advisering aan de korpsleiding en treedt in die hoedanigheid op binnen en buiten de politieorganisatie. Het team stelt hiermee de korpsleiding in staat te sturen op de door haar gewenste resultaten. Het team coördineert en ondersteunt het dagelijks proces van besluitvorming door de korpsleiding en leidt de interne communicatie hierover in goede banen. Het team heeft de inhoudelijke en procesmatige verantwoordelijkheid voor de documentenstroom naar de korpsleiding.

Het team werkt binnen de korpsstaf nauw samen met de teams Strategische Beleidsontwikkeling, Juridische Zaken, Korpscommunicatie, Programmamanagement en Korpscontrol. Binnen de politieorganisatie vindt intensieve samenwerking plaats met de staven van de eenheden. Tussen de korpsstaf en het DG Pol bestaat een intensieve samenwerkingsrelatie. Het DG Pol fungeert in de relatie met de politie als ‘single point of contact’. Afstemming met andere departementen vindt plaats met inachtneming van deze rol van DG Pol. Tevens onderhoudt het team contacten met de staven van de gezagen (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 Klein Bedrijf (MKB) en Verbond Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk Werkgeversverbond (VNO-NCW).

Kerntaken van het team zijn:
- Bestuurlijk adviseren aan de korpsleiding en de politieorganisatie.
- Adviseren over bedrijfsvoering die zich richt op integrale vraagstukken voor zover niet belegd bij het CIO-office of een van de bedrijfsvoeringsdiensten.
- Ondersteunen van de interne en externe overleggen van de korpsleiding, waaronder begrepen het overleg van de korpschef met de minister, de vergadering van de korpsleiding, de vergadering van de korpsleiding met de kwartiermakers, het Managementteam Bedrijfsvoering (MT BV), het coördinatieoverleg Bedrijfsvoering, het overleg van de korpsleiding met het MT van het DG Pol, het overleg van de korpschef met de Centrale Ondernemingsraad (COR) en het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP, overleg met de politievakorganisaties).
- Aanspreekpunt zijn voor parlementaire zaken binnen het korps voor het DG Pol (Kamervragen, voorbereiding Algemene Overleggen (AO’s), vragenuurtje etc.).
- Coördineren van de totstandkoming van ambtsberichten in samenspraak met staven eenheden ten behoeve van de beantwoording van Kamervragen.
- Ontwikkelen en coördineren van het strategisch relatiemanagement binnen de politie (key accountmanagement).

- Managen van beleidsincidenten (“alles wat de minister en de korpschef terstond moeten weten”) en het organiseren van tijdelijke teams ten behoeve hiervan.
- Strategisch en integraal adviseren ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering.

Het team staat onder operationele sturing van 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. Het betreft hier deels een coördinerende, deels een adviserende en deels een uitvoerende taak van juridische werkzaamheden. Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren van de juridische functie binnen de politieorganisatie. Dit betekent dat het team een regulier juristenoverleg organiseert tussen de korpsstaf, de eenheden en het PDC, waardoor integraliteit, harmonisatie, samenhang en kwaliteit binnen de politie op juridisch gebied wordt bevorderd.
- Bestuurlijk-juridisch adviseren aan de korpsleiding en de politieorganisatie.
- 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 politieke lading.
- Ontwikkelen en beheren van mandaten van korpschef, korpsleiding en politiechefs.
- Coördineren en adviseren ten aanzien van (concept)wet- en regelgeving zodat de korpschef de minister op integrale wijze kan adviseren.
- Coördineren, kaders stellen en adviseren met betrekking tot de Wet Politiegegevens (WPG). Er is een functionaris Gegevensbescherming, die toegevoegde waarde heeft aanvullend op de WPG-rol in de eenheden, vanwege zijn wettelijke status aangaande de verplichte registraties.
- Coördineren korpscheftaken: de coördinatie van en kaderstelling voor het vergunningverleningproces van enkele Bijzondere Wetten[76] en het Buitengewone Opsporingsambtenaren (BOA)-besluit.
- Onderhouden van contacten voor juridische onderwerpen met stakeholders van de politie.

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

Team Veiligheid, Integriteit en Klachten
Integriteitsbeleid wordt vanwege de legitimiteit van de politie direct bij de korpschef verankerd. Op het taakveld Veiligheid, Integriteit en Klachten ontwikkelt de korpsstaf kaderstellend beleid en worden richtlijnen opgesteld ten behoeve van kwaliteit en gelijke behandeling. Kerntaken van het team zijn:

- Interne (disciplinaire en strafrechtelijke) onderzoeken.
- Betrouwbaarheidsonderzoeken.
- Integriteit en veiligheid van het systeem, zoals de beveiliging van gebouwen en informatie.
- Klachtenbehandeling en klachtenafhandeling: klachtbehandeling vindt plaats in de eenheden. Er vindt afstemming plaats tussen de eenheid en de korpsstaf bij klachten met een stevig politiek-bestuurlijk karakter.
- Preventiemaatregelen.

Op deze taakvelden wordt de uitvoering van beleid in de eenheden gemonitord. In de eenheden vindt de feitelijke uitvoering van onderzoeken naar integriteitsschendingen en andere disciplinaire zaken plaats. Zaken met een stevig politiek-bestuurlijk karakter of een zware strafoplegging[77] worden voorafgaand aan de afhandeling getoetst bij de korpsstaf. Hiermee wordt eenduidigheid in strafoplegging nagestreefd. De leiding van de eenheden is hiermee transparant. Een bijzonder aspect van dit team is de advisering betreffende de klokkenluiderregeling. Vanwege het integriteitsbelang en de onafhankelijke positie is dit in de korpsstaf ingericht. Het team onderhoudt contacten met stakeholders zoals de Rijksrecherche, de Nationale Ombudsman en het College Bescherming Persoonsgegevens.

[76] Wet wapens en munitie, Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus, Wet explosieven voor civiel gebruik, de Flora en Faunawet, de Vreemdelingenwet en het BOA-besluit.
[77] In het kader van Dag 1 worden criteria ontwikkeld op basis waarvan kan worden bepaald om welke zaken het precies gaat.

Voor de klachtenbehandeling en -afhandeling wordt momenteel de Klachtenregeling Nationale Politie opgesteld.[78]

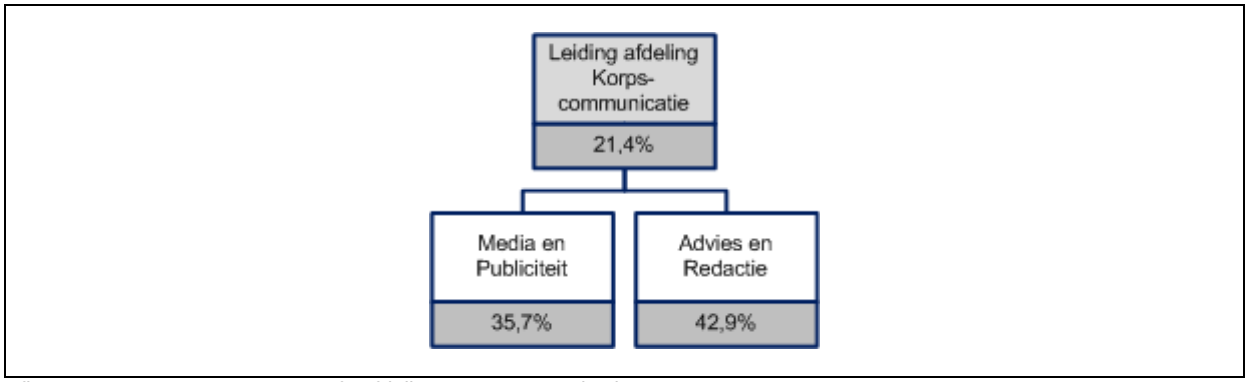
Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Kabinet en Protocol
Kerntaken van het team zijn:
- Zorg dragen voor de secretariële ondersteuning.
- Transporteren van de korpsleiding.
- Ondersteunen van de korpsleiding bij representatieve aangelegenheden en werkbezoeken.
- Administratief bewaken van de documentenstroom naar de korpsleiding (niet zijnde vergaderstukken).

Het teamhoofd in de functie van teamchef heeft naast de leidinggevende en coördinerende rol voor het kabinet, onder verantwoordelijkheid van het hoofd korpsstaf, ook de taak voor het goed functioneren van de interne bedrijfsvoering van de korpsstaf. Hij formuleert de behoefte en de vraag van de korpsstaf aan PIOFACH-ondersteuning en is operationeel aanspreekpunt voor het PDC. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een directiesecretaresse, administratief medewerkers en chauffeurs.

6.4.4 Afdeling Korpscommunicatie

Binnen het korps is de communicatiefunctie op drie niveaus ingericht: in de korpsstaf, in het PDC en binnen de eenheden. In de korpsstaf is de afdeling Korpscommunicatie 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 politiële aanpak en uitvoering van beheerstaken. De eenheden geven uitvoering aan het beleid. Zowel de afdeling Korpscommunicatie als de communicatieafdelingen in de eenheden worden ondersteund op het gebied van uitvoering, expertise, onderzoek en innovatie door de dienst Communicatie (COM, PDC). De directeur Communicatie stuurt integraal aan op het gevoerde beleid.
De afdeling bestaat uit de teams Media en Publiciteit en Advies en Redactie en staat onder leiding van de directeur Communicatie. De leiding wordt ondersteund door een compacte staf.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 14 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 13: organogram Korpsstaf - afdeling Korpscommunicatie

De afdeling ondersteunt de kernprocessen van de politie vanuit door de korpsleiding bepaalde noties op gewenste cultuur, gedrag en leiderschap. Aan de hand van deze noties geeft de afdeling 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 afdeling 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

[78] Hierbij wordt het nader gewijzigd amendement Berndsen/Kuiken (TK 30 880, nr. 62) , op grond waarvan artikel 67a aan het wetsvoorstel Politiewet 200. is toegevoegd, betrokken.

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 (conform de verhouding tussen de minister en de korpschef zoals beschreven in §5.2.3.1) en met de afdeling Voorlichting en Communicatie van het College van procureurs-generaal. De gehele communicatiekolom volgt de aanwijzing Opsporingsberichtgeving van het OM.
Op lokaal, regionaal en landelijk niveau wordt met het gezag afgesproken welke boodschap er over onderwerpen die het gezag betreffen of het gezag raken naar buiten worden gebracht en ook wie de boodschapper is. Strategisch relatiemanagement is als taak belegd binnen de korpsstaf bij het team Bestuurszaken. De afdeling Korpscommunicatie levert op een deelaspect hiervan, met name op het gebied van media en beeldvorming, vanuit een adviserende rol proactief een bijdrage.

Team Media en Publiciteit
Het team is 24/7 verantwoordelijk voor de nationale woordvoering over de politiële aanpak en uitvoering van beheerstaken. Het ondersteunt de korpsleiding en portefeuillehouders van landelijke thema's bij media-issues. Het team 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 afdelingen Communicatie binnen de eenheden. Kerntaken van het team zijn:
- Onderhouden van contacten met de media.
- Zorg dragen voor 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.
- Bepalen van de inzet en coördineren van het Crisis Communicatieteam i.o.
- 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 issuesmanagement en reputatiemanagement.
- Afstemmen (dagelijks) met de eenheden met betrekking tot de woordvoeringslijnen.
- Verzorgen van 24/7 perspiket.

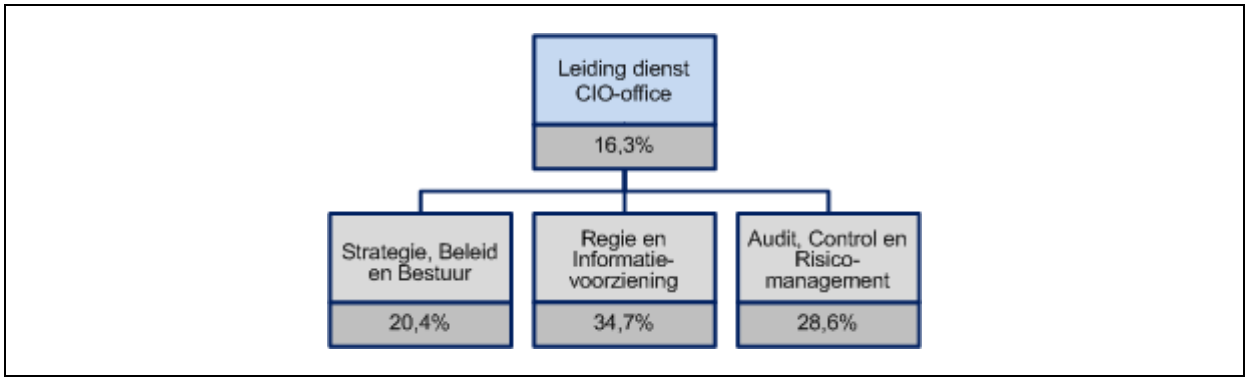
Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringspecialist. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringspecialisten.

Team Advies en Redactie
Het team is verantwoordelijk voor het (door)ontwikkelen en bewaken van korpscommunicatiebeleid (corporate communicatie), stimuleren van uitvoering van dit beleid, opstellen en uitvoeren van communicatiestrategieën en/of plannen en interne communicatie. Het team bestaat uit communicatieadviseurs die in staat zijn te opereren in een landelijke politiek-bestuurlijke context en kennis hebben van de politiepraktijk. Zij ondersteunen korpsleiding en portefeuillehouders van landelijke thema's met communicatieadvies. Het team is trekker van landelijk communicatiebeleid, inclusief issues- en reputatiemanagement. Er wordt nauw samengewerkt en contact onderhouden met de afdelingen Communicatie binnen de eenheden en de dienst Communicatie (PDC). De afdeling kent tevens een speechschrijver voor de korpsleiding. Kerntaken van het team zijn:
- Strategische advisering (proactief) van en ondersteuning aan de korpsleiding en portefeuillehouders van landelijke thema's.
- Voeren van regie op reputatiemanagement, merkopbouw en eenduidige politiecommunicatie.
- Ontwikkelen van beleid en kaders met betrekking tot de verschillende communicatiedisciplines.
- Voeren van regie 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.

Het team staat onder operationele sturing van een bedrijfsvoeringspecialist. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringspecialisten.

6.5 Organisatiestructuur CIO-office

Het CIO-office[79] bestaat uit de afdelingen Strategie, Beleid en Bestuur, Regie Informatievoorziening, Audit en Control en Risicomanagement. Het CIO-office staat onder leiding van de directeur CIO-office, tevens plaatsvervangend CIO. De leiding van het CIO-office is verantwoordelijk voor het functioneren van het CIO-office.
De totale formatieve omvang van het CIO-office bedraagt 48 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.



figuur 14: organogram CIO-office

6.6 Kerntaken en inrichting CIO-office

Het CIO-office ondersteunt de CIO in zijn verantwoordelijkheid voor de informatievoorziening binnen de politie. De informatievoorziening is ondersteunend aan de operationele en bedrijfsvoeringsprocessen van de politie. Het CIO-office vormt samen met de dienst ICT en de dienst IM de Informatievoorziening-keten (IV-keten). De gehele IV-keten valt onder de verantwoordelijkheid van de CIO. Het CIO-office heeft in de IV-keten een sturende rol op de beide andere diensten. De beide diensten zijn uitvoeringsorganisaties. Het CIO-office is verantwoordelijk voor de strategische beleidskaders en tactische richtlijnen waarmee in de beide diensten wordt gewerkt, alsmede een regierol over de innovatie en de governance over de dienstverlening aan derden. Omgekeerd zijn de producten vanuit de diensten weer input voor het Office om bijvoorbeeld besluitvorming rondom nieuwe functionaliteiten voor te bereiden of richtlijnen te actualiseren (diensten- en productencatalogus). De wisselwerking en interactie tussen de drie onderdelen van de keten wordt vorm gegeven middels de IV-processen, waarin duidelijk wordt welke taken en verantwoordelijkheden voor de afzonderlijke onderdelen zijn weggelegd.

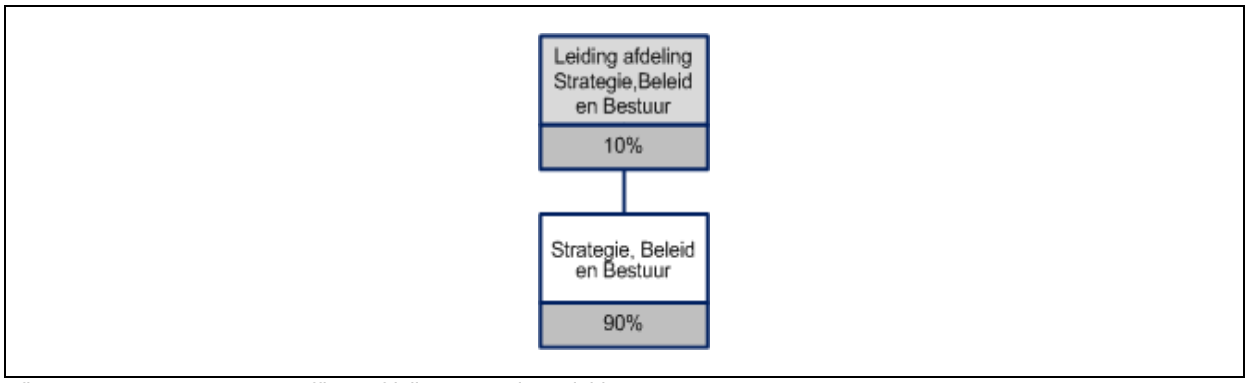
Het CIO-office ondersteunt de CIO bij het richten, inrichten en besturen van de informatievoorziening en het aansturen van de dienst Informatiemanagement en de dienst ICT. Daarbij zorgt het CIO-office, samen met de korpsstaf en het PDC, voor de integraliteit van het beleid en de uitvoering van de bedrijfsvoering en voert het de regie over ICT-innovatie. Ook bestaat er een nauwe samenwerking met de korpsstaf waar het gaat om het voorbereiden en afstemmen van onderwerpen die vanuit de CIO ter besluitvorming aan de korpsleiding worden aangeboden. Het CIO-office vervult tevens een toezichtsrol (control en evaluatie) ten behoeve van de uitvoering van het beleid door de dienst IM en de dienst ICT.
Het CIO-office richt in, onderhoudt, voert IV-control uit en monitort in overeenstemming met de directeur Financiën om in gezamenlijkheid invulling te geven aan de bedrijfsvoeringscontrol. Ook ondersteunt het CIO-office de CIO in zijn rol van opdrachtnemer van het Aanvalsprogramma en de deelprogrammamanagers bij de beheersing van het Aanvalsprogramma. Daarbij wordt in de uitvoering gebruik gemaakt van een programmabureau Aanvalsprogramma. Het hoofd van het programmabureau Aanvalsprogramma maakt deel uit van het managementteam van het CIO-office.

[79] De in dit inrichtingsplan vervatte beschrijving van de inrichting van de informatievoorzieningsfunctie is nog in bewerking, zie de scope van het Inrichtingplan, paragraaf 1.4.

De afdelingen van het CIO-office zijn geconcentreerd georganiseerd.

6.6.1 Afdeling Strategie, Beleid en Bestuur

Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 10 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



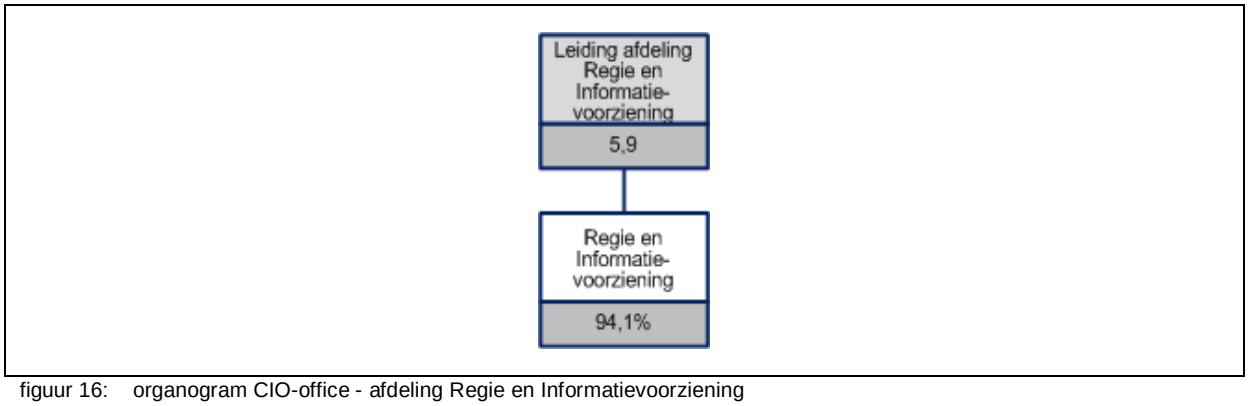
figuur 15: organogram CIO-office - afdeling Strategie, Beleid en Bestuur

Kerntaken van de afdeling zijn:
- Ontwikkelen en beheren van visie, strategie en beleid voor de Informatievoorziening.
- Bewaken en borgen van compliancestrategie en -beleid voor de Informatievoorziening met:
  - strategie en beleid politie;
  - relevante wetgeving en overheidsbeleid,
- Ontwikkelen van principes en richtlijnen en stellen van kaders voor de ontwikkeling, integratie en exploitatie van de informatie- en ICT-architecturen. Voeren van het strategisch beheer van de vastgestelde geïntegreerde informatie- en ICT-architecturen.
- Uitvoeren van strategisch relatiemanagement (key accountmanagement) ten behoeve van het domein informatievoorziening.
- Identificeren en zo nodig integreren van relevante trends en ontwikkelingen op het gebied van de informatievoorziening.
- Ontwikkelen en beheren van het model voor de inrichting en besturing van de informatievoorzieningsfunctie.

De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

6.6.2 Afdeling Regie en Informatievoorziening

Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 17 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



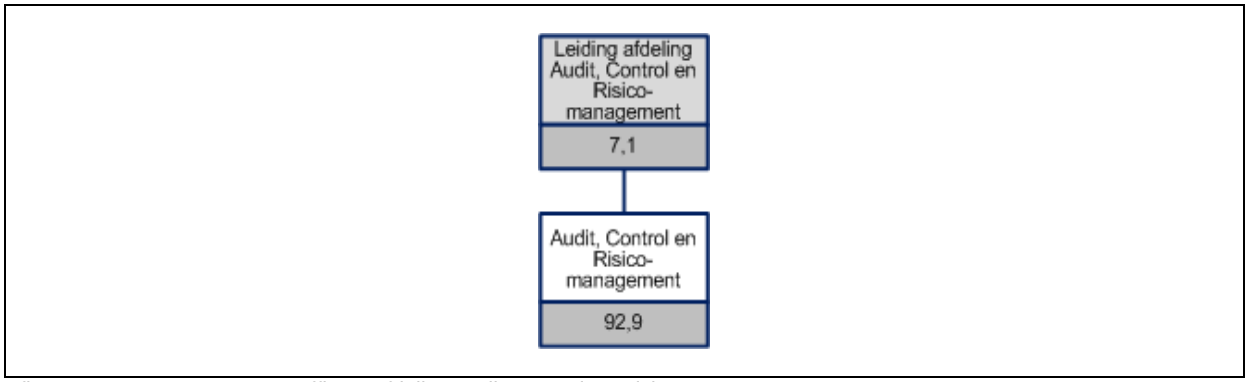
figuur 16: organogram CIO-office - afdeling Regie en Informatievoorziening

Kerntaken van de afdeling zijn:
- Toepasbaar maken van de visie, de strategie en het beleid door het ontwikkelen, beheren en toezien op de naleving van:
  - concrete richtlijnen voor de aansluiting van de informatievoorziening op de vastgestelde werkprocessen en de juiste vastlegging van gegevens;
  - concrete richtlijnen voor de samenhangende ontwikkeling van gegevens-, informatie- en ICT-architecturen;
  - concrete richtlijnen voor de ontwikkeling en vaststelling van standaarden binnen de informatievoorziening;
  - processen en concrete richtlijnen voor innovatie en cocreatie;
  - richtlijnen voor het gebruik van authentieke bronnen, vastgestelde functionaliteiten en gegevensbeheer.
- Voeren van de regie over de inrichting van de organisatie en de IV-processen en de samenwerking van de dienst IM en de dienst ICT.
- Ontwikkelen en voeren van het strategisch programma-, project- en portfoliomanagement, inclusief het integraal beslissen in samenhang met de meerjarige en jaarlijkse besturingscyclus.
- Beheren en bewaken van de standaarden voor het programma-, project- en portfoliomanagement op het terrein van de informatievoorziening.
- Voeren van het strategisch portfoliobeheer en het aansturen van het tactisch portfoliobeheer ten aanzien van:
  - Informatiemanagement- en ICT-diensten (inclusief de ICT-dienstencatalogus).
  - Verzoeken om wijziging of verbetering van bestaande diensten en de ontwikkeling van nieuwe diensten.
  - Projecten.
  - Innovatie en cocreatie.
  - Ontwikkeling, beheer en exploitatie van ICT-voorzieningen.
- Contracteren onder leiding van de dienst Facility Management (FM) van externe ICT-dienstverlening en het strategisch en tactisch leveranciersmanagement (hiertoe behoort het categoriemanagement).
- Bijdragen aan de versterking van de informatiecompetenties van leidinggevenden en medewerkers van de politie.

De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

6.6.3 Afdeling Audit, Control en Risicomanagement

Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 14 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 17: organogram CIO-office - afdeling Audit, Control en Risicomanagement

Kerntaken van de afdeling zijn:
- Inrichten, onderhouden,uitvoeren van IV-control en -monitoring in aansluiting op de bedrijfsvoeringscontrol.
- Ontwikkelen, adviseren en onderhouden van het kwaliteitsmodel IV in samenspraak met de korpsstaf.

- Ontwikkelen, adviseren en onderhouden (in samenspraak met de korpsstaf) van een model voor inrichting en besturing van risicomanagement IV, inclusief:
  - Opstellen en onderhouden van een risicoportfolio informatievoorziening.
  - (Doen) uitvoeren van risicomanagementanalyses en -rapportages.
- Coördineren, beheren en (laten) uitvoeren van ICT-audits en aan IV gerelateerde procesaudits.
- Monitoren van strategisch en tactisch contract- en leveranciersmanagement IV.
- Afstemmen van werkzaamheden met de korpsstaf en de diensten van het PDC teneinde een eenduidige methodiek te hanteren voor audits, control en risicomanagement.

Voor het uitvoeren van de planning-en-controltaken inzake begrotings- en budgetteringscycli en de financial audits wordt het team ondersteund door de dienst Financiën (FIN) alsook voor het voeren van de (financiële) administratie.

De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

6.7 Samenwerking korpsstaf, staven eenheden, PDC en CIO-office

De korpsstaf is een netwerkorganisatie. Binnen het korps werkt de korpsstaf intensief samen met de staven van de eenheden, het PDC en het CIO-office. De korpsstaf heeft hierbij, zonder dat er sprake is van lijnsturing, een sturende, coördinerende, en kaderstellende rol. Het hoofd korpsstaf draagt zorg voor de samenwerking tussen de verschillende staven. 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 verkeer tussen het departement en het korps.

De onderdelen van de korpsstaf organiseren tijdelijke en permanente overlegstructuren binnen het korps en maken afspraken over de onderlinge informatie-uitwisseling. Het betreft informatie op diverse terreinen, zoals informatie ten behoeve van de beleids- en beheerscyclus van het korps, controlinformatie ten aanzien van de Operatie en de Bedrijfsvoering (aan de hand van een financieel governance governant), en informatie om de korpsleiding en de minister van Veiligheid en Justitie te informeren over actuele ontwikkelingen betreffende het korps. Met de eenheden en het departement tezamen worden afspraken gemaakt over de samenwerking bij incidenten, WOB-verzoeken, Kamervragen en parlementaire zaken.
De korpsstaf, het team Internationale Samenwerking, is ook verantwoordelijk voor het bewaken van de samenhang tussen de internationale activiteiten in het korps.

In de korpsstaf is ondersteuning georganiseerd voor de integrale advisering aan de korpsleiding op het terrein van de bedrijfsvoering van het korps. Dit geschiedt in nauwe samenwerking met de staven van het PDC en het CIO-office. Documenten die ter besluitvorming aan de korpsleiding moeten worden voorgelegd, worden vanuit het PDC en het CIO-office via de korpsstaf aan de korpsleiding aangeboden.
Nauwe samenwerking vindt er ook plaats ten aanzien van de medezeggenschap en de politievakorganisaties. De korpsstaf zorgt voor integrale advisering aan de korpsleiding op deze terreinen. 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. In het PDC vinden de beleidsvorming en -voorbereiding plaats die ten grondslag liggen aan deze besluitvorming. Tussen beiden wordt nadrukkelijk de samenwerking gezocht.

7 INRICHTING REGIONALE EENHEDEN

Lokaal verankerd, robuust en slagvaardig

7.1 Inleiding

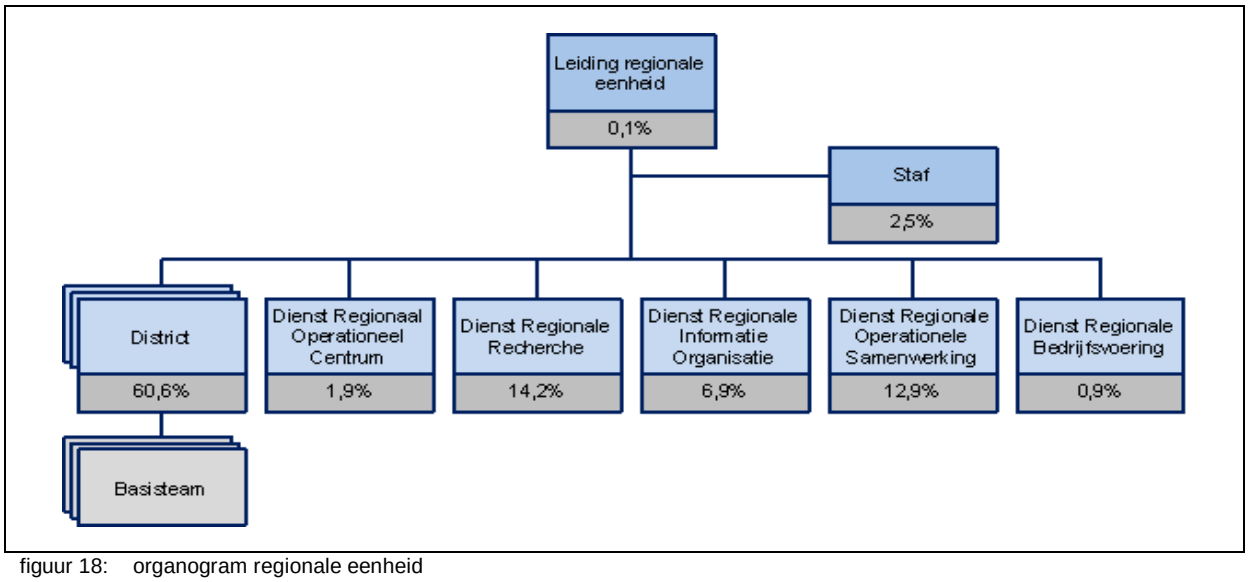
In dit hoofdstuk worden de organisatiestructuur en de werking van de regionale eenheid uitgewerkt. In § 7.2 wordt de hoofdstructuur van de regionale eenheid tot op dienstenniveau gepresenteerd. In § 7.3 volgt een beschrijving van de taken van de onderdelen van de regionale eenheid tot op teamniveau, waarbij de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers zijn opgenomen. In de organogrammen zijn de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar.

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 Regionale Bedrijfsvoering (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 plaatsvervangend politiechef is) 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 46.677 fte, waarvan 45.077 fte operationele sterkte en 1.600 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op dienstniveau zichtbaar zijn.



figuur 18: 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, welke in § 7.3.5 nader wordt toegelicht.

Volumes

De toegekende doelsterkte is als volgt verdeeld:

Eenheid	Totale operationele sterkte (fte)
Noord-Nederland	3.969,9
Oost-Nederland	6.725,4
Noord-Holland	3.369,0
Amsterdam	5.178,3
Midden-Nederland	4.769,1
Den Haag	5.949,1
Rotterdam	5.891,7
Oost-Brabant	3.057,4
Limburg	2.799,5
Zeeland-West-Brabant	3.367,5
Totaal	**45.077**

Verwezen wordt naar § 4.4 voor de opbouw van de toedeling van de formatie per eenheid en de wijze van afstemming met het gezag.

7.3 Kerntaken en inrichting diensten

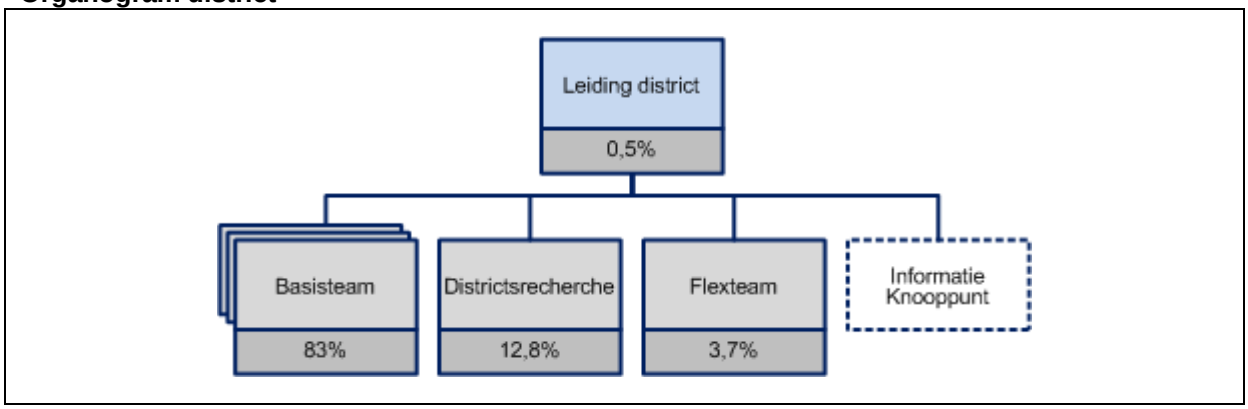
In de navolgende paragrafen wordt per onderdeel de inrichting van de regionale eenheid in afdelingen en teams beschreven. Voor elk onderdeel is een korte beschrijving van de taken opgenomen.

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 (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 districtsleiding 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).[80]
De totale formatieve omvang van het district bedraagt 28.286 fte, waarvan 28.092 fte operationele sterkte en 195 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

[80] In geval van grote steden kan ook de chef van het district dit aanspreekpunt zijn.

Organogram district



figuur 19: 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 basispolitietaak gestalte krijgt. Verdeeld over de 10 regionale eenheden telt de Nationale Politie 43 districten en 168 basisteams.

Eenheid	Aantal districten	Aantal basisteams
Noord-Nederland	3	16
Oost-Nederland	5	28
Noord-Holland	3	10
Amsterdam	4	17
Midden-Nederland	5	18
Den Haag	7	29
Rotterdam	6	17
Oost-Brabant	3	9
Limburg	3	12
Zeeland-West-Brabant	4	12
Totaal	**43**	**168**

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 een verzoek ingediend bij de minister om in te stemmen met de incongruentie van de grenzen van de veiligheidsregio. Tevens is er één eenheid, te weten Oost-Nederland, waar met het gezag nog nader overleg plaatsvindt over de indeling van de basisteams.

De naamgeving van de districten en basisteams vormt nog onderwerp van bestuurlijke afstemming.

De territoriale verdeling is opgenomen in bijlage 3 (kaarten regionale eenheden). 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.[81]
- Uitvoeren van dierenpolitietaken.
- Uitvoeren executietaken.
- Uitvoeren korpscheftaken.
- Uitvoeren milieutaken.
- Slachtofferzorg.

Binnen de basisteams is 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.

Vanuit de brede basispolitietaak werken medewerkers binnen het basisteam met een generale 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. Elk basisteam heeft daarnaast ten minste één medewerker met het taakaccent dierenpolitie (zodat zij tevens behouden blijven voor het overige politiewerk).[82]

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 Center (RSC) ter afhandelingen uitgegeven aan de basisteams.

Ten behoeve van de afhandeling van individuele VVC-zaken is in elk basisteam ten minste een seniormedewerker opsporing ingericht, die zich aandienende zaken verdeelt over medewerkers van het team. De probleemgerichte aanpak van veel voorkomende criminaliteit geschiedt door cq. in samenwerking met de districtsrecherche.

[81] 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.
[82] Conform de motie Berndsen – Kuiken, Kamerstuk 29628 nr. 301, onder voorbehoud oordeel minister.

In het kader van het ZSM-concept (Zo Snel, Slim en Simpel Mogelijk) 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 veel voorkomende 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 veel voorkomende criminaliteit.
- Leveren van gekwalificeerde medewerkers ten behoeve van Teams Grootschalige 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 specilaisten 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 coördinatietaak 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 plaatsvervangend districtschef. Binnen het flexteam kan zowel handhavings- als opsporingscapaciteit worden ingezet. De operationele sturing van het flexteam gebeurt door een operationeel expert. De wijkagent in de basisteams kan ten behoeve van de lokale probleemgerichte aanpak ondersteuning krijgen vanuit het flexteam.

7.3.1.4 Informatieknooppunt

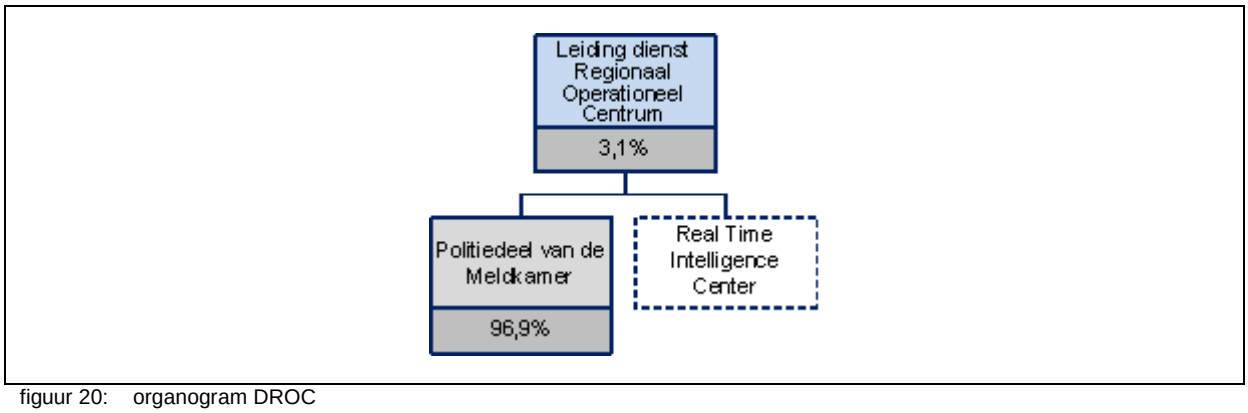
Door de DRIO wordt voorzien in een team Informatie Knooppunt ten behoeve van de basisteams en de districten. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar § 7.3.4..

7.3.2 Dienst Regionaal Operationeel Centrum (DROC)

Binnen elk van de tien regionale eenheden 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 informatieknooppunt 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 aanname en intake plaatsvindt - 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 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 afdeling.
De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 877 fte, waarvan 867 fte operationele sterkte en 10 fte niet-operationele sterkte.[83] Dit geeft de volgende organisatiestructuur waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DROC



figuur 20: 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 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 Grootschalig 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 politiesystemen, open bronnen, social 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 PDC. Dit betreft de huidige politiecapaciteit voor beheer.[84] Het gegevensbeheer wordt ingevuld vanuit de informatieorganisatie.

[83] De personeelsreductie door het samenvoegingsvoordeel cq. de opschaling naar 10 meldkamers is hierin reeds verwerkt.
[84] De beheerstaken voor onder andere het meldkamersysteem worden ingericht conform de huidige situatie. In de toekomst worden de beheerstaken voor de multidisiciplinaire systemen belegd bij de landelijke meldkamerorganisatie. Op dit moment is echter nog niet duidelijk wanneer en in welke vorm dit zal plaatsvinden.

7.3.2.1 Afdeling Meldkamer

De meldkamer[85] functioneert in een multidisciplinaire omgeving met andere hulpdiensten die binnen het domein van de veiligheidsregio opereren (brandweer, ambulance en GHOR). Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. Kerntaken 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 van daaruit doorgezet naar de basisteams van de districten.

De meldkamer staat onder leiding van een teamchef. Afhankelijk van de omvang van de meldkamer kan in de functie van operationeel specialist een tweede teamchef aan de leiding van de meldkamer 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 operationele sturing op 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.

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 social 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.

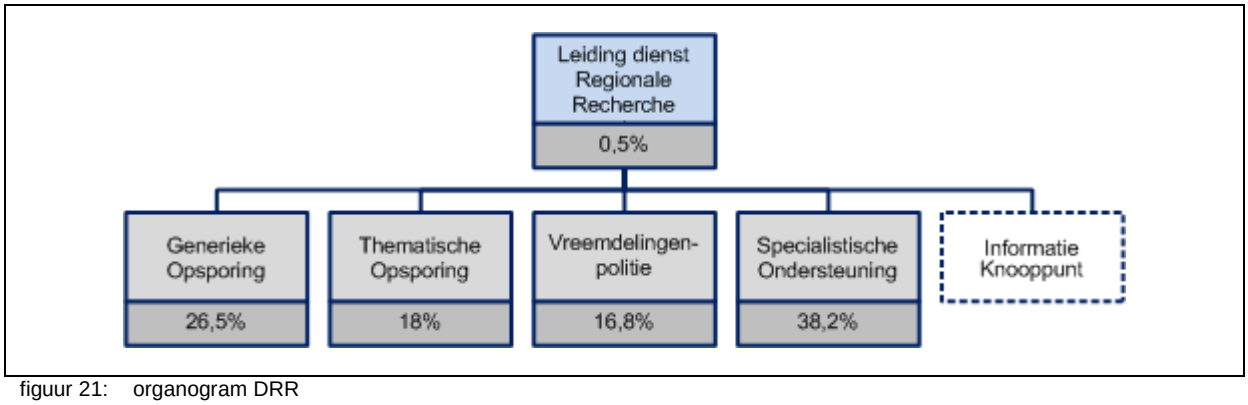
7.3.3 Dienst Regionale Recherche (DRR)

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 (plaatsvervangend diensthoofd). Het diensthoofd DRR is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de dienst. Hij draagt, samen met de andere diensthoofden en de districtschefs, verantwoordelijkheid voor de samenwerking tussen en

[85] Met de afdeling Meldkamer binnen het OC wordt het politiedeel van de meldkamer bedoeld aangevuld met de monoitoring en coördinatie op alle politieprocessen (spoedeisend en niet-spoedeisend).

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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DRR



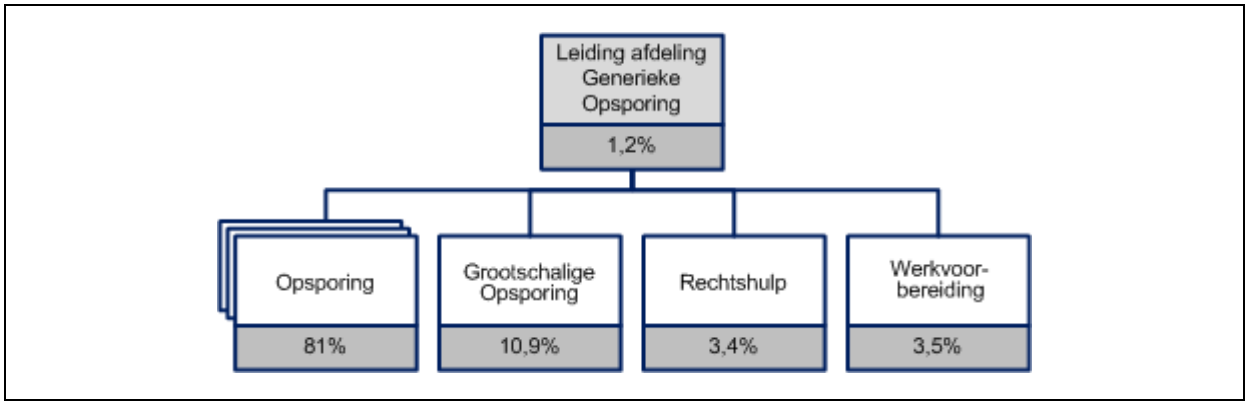
figuur 21: organogram DRR

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 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 1.764 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 22: 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 coordinator of ondersteuningscoordinator in grotere onderzoeken. Zij zijn tevens de leidinggevenden van de teamleden. De senioren coördineren de uitvoering. De generalisten voeren zelftstandig 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 ondersteundende 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.

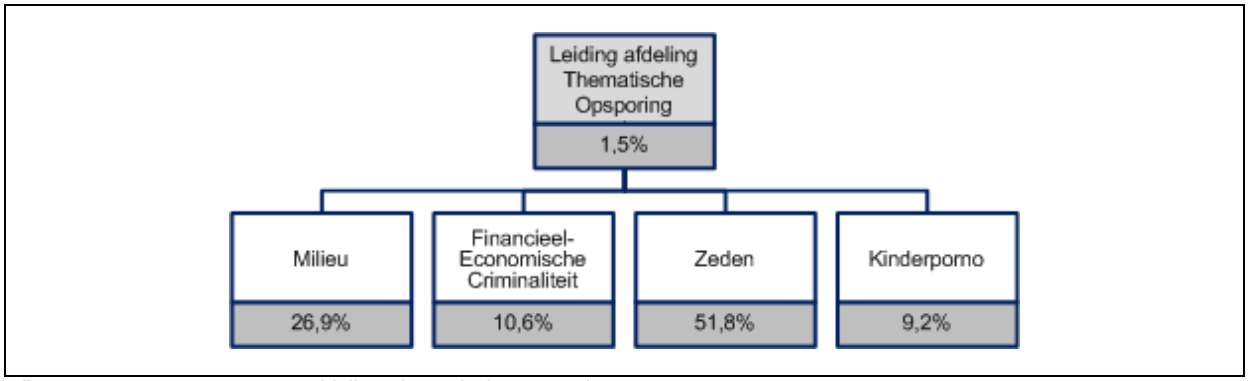
Team Werkvoorbereiding
Kerntaak van het team is:
- Voorbereiden van zaken en projecten ten behoeve van opsporingsonderzoeken.

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 recherchestrategieën 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 informatieorgansiatie en de afdeling Specialistische Ondersteuning worden toegevoegd aam het team Werkvoorbereiding.

7.3.3.2 Afdeling Thematische Opsporing

De afdeling bestaat uit de teams Milieu, FinEc (Financieel-Economische Criminaliteit), 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 1.193 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 23: 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.

- Ondersteunen 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 handhavingspartners, 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 experts 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 assitenten 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 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 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.

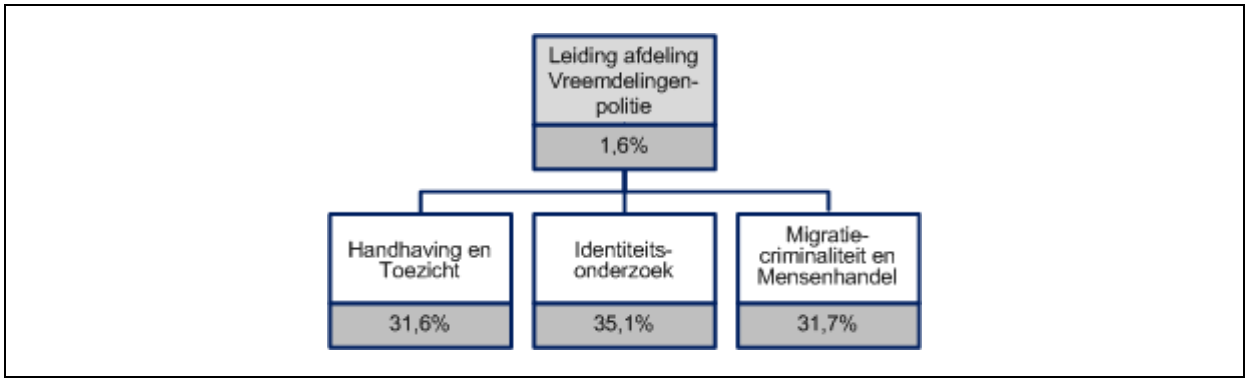
De omvang van het team is per eenheid vastgesteld. Binnen het korps wordt 150 fte specifiek ingezet ten behoeve van de aanpak kinderporno. Het team Kinderporno werkt nauw samen met het team Zeden. Tevens werkt het team van de regionale eenheid nauw samen met het team Kinderporno van de landelijke eenheid. 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 de Nationale Politie wordt in totaal specifiek 1.182 fte ingezet ten behoeve van de vreemdeligentaak 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 24: organogram DRR - afdeling Vreemdelingenpolitie

Voor de uitwerking van het gezag en de sturing op de politiële 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:
- Proces bewaken 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.

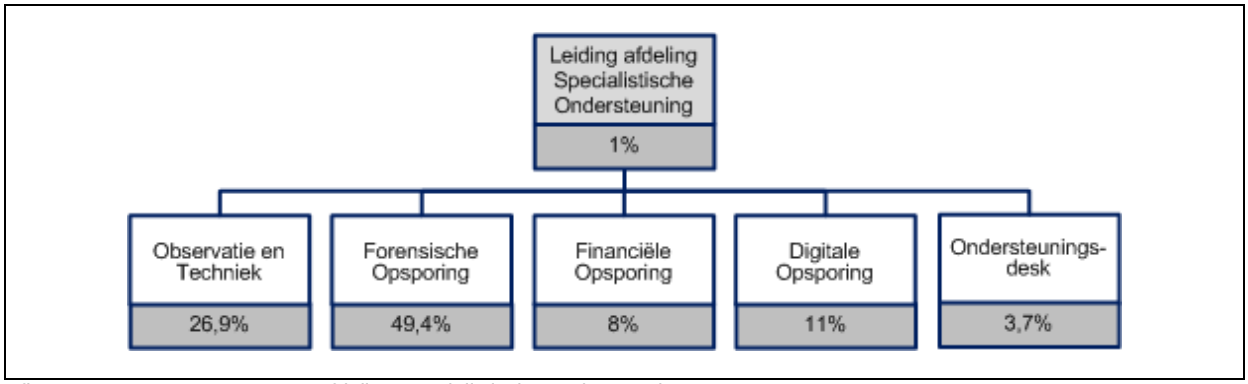
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert tactische opsporing. De taken worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts tactische opsporing, operationeel specialisten tactische opsporing, senioren tactische opsporing en generalisten tactische opsporing 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 gebruik gemaakt van handhavingscapaciteit 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 2.541 fte, waarvan 2.532 fte operationele sterkte en 9 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 25: 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 1e en 2e 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 1e lijns forensisch onderzoek, plaats-delict (PD)-onderzoek.
- Uitvoeren van 2e lijns forensisch onderzoek, sporenonderzoek.
- Forenisch 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.

Frontdesk
Medewerkers Intake en Service worden ingezet ten behoeve van de frontdesk forensische opsporing (de intakefunctie) en ter ondersteunig van het beheer van de sporen. Operationeel specialisten worden ingezet ten behoeve van zaaksoverstijgende 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.

1e lijns onderzoeken
Bij het uitvoeren van 1e 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.

2e lijns onderzoeken
Bij het uitvoeren van 2e 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 wordne 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 en 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
Binnen het team zijn taken belegd op het gebied van de loketfunctie voor ondersteuningsvragen, voorbereiden van grootschalige rechercheacties, beheer van auditieve verhoorregistratie (AVR) en verhoorstudio's en secretariaat van de stuurploeg. Kerntaken van het team zijn:
- Voorzien in gedragskundige advisering.
- Vervullen van de loketfunctie voor ondersteuningsvragen.
- Voorbereiden van grootschalige rechercheacties.
- Beheren van 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.

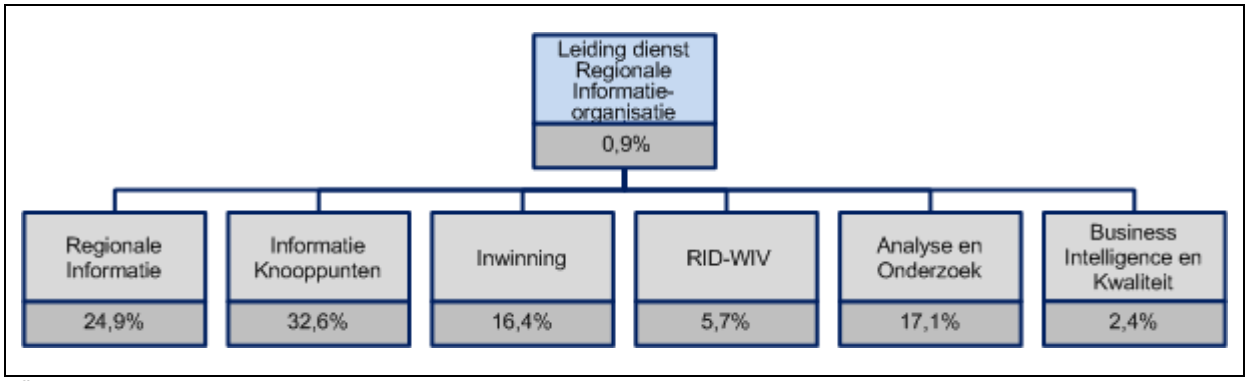
7.3.3.5 Informatie Knooppunt

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 (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 3.209 fte, waarvan 3.149 fte operationele sterkte en 60 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DRIO



figuur 26: 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 voor 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 front-backoffice (FoBo) en zorgt voor administratieve lastenverlichting en kwaliteitsverbetering.[86]

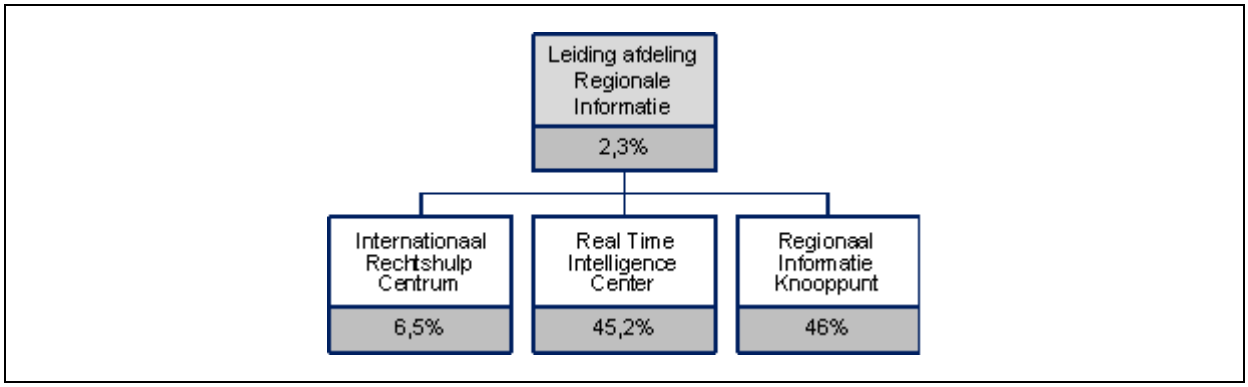
De dienst is, met de districts- en dienstinformatieknooppunten, gedeconcentreerd aanwezig in de districten en diensten en daarmee lokaal verankerd. De diensten van de regionale eenheden en de landelijke eenheid samen vormen de nationale informatieorganisatie. Hiermee is informatieorganisatie van het korps lokaal verankerd en nationaal verbonden. De dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO), ingericht bij de landelijke eenheid, vormt het loket voor internationale informatie-uitwisseling.

[86] FoBo bevindt zich nog in de pilotfase. Resultaten van de pilot worden te zijner tijd beoordeeld, hetgeen tot nadere inrichtingsconsequenties kan leiden.

Op elke niveau, lokaal, regionaal en nationaal, zijn er tevens verbindingen met partners in de veiligheidsketen waardoor een integrale informatiepositie op veiligheidsproblemen ontstaat.

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 Rechtshulp Centrum, Real Time Intelligence Center en een Regionaal Informatie Knooppunt (RIK). De afdeling staat onder leiding van een teamchef.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 799 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 27: organogram DRIO – afdeling Regionale Informatie

Team (regionaal) Internationaal Rechtshulp Centrum
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 verbindingsambtenaar uitgevoerd en worden complexere rechtshulpverzoeken voorbereid waarna deze worden uitgevoerd door de recherche (districtsrecherche of DRR). Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren, monitoren en registeren en toetsen van rechtshulpverzoeken binnen de eigen eenheid.
- Afhandelen van eenvoudige rechtshulpverzoeken.
- Behandelen van uitleveringsverzoeken, Europese arrestatiebevelen, OVS-en (overdracht/ overname strafvervolging) en WOTS-en (overdracht/name gevonniste personen dan wel overdracht/name vonnissen, bv. ontneming).
- Doorverwijzen van complexere rechtshulpverzoeken naar de districtelijke of regionale recherche.
- Uitvoeren van de taak van verbindingsambtenaar.

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 verbindingsambtenaar 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 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 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.

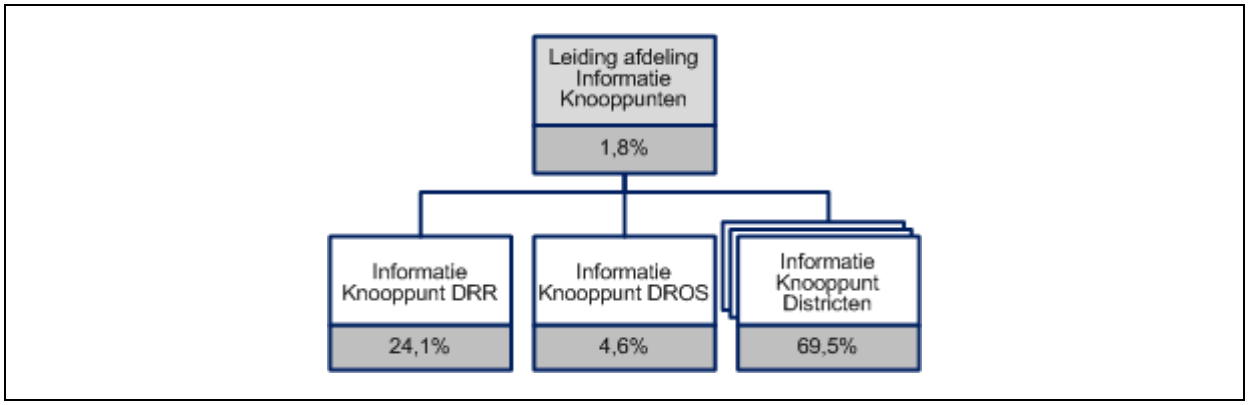
Team Regionaal Informatie Knooppunt (RIK)
Het team voert de informatiecoördinatie uit op de thema's uit de nationale en regionale intelligenceagenda. Het team RIK vormt de verbinding tussen de eenheid en de nationale intelligenceorganisatie. Het team vormt het informatieloket voor vragen die niet real 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 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 Informatieknooppunten

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 1.046 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 28: 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.

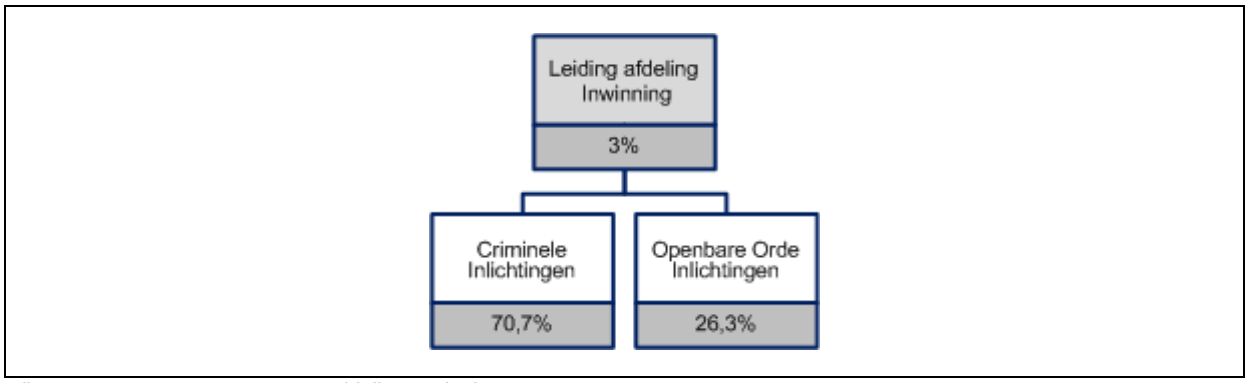
Team Informatie Knooppunt Districten
Het team voorziet het district en de basisteams van informatieproducten ten behoeve van de weging, voorbereiding en sturing van handhaving en opsporing. Kerntaken van het team zijn:

- 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 29: 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.

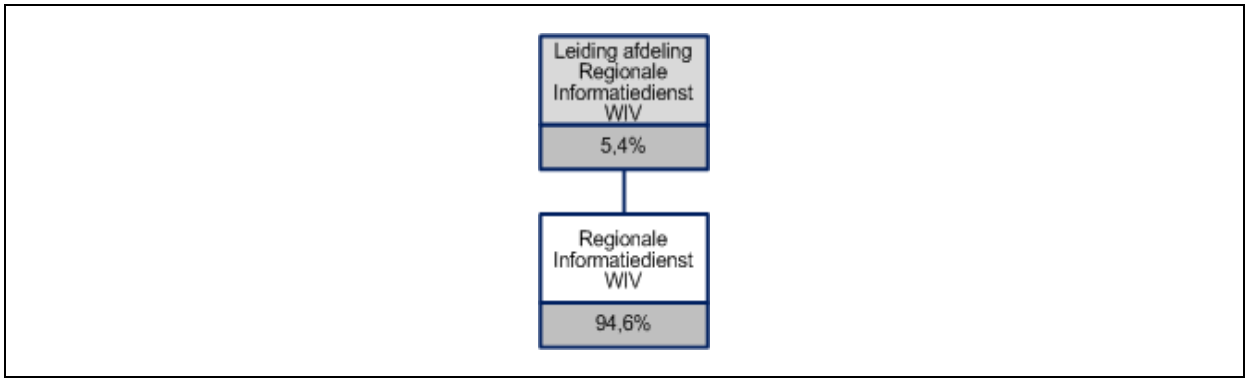
Team Openbare Orde Inlichtingen
Het team verzorgt de inwinning, analyse en verstrekking van heimelijke informatie op het gebied van openbare orde. Kerntaken van het team zijn:

- 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 politionele taken voortkomend uit de Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten. 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 30: organogram DRIO – afdeling Regionale Informatiedienst en Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (RID-WIV)

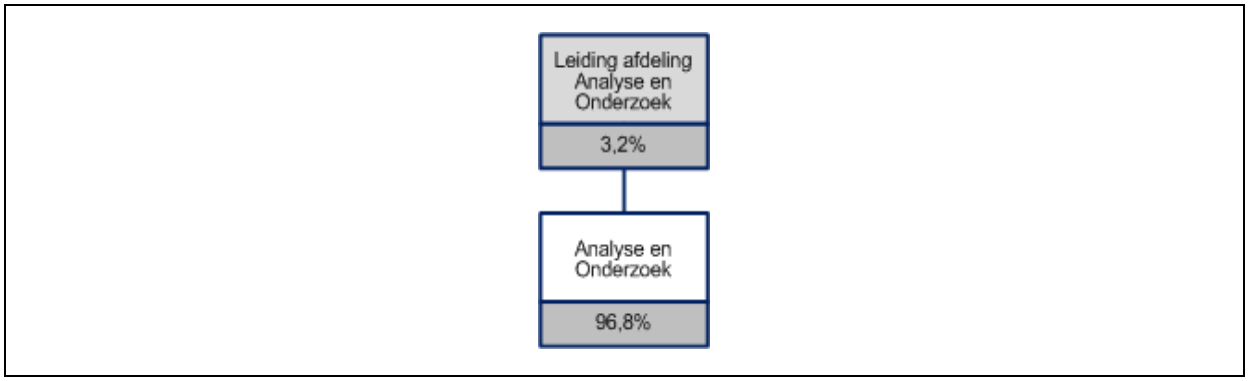
Kerntaken van de afdeling zijn:
- Uitvoeren ondersteunende en eigenstandige taken in het kader van artikel 60 en 62 WIV.
- Vormen van de verbindende schakel tussen de Algemene Inlichtingen- en Veiligheidsdienst (AIVD) en het lokaal bestuur.

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 548 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



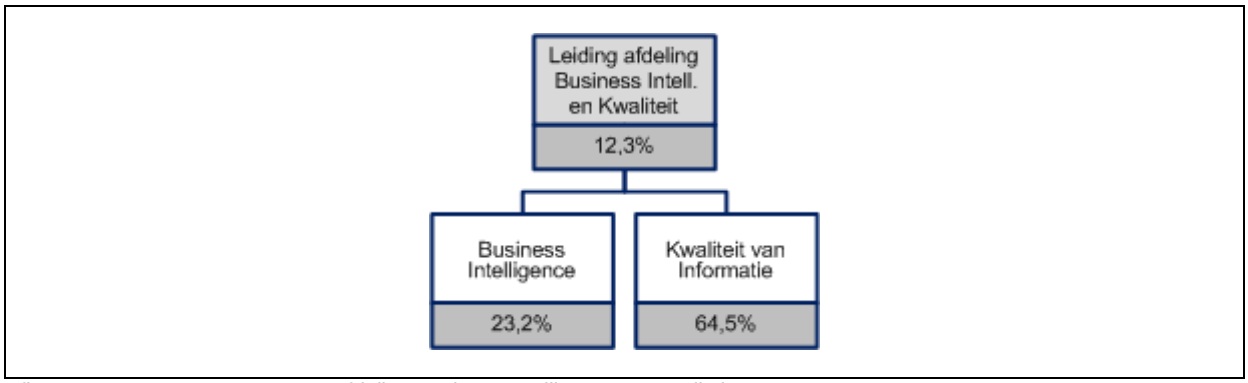
figuur 31: Organogram DRIO – afdeling Analyse en Onderzoek

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 standaards 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 32: 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:

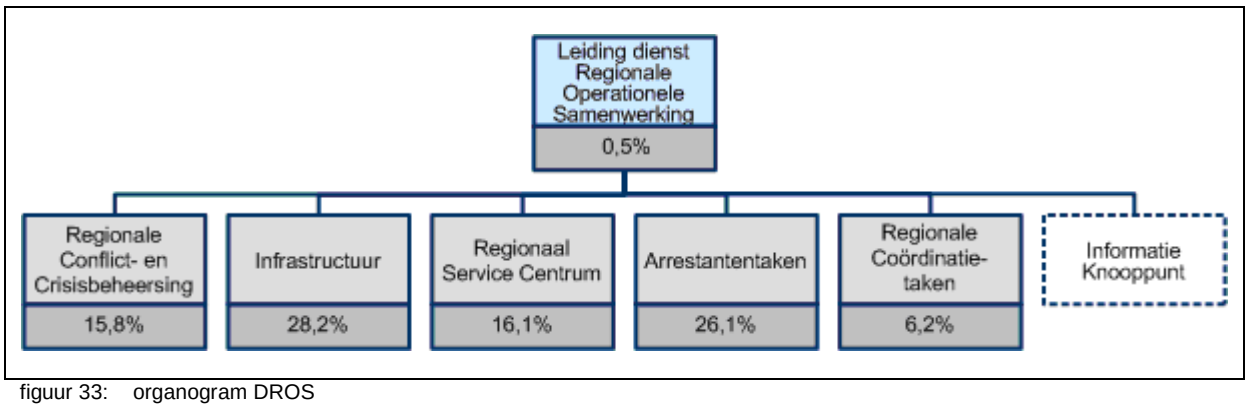
- Controleren van de in de politiesystemen vastgelegde gegevens.
- Corrigeren en laten corrigeren van vastgelegde gegevens.
- Adviseren over de kwaliteit van de vastgelegde gegevens.

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, 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 (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 5.375 fte, waarvan 5.357 fte operationele sterkte en 19 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.[87]

Organogram DROS



figuur 33: 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 coördinatietaak 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 van waaruit flexibel inzetbare capaciteit gedeconcentreerd wordt ingezet ten behoeve van de districten, de infrastructuur, de forensische opsporing en de arrestantentaken. 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 gebied

[87] 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 (7,1%) is vanwege de eigen werking en positie in dit organogram niet opgenomen (daarom telt het organogram niet op tot 100%).

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 werkaanbond (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.

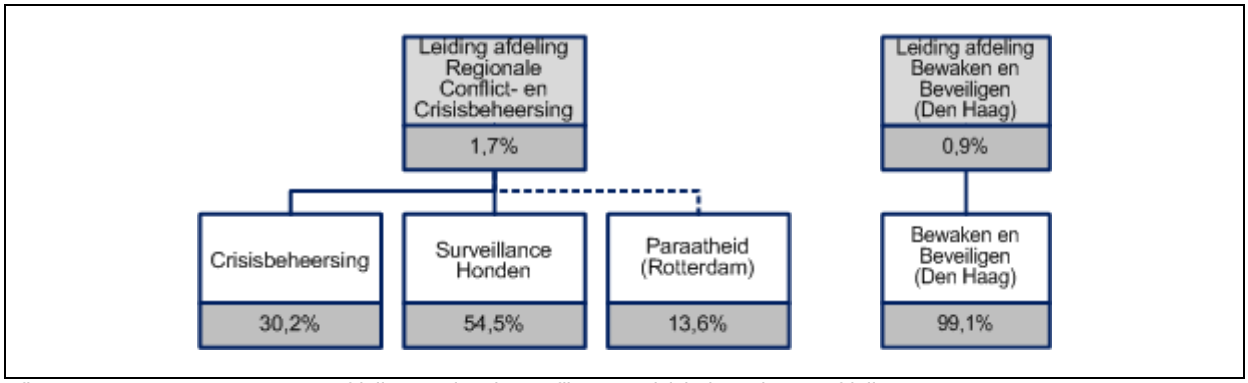
Binnen elke regio is een slachtofferloket ingericht. Het loket is een samenwerkingsverband van OM, Slachtofferhulp Nederland en politie, waarin elke partij verantwoordelijk is voor de eigen activiteiten en het eigen personeel. Binnen het DROS - RSC wordt de bijdrage vanuit de politie toegekend als rol 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 basispolitietaak. De DROS voert taken uit die niet per definitie lokaal verankerd hoeven te zijn en die om reden van effectiviteit, efficiency, 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.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 726 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 34: 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.

Binnen enkele regionale eenheden is op onderdelen sprake van een afwijking 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.

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 de coördinatie en aansturing van de voetbaleenheid.
- Operationeel coördineren van paraatheid: ten behoeve van snelle opschaling voorziet elke regionale eenheid in de mogelijkheid een parate eenheid in te zetten, dagelijks gedurende ten minste een dienstverband ter grootte van een sectie ME; 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 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. Elke regionale eenheid is in staat om binnen anderhalf uur een sectie ME beschikbaar te hebben op de inzetlocatie (uit eigen capaciteit).
- 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 Crisisbeheersing worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts en senioren GGP. De politiële 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 gootschalig 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 gevaarzetting, 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.

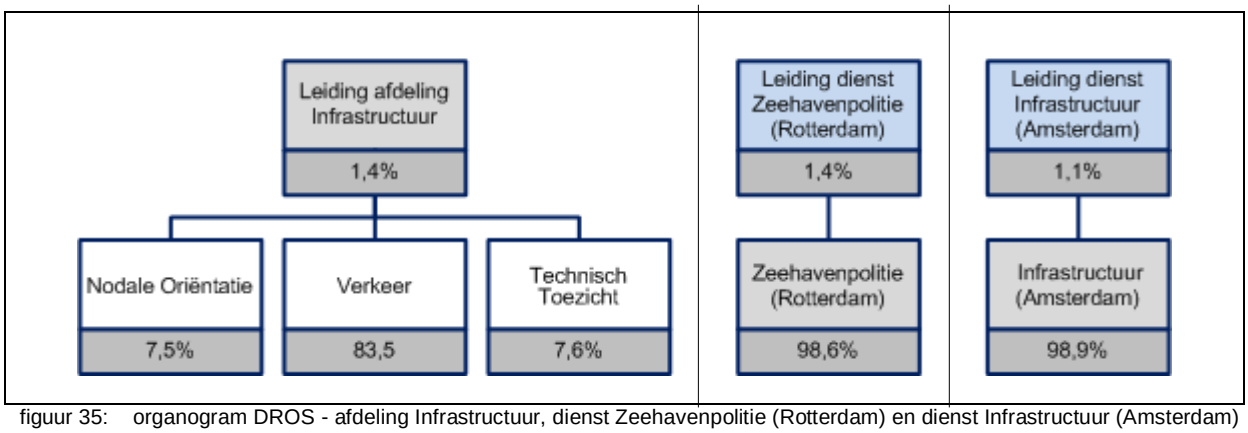
Afdeling Bewaken en Beveiligen (eenheid Den Haag)
De eenheid Den Haag in het algemeen en de stad Den Haag in het bijzonder kenmerken zich onder andere als hofstad (woon- en werkplaats van het staatshoofd en andere leden van het Koninklijk Huis), regeringsstad, diplomatiek centrum, internationaal justitieel 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. Facultatief bestaat de mogelijkheid om - op basis van een risicoanalyse van de lokale omstandigheden - op termijn een separaat team Water en een team Openbaar Vervoer in te richten; deze optie wordt op dit moment niet toegepast. De afdeling staat onder leiding van een teamchef. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.488 fte, waarvan 1.487 fte operationele sterkte en 1 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 35: 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.

Binnen enkele regionale eenheden is op onderdelen sprake van een afwijking 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 nevengeschikt aan de DROS en worden meegerekend in de totale formatie van de Infratructuur.

Team Nodale Oriëntatie
Kerntaken van het team zijn:

- Doorontwikkelen van het concept nodale oriëntatie, in samenhang tussen 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 zijn overgegaan 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 verkeersmisdrijven 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 verkeerongevallenafhandeling. Elke regionale eenheid beschikt over een communicatiemedewerker specifiek ten behoeve van de verkeershandhavingstaak. Deze medewerker is organisatorisch 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 politietaak 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.

<u>Basisteam Havens</u>
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[88] op water en land/haventerrein.
- Beperkt opsporen van eenvoudige zaken.
- Toezicht 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.
- Bouwen en onderhouden van het (haven)relevante netwerk.
- Ondersteunen bij grootschalig/bijzonder optreden.
- Leveren van operationele ondersteuning door het invulling geven aan de haventafel.[89]
- 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 (bedienen havensystemen, verschaffen van informatie / vraagbaak, 24-uurs loketfunctie ten behoeve van externe partners).
- 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.

[88] Dit gebeurt onder andere door de uitvoering van nautische controles en de themagerichte aanpak van bijvoorbeeld straatracerij, metaaldiefstal en milieudelicten.
[89] Het verschaffen van informatie / vraagbaak, 24-uurs loketfunctie ten behoeve van externe partners.

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.
- Bewaken van de technische, organisatorische en juridische voorwaarden waaronder kan worden aangesloten en afgenomen.

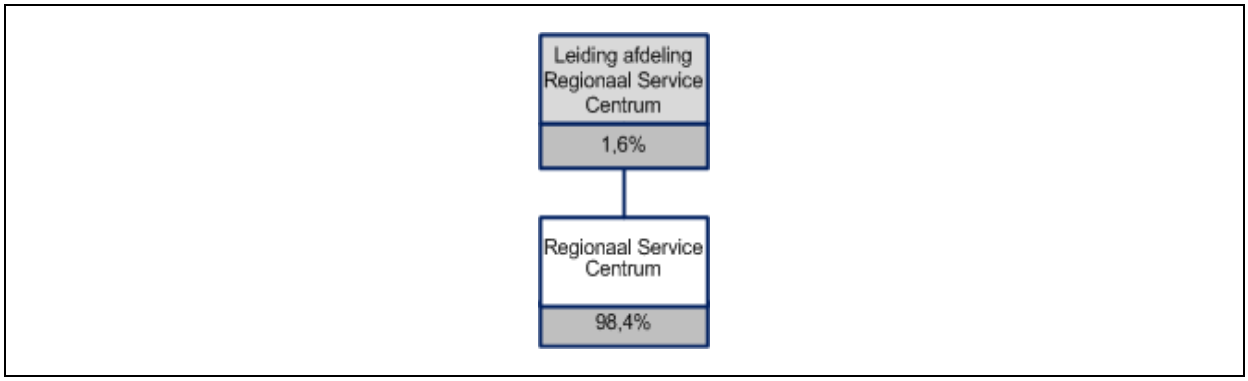
Afdeling Verkeershandhaving en Advisering
Kerntaken van de afdeling zijn:
- Toezicht en handhaving gericht op verkeersonveilig gedrag.
- Signaleren en adviseren over de inrichting van de infrastructuur (opstellen verkeersadviezen en -besluiten ten behoeve van infrastructurele problemen).
- Samenhangend 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 veel voorkomende 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 36: organogram DROS – afdeling Regionaal Service Centrum

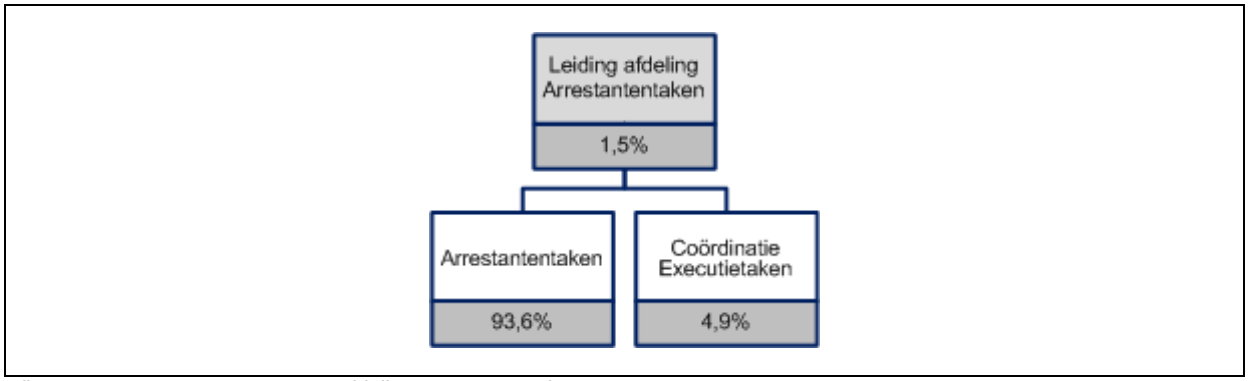
Kerntaken van de afdeling zijn:
- Intake van telefonie en e-mail (telefonie via het algemene politienummer 0900-8844).
- Aannemen en doorgeven van niet-spoedeisende meldingen.
- Opnemen van aangiften via telefonie, internet of 2D/3D.
- Zo veel mogelijk zelftandig afdoen van (informatie)verzoeken.

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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 37: organogram DROS – afdeling Arrestantentaken

Team Arrestantentaken
Kerntaken van het team zijn:
- Intake, verzorgen en transporteren van arrestanten.
- Transporteren van (niet-)justitiabelen.
- Toezicht in de rechtszaal.
- Uitvoeren van Progis-taken

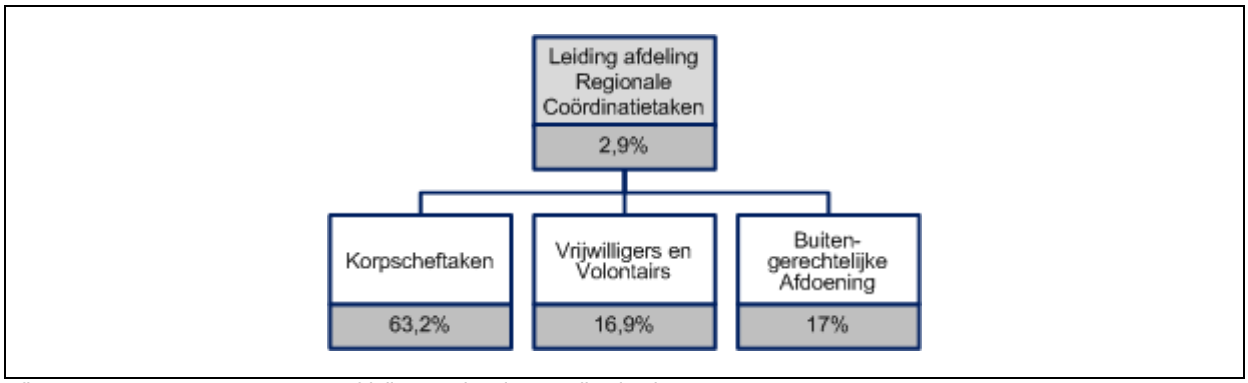
De operationele aansturing binnen het team is belegd bij operationeel experts beveiliging. De uitvoering van alle arrestantentaken geschiedt door senioren, generalisten, medewerkers en assistenten beveiliging, waarbij de senioren naast hun uitvoerende taken verantwoordelijk zijn voor het coördineren 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.

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 373 fte, waarvan 367 fte operationele sterkte en 7 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 38: 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 Recherchebureau (WPBR), het Besluit Buitengewoon Opsporingsambtenaren, 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 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 verloven 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 handhavingsarrangementen met de bestuurlijke partners gemaakt. Te denken valt aan de handhaving van leefbaarheid in gemeenten, mede in verband met de uitbreiding van de handhavingsinstrumenten 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 politiële 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 voluntairs.

Kerntaken van het team zijn:
- Beheren en coördineren van de inzet van vrijwilligers en voluntairs.
- 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 vrijliigers 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 Buitengerechtelijke 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.[90]

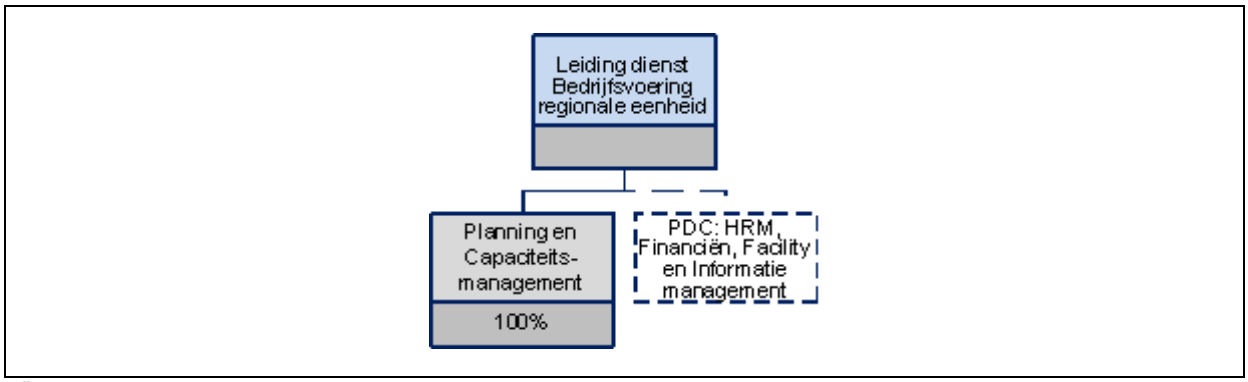
7.3.5.6 Informatie Knooppunt

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 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 39: organogram DBV RE

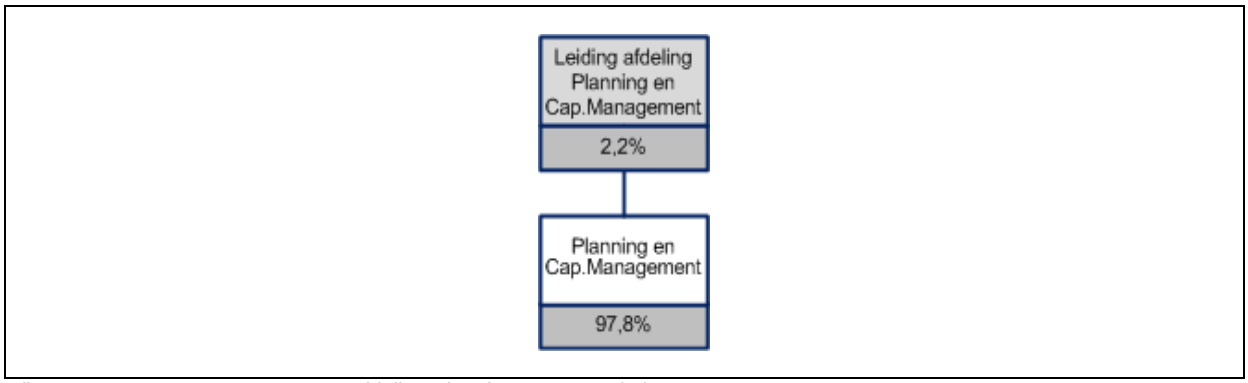
Kerntaken DBV RE

[90] Er zijn ontwikkelingen om de verwerking van mini's mettertijd volledig geautomatiseerd af te handelen. Op termijn zal dit team derhalve wellicht komen te vervallen.

De dienst stuurt de bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht, zijnde Planning en Capaciteitsmanagement. De gedeconcentreerde PDC-onderdelen hebben geen rapportagelijn 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 stippellijn 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.

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 446 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur:



figuur 40: 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 bedrijfsvoeringspecialisten, adviseurs en planners capaciteitsmanagement.

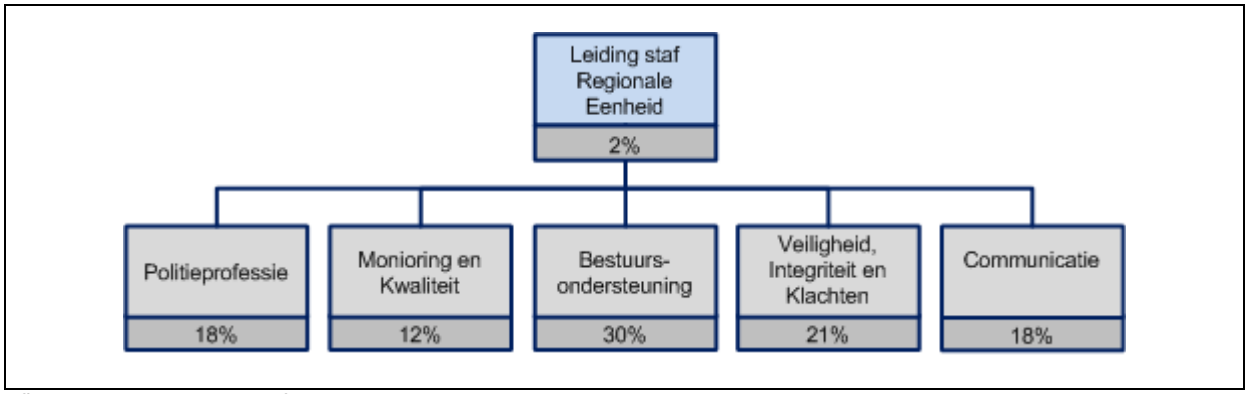
Leidend bij de inrichting is dat roosteren weliswaar een HRM-proces is, de verantwoordelijkheid voor het sturen op inzet ligt bij de lijn. Om die reden is de planfunctie ingericht binnen de eenheden onder aansturing van het hoofd Bedrijfsvoering met ondersteuning vanuit het PDC.

Een vereiste voor een goed functionerend korps is een plan- 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 efficiencyverbetering 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, Monitoring en Kwaliteit, Bestuursondersteuning, Veiligheid, Integriteit en Klachten en Communicatie. De staf staat onder leiding van een sectorhoofd (hoofd staf). Het hoofd is eindverantwoordelijk voorhet 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 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsiveau zichtbaar zijn.

Organogram staf regionale eenheid



figuur 41: 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. Er is ten behoeve van standaards, beleidsafstemming en regie op sturings- en verantwoordingscyclus periodiek overleg tussen hoofd korpsstaf 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 bij het aan de eenheid toegekende landenprogramma en overige 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 (170+ nationaliteiten, 50% bewoners met een andere etnische achtergrond) en zijn mede ingegeven door het internationale karakter van de hoofdstad (hoofdkantoren, ICT, transportsector, haven).

7.3.7.2 Afdeling Monitoring en Kwaliteit

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 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 het MT Operatiën (zie § 5.3.1).
- Ondersteunen bij 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 gemeenteraadsvragen 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 korpsscheftaken.
- Voeren van het secretariaat van de eenheidsleiding.
- Verzorgen van transport.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, directiesecretaresse, secretarieel medewerkers en chauffeurs.

7.3.7.4 Afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten

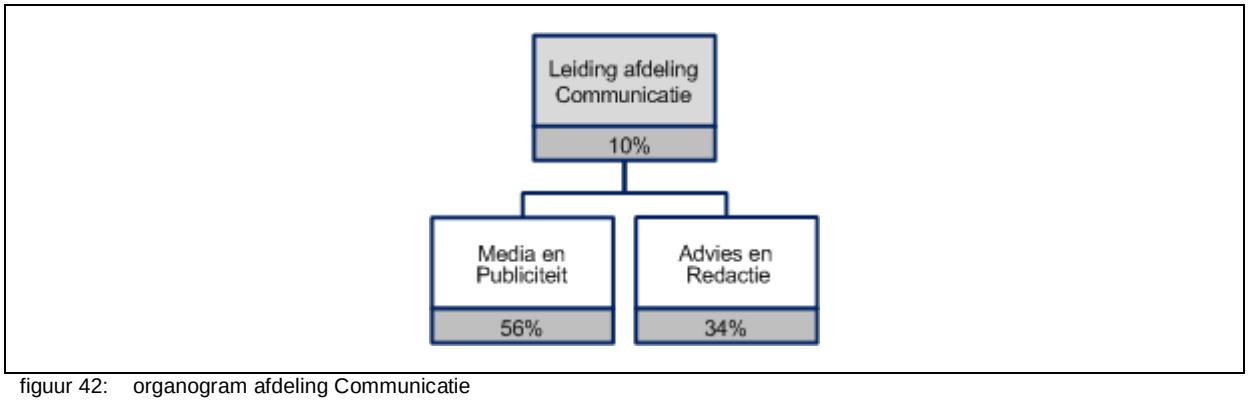
De afdeling heeft ten doel de politiechef te ondersteunen in de uitvoering van het beleid op de taakvelden veiligheid, integriteit en klachten. Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat, afhankelijk van de omvang van de afdeling, onder leiding van een teamchef of een bedrijfsvoeringsspecialist. 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.
- Uitvoeren van P-onderzoeken.
- Uitvoeren van screeningen en snelle naslag.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door operationeel specialisten, door bedrijfsvoeringsspecialisten en door secretarieel medewerkers.

7.3.7.5 Afdeling Communicatie

De afdeling bestaat uit de teams Media en Publiciteit en Advies en Redactie. De afdeling voert activiteiten uit op strategisch, tactisch en operationeel niveau. De omvang van de afdelingen in fte verschilt per eenheid, afhankelijk van de omvang van de operationele sterkte van de eenheid. De afdeling Communicatie valt hiërarchisch rechtstreeks onder de politiechef van de eenheid, zowel inhoudelijk als qua personele zorg. De afdeling wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringspecialist met ondersteuning van een compacte staf.
De totale formatieve omvang van de afdelingen bedraagt 192 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 42: 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 veiligheidsvraagstukken. Activiteiten zijn nauw verbonden met het primaire proces. Binnen de eenheid dragen de communicatieprofessionals vanuit hun vak actief bij aan lokale en thematische verankering.

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 iedereen allround inzetbaar. Communicatiecapaciteit is multidisciplinair inzetbaar en deskundige expertise is dichtbij. Op het gebied van perswoordvoeringpiket 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 is 24/7 inzetbaar en zoekt in voorkomende gevallen afstemming met het team Media en Publiciteit van de korpsstaf. Kerntaken van het team zijn:

- Identificeren (proactief) en monitoren van voor de eenheid relevante issues.
- Voeren van regie op boodschappen.
- Adviseren en ondersteunen van de lijn bij media issues (intern en extern).
- Adviseren over inzet en toepassing van (social) media.
- Uitvoeren van operationele, tactische en strategische voorlichting.
- Woordvoering bij TGO, GBO en spraakmakende zaken.
- Bijdrage leveren aan de berichtgeving bij rampen en crises (samenwerking in veiligheidsregio's, GRIP-situaties).
- Onderhouden van contacten met media en ketenpartners.
- Zorg dragen voor mediawatching/monitoring/webcare.
- Uitvoeren van 24/7 perspiket.
- Verzorgen van opsporingsberichtgeving.

Gezien de beperkte omvang van het team in de eenheid alsook de hiërarchische verantwoordelijkheid van de politiechef voor communicatie is op teamniveau geen vrijgestelde leidinggevende ingericht.

Team Advies en Redactie
Het team ondersteunt de lijn communicatief, adviseert bij TGO's, GBO's en spraakmakende zaken, alsook bij lokale campagnes en de uitrol van landelijke campagnes. Zij zetten vragen en ideeën voor campagnes uit bij de dienst Communicatie van het PDC. Ook het actualiseren van intranet, internet en social media op eenheidsniveau vindt binnen dit team plaats. Kerntaken van het team zijn:

- Communicatief ondersteunen van de lijnchefs (intern/extern).
- Verzorgen van de opsporingscommunicatie.
- Zorg dragen voor communicatieadvies en ondersteuning bij TGO, SGBO en spraakmakende zaken.
- Adviseren en ondersteunen bij lokale campagnes en uitrol campagnes vanuit het PDC.
- Onderhouden van contacten met ketenpartners.
- Adviseren en actualiseren van internet, intranet, social media op eenheidsniveau.
- Leveren van input vanuit de eenheid voor landelijke communicatieproducten.
- Uitvoeren van interne communicatie binnen de eenheid.
- Verzorgen van de communicatieondersteuning van de verkeershandhavingsteams.
- Leveren van ondersteuning aan perspiket.

Gezien de beperkte omvang van het team in de eenheid alsook de hiërarchische verantwoordelijkheid van de politiechef voor communicatie is op teamniveau geen vrijgestelde leidinggevende ingericht.

7.4 Samenwerking tussen de regionale diensten

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 politietaak 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 efficiency 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

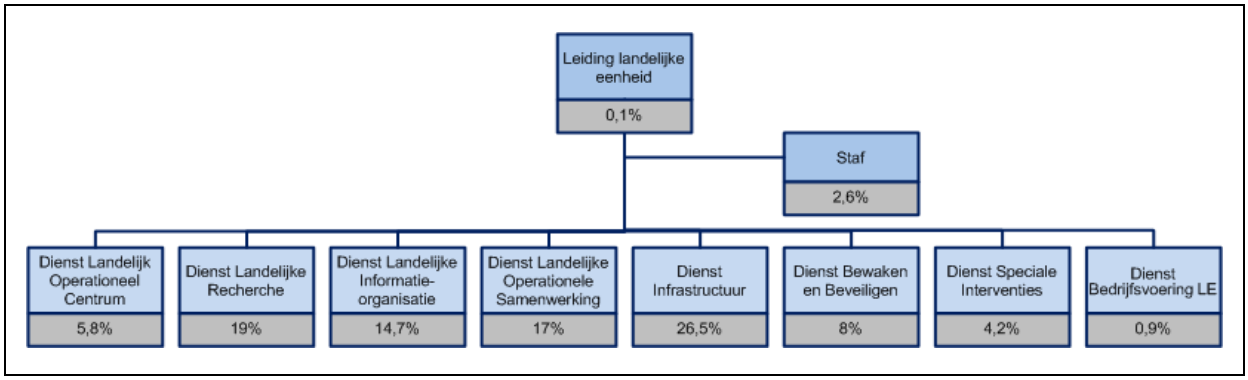
8.1 Inleiding

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 zijn de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar. 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 (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 4.890,2 fte, waarvan 4.634,2 fte operationele sterkte en 256 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op dienstniveau zichtbaar zijn[91].

Opbouw en organogram



figuur 43: organogram landelijke eenheid

[91] De Financial Intelligence Unit (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 een drietal 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 politiesamenwerking, 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 efficiency, 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
De Financial Intelligence Unit-Nederland (FIU) vervult op nationaal en internationaal niveau taken bij 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-Nederland 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 operationele sterkte en 5 fte niet-operationele sterkte.

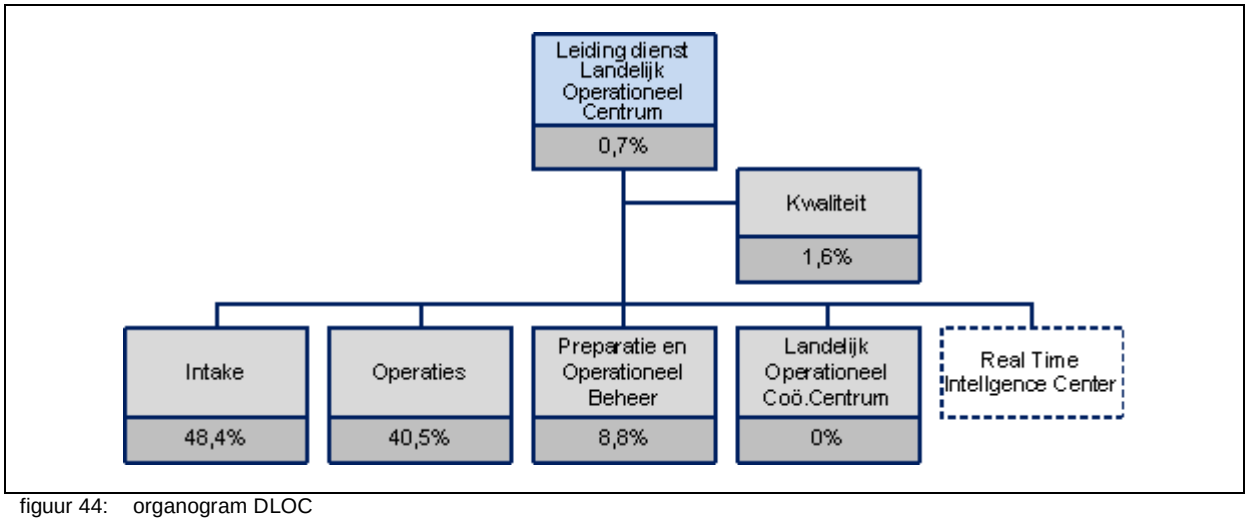
8.3 Kerntaken en inrichting diensten

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 in 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 informatieknooppunt vanuit de informatieorganisatie, het Real Time Intelligence Center (RTIC). De dienst staat onder leiding van 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 is 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DLOC



figuur 44: organogram DLOC

Het LOCC maakt formatief geen onderdeel 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[92]. 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, met wie 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 Grootschalig en Bijzonder Optreden, SGBO of Team grootschalige Opsporing, TGO). Vanuit overzicht en samenhang monitort de DLOC alle actuele operaties. De dienst ondersteunt, alarmeert, coördineert bij samenloop en kan naar behoeven 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 politiebrede en/of multidisciplinaire oplossingen vragen. De afdelingen 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.

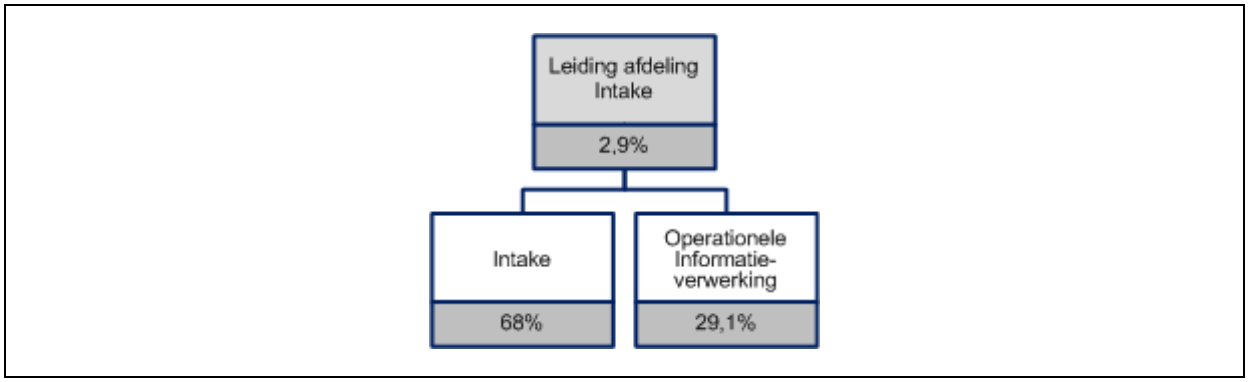
8.3.1.1 Kwaliteit

De staf Kwaliteit verzorgt het procesmanagement ten behoeve van de 112- en rijksalarmcentrale. 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.

[92] De beleidsmatige aansturing van het proces van de Rijksalarmcentrale (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 uitgeven 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 45: organogram DLOC - afdeling Intake

Team Intake
Kerntaken van het team zijn:
- Aannemen, filteren en doorgeleiden van alle mobiele 112-oproepen.
- Aannemen en uitgeven van 144-meldingen.
- Activeren van directe luchtsteun en daarmee in voorkomende gevallen verhogen van de interventiesnelheid van de 112-centrale (zogeheten Rode Knop-procedure).
- Uitvoeren van taken ten behoeve van de regionale eenheden, zoals het restbelverkeer van het Landelijk Telefoonnummer Politie en de Opsporingstiplijn.

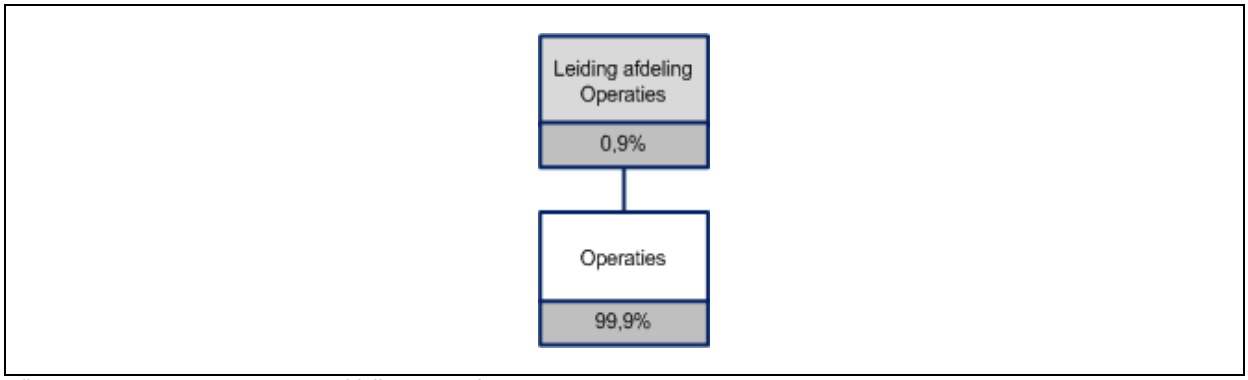
Elk team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert Intake en Service. De taken binnen het team worden uitgevoerd door generalisten, medewerkers en assistenten Intake en Service.

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.

Elk 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.



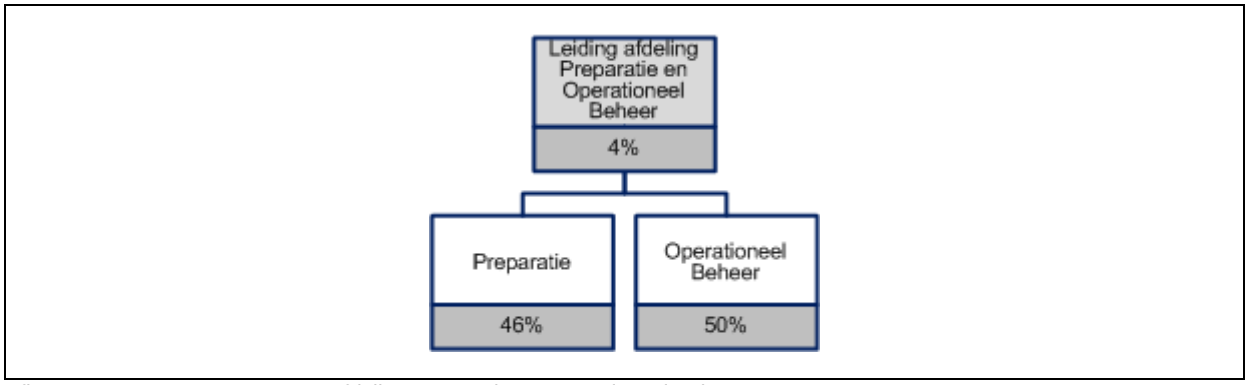
figuur 46: organogram DLOC - afdeling Operaties

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.

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 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 hoofdofficier 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 bij gelegenheid - 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 47: 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 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 gebrieft.
- Zorgdragen 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 politiële techniek en generalisten politiële techniek.

8.3.1.5 Afdeling Landelijk Operationeel Coördinatiecentrum

De afdeling opereert onder het gezag van de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (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 bijstandverzoeken binnen de politie is 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, GHOR en Defensie). De taken van het LOCC liggen op het gebied van multidisciplinaire informatievoorziening, bijstandscoördinatie en advisering om bij (dreigende) (inter)nationale incidenten, rampen, crises en grootschalige evenementen te komen tot en 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 bijstandscoördinatie, 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.

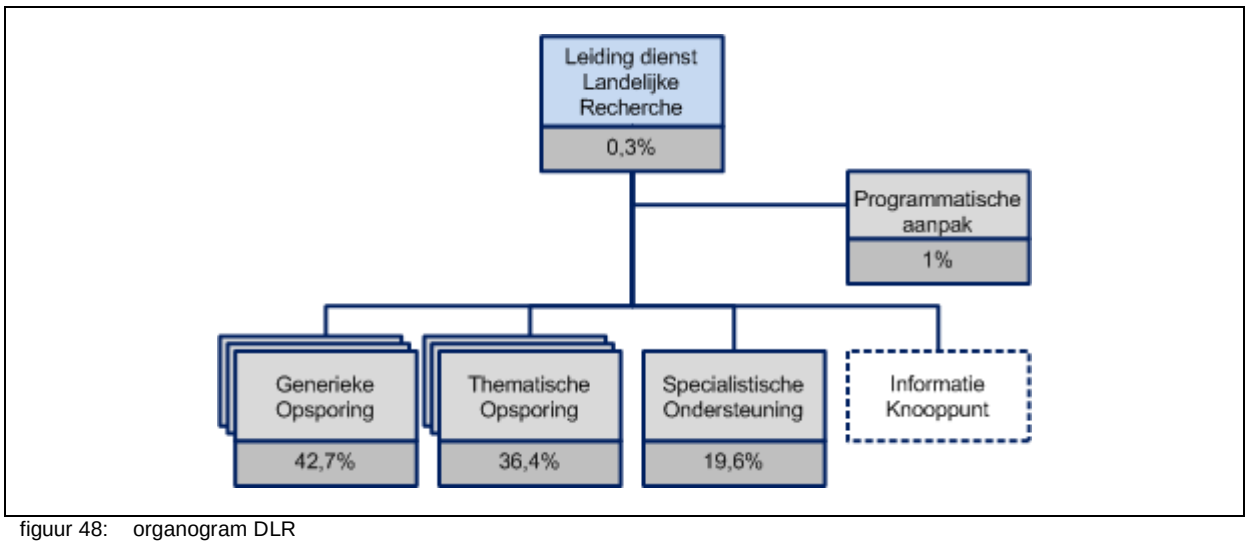
8.3.1.5 Real Time Intelligence Center

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 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 realtime verstrekken aan medewerkers en leidinggevenden in het veld. De inrichting van het RTIC is beschreven in § 8.3.2.

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 (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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DLR



figuur 48: 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, kinderporno en kindersekstoerisme, milieu, financieel-economische criminaliteit en fraude, internationale misdrijven, alsmede de opsporing van voortvluchtige veroordeelden en van voortvluchtige TBS'ers.

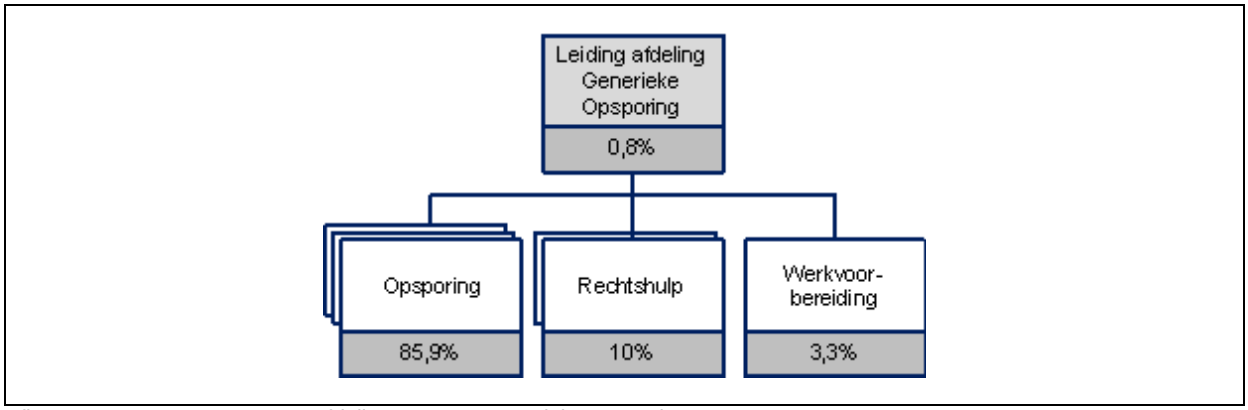
Bij de bestrijding van georganiseerde criminaliteit en ideologische misdaad is het van cruciaal belang dat de DLR voortdurend kan beschikken over real time intelligence. Een optimale verbinding van informatie, kennis, expertise en inlichtingen is beschikbaar op die plaats waar het nodig is, op dat moment waarop het wordt gevraagd en aan diegene die daartoe bevoegd is. Op die wijze kan de DLR continu op de actualiteit inspelen, zijn strategie desgewenst aanpassen en zijn 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 allen 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 49: 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 van 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.
- Inzet als snelle interventieteams.

De teams worden operationeel aangestuurd door van 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:

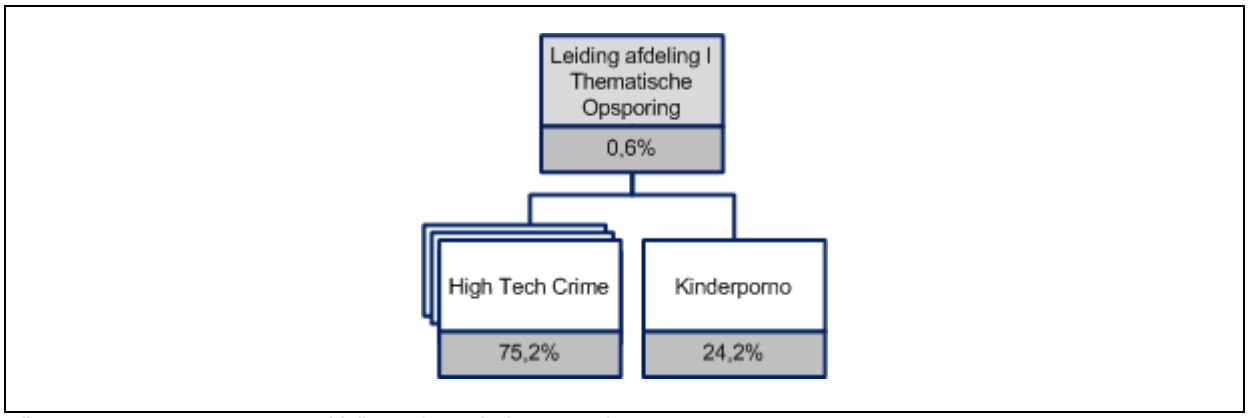
- Werk- en projectvoorbereiding ten behoeve van de generieke opsporingsteams en rechtshulpteams.

Het team werkt samen met de afdeling Informatieknooppunt 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 High Tech Crime (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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 50: organogram DLR - afdeling I Thematische Opsporing

Team High Tech Crime
De capaciteit van het team 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.
- Uitleren 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.

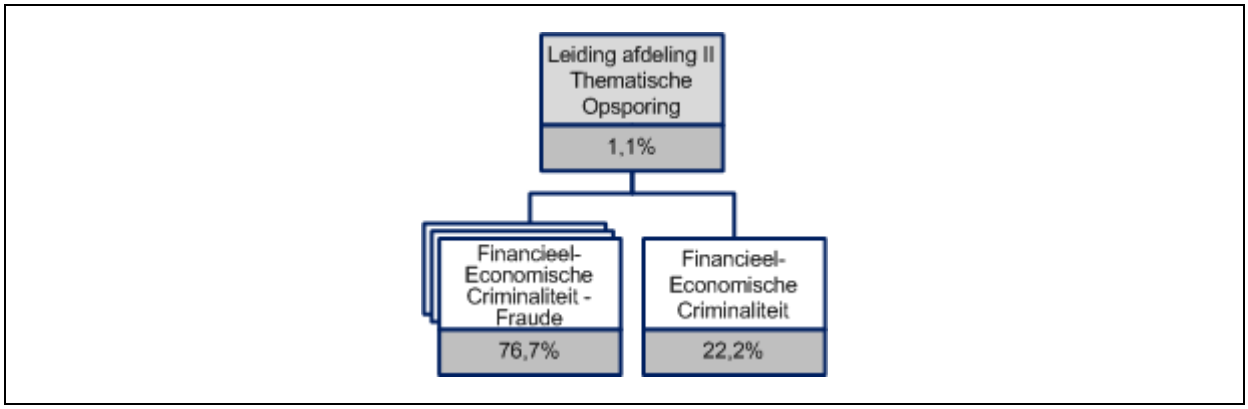
Team Kinderporno
Kerntaken van het team zijn:
- Innovatie en specialistische taken (techniek, internetsurveillance).
- Uitsorteren van nieuw beeldmateriaal, waaronder slachtofferidentificatie, dat op internet wordt veiliggesteld.
- Opsporen op internet van zaken (onder andere bijdragen aan internationale 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 kindersekstoerisme.

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 op 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 middelenstroom, 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 (FinEc) - 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 51: 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.

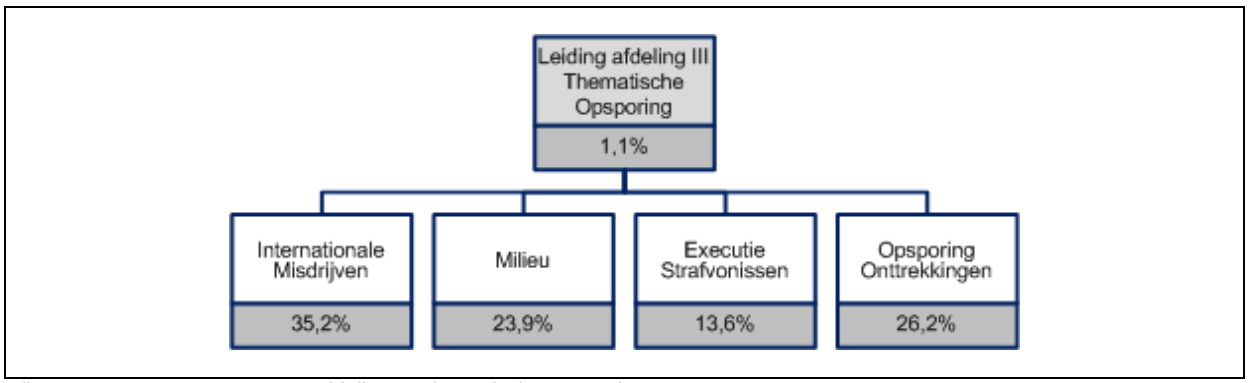
De teams worden operationeel aangestuurd door operationeel specialisten. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door onder andere operationeel specialisten en operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing. Binnen de teams wordt ook een accountant geplaatst in de functie van operationeel 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 52: 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 nauwe samen vindt plaats 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 ondermijnend 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 53: 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 dienst B&B. Het betreft hier de ontwikkeling, beheer en 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 en complementair zijn aan het reguliere observatieproces, zoals dat door de zelfregulerende rechercheteams 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 1e en 2e lijns opsporing binnen de dienst Infrastructuur worden uitgevoerd. Kerntaak van het team is:

- Uitvoeren van basis forensisch recherchewerk 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 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:

- Interceptiecoördinatie: fungeren als intermediair tussen de opsporingsteams van zowel de DLR als de 2e lijns opsporing binnen de dienst Infrastructuur en de afdeling Interceptie en Sensing binnen de DLOS.
- Kwaliteit en organisatieontwikkeling: 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.
- Inzet en coördinatie: overzicht behouden op alle lopende onderzoeken, samen laten komen van alle acties en inzetaanvragen voor ondersteuning, uitvoeren van de ondersteuning van de stuurploeg en programmaoverleg, 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.

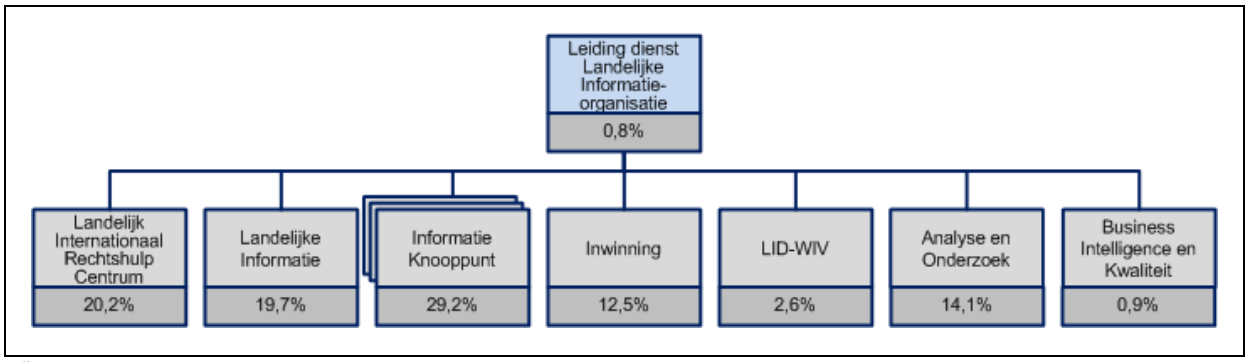
8.3.2.7 Informatie Knooppunt

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 Rechtshulp Centrum (LIRC), Landelijke Informatie, Informatieknooppunten, Inwinning, Landelijke Informatiedienst - Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdiensten (LID-WIV), Analyse en Onderzoek en Business Intelligence en Kwaliteit.
Daarnaast 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 de constructie van één afdeling Informatieknooppunten 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 (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 722,5 fte, waarvan 718,5 fte operationele sterkte en 4 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DLIO



figuur 54: organogram DLIO

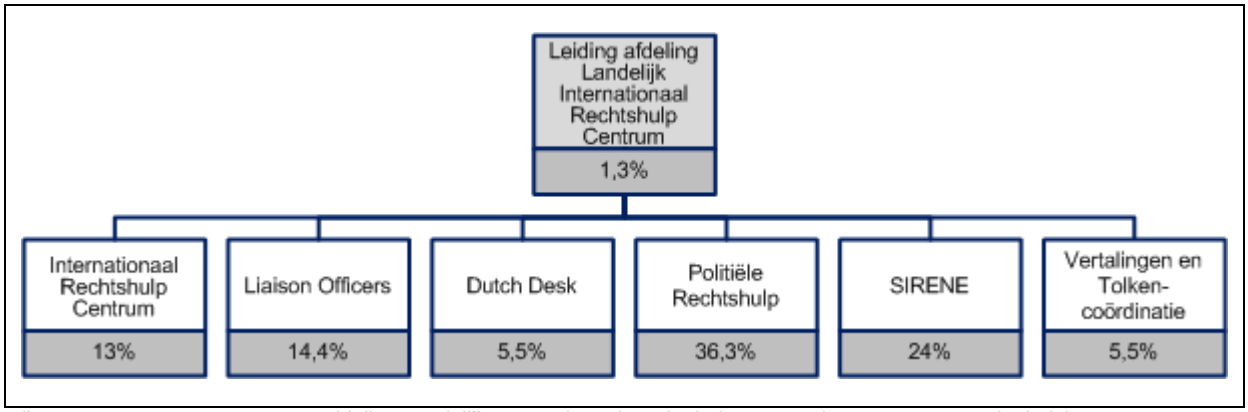
Kerntaken DLIO

De DLIO voorziet de organisatie 24/7 van actuele informatie ten behoeve 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 BOD-en, Koninklijke Marechaussee (KMar), douane en het Landelijk Informatie- ex 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 of nationaal 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, Politiële 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 55: organogram DLIO - afdeling Landelijk Internationaal Rechtshulpcentrum (naam team Int rechtshulp)

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 IRC voor de landelijke eenheid, BOD-en en de KMar, de verantwoordelijkheid voor uitvoering en kwaliteit van het rechtshulpproces, het verzamelen en verwerken van veiligheidsinformatie, het bieden van ondersteuning aan de tien internationale rechtshulpcentra 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 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 (monitoringssysteem) en zorgdragen voor sturing hierop.
- Coördineren van de rechtshulpverzoeken waarbij meerdere regionale eenheden betrokken zijn. Dit gebeurt, waar nodig, in nauw overleg met het OM en AIRS.
- Verzorgen van de IRC-taken voor de overige diensten van de landelijke eenheid.

De complexere rechtshulpverzoeken voor de landelijke eenheid worden voor een belangrijk 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 locatie voor het land.

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 Politiële 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 Europees 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.

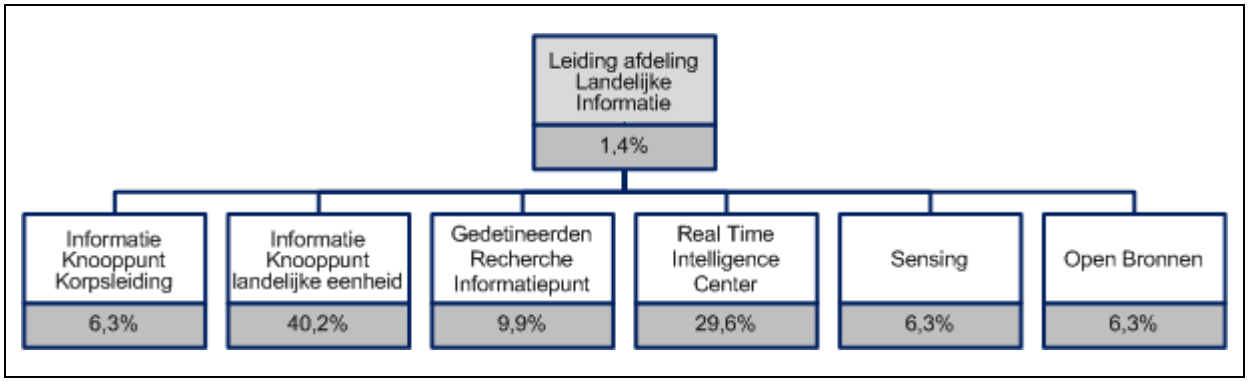
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een operationeel specialist en medewerkers uit de intelligencereeks.

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, Real Time Intelligence Center (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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 56: organogram DLIO- afdeling Landelijke Informatie

Bij landelijke informatiecoördinatie wordt 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. Kerntaken van het team zijn:

- Acuut informeren van de korpsleiding bij majeure incidenten.
- Dagelijks informeren van de korpsleiding over relevante veiligheidsontwikkelingen (actueel operationeel beeld).
- Verzorgen van de briefing en debriefing op basis van een analyse van veiligheidsontwikkelingen ten behoeve van strategische sturing in samenwerking met het team Nationale Briefing binnen de korpsstaf.

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:

- Landelijke informatiecoördinatie: 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).
- Infodesk-functionaliteit: 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:
- Informatiecoördinatie 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 (RTIC)
Het team draagt bij aan de operationele slagkracht van de organisatie door snelle veredeling van informatie tijdens het politieoptreden en deze direct beschikbaar te stellen. Het team scant continu op interne en externe bronnen die voor de uitvoering van belang zijn. Kerntaken van het team 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.

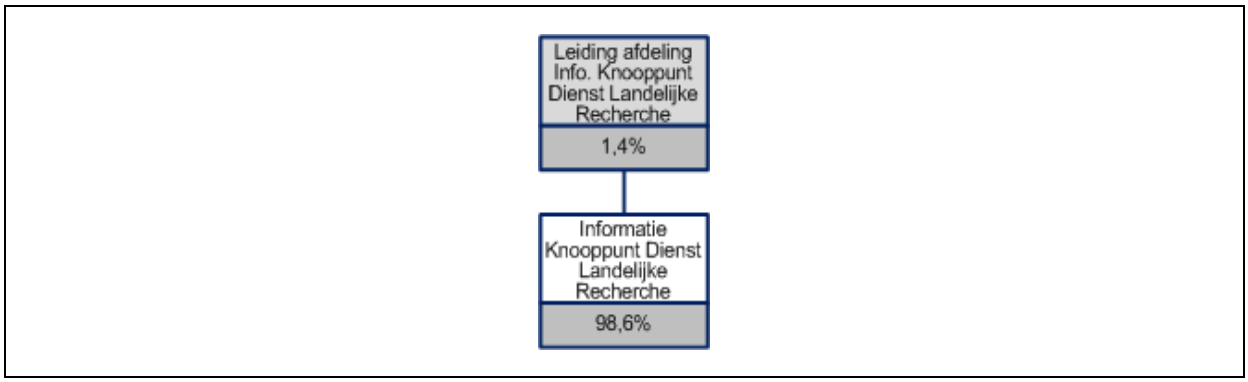
Team Open Bronnen
Kerntaken van het team zijn:
- Monitoren van (criminele) dreigingen gericht tegen personen, objecten en evenementen (de openbare orde) via open bronnen.
- Leveren van een bijdrage aan het actuele operationele beeld ten behoeve van de informatiepositie van het RTIC en zorgen voor het 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 57: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt DLR

Kerntaken van de afdeling zijn:

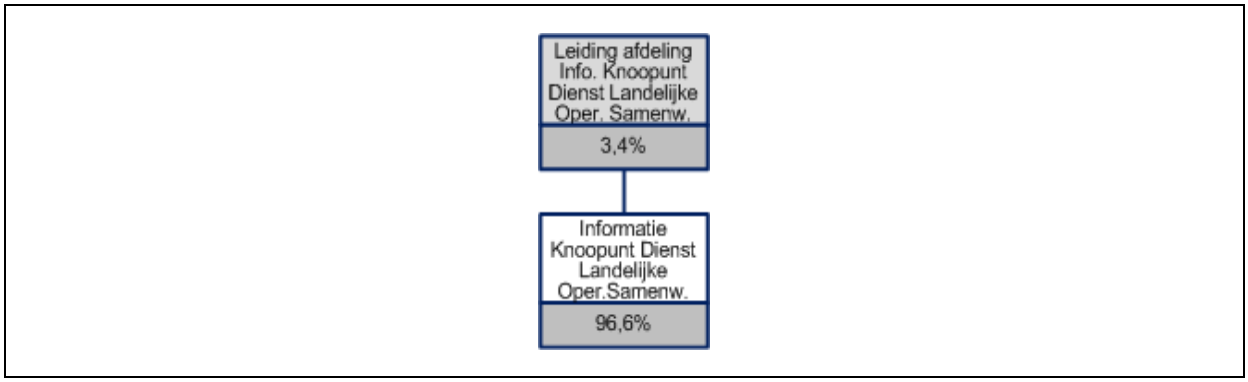
- Werkvoorbereiding en zaaks- en informatiecoördinatie op de activiteiten en interventies op het betreffende thema: opstellen van preweegdocumenten, verbinding leggen tussen de operationele activiteiten van de DLR en zijn partners, combineren van informatie uit verschillende bronnen ten behoeve van operationele en tactische sturing etc.
- Leggen van verbinding tussen de DLR en de rest van 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 en overzicht op de betreffende thema's.
- Inzicht 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 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 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 58: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt DLOS

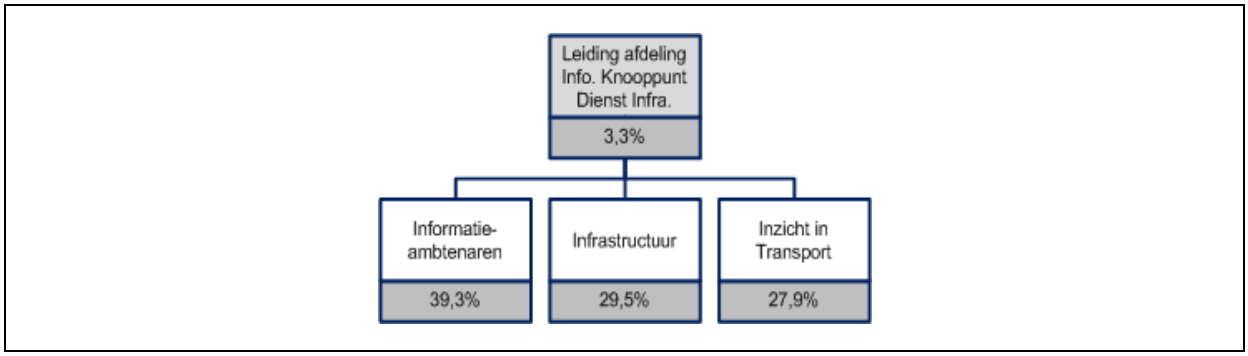
Kerntaken van de afdeling zijn:

- 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 Speur- 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 forensic 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 59: 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).

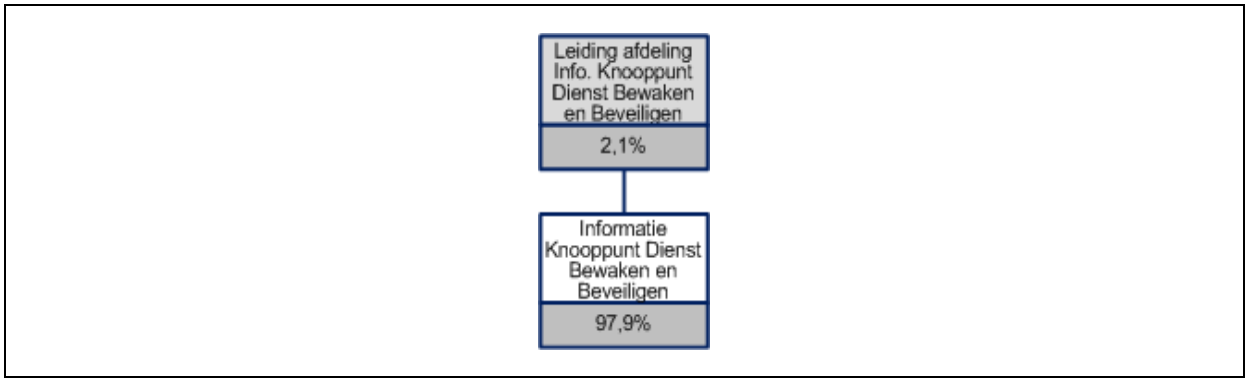
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel expert intelligence. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senior, generalist en medewerker intelligence.

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 60: organogram DLIO - afdeling Informatie Knooppunt dienst Bewaken en Beveiligen

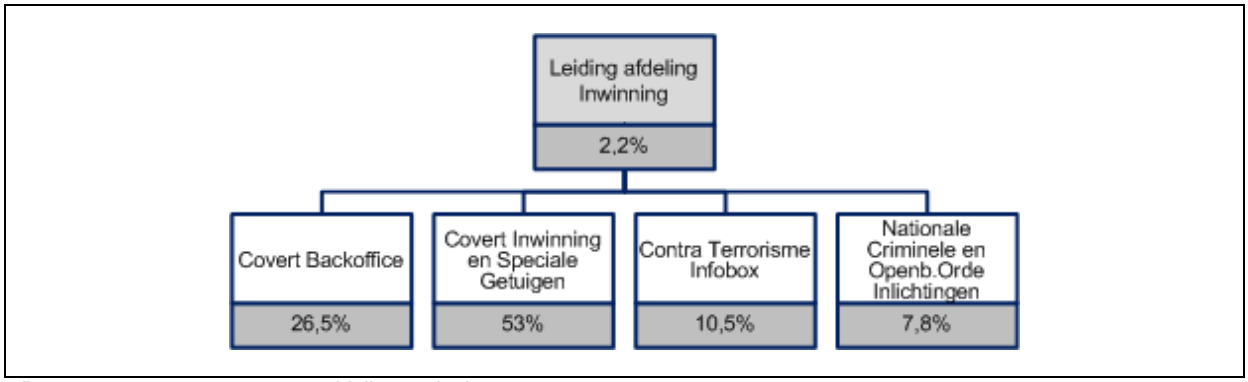
Kerntaken van de de afdeling zijn:
- In ontvangst nemen en registreren van operationele informatieverzoeken.
- Behandelen van informatieverzoeken die meer verdieping vragen middels gebruik van politiesystemen én van het inlichtingennetwerk.
- In de werkvoorbereidingsfase verzamelen van informatie met betrekking tot verplaatsingen van de Te Beveiligen Persoon.
- Monitoren van social media en continue monitoring van dreigers.
- Zorgdragen 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 mogelijk maatschappijontwrichtende werking aan de NCTV.
- Aanleveren van dreigingsproducten uit het Stelsel B&B aan de NCTV, die het integrale dreigings- en maatregelenniveau voor specifieke beveiligingsopdrachten vaststelt.

Het Stelsel B&B, inclusief de taken die horen bij het Project Dreigings Management, is tevens binnen deze ondergebracht. De afdeling zorgt voor dreigingsinschattingen en dreigingsanalyses gerelateerd aan het Rijksdomein 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 is een aantal operationeel specialisten toegevoegd, dat 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 61: 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 een 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.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. Deze geeft samen met de operationeel leidinggevende van de AIVD leiding aan het gehele samenwerkingsverband (medewerkers van de KMar, BOD-en, AIVD en de FIU). De taken binnen het team worden uitgevoerd door operationeel specialisten.

Team Nationale Criminele en Openbare Orde Inlichtingen
Kerntaken van het team zijn:

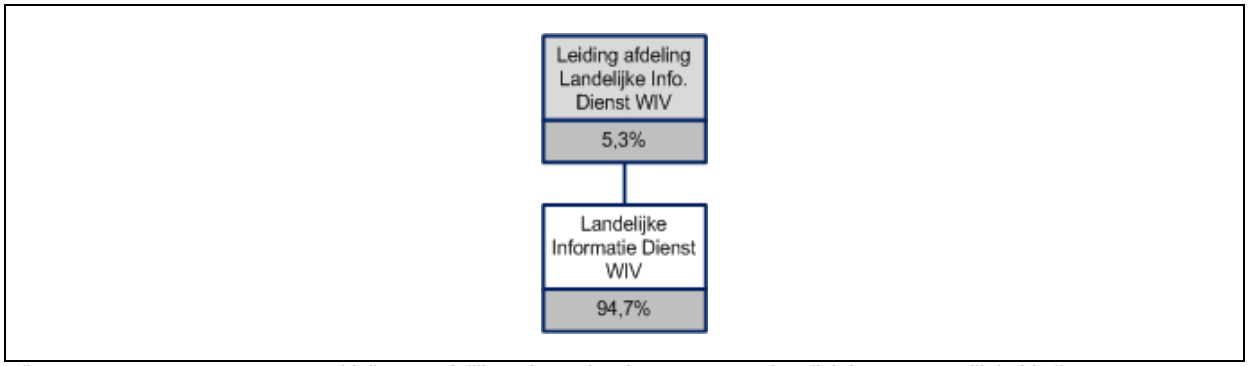
- Coördineren op landelijke en internationaal gebied en ondersteunen ten behoeve van de teams Criminele Inlichtingen (ook die van BOD-en).
- Landelijk analyseren van criminele inlichtingen.
- Verstrekken van Nationale Criminele Inlichtingen - processen-verbaal.
- Adviseren en uitvoeren van de betreffende regeling bijzondere opsporingsgelden.
- Beheren van de Informanten Codering Systeem-codes van informanten.

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 62: organogram DLIO – afdeling Landelijke Informatie Dienst - Wet op de Inlichtingen- en Veiligheidsdienst

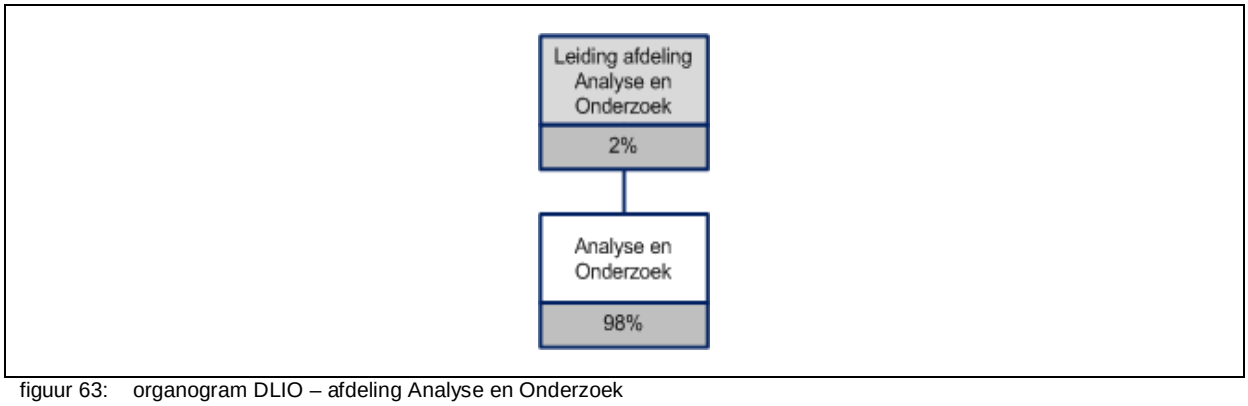
Kerntaak van de afdeling is:
- Verzamelen van politie-informatie omtrent personen waarvan een ernstig vermoeden bestaat dat zij een gevaar vormen voor de democratische rechtsorde, dan wel voor de veiligheid of voor andere gewichtige belangen van de staat, ook wel dreigingsinformatie.

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 63: organogram DLIO – afdeling Analyse en Onderzoek

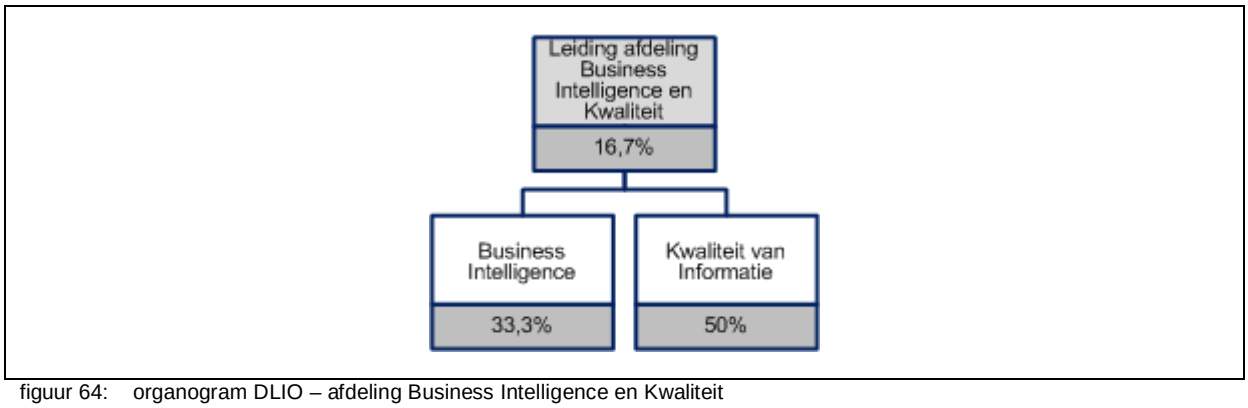
Kerntaken van de afdeling zijn:
- Zorg dragen voor strategische en tactische analyseproducten ten behoeve van sturing en uitvoering van het politiewerk.
- Ondersteunen van opsporingsonderzoeken binnen de landelijke eenheid met tactische en operationele analysecapaciteit.
- Optreden als moderator van de ‘community of intelligence’ die wordt gevormd door de analisten van de politie, de BOD-en, de KMar en het openbaar ministerie (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 6 fte operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 64: 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.

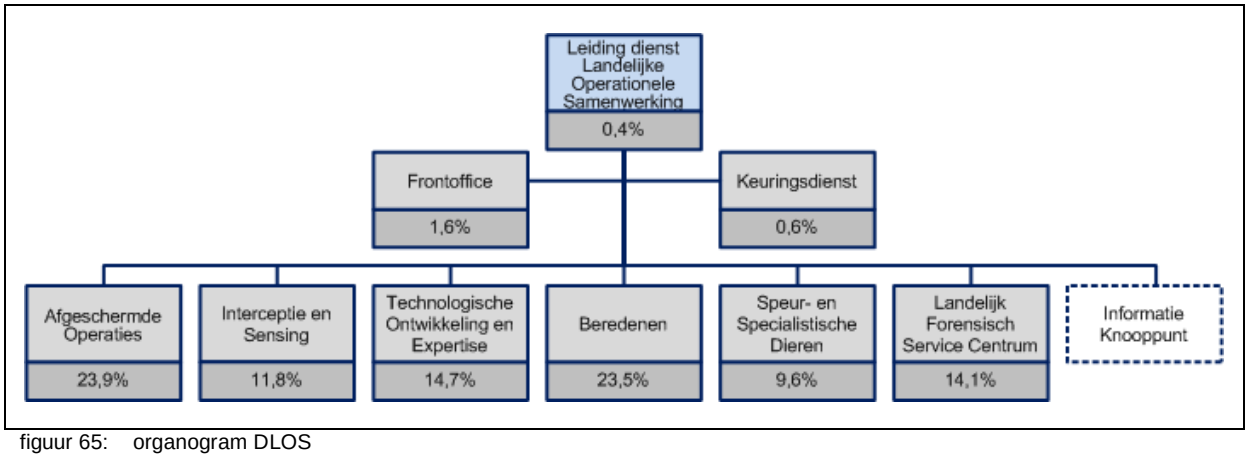
Team Kwaliteit van Informatie
Kerntaken van het team zijn:
- Signaleren en sturen op gegevenskwaliteit, inclusief het sturen op de kwaliteit van gegevensstromen naar Europol (Europol Informatiesysteem, EIS).
- Kwaliteitsontwikkeling binnen de DLIO.

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 Afgeschermde 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 Knooppunt dat formatief is ingericht bij de DLIO. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd (diensthoofd) en een operationeel specialist (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 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 829,7 fte, waarvan 784,2 fte operationele sterkte en 45,5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DLOS



figuur 65: 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 bedraagt 5 fte, waarvan 2 fte operationele sterkte en 3 fte niet-operationele sterkte.

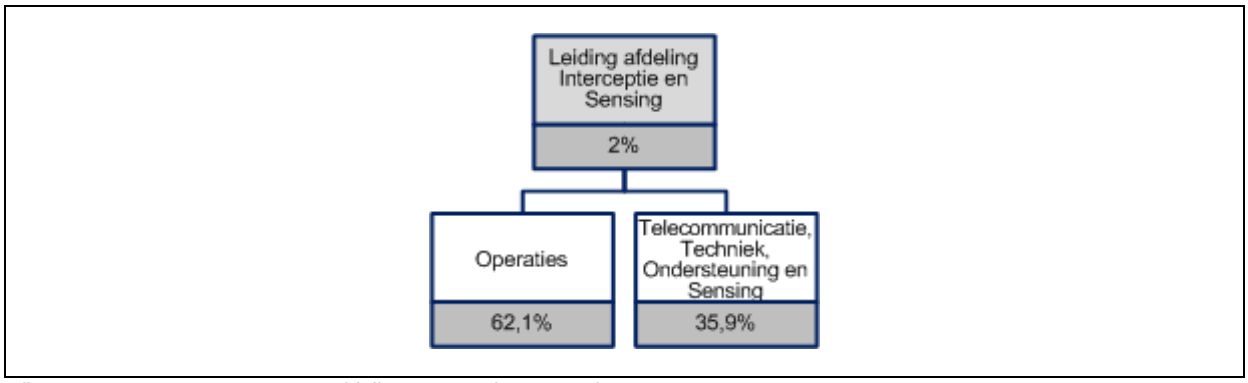
8.3.4.2 Afdeling Afgeschermde Operaties

De afdeling is belast met de uitvoering van afgeschermde, 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 198,1 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 handhavingsinformatie 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 en één de eindverantwoordelijkheid draagt.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 979,5 fte, waarvan 93,5 fte operationele sterkte en 4 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 66: organogram DLOS - 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.

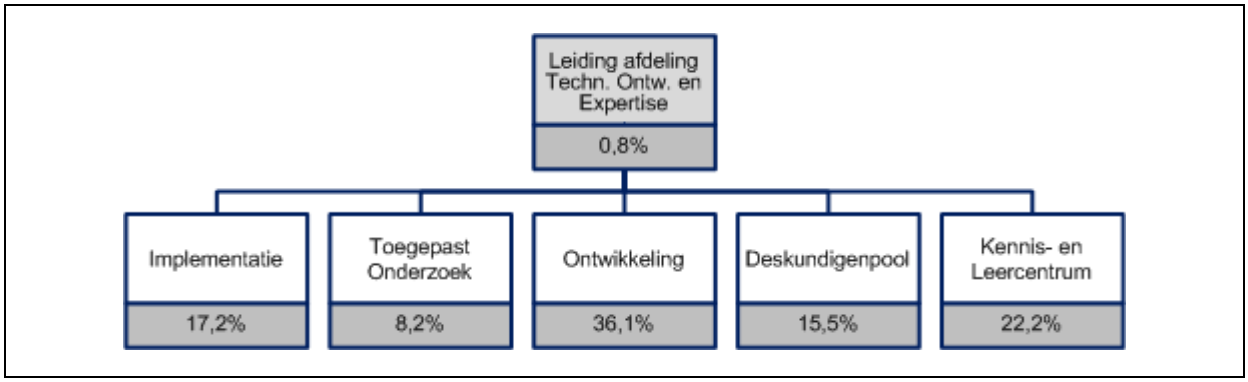
Het team wordt operationeel aangestuurd door operationeel experts Intake en Service. De taken binnen het team worden uitgevoerd door onder andere senioren en generalisten Intake en Service.

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 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 121,8 fte, waarvan 116,8 fte operationele sterkte en 5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 67: 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 het 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.

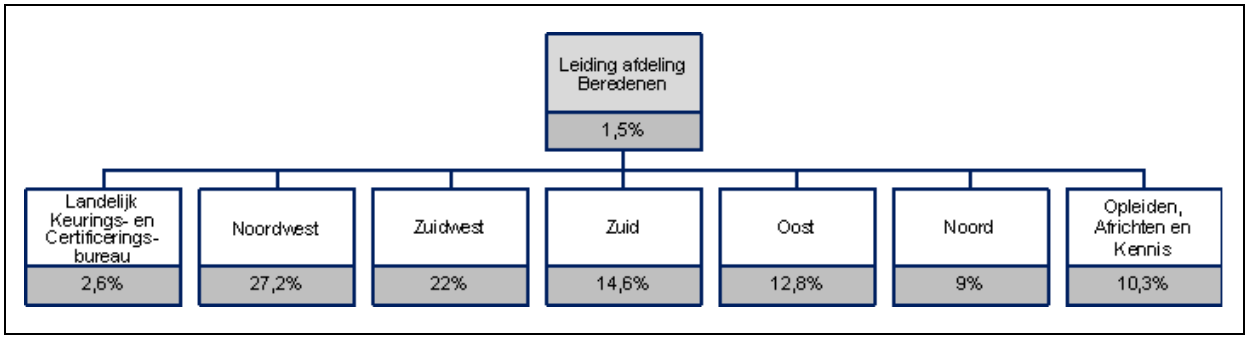
Team Kennis- en Leercentrum
Het team adviseert, leert uit en borgt kennis omtrent nieuwe toepassingen. Kerntaken van het team zijn:

- 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 milieuexpertise.

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 behoefstelling 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. De afdeling bestaat uit een Landelijk Keurings- en Certificeringsbureau, vijf geografisch over het land gespreide teams 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 68: organogram DLOS-– 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 Ruiter 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, Oost, Noord. Kerntaken van de teams zijn:

- Zorg dragen voor de inzet van paarden ter ondersteuning van het korps bij bijvoorbeeld optredens van de Mobiel 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 ontruimingen.
- Organiseren en uitvoeren van ceremoniële/protocollaire taken.

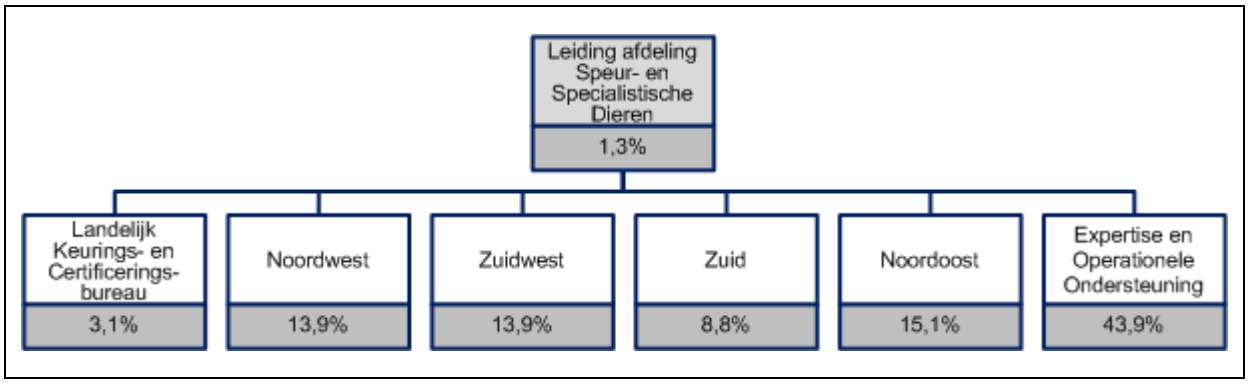
De teams staan onder leiding van operationeel experts GGP. De taken binnen het team worden uitgevoerd door senioren en generalisten GGP.

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 behoefstelling vanuit de regionale eenheden. De afdeling bestaat uit een Landelijk Keurings- en Certificeringsbureau, een viertal geografisch over het land gespreide teams en een team Expertise en Operationele Ondersteuning en staat onder leiding van een teamchef.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 79,3 fte, waarvan 73,8 fte operationele sterkte en 5,5 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 69: 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, Oost, Noord. 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.

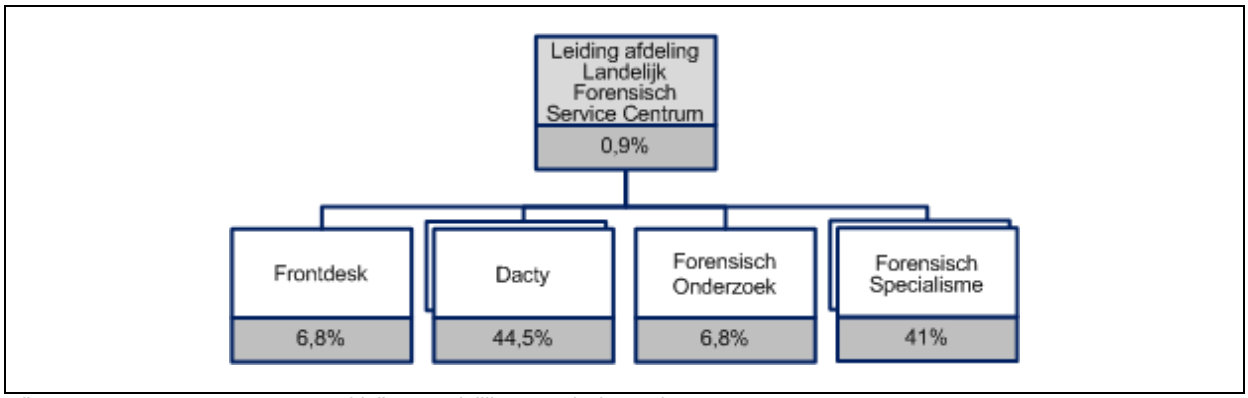
De teams staan onder leiding van operationeel experts. De taken worden uitgevoerd door senioren en generalisten forensische opsporing.

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 is beheerd dat het effectief en efficiënt kan worden ingezet. Bij een calamiteit wordt het LTFO samengesteld met 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 dactysporen in samenwerking met de regionale afdelingen Forensische Opsporing, identiteitsonderzoek op basis van dacty, diverse internationale dactygerelateerde taken en het contentbeheer van HAVANK (Automatisch Vingerafdrukkensysteem Nederlandse Kollektie).
De afdeling bestaat uit een Frontdesk, twee teams Dacty, een team Forensisch Onderzoek en twee teams Forensisch Specialisme en staat onder leiding van een teamchef.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 117fte operationele sterkte, exclusief Verkeersongevallen Analyse (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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 70: organogram DLOS – afdeling Landelijk Forensisch Service Centrum

Toelichting op taakverdeling/samenwerking FO binnen landelijke eenheid
De FO-taakstelling is in de landelijke eenheid ondergebracht in twee onderdelen: de afdeling Landelijk Forensisch Service Centrum (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/de coördinatie plaats van het LTFO. 150 FO-medewerkers vanuit geheel Nederland zijn op basis van hun deskundigheden aangewezen om in geval van calamiteiten-PD's 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.

Basisexpertises **Regionale FO-afdeling (10x) en landelijke eenheid**	**Bijzondere taken en expertises** **Centrale FO (landelijke eenheid)**
• Forensisch Advies • Sporendrageronderzoek • Wapens, Munitie en Explosieven • Bloeddetectie en bloedbeeldanalyse (1 & 2 sterren) • Forensische visualisatie (1 ster) • Onderzoek PD t/m calamiteit • Dactyloscopie • Kras-, Indruk- & Vormsporen • Schoen- & bandsporen • Documenten & Betaalmiddelen (1 ster) • Brandonderzoeken (1 & 2 sterren) • Voertuigidentificatie • Laboratoriumwerkzaamheden: - DNA-vooronderzoek - Verdovende middelen - Indicatief vooronderzoek	Extra taken en expertises, naast de genoemde basisexpertises: • Biometrie • Dactyloscopie (internationaal) • Forensische reconstructie • Fotocompositie en -confrontatie • Ontmanteling drugslaboratoria • Bijzondere zoekingen (radar/sonar) • Bloeddetectie en bloedbeeldanalyse (3 sterren) • Forensische visualisatie (2 & 3 sterren) • Brand- en explosieonderzoek (3 sterren) • Beheer/coördinatie onderzoek calamiteit (LTFO) • Documenten & Betaalmiddelen (2 & 3 sterren)

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 dactysporen 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 laboratoria/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.

Teams Forensisch Specialisme
Kerntaken van het team zijn:
- Verzamelen, vastleggen en onderzoeken van forensische sporen(dragers) door middel van de toepassing 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.

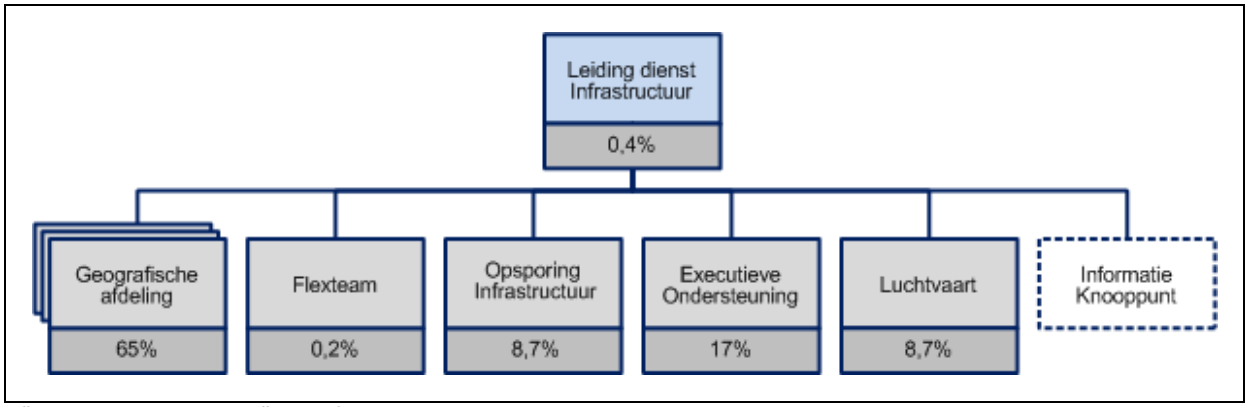
8.3.4.8 Informatie Knooppunt

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, 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 fungeert als 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst Infrastructuur



figuur 71: organogram dienst Infrastructuur

Kerntaken dienst Infrastructuur

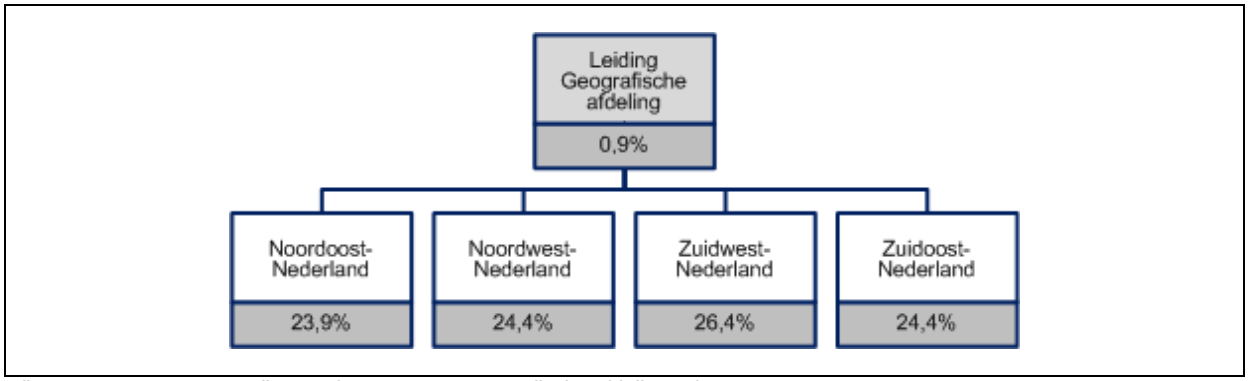
De dienst Infrastructuur levert een bijdrage aan een veilig en integer gebruik van de vervoerstromen en aan de integriteit van de branche transport en logistiek op landelijk niveau. De capaciteit en

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 de Flexteams. Voor de bestrijding wordt tevens een gerichte informatiepositie opgebouwd rond transportcriminaliteit door de afdeling Informatie Knooppunt Dienst Infrastructuur.

8.3.5.1 Geografische Afdelingen I tot en met IV

De afdelingen voeren de operationele taken integraal uit en zijn in staat zo zelfstandig mogelijk de politietaak op de (hoofd)infrastructuur uit te voeren. De afdelingen beschikken daartoe over ‘blauwe capaciteit’ en gedeconcentreerd tewerkgestelde 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 72: organogram dienst Infrastructuur - Geografische afdeling I t/m IV

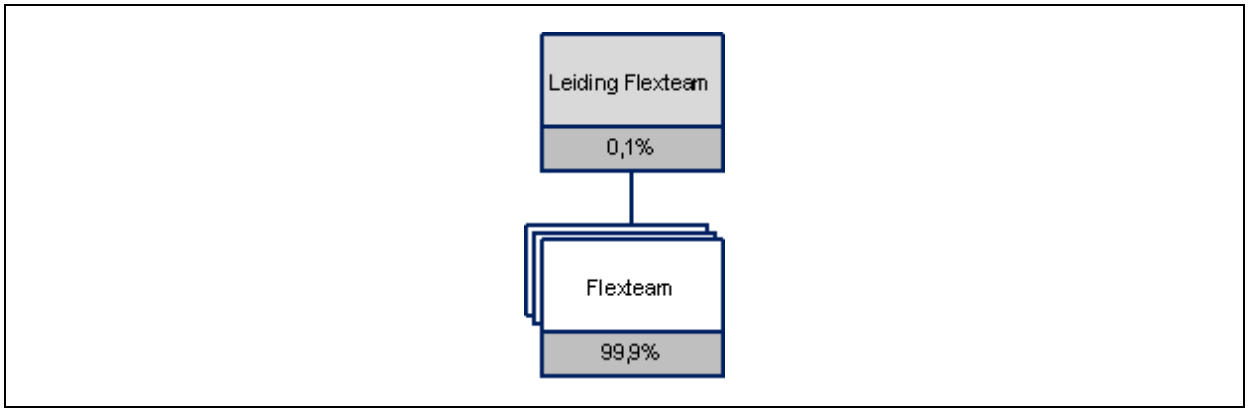
Kerntaken van de afdelingen zijn:
- Bevorderen van verkeers- en sociale veiligheid door handhavingsactiviteiten op de infrastructuur (diverse controles).
- Vormgeven aan 1e lijns opsporingsactiviteiten in het kader van criminaliteitsbestrijding op de infrastructuur en in specifieke gevallen (water en 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 Flexteam

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 het Flexteam voorbereidt en coördineert is formatief opgenomen in het Flexteam. Het Flexteam kan op elk moment beschikken over 3 fte vanuit de Geografische Afdelingen. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



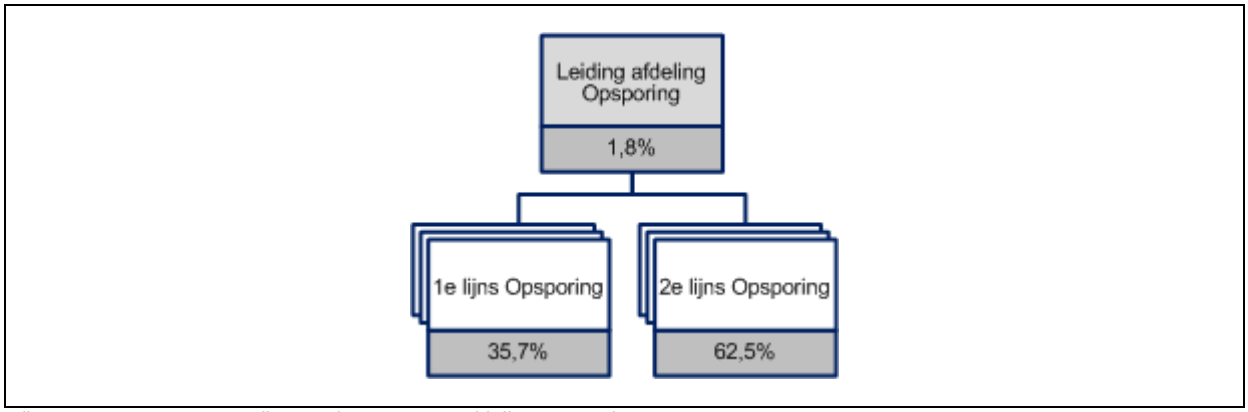
figuur 73: organogram dienst Infrastructuur - Flexteams

Kerntaken van het Flexteam 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 1e en 2e 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 74: organogram dienst Infrastructuur - afdeling Opsporing

1e lijns Opsporing
De 1e lijns Opsporing is vergelijkbaar met de opsporingsfunctie zoals die binnen de basisteams van de regionale eenheden is ingericht. De capaciteit van de 1e lijns Opsporing wordt aangevuld met capaciteit uit de basisteams. Deze capaciteit wordt niet ingezet ten behoeve van de 2e lijns Opsporing. De 1e lijns Opsporing bestaat uit vier teams. Deze 1e 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 en Simpel Mogelijk (ZSM)-concept.

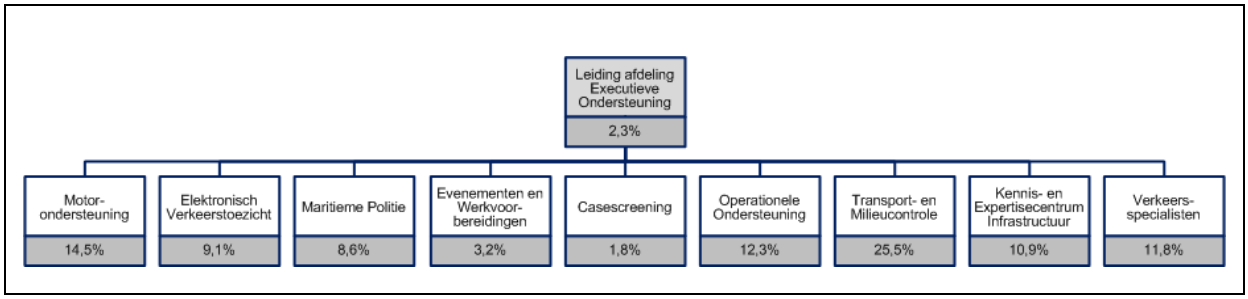
Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel experts, senioren en generalisten tactische opsporing.

2e lijns Opsporing
De 2e 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 bijvoorbeeld Mobiel Banditisme, Transportcriminaliteit, Mensenhandel, etc.).
- Inzetten van capaciteit ten behoeve van calamiteiten.

Het team wordt operationeel aangestuurd door een operationeel specialist. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, seniors 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, Casescreening, 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 75: organogram dienst Infrastructuur – Afdeling Executieve Ondersteuning

Binnen ExO worden op twee niveaus specialismen onderscheiden. De dieptespecialismen zijn geconcentreerd bij de afdeling ExO ondergebracht. Het basisspecialisme is gedeconcentreerd ondergebracht in de Geografische Afdelingen.
De teams staan onder leiding van een operationeel specialist. De taken binnen de teams ExO worden uitgevoerd door operationeel specialisten, operationeel experts, seniors GGP, generalisten GGP, seniors tactische opsporing en assistenten GGP.

Team Motorondersteuning
Kerntaken van het team zijn:
- Verkeerstechnisch 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 Verkeerstechnische Begeleiding).

- Uitvoeren van verkeerstechnische 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 (afstandhouden) 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.

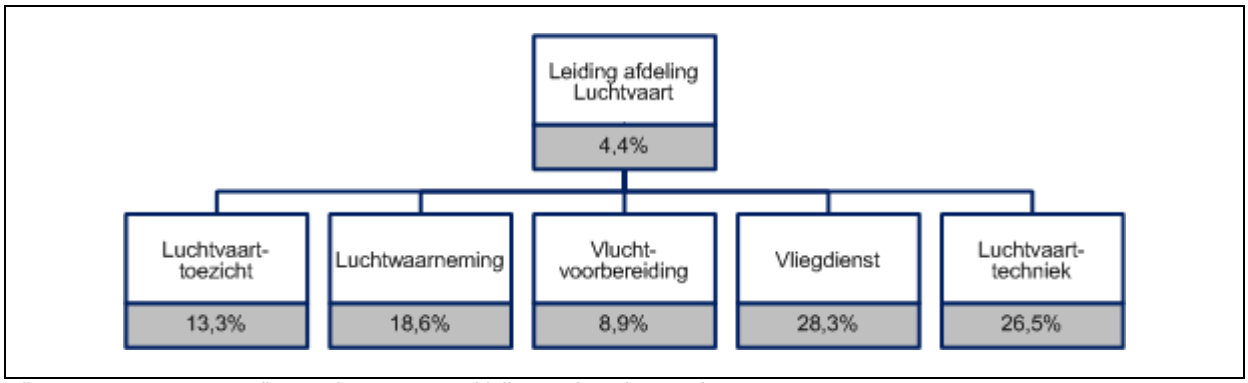
Team Kennis- en Expertisecentrum Infrastructuur
Kerntaak van het team is:
- Bieden van kennis en expertise, zowel op zowel nationaal als internationaal niveau, en leveren van beleidsadvisering op deze terreinen.

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 politietaak 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, Vliegdienst 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 uit maken 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 76: organogram dienst Infrastructuur - afdeling Luchtondersteuning

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 toezichthoudende taak ten aanzien van luchtvaartwet- en regelgeving.
- Verrichten van onderzoek naar en de 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 Vliegdienst
Kerntaak van het team is:
- Inzetten van vliegers ten behoeve van geplande en ongeplande activiteiten (luchtsteun en controles).

Het team wordt operationeel aangestuurd door chefs vlieger. 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.

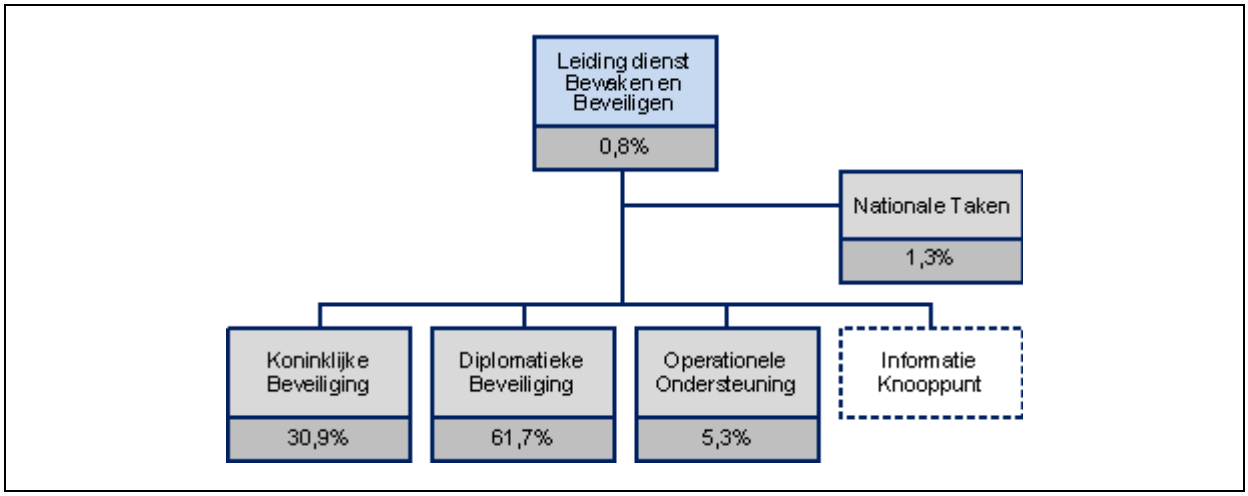
8.3.5.6 Informatie Knooppunt

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 (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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DB&B



figuur 77: 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&, 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.

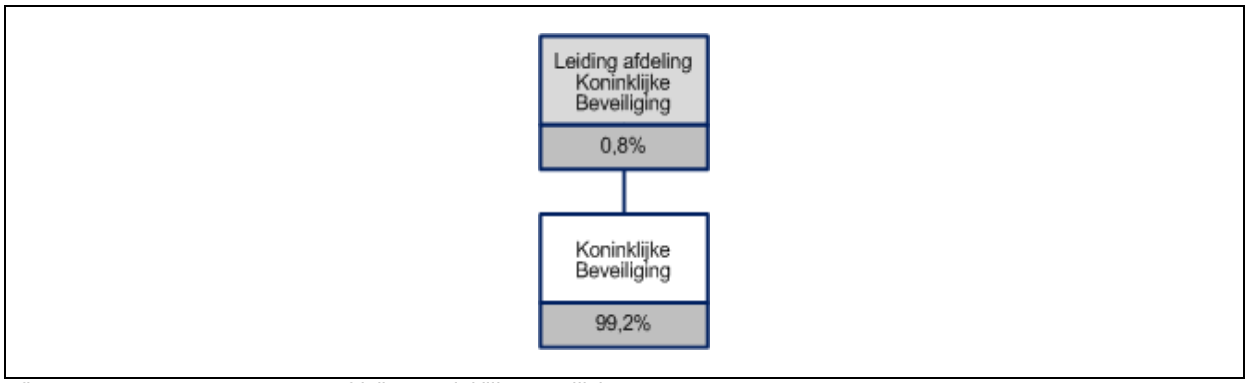
Bewaking en beveiliging van personen, objecten en diensten wordt binnen het korps in onderlinge samenhang bezien. Beveiligingsmaatregelen zijn landelijk goed op elkaar afgestemd en in het totaaloverzicht wordt uitgegaan van een effectief en efficiënt veiligheidspakket. De samenwerking tussen in- en externe 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 efficiency. 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 naar gelang 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 het de rol van intermediair met strategische en/of (inter)nationale partners en geeft 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 voor handen 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.



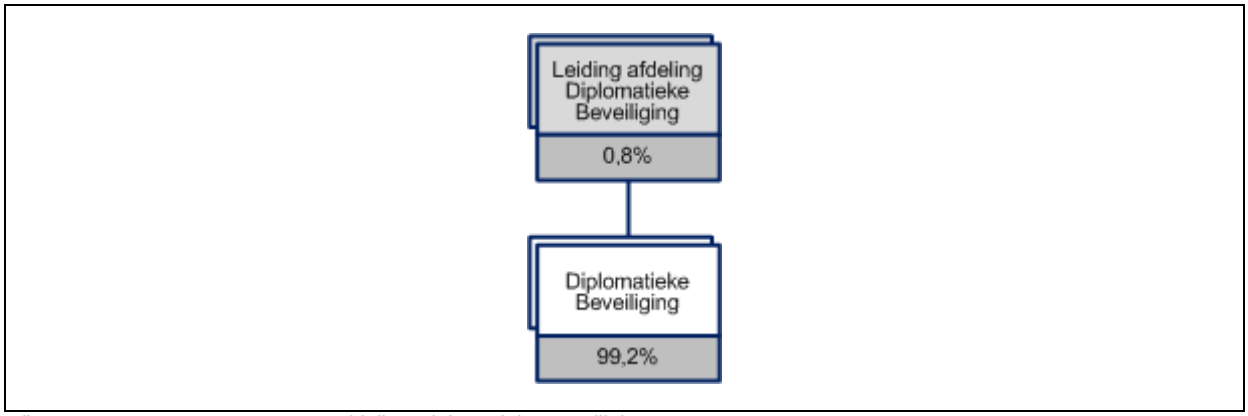
figuur 78: organogram DB&B – afdeling Koninklijke Beveiliging

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.



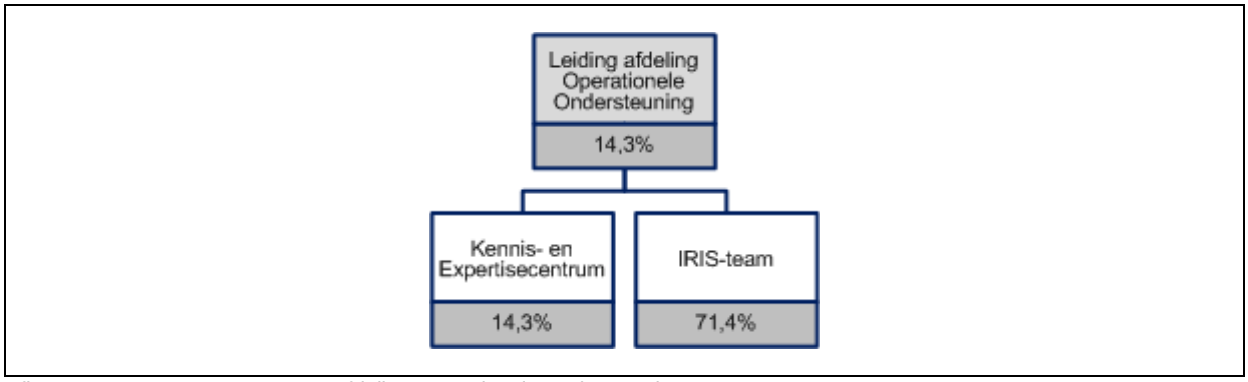
figuur 79: organogram DB&B – afdeling Diplomatieke Beveiliging

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 de teams 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 80: organogram DB&B – afdeling Operationele Ondersteuning

Kennis- en Expertisecentrum
Kerntaken van het Kennis en Expertisecentrum zijn:
- Vormen van de schakel tussen Informatie Gestuurde 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 ‘verkennende 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.

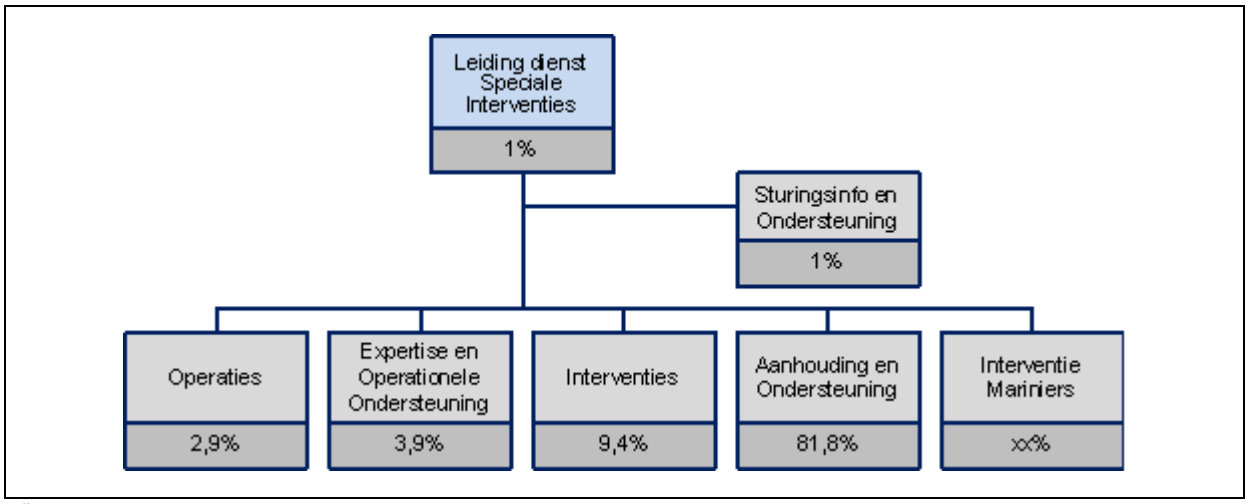
8.3.6.5 Informatie Knooppunt

Door de DLIO wordt voorzien in een afdeling Informatie Knooppunt ten behoeve van de DB&B. Voor de beschrijving daarvan wordt verwezen naar 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 volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram DSI



figuur 81: 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 beveiligt 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 zij politiële taken uit waarvoor geldt dat er levensbedreigende omstandigheden zijn, zowel voor planmatige aanhoudingen als bewakings- en beveiligingstaken.

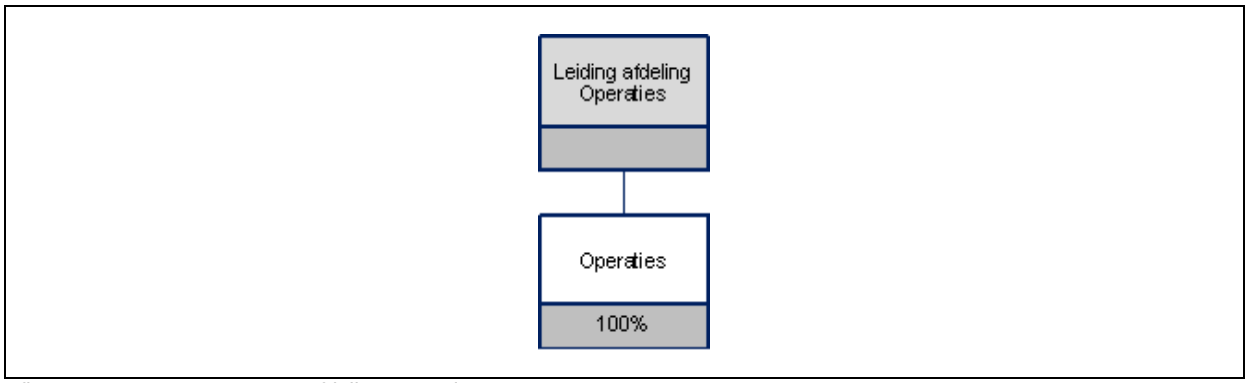
De DSI is formatief opgebouwd uit politie- en defensiepersoneel:
- Afdeling Expertise en Operationele Ondersteuning: operationeel en beheersmatig onderdeel van de DSI en samengesteld uit personeel van Defensie (1/2) en politie (1/2).
- Afdeling Interventies: operationeel en beheersmatig onderdeel van 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).
- Afdeling 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 staf de ondersteuning vanuit het ministerie van Defensie betreffende (schietbaan- of overnachtings)faciliteiten, personeelszorg, middelen, etc. af. De staf leveren 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 Defensie), middelen en documenten, alsmede de verwerving, afstoot 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 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 1fte 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 82: organogram DSI - afdeling Operaties

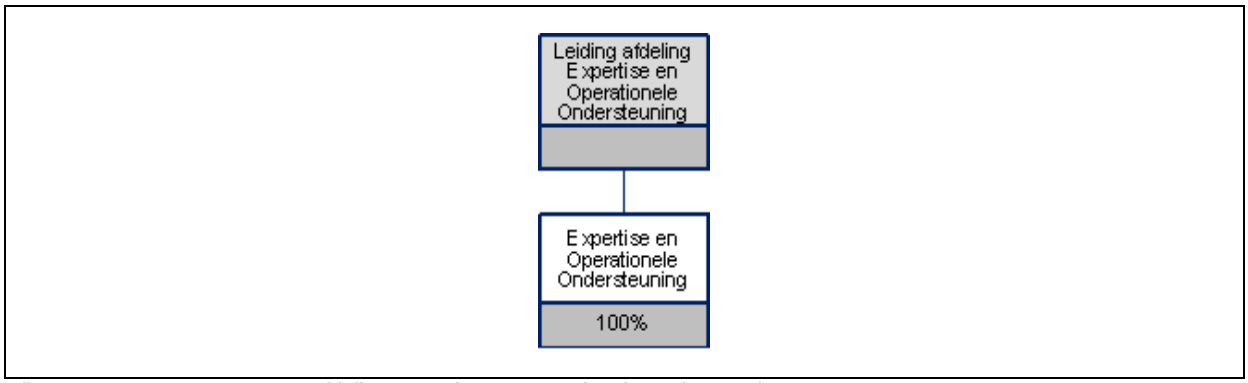
Kerntaken van de afdeling zijn:

- 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 c.q. -organisaties zoals de MIVD en 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 locatieintelligence. 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.



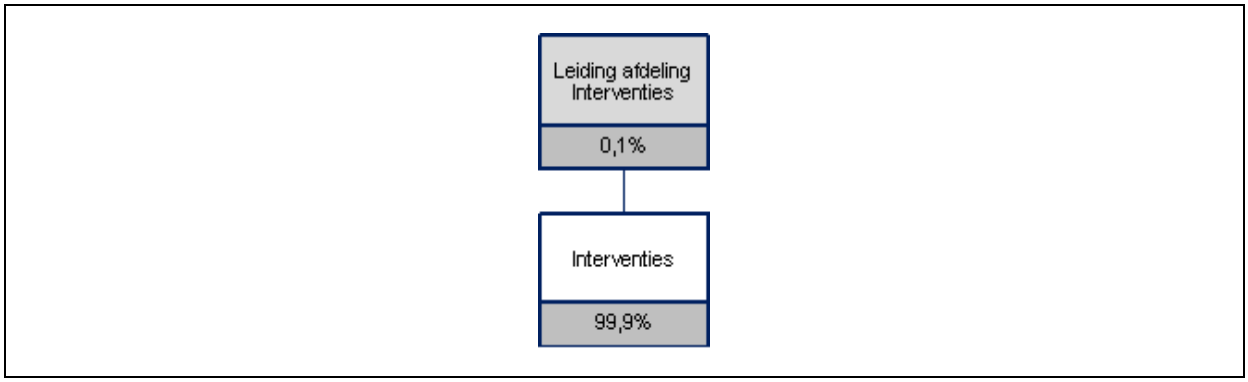
figuur 83: organogram DSI – afdeling Expertise en Operationele Ondersteuning

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 gevaarzetting.
- 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.



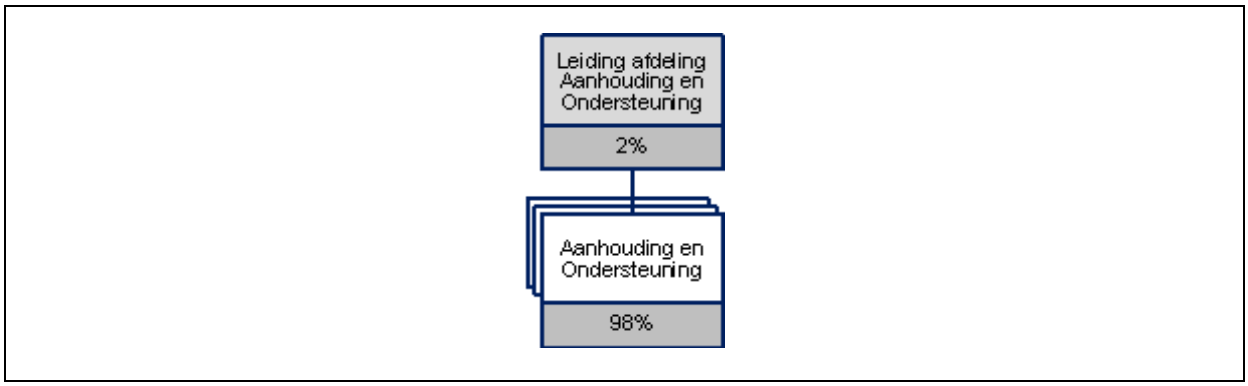
figuur 84: organogram DSI – afdeling Interventies

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 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 85: 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.

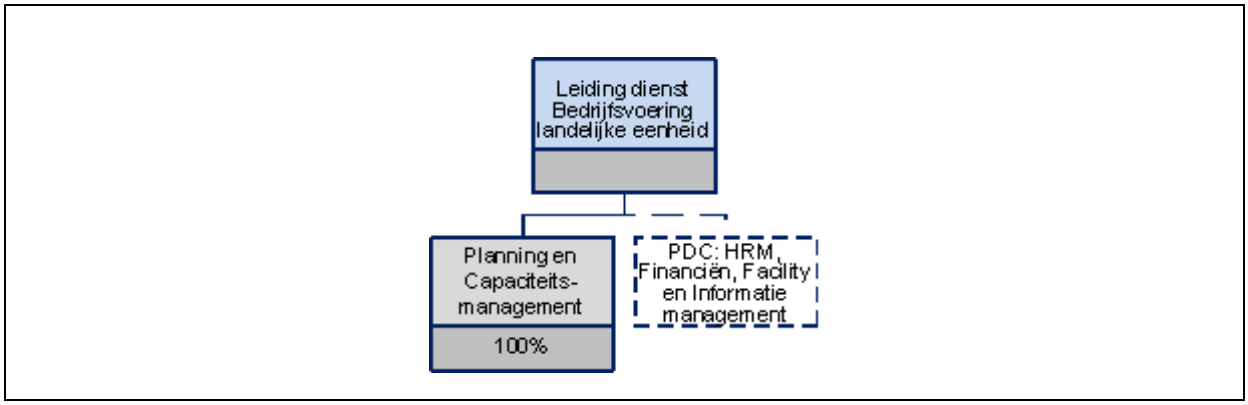
8.3.7.6 Interventie Mariniers

In offensieve, grootschalige en/of complexe situaties is opschaling naar het niveau van de afdeling Interventie Mariniers mogelijk. Bij daadwerkelijke inzet valt de afdeling onder 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 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 86: Organogram DBV LE

Kerntaken DBV LE

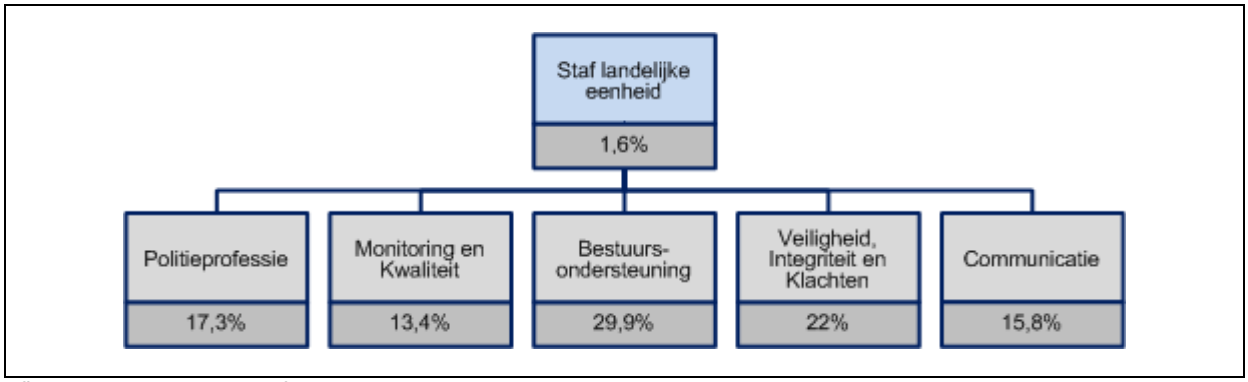
De dienst stuurt de bedrijfsvoeringsactiviteiten die binnen de eigen eenheid zijn ingericht, zijnde Planning en Capaciteitsmanagement. De gedeconcentreerde PDC-onderdelen hebben geen rapportagelijn naar de leiding van de DBV RE. De dienst is verantwoordelijk voor het formuleren van de vraagarticulatie, het implementeren van veranderingsprocessen in de eenheid en de monitoring van de dienstverlening die wordt geleverd door het PDC (zie stippellijn 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.

Afdeling Planning en Capaciteitsmanagement
Verwezen wordt naar § 7.3.6. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 51 fte.

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, Monitoring en Kwaliteit, Bestuursondersteuning, 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 127 fte, waarvan is 35 fte operationele sterkte en 92 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram staf landelijke eenheid



figuur 87: organogram staf LE

De afdeling Communicatie valt rechtstreeks onder de politiechef, maar is beheersmatig ondergebracht binnen de staf.

Kerntaken staf landelijke eenheid

De eenheiddsstaf 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 hoofd 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 werkdomein vooral nationale en internationale accenten kent en door het feit dat hier - omwille van effectiviteit en efficiency - 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 werkterreinen 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 één gemeenschappelijke informatiepositie.

9 INRICHTING BEDRIJFSVOERING

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 de bedrijfsvoering. In § 9.4 wordt de hoofdstructuur van het PDC tot op dienstenniveau gepresenteerd. In § 9.5 volgt een beschrijving van de taken van de diensten tot op teamniveau, in de volgorde Human Resource Management (HRM), Facility Management (FM), Financiën (FIN), Informatiemanagement (IM), Informatie en Communicatie Technologie (ICT) en Communicatie (COM). Daarbij zijn de LFNP-functies (Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie) van leiding en medewerkers opgenomen. In de organogrammen zijn de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar.

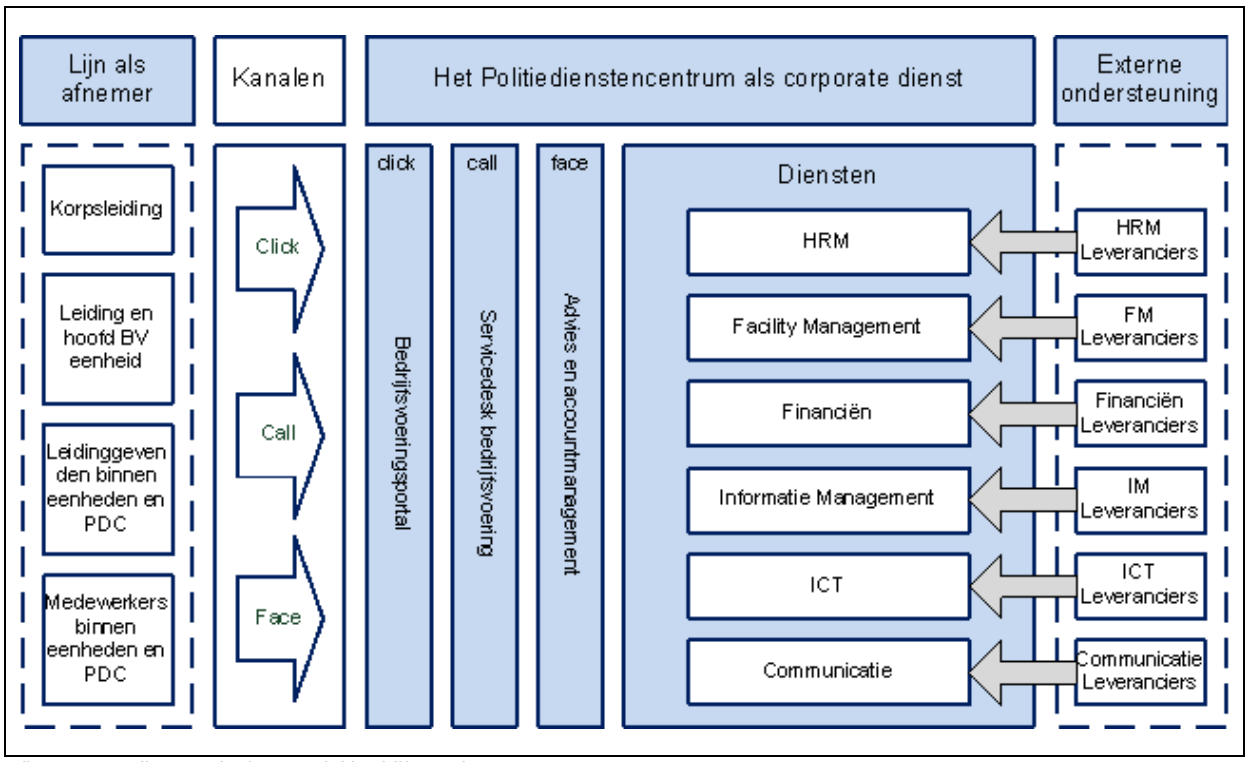
9.2 Samenwerking tussen Operatie en Bedrijfsvoering en binnen Bedrijfsvoering

Een goede samenwerking tussen de Operatie en Bedrijfsvoering is nodig voor een flexibele en optimale inzet van de politie bij de aanpak van criminaliteit en het handhaven van de openbare orde. Bij de samenwerking positioneert de bedrijfsvoering zich als een betrouwbare partner die op een eenduidige manier de producten en diensten aan de operatie aanlevert. Dit stelt ook eisen aan de samenwerking binnen de Bedrijfsvoering. Immers, eenduidige en integrale dienstverlening kan alleen plaatsvinden indien de bedrijfsvoeringsdiensten nauw met elkaar samenwerken en in gezamenlijkheid optreden richting de afnemers. De gezamenlijkheid komt tot onder andere tot uitdrukking in het dienstverleningsmodel, de inrichting van de vraagarticulatie en set van ondersteunende instrumenten. Deze worden achtereenvolgens toegelicht.

9.2.1 Dienstverleningsmodel Bedrijfsvoering

Het dienstverleningsmodel van de Bedrijfsvoering geeft antwoord op de vraag hoe de Bedrijfsvoering de dagelijkse producten en diensten kan leveren ten behoeve van de politiemedewerkers en leidinggevenden. Dit met als doel te komen tot een optimale samenwerking met de Operatie en integrale afstemming binnen de Bedrijfsvoering. 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 wordt ingericht.

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 88: dienstverleningsmodel bedrijfsvoering

Het dienstverleningsmodel voor de Bedrijfsvoering 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.

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 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 Servicedesk 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 Bedrijfsvoering haar diensten levert. De ICT-afhankelijkheid is groot bij de toepassing van dit dienstverleningsmodel aangezien de bedrijfsvoeringsportal en de telefonische Servicedesk steunen op een sterke technologische ondersteuning.

De samenwerking met de Operatie gaat uit van het idee dat leidinggevenden en medewerkers eenvoudige, standaardvragen en -handelingen zo veel mogelijk zelf 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 verkrijgen. 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 het persoonlijke 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; voor de afnemers is er geen verschil tussen de bedrijfsvoeringsdiensten zichtbaar, de verzoeken worden op een zelfde manier in behandeling genomen en afgehandeld.

Met dit dienstverleningsmodel wordt het directe contact tussen de afnemer en de bedrijfsvoeringsmedewerkers verminderd en ontstaat een meer zakelijke relatie die deels op afstand (geconcentreerd) en deels nabij (gedeconcentreerd) is ingericht. Hierin biedt de bedrijfsvoering 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.

Het dienstverleningsmodel gaat uit van een maximaal gestandaardiseerde dienstverlening met ruimte voor flexibele dienstverlening. De Bedrijfsvoering vindt daarin een balans tussen standaardisatie (belangrijk voor besparingsdoelstellingen) en maatwerk. Immers, binnen de politie doen zich bedrijfsvoeringsvraagstukken 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.

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 Diensten- en Productencatalogus (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.

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). Naast de reguliere vragen van de gebruikers vervult het hoofd Bedrijfsvoering een belangrijke rol in de afstemming op tactisch en strategisch niveau in onder andere het coördinatieoverleg bedrijfsvoering en in de periodieke afstemming met de accountmanagers van 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.

Niveau van afstemming	Type vraagstukken / onderwerpen gerelateerd aan vraagarticulatie	Vertegenwoordiger afnemer	Vertegenwoordiger PDC
Strategisch	• Strategie bedrijfsvoering • Accountplan bedrijfsvoering en hieraan gekoppelde keuzes m.b.t. schaarste • Budget bedrijfsvoering • Nieuwe diensten en producten • Beleidsontwikkeling • Sourcingsvraagstukken • Integratie bedrijfsvoering • Escalatie strategische issues	• Hoofd Bedrijfsvoering	• Directeur Bedrijfsvoering • CIO • Dienstdirecteuren
Tactisch	• Ontwikkelingen op korte, middellange en lange termijn binnen eenheid en vertaling hiervan naar bedrijfsvoeringsvraag eenheid • Operationalisatie strategische thema's • Accountplan eenheid en hieraan gekoppelde keuzes m.b.t. schaarste • Prestatiemanagement a.d.h.v. dashboards • Product- en dienstenontwikkeling • Doorontwikkeling samenwerkingsinstrumenten • Escalatie tactische issues	• Hoofd Bedrijfsvoering • Leidinggevenden afdelingen (specifieke vraagstukken) • Leden korpsleiding (betekenis geven aan strategische thema's en ontwikkelingen voor de eenheid)	• Accountmanagers • Hoofden van afdelingen PDC • Bedrijfsvoerings-specialisten
Operationeel	• Balans standaard dienst-verlening vs maatwerk: geen operationeel vraagstuk • Escalatie operationele issues • Voorbereiding tactische vraagstukken • Dagelijkse afstemming tussen vraag en aanbod	• Afdelingshoofden en medewerkers bedrijfsvoering	• Hoofden van teams en PDC-medewerkers

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 'persoonlijkheidsintensief'; 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 dat deze helder zijn en schetst welke keuzes de dienst kan maken. De accountmanagers zijn hierbij verantwoordelijk voor de dagelijkse klantcontacten en fungeren als liaison tussen de eenheden en de bedrijfsvoeringsorganisatie. Accountmanagers kunnen daarmee, binnen hun mandaat, sturend optreden in de eigen dienst. 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. Voorbeelden hiervan zijn langetermijn-personeelsplanning en huisvestingsontwikkelingen. 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 Bedrijfsvoering

Het Accountplan Bedrijfsvoering wordt jaarlijks door de directeur Bedrijfsvoering, de CIO, de dienstdirecteuren, de hoofden Bedrijfsvoering en de accountmanagers opgesteld en besproken in het coördinatieoverleg bedrijfsvoering.

In het accountplan, dat is opgebouwd vanuit de onderliggende plannen per dienst, worden minimaal de volgende onderwerpen geadresseerd (integraal en per dienst):

- Strategische thema's
- Programma's en projecten
- Resultaten
- Capaciteit, middelen en verwachte volumes
- Investeringen

In de uitwerking van het Accountplan Bedrijfsvoering wordt bezien of dit als basis kan worden gebruikt voor het Beheersplan.

Diensten- en productencatalogus (DPC)

Het Accountplan Bedrijfsvoering 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 en gebruikers en een toelichting op de procedures. De DPC geeft helder inzicht in de procesgang en de wederzijdse verantwoordelijkheden ('koppelvlakken') tussen afnemer en PDC om de samenwerking tussen Operatie en Bedrijfsvoering te versterken.

Vanuit de integrale bedrijfsvoering zijn dienstoverkoepelende producten en diensten vastgelegd in de DPC. Voorbeelden hiervan zijn de indiensttreding van nieuwe medewerkers, een verandering in de huisvesting en de aanvraag van bijvoorbeeld een mobiele telefoon voor een politieagent. Optioneel is 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 Managementteam Bedrijfsvoering en de samenwerking met de operatie. Jaarlijks wordt de DPC, in samenspraak met de hoofden Bedrijfsvoering, door de directeur Bedrijfsvoering en de CIO opgesteld. De directeuren van de diensten leveren de dienstspecifieke informatie aan.

Prestatiedashboard

Het periodieke prestatiedashboard van het PDC ondersteunt de sturing op en verantwoording over de prestaties van het PDC; deze wordt expliciet gekoppeld aan het Accountplan Bedrijfsvoering en de DPC. Een essentieel onderdeel van het prestatiedashboard is de kwaliteit van de invulling van de overdrachtsmomenten tussen afnemers, 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 de Bedrijfsvoering kunnen voordoen en mitigerende maatregelen zoals deze door het Managementteam Bedrijfsvoering 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 van de bedrijfsvoeringsdiensten frequent inzicht in de prestaties van het PDC en wordt een bijdrage geleverd aan een transparante dienstverlening.

9.3 Bedrijfsvoeringsprocessen

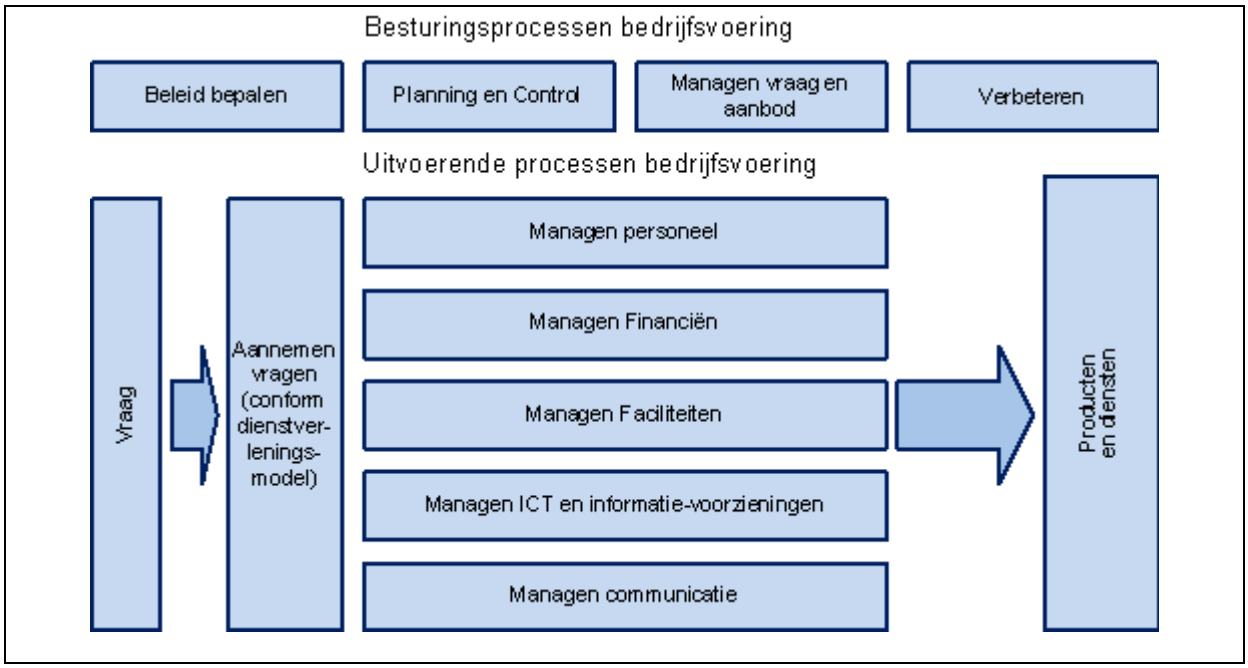
De beschreven instrumenten voor de samenwerking met de Operatie vervullen ook een grote rol in de interne werking van de Bedrijfsvoering. Een essentiële aanvulling op deze instrumenten is de toepassing van een eenduidige procesarchitectuur. Dit zorgt voor een eenduidige inrichting van de processen met de identificatie van de koppelvlakken tussen de bedrijfsvoeringsprocessen 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 bedrijfsvoeringsprocessen 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.[93] 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 de informatievoorziening te organiseren;
- een heldere verdeling te maken van taken en bevoegdheden door toewijzing van processen aan actoren/organisatieonderdelen;
- het mogelijk om vergelijkbare processen binnen de bedrijfsvoering op vergelijkbare wijze in te richten en daarmee schaalvoordelen te behalen.

Een belangrijk instrument voor het vormgeven en doorontwikkelen van de processen is de 'Referentiekaart bedrijfsvoering'. Deze referentiekaart biedt een overzicht van alle werkstromen binnen de Bedrijfsvoering (zie bijlage 6 voor een gedetailleerde referentiekaart).

[93] Denk hierbij aan Nederlandse Norm (NEN), IT Infrastructure Library (ITIL) en Business Information Services Library (BiSL).



figuur 89: referentiekaart bedrijfsvoering op hoofdlijn

De bedrijfsvoeringsdiensten hebben een aantal besturingsprocessen. In het bovenste vlak van de referentiekaart 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-controlproducten 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 'inrichten en managen van 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 referentiekaart zijn standaardwerkprocessen van de werkstromen gepositioneerd. De samenstelling en volgorde waarin de processen worden uitgevoerd is 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 referentiekaart zijn gegroepeerd in de volgende werkstromen:

- 'Aannemen 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 personeel' zorgen ervoor dat competente medewerkers op de juiste plaats en de juiste tijd inzetbaar en beschikbaar zijn. Onderdelen hiervan zijn het werven en selecteren, 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 vraagkant, beheerprocessen en processen uit de aanbodzijde. De processen

aan de vraagkant 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 over 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 worden 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, informatievoorzieningen en andere producten en diensten. Daar waar gewenst, worden de processen nader uitgewerkt in de vorm van werkinstructies, formulieren en hulpmiddelen zonder de administratieve lasten te vergroten.

Een aantal werkstromen is bedrijfsvoeringsbreed ingericht, zoals het aannemen van ondersteuningsvragen. Eigenaarschap voor deze processen is belegd bij de directeur Bedrijfsvoering. De dienstdirecteuren zijn eigenaar van de processen (zowel de besturende als de uitvoerende processen) binnen hun dienst. 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 door te sturen op professionele uitvoering van de processen door de medewerkers.

In bijlage 7 is weergegeven welke afdelingen en teams de diverse processen uitvoeren. Het toont aan dat het zwaartepunt van de uitvoering van de processen binnen het PDC ligt. Het extern uitbesteden van bedrijfsvoeringsprocessen is voor het korps een strategische keuze en geschiedt binnen een aantal diensten op relatief kleine schaal:
- ICT: denk hierbij onder andere aan het applicatie- en technisch beheer van een aantal bedrijfsvoeringsapplicaties en de website www.politie.nl.
- FM: denk hierbij aan het reguliere onderhoud aan politievoertuigen, schoonmaak en catering.
- HRM: denk hierbij aan opleidingen.

Vanuit deze uitbestede processen wordt vanuit de staande PDC-organisatie (na 2015) nader onderzocht welke bedrijfsvoeringsprocessen aanvullend kunnen worden uitbesteed. Het referentiekader daarvoor is een te ontwikkelen sourcingstrategie[94] die een bedrijfsvoeringsbreed karakter heeft en voortbouwt op de reeds ontwikkelde sourcingstrategie voor de informatievoorziening.[95] 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 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.

9.4 Organisatiestructuur PDC

Op basis van 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.

Vanuit de inrichtingskaders is de Bedrijfsvoering van het korps bijna volledig georganiseerd binnen het PDC en wordt daarbij een balans gezocht tussen de geconcentreerde en gedeconcentreerde activiteiten. Deze laatste categorie is fysiek werkzaam bij de eenheden vanwege het belang van nabijheid van de uitvoering bij de operatie. De formatieve verhouding geconcentreerd –

[94] Conform Kader bedrijfsvoering voor Kwartiermaker NP van de minister van Veiligheid en Justitie d.d. 17 mei 2011.
[95] Zie hiervoor Aanvalsprogramma Informatievoorziening IV, 2011.

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 typologie. In de toelichting van de inrichting van de diensten is een specificatie opgenomen.

Het PDC is gepositioneerd als een concerndienst zonder een directeur PDC. Dit is verklaarbaar uit het inrichtingskader van de expliciete koppeling tussen beleid en uitvoering per dienst en de wens de overhead van het PDC minimaal te houden. Met de keuze voor de inrichting van een concerndienst wordt bijgedragen aan:

- kostenbesparingen en efficiëntiewinsten oplopend tot € 230 miljoen in 2020 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;
- verhogen van de kwaliteit door het bundelen en versterken van expertise in de bedrijfsvoering;
- borgen van de integraliteit op strategisch, tactisch en operationeel niveau, zowel tussen de diensten als tussen operatie en bedrijfsvoering.

Bij de inrichting van het PDC is gebruikgemaakt van de geleerde lessen van SSC Noord[96] 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 politiespecifiek en doet geen recht aan de noodzaak aan flexibiliteit in het politiewerk. Bij de inrichting van het PDC is, vanuit een positionering als concerndienst in plaats van als shared service centre, juist 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. De diensten- en productencatalogus verschaft helderheid in de wederzijdse rollen en verwachtingen zonder dat dit ‘doorschiet’ in formele samenwerkingsafspraken aan de hand van dienstverleningsovereenkomsten.

Een efficiënte en effectieve ICT-ondersteuning is van essentieel belang voor de inrichting van de bedrijfsvoering en daarmee voor de realisatie van de doelstellingen en de strategische thema’s. De bedrijfsvoering 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

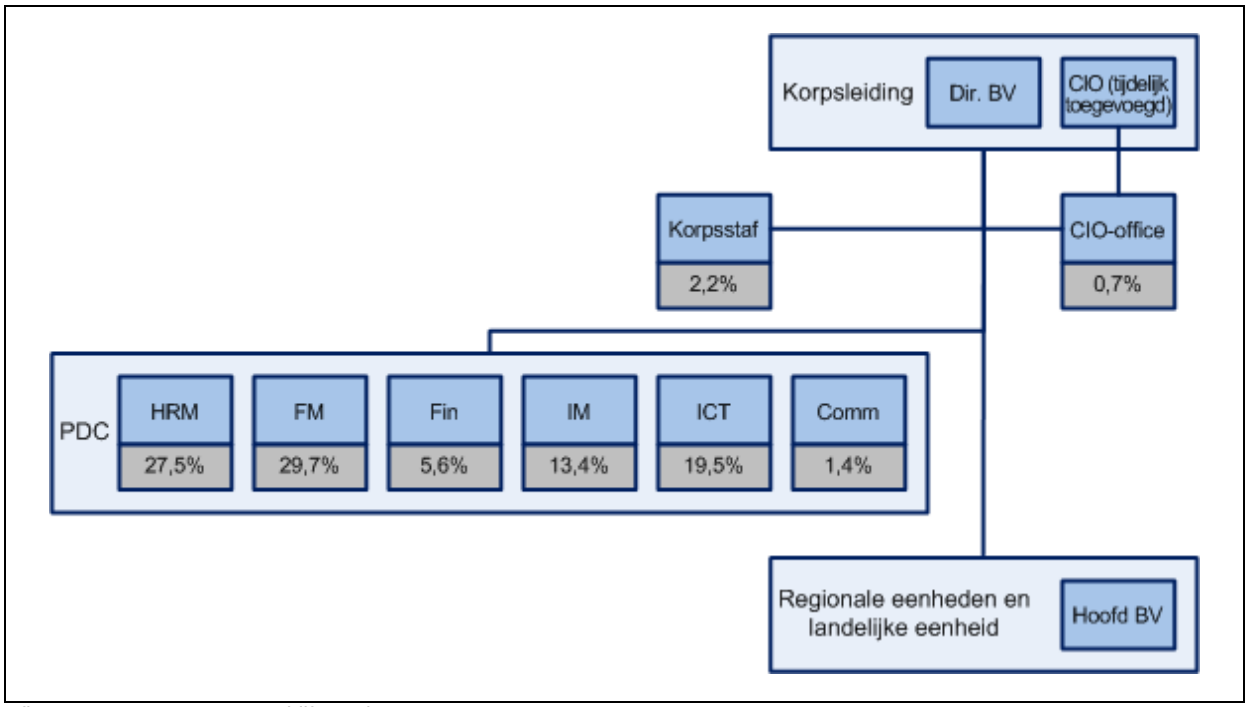
Het PDC kent een functionele organisatiestructuur langs de lijn van de bedrijfsvoeringsdiensten met in totaal zes diensten (HRM, FM, FIN, IM, ICT en COM). Binnen de diensten zijn afdelingen ondergebracht met daarbinnen teams.
De leiding van het PDC bestaat uit de directeuren (als dienstdirecteuren), de CIO en de directeur Bedrijfsvoering. Ten tijde van de transitie is voor een periode van vijf jaar is ook de programmamanager PDC onderdeel van het Managementteam Bedrijfsvoering (zie § 5.3.1).

Vanuit het belang van een intensieve samenwerking met de korpsleiding en -staf opereren de dienstdirecteuren 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 van de Bedrijfsvoering waarbij de korpsleiding in staat is actief te sturen op de Bedrijfsvoering. Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat de dienstdirecteuren organisatorisch onderdeel zijn van de diensten.

Het gekozen besturingsmodel met een koppeling tussen beleid en uitvoering per dienst leidt ertoe dat er geen overkoepelende formatie binnen het PDC georganiseerd. De directeur Bedrijfsvoering maakt gebruik van een compacte bedrijfsvoeringsadviesstaf (gepositioneerd binnen de korpsstaf) voor integrale bedrijfsvoeringsvraagstukken die dienstoverstijgend zijn. Er wordt bewust gewerkt met een compacte staf, aangezien dienstspecifiek beleid wordt vormgegeven binnen de diensten. Deze

[96] Lessen uit het Noorden - SSC-Noord (2004-2011) en de vorming van de Nationale Politie – oktober 2011 – prof. Hoogenboom.

adviesstaf initieert en valideert integrale, strategische bedrijfsvoeringsvraagstukken namens de directeur Bedrijfsvoering en fungeert daarmee tevens als portaal richting de korpsleiding vanwaar uit sturing op de Bedrijfsvoering wordt ingevuld (zie § 5.3.1). Op verzoek van de directeur Bedrijfsvoering participeren deze adviseurs in het Management Team Bedrijfsvoering.
De totale formatieve omvang van het PDC bedraagt 6.378,2 fte[97] conform de vermelde verdeling geconcentreerd - gedeconcentreerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur.



figuur 90: organogram Bedrijfsvoering

De zes diensten binnen het PDC bestaan in totaal uit 46 afdelingen/bedrijfsbureaus. 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 navolgende 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.

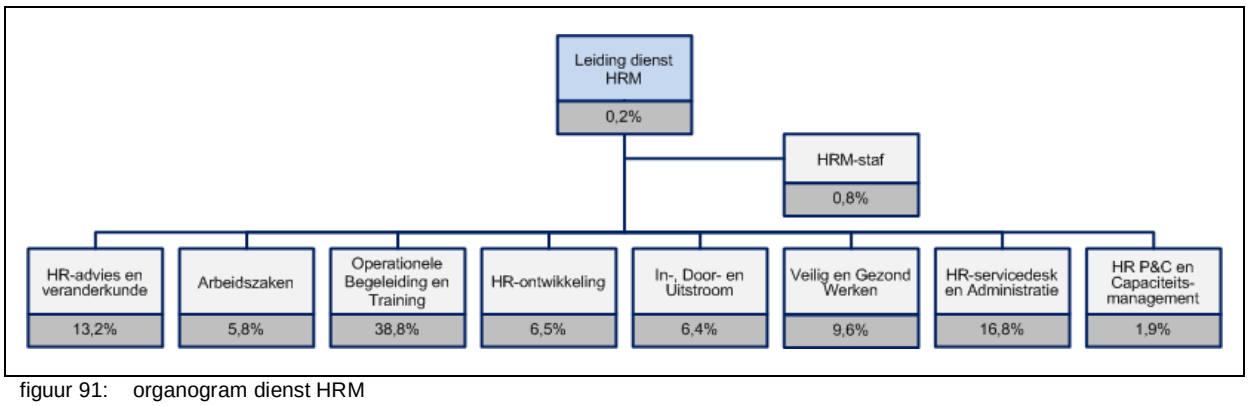
De in dit inrichtingsplan vervatte beschrijving van de inrichting van de informatievoorzieningsfunctie is nog in bewerking. Conform onderdeel 3 van zijn opdracht van 9 mei 2012[98] brengt de CIO a.i. nog advies aan de minister van Veiligheid en Justitie uit over de voorgenomen inrichting van die informatievoorzieningsfunctie. Naar aanleiding daarvan worden genoemde bevindingen in de komende periode nader uitgewerkt in concrete tekstvoorstellen.

[97] De gehele formatie is niet-operationele sterkte.
[98] Brief van de minister van Veiligheid en Justitie van 9 mei 2012, Tweede Kamer, 2011 - 2012, 29 628, nr. 316.

9.5.1 Dienst Human Resource Management (HRM)

De dienst HRM is langs expertisegebieden georganiseerd waarbinnen beleid en uitvoering worden vormgegeven. De dienst bestaat uit de afdelingen HR-advies en -veranderkunde, Arbeidszaken, Operationele Begeleiding en Training, HR-ontwikkeling, In-, Door- en Uitstroom, Veilig en Gezond Werken, HR-servicedesk en Administratie en HR Planning en Control en Capaciteitsmanagement. De dienst staat onder leiding van een directeur die wordt ondersteund door een compacte staf bestaande uit 15 fte. Deze zorgt ervoor dat de directeur HRM zich op vele externe terreinen kan richten namens het korps /de korpsleiding. Dit vraagt om zware ondersteuning voor de interne aansturing van de dienst HRM. Daarnaast zorgt de ondersteuning ervoor dat de directeur HRM in staat is om lange termijn en integrale HR-vraagstukken goed te bewaken en er voldoende aandacht is voor de integraliteit van bedrijfsvoering en innovatie binnen het HR-beleid van het korps. Tot slot is bij de compacte staf de administratieve en secretariële ondersteuning belegd.
Om te zorgen dat de directeur HRM scherp zicht houdt op de aard, omvang en kwaliteit van het vertrouwenswerk binnen het korps, is deze functie dicht bij de directeur HRM georganiseerd. Hierbij gaat het zowel om de korpsvertrouwenspersoon als de vertrouwenspersonen binnen de eenheden. Deze functionarissen hebben gezien de aard van hun werk direct toegang tot de leiding van het korps of de eenheid.
De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 1.809 fte niet-operationele sterkte (27,5% van sterkte PDC). Van de HRM-formatie is ongeveer 35% geconcentreerd georganiseerd en 65% gedeconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst HRM



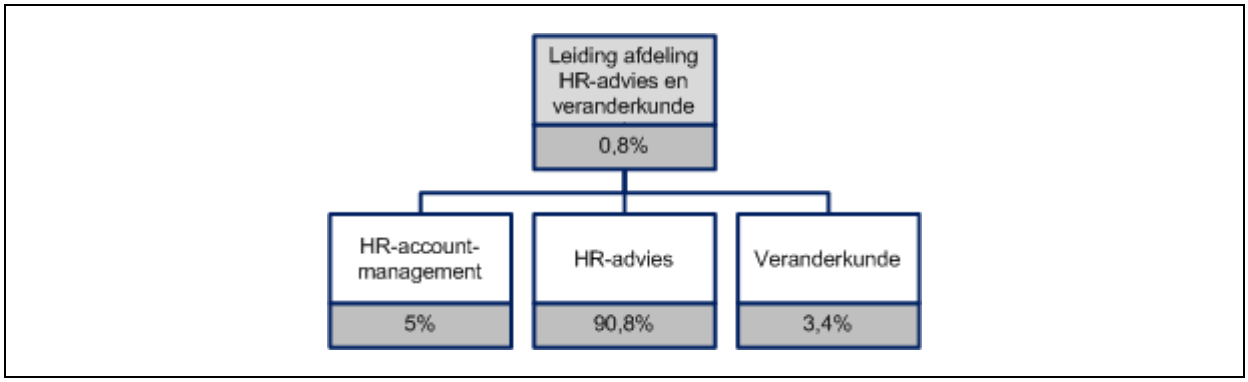
figuur 91: organogram dienst HRM

Kerntaken dienst HRM

De dienst HRM is een betrouwbare en professionele partner in HR-dienstverlening voor het korps. De producten en diensten 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 om de operatie te laten excelleren en Nederland veiliger te maken. 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.

9.5.1.1 Afdeling HR-advies en veranderkunde

De afdeling bestaat uit de teams HR-accountmanagement, HR-advies en Veranderkunde. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams binnen deze afdeling zijn voornamelijk gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 238 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 92: organogram dienst HRM - afdeling HR-advies en veranderkunde

De afdeling is ingericht op basis van een generalistische HR-adviesfunctie, zodat leidinggevenden zo veel mogelijk één aanspreekpunt hebben. De HR-adviseur adviseert de leidinggevende niet alleen op individuele casuïstiek maar spiegelt ook op de ontwikkeling van de afdeling en de rol van de leidinggevende 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 taakstelling. Alle zaken die te maken hebben met personeels- en salarisadministratie en rapportages zijn belegd in de afdeling HR-servicedesk en administratie en horen dus niet tot het taakveld van de HR-adviseur. Hiernaast is in deze afdeling HR-accountmanagement en Veranderkunde georganiseerd.

Team HR-accountmanagement
Het team draagt er zorg voor dat de dienstverlening van HR aansluit bij de ontwikkelrichting van de organisatie en dat de levering van de HR-dienstverlening wordt geregisseerd. Waar nodig intervenieert de accountmanager om de dienstverlening te verbeteren. Hij/zij 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 bedrijfsvoeringsdiensten teneinde geïntegreerde bedrijfsvoeringsproducten en diensten te realiseren.
Kerntaken van het team zijn:

- Fungeren 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 waar nodig vertalen naar de diensten- en productencatalogus.
- Bespreken (op basis van vraagstelling vanuit afnemers) van de capaciteitsinzet (deskundigheid en omvang) in de HR-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. De taken binnen worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van organisatieontwikkeling

Team HR-advies
Het team zorgt ervoor dat leidinggevenden binnen het korps een eigen gesprekspartner en adviseur hebben voor meer complexe personele vraagstukken. Hierbij zorgt het team ervoor dat zij met zo min mogelijk schakels binnen de dienst HRM te maken hebben.
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.
- Monitoren van de ontwikkeling van de HR-adviseursrol en daar waar nodig bijstellen middels formatieonderhoud.

- Adviseren van leidinggevenden 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 2e lijns expertise bij meer complexe casuïstiek en het monitoren van een tijdige en hoogwaardige levering.
- Implementeren van HR-beleid en -instrumenten.
- Vervullen van de regierol bij processen zoals de personeelsschouw.

Het team is onderverdeeld naar zes subteams die elk onder leiding staan van een teamchef. Hiernaast is er per eenheid één bedrijfsvoeringsspecialist die de professionele ontwikkeling bewaakt en waar nodig organisatorische coördinatie oppakt. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

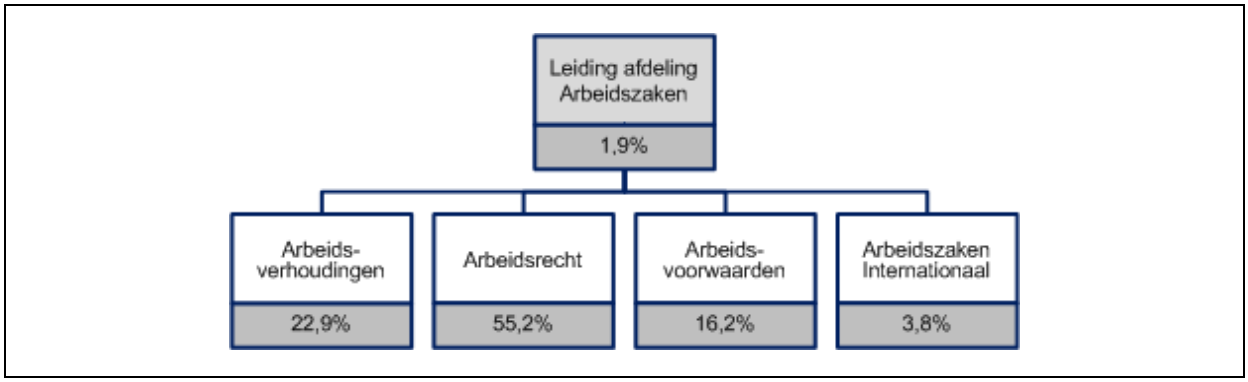
Team Veranderkunde
Het team biedt specialisme op de gebieden organisatie-/veranderkunde, (organisatie)gedrag en innovatie. Kerntaken van het team zijn:

- Ondersteunen en begeleiden van organisatieontwikkeling op verschillende aspecten van verandermanagement:
  - Ontwikkeling leiderschap.
  - Veranderprocessen collectief gedrag en leren.
  - Richtings- en inrichtingsvraagstukken.
- Verrichten van onderzoek binnen de organisatie naar ontwikkelbehoeften onderdelen.
- Koppelen van actuele (wetenschappelijke) inzichten met de organisatieontwikkeling van de politie, door o.a. samenwerking met universiteiten.
- Ontwikkelen van producten en diensten op het vakgebied in coproductie met de operatie.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd. De taken binnen worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van organisatieontwikkeling.

9.5.1.2 Afdeling Arbeidszaken

De afdeling bestaat uit de teams Arbeidsverhoudingen, Arbeidsrecht, Arbeidsvoorwaarden en Arbeidszaken internationaal. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams binnen de afdeling zijn vrijwel volledig geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 105 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 93: organogram dienst HRM- afdeling Arbeidszaken

De teams houden zich met name bezig met de invoering en implementatie van arbeidsrecht en arbeidsvoorwaarden binnen het korps. Uitgangspunt hierbij is het werkterrein zo eenvoudig, gestandaardiseerd en zinnig mogelijk te maken en regelgeving ondersteunend te laten zijn aan de taakstelling van het korps; dit in lijn met het strategisch thema van goed werkgever- en werknemerschap. Deze standaardisatie en centralisatie maakt het mogelijk met minder mensen het werk te doen. Het merendeel van de vragen op het vlak van arbeidsvoorwaarden en -recht komt conform het dienstverleningsmodel binnen via de ‘click’ en ‘call’. De afdeling Arbeidszaken draagt er

zorg voor dat intranet gevuld is met actuele content en dat de afdeling HR-servicedesk en administratie, waar de vragen binnenkomen, voorzien is van goede informatie. De dienstverlening van de afdeling is grotendeels een 2e lijns voorziening: alleen de meer complexe vragen komen via de HR-adviseur of de afdeling HR-servicedesk en administratie binnen. Deze afhandeling kan in de regel via telefoon of e-mail plaatsvinden. Hiernaast vindt vanuit deze afdeling de HR-ondersteuning van collega's in het buitenland plaats.

Team Arbeidsverhoudingen
Kerntaken van het team zijn:
- Zorg dragen voor (waar nodig) inhoudelijke ondersteuning bij overleggen met de vakorganisaties en overige relevante partijen of zelf voeren van deze overleggen.
- Ondersteunen van de korpsstaf en de eenheidsstaf bij de uitvoering van de secretarisrol voor de medezeggenschap (COR en OR).
- Uitvoeren van de gemaakte afspraken met de medezeggenschap.
- Aanjagen, monitoren, evalueren van de medewerkerparticipatie binnen het korps.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers die zich ofwel richten op het overleg met de vakorganisaties ofwel de ondersteuning van het overleg met de medezeggenschap.

Team Arbeidsrecht
Het team houdt zich bezig met de juridische advisering en uitvoering van het ambtenaren- en arbeidsrecht. Kerntaken van het team zijn:
- Afhandelen van bezwaar- en beroepzaken.
- Voeren van het ambtelijk secretariaat Bezwaaradviescommissie (BAC).
- Beoordelen van dienstongevallen.
- Adviseren en toerusten op het vakgebied van de gedeconcentreerde HR-adviseurs.
- Uitvoeren van juridische strafvoering incl. ontslag (alle vormen van disfunctioneren met juridische gevolgen).
- Inschakelen van externe dienstverleners voor de juridische bijstand van collega's en monitoring van de kwaliteit van de uitvoering.
- Verzorgen van inhoud op het vlak van arbeidsrecht voor de click-en-callfunctie en actualiseren van de diensten- en productencatalogus.
- Opmaken van bijzondere besluiten.

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 juridische expertise of kennis.

Team Arbeidsvoorwaarden
Het team zorgt voor een eenvoudige inrichting van de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie binnen het korps. Kerntaken van het team zijn:
- 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 en toerusten op het vakgebied van de gedeconcentreerde HR-adviseurs en medewerkers van de servicedesk, inclusief het beantwoorden van 2e lijns vragen van hen.
- Volgen van ontwikkelingen inzake wet- en regelgeving en het toetsen van arbeidsvoorwaardelijke kaders en regelgeving van het korps hierop. Proactief informeren van HR-adviseurs en medewerkers van de servicedesk hierover en zorgen dat communicatie naar leidinggevenden en medewerkers plaatsvindt.

- Vertegenwoordigen van het korps in- en extern op het terrein van arbeidsvoorwaarden.
- Verzorgen van inhoud op het vlak van arbeidsvoorwaarden voor de click–en-callfunctie en actueel houden van de diensten- en productencatalogus.
- Beheren, onderhouden en bewaken van de toepassing van het LFNP.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers op het vlak van arbeidsvoorwaarden.

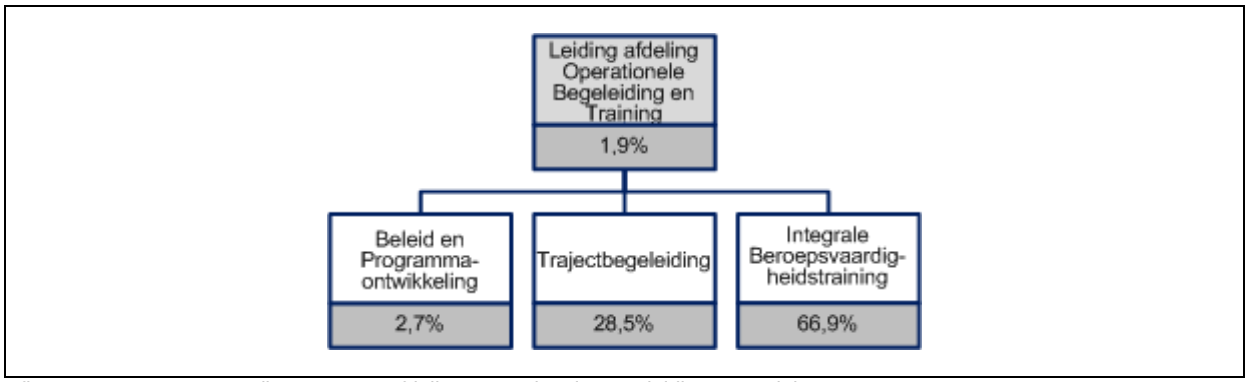
Team Arbeidszaken internationaal
In het kader van werk, MD en opleiding verblijft een groep collega's langere of kortere tijd in het buitenland. In het kader van hun ontwikkeling, aansturing en arbeidsvoorwaarden hebben zij vaak specifieke vragen. Om ervoor zorg te dragen dat zij een deskundig en vast aanspreekpunt hiervoor hebben, is één loket georganiseerd met bereikbaarheid buiten kantoortijden. Bovendien wordt vanuit dit loket, waar nodig, de werkgeversrol ingevuld. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor de intake en afhandeling van alle vragen op internationaal gebied. Waar nodig inschakelen expertise uit 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 informatievoorzieningen en aanpassingen van het HR-instrumentarium.
- Zorg dragen voor de juiste HR-inhoud van de click-functie 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.
- Adviseren van leidinggevenden op specifieke vraagstukken van medewerkers die in het buitenland verblijven.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd en bestaat uit bedrijfsvoeringsspecialisten die brede kennis van HR combineren met internationale expertise.

9.5.1.3 Afdeling Operationele Begeleiding en Training (OBT)

De afdeling bestaat uit de teams Beleid en Programmaontwikkeling, Trajectbegeleiding en Integrale Beroepsvaardigheidstraining. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De ontwikkeling van uniform beleid en de vertaling hiervan in onder andere lesprogramma's vindt geconcentreerd plaats. De uitvoering van trainingen en begeleiding gebeurt gedeconcentreerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 701 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 94: organogram dienst HRM – afdeling Operationele Begeleiding en Training

Binnen 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.
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 Beleid en Programmaontwikkeling
De taakstelling van het team is tweeledig. Enerzijds zorgt het voor kwalitatief hoogwaardig beleid op het vlak van operationele begeleiding en training en vertaling hiervan in programma's, instrumentarium en werkwijzen. Anderzijds richt het team zich middels een liaisonfunctie op de strategische, tactische en operationele verbinding tussen de vereisten van het werk en het onderwijs dat de PA realiseert. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen van (meerjarig) OBT-beleid en programma's in lijn met de strategische doelstellingen van het korps en vertalen van beleid in eenduidige programma's, instrumentarium, werkwijzen en richtlijnen voor de taken binnen het OBT-proces.
- 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 bedrijfsvoeringspecialismen (financiën, ICT).
- Adviseren over de koers en strategie van het onderwijs, sturen op het maken van randvoorwaardelijke afspraken met het onderwijsveld en zorg dragen voor beleidsdocumenten en besluitvorming.
- Faciliteren van de functionaliteit Trajectbegeleiding door de problematiek te bezien in het totale kennisveld en aanpalende kennisvelden en ontwikkelen en concretiseren van alternatieve benaderingswijzen.
- Bevorderen van deskundigheid door het signaleren van benodigd 'leren' en daarop actie ondernemen (kennis, vaardigheden, houding/gedrag).
- Opzetten en onderhouden van een netwerk van relevante partijen (PA, Politieonderwijsraad, ministerie Veiligheid en Justitie, bedrijfsvoeringsdiensten) met op onderdelen strijdige belangen.
- Adviseren aan het sectorhoofd OBT en richtinggevend aan directeur HRM over het werkterrein in relatie tot de overige bedrijfsvoeringsaspecten.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt voor de liaisonfunctie door een bedrijfsvoeringspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door beleidsmedewerkers, opleidingskundigen en liaisons op het niveau van bedrijfsvoeringspecialist voor de operationele en tactische verbinding en een specialist voor de strategische verbinding.

Team Trajectbegeleiding
Het team biedt die begeleiding en sturing die studenten ondersteunt om zich te ontwikkelen tot gekwalificeerde professional in het politievak. Kerntaken van het team zijn:

- Begeleiden van trajecten van de student, dat wil zeggen 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 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);
  - creëren en bewaken goed en veilig werkklimaat;
  - begeleiden bij gewenste omgangsvormen en optreden bij normafwijkend gedrag.
- Begeleiden van trajecten van andere doelgroepen dan aspiranten. Te denken valt aan medewerkers in opleiding ten behoeve van de vrijwillige politie, stagiairs Handhaving, stagiaires toezicht en veiligheid van de Regionale Opleiding Centra, initiële doorstromers, zij-instromers, andere (niet-) executieve stagiairs.

Per eenheid is een teamchef die zowel de teams trajectbegeleiding als Integrale Beroepsvaardigheidstraining (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 gespecialiseerd medewerkers gericht op aspiranten tot en met niveau 4 en bedrijfsveoringsspecialisten voor de begeleiding van niveau 5/6 studenten.

Team Integrale Beroepsvaardigheidstraining
Het team draagt zorg voor de jaarlijkse training van de beroepsvaardigheden. 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 RTGP-programma (Regeling Toets Geweldstoepassing Politie) en standaard IBT-programma[99] in samenwerking met de ontwikkelaars en adviseurs van HRD. Vastgesteld ten behoeve van de training en toetsing binnen de 32 uur RTGP en Regeling Toets Gewelds Beheersing-(RTGB)normen;
  - toetsen en rapporteren van de formele resultaten (voortgang RTGP/B);
  - contextgerichte en maatwerk IBT-trainingen;
  - specialistische trainingen: speciaal wapendragenden, ME en instructeurs levende have.
- Signaleren van en adviseren over ontwikkelmogelijkheden van de individuele medewerker en teams.
- Organiseren van de logistieke en praktische planning van de trainingen en oplossen van voorkomende knelpunten hierin.
- Verzorgen van specialistische instructie en training voor onderdelen van de landelijke eenheid (zonder integratie van de PA-opleidingen). Hierbij gaat het om de specialistische interventieteams, (persoons)beveiliging en de regionale Aanhouding- 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 verantwoordelijk voor het:
  - 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 opleidingsbehoefte en deze vertalen 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.

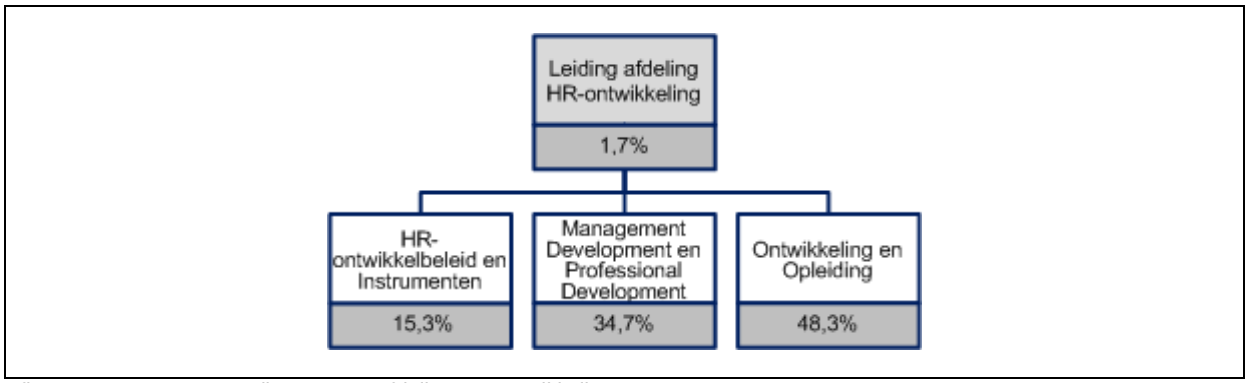
De uitvoering van de rijvaardigheidstraining wordt uitgevoerd door de PA, binnen IBT is geen capaciteit hiervoor opgenomen evenals de uitvoering van taken zoals nu zijn opgenomen in het programma Professionele Weerbaarheid.

Per eenheid is 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.

9.5.1.4 Afdeling HR-ontwikkeling

De afdeling bestaat uit de teams HR-ontwikkelbeleid en instrumenten, Management Development en Professional Development en Ontwikkeling en Opleiding. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams binnen deze afdeling zijn overwegend gedeconcentreerd georganiseerd, zodat zij in nabijheid de HR-adviseurs en leidinggevende ondersteunen bij essentiële ontwikkelprocessen zoals de talentschouw, management development en het realiseren van opleidingsplannen.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 118 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.

[99] RTGP (Regeling Toets Geweldstoepassing Politie), RTGB (Regeling Toets Gewelds Beheersing).



figuur 95: organogram dienst HRM- afdeling HR-ontwikkeling

Ondersteunen bij het ontwikkelen, opleiden en toerusten van medewerkers voor hun (toekomstige) taakstelling is de kern van de dienstverlening van HR-ontwikkeling. Het bevorderen van personele verscheidenheid is hierbij een belangrijk aandachtsgebied. Hierbij wordt uitgegaan 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. Hiernaast is de ontwikkeling van het leiderschap binnen het korps middels management development en leiderschapsprogramma een belangrijk thema binnen de afdeling.

Team HR-ontwikkelbeleid en Instrumenten
De kernvraag voor het team HR-ontwikkelbeleid en instrumenten is hoe ondersteuning te bieden aan de ontwikkeling van medewerkers zodat deze in lijn is met de doelstellingen van het korps. Deze vraag vertaalt zich naar de volgende kerntaken:

- Ontwikkelen van beleid in lijn met de organisatiestrategie gericht op de ontwikkeling en zelfsturing van medewerkers. Het vertalen hiervan naar instrumenten, methoden en technieken en deze onderhouden.
- Voeren van regie op implementatie van nieuw beleid, instrumenten en overige projecten op het terrein van HR-ontwikkeling. Inhoudelijke advisering en ondersteuning hierbij waar nodig.
- Analyseren, monitoren en evalueren van effecten van beleid en opleidingen.
- Adviseren en toerusten op het vakgebied van de gedeconcentreerde HR- en HR Ontwikkelingspecialisten.
- Zorg dragen voor de inhoudelijke verbinding in het postinitiële onderwijs van de PA en de behoefte van de operatie.
- Verzorgen van de administratie van de ontwikkel- en opleidingsplannen.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, waarvan een aantal de ontwikkeling van instrumenten als specifieke expertise heeft.

Team Management Development en Professional Development
Kritieke succesfactor in het functioneren van de organisatie is de kwaliteit van leidinggevenden en de professionals die sturing geven op hun vakgebied. Door middel van management development (MD) en professional development (PD) ondersteunt dit team bij het realiseren van een kwalitatief hoogwaardige bezetting op deze functies. Kerntaken van het team zijn:

- Voeren van regie op de vlootschouw.
- Zorgen voor (beleids)kaders om te sturen op een kwalitatief goede bezetting van leidinggevende functies, onder andere ten aanzien van het beheer van het MD-huis en de uitvoering van de MD-functie tot aan het niveau kroonbenoemingen.
- Begeleiden, ondersteunen en adviseren inzake benoemingsprocedures en het regisseren van procedures voor kroonbenoemingen.
- Adviseren over MD-leertrajecten waaronder ook internationale MD-trajecten.
- Vormgeven van (beleidsmatige) sturing op de bezetting van specialistische functies door PD.
- Bewaken van diversiteit en complementariteit in teams en, waar nodig, initiëren hiervan.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten die als adviseurs MD/PD opereren op strategisch niveau en bedrijfsvoeringsspecialisten die dit op tactisch/operationeel niveau doen.

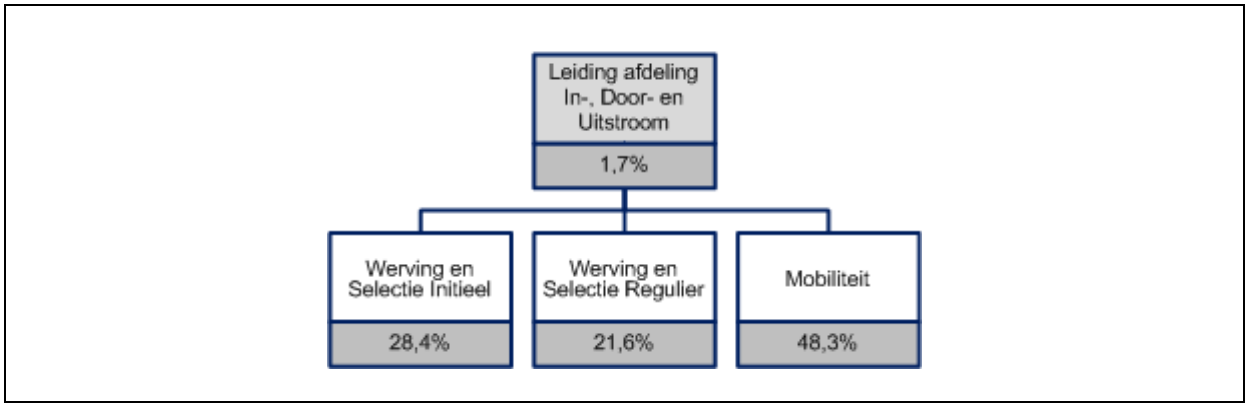
Team Ontwikkeling en Opleiding
Ontwikkeling en opleiding vragen vaak veel (tijds)investeringen. Van groot belang is dus dat ervoor zorg gedragen wordt dat de juiste investeringen worden gedaan met een zo groot mogelijk rendement tegen de laagste investering (zowel in tijd als in euro's). Het team draagt hieraan bij. Kerntaken van het team zijn:

- Vertalen van de ontwikkelrichting van het korps naar een opleidingskader waarbinnen de eenheden hun opleidingsplannen opstellen en toetsen van deze opleidingsplannen aan de gestelde prioriteiten, het budget en de capaciteit.
- Voeren van regie op de uitvoering van de (cyclische) opleidings- en ontwikkelplannen.
- Adviseren van HR-adviseurs bij meer complexe opleidings- en ontwikkelvragen en afhandelen van de vragen aan de servicedesk.
- Zorg dragen voor gestandaardiseerde en transparante processen, met zo kort mogelijke doorlooptijd, voor de intekening op opleiding.
- Borgen dat er sprake is van aansluiting van het ingekochte opleidingsaanbod op vragen 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 leidinggevenden en medewerkers duidelijk is welke opleiding gevolgd kan worden om aan professionele vereisten en ontwikkeldoelstellingen te voldoen en hoe de intekening verloopt (zo veel mogelijk op gestandaardiseerde wijze volgens het click-callprincipe).

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gedeconcentreerd werkende bedrijfsvoeringsspecialisten en geconcentreerd werkende gespecialiseerd medewerkers en administratief-secretarieel medewerkers.

9.5.1.5 Afdeling In-, Door- en Uitstroom

De afdeling bestaat uit de teams Werving en Selectie Initieel, Werving en Selectie Regulier en Mobiliteit. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams binnen deze afdeling zijn geconcentreerd georganiseerd, met uitzondering van de mobiliteitsmanagers en de medewerkers die zich bezig houden met de regionale activiteiten ten behoeve van de werving van aspiranten.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 116 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 96: organogram dienst HRM - afdeling In- Door en Uitstroom

De afdeling regisseert de in-, door- en (gedwongen) uitstroom op basis van de personeelsprognose van het korps. Binnen de afgesproken kaders over de kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkeling van de organisatie zorgt de afdeling voor het hierbij passende vacaturemanagement. De basis hiervoor is geautomatiseerd om administratieve verwerking met een zo minimaal mogelijke inzet te doen, actueel inzicht te kunnen geven aan leidinggevenden en termijnen goed te kunnen bewaken. Ook vanuit deze afdeling wordt de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers bekrachtigd door bijvoorbeeld de

mogelijkheid om e-mailalerts in te stellen voor passende vacatures en door sturing op herplaatsingsinspanningen.

Team Werving en Selectie Initieel
De initiële werving en selectie is bij de Politieacademie ingericht. In aanvulling hierop vinden gedeconcentreerd wervingsactiviteiten plaats ten behoeve van initiële instroom. Kerntaken van dit team zijn:

- Afstemmen met Politieacademie over de vertaling van de wervingsstrategie naar wervingsactiviteiten en de voortgang van de instroom.
- Initiëren en onderhouden van contacten met scholen.
- Organiseren van wervingsactiviteiten ten behoeve van initiële instroom.
- Leveren van een bijdrage aan de voorlichtings- en selectieactiviteiten van de Politieacademie.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door gespecialiseerd medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers op het vlak van wervings- en selectie.

Voorzien wordt dat in de nabije toekomst dat de werving- en selectietaken van de PA overgeheveld worden naar de Nationale Politie en dat de dienst HRM de volledige initiële werving en selectie gaat uitvoeren. De kerntaken van het team Werving en selectie worden dan als volgt uitgebreid:

- Regisseren (kwalitatief en kwantitatief) van de instroom van aspiranten binnen het korps.
- Uitvoeren van (lokaal verankerde) wervingsactiviteiten, selectietesten en –gesprekken voor initiële instroom.
- Ontwikkelen van de wervingsstrategie en aanpak arbeidsmarktcommunicatie in samenwerking met de dienst Communicatie en het team Werving en selectie niet-initieel. Op basis hiervan maken van een jaarplan voor de wervingsactiviteiten.
- Analyseren van arbeidsmarktontwikkelingen, rendement wervingsactiviteiten en studieuitval om wervingsstrategie actueel te houden.

De benodigde inrichting en aansturing komen in een latere fase aan de orde.

Team Werving en Selectie Regulier
Het team zorgt voor een efficiënte en effectieve vervulling van vacatures. Hierbij gaat het om zowel de interne doorstroom als de externe instroom. Ook de werving van stagiairs loopt via dit team, met uitzondering van MBO-opleidingen die gericht zijn op een mogelijke initiële instroom. Door het team worden geen selectiegesprekken gevoerd. Dit gebeurt door de vacaturehouder, zijnde de verantwoordelijk leidinggevende die zich kan laten ondersteunen door de HR-adviseur.
Kerntaken van het team zijn:

- Toetsen of vacaturebeschrijvingen voldoen aan interne standaards.
- Uitvoeren van de globale matching van vacatures en preferente kandidaten en doorzetten van uitkomsten naar de mobiliteitsmanager.
- Openstellen (intern) van vacatures en inzetten van juiste (digitale) wervingsinstrumenten wanneer geen preferente kandidaten beschikbaar zijn.
- Overdragen van wervingsrespons aan de vacaturehouder, indien afgesproken met preselectie.
- Afhandelen (administratief) van werving-en-selectieprocedures (inclusief stageplaatsen) en bewaken van afgesproken termijnen.
- Zorg dragen voor actualiteit van het vacatureaanbod en stageloket.
- 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.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers op het vlak van wervings- en selectie en administratief secretarieel medewerkers.

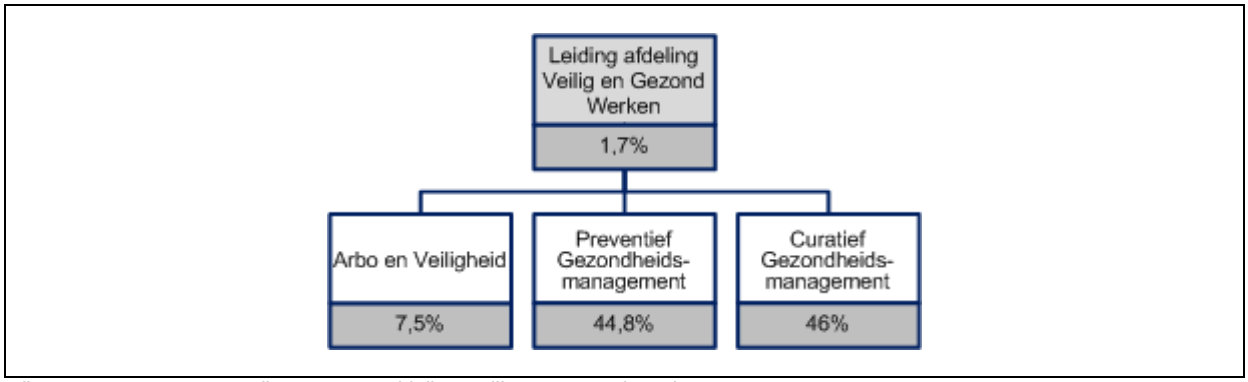
Team Mobiliteit
Het team richt zich zowel op organisatiegestuurde als op vrijwillige mobiliteit. Bij de organisatiegestuurde mobiliteit draait het om een zo snel mogelijke (her)plaatsing van medewerkers waarvoor het korps deze verplichting heeft (zoals herplaatsingskandidaten en andere preferente kandidaten). Begeleiding van werk naar werk is hierbij het uitgangspunt, de externe arbeidsmarkt wordt dus ook door dit team betrokken. 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:

- Uitvoeren van de matching tussen vacatures en preferente kandidaten op basis van uitkomsten globale matching 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 mobiliteit mogen verwachten.
- Voeren van drie gesprekken met de leidinggevende en 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 aanbod voor de loopbaanvragen uit de organisatie. Uitgangspunt is dat dit aanbod extern ingekocht wordt, waarbij loopbaanontwikkeling zorgt voor het opstellen van de inhoudelijke vereisten aan dienstverleners en sturing op de levering van kwaliteit en kwantiteit van de overeengekomen dienstverlening.
- Beheren (inhoudelijk) van de voor loopbaan en mobiliteit relevante inhoud van het digitale instrumentarium.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden voor het merendeel uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten die mobiliteit managen.

9.5.1.6 Afdeling Veilig en Gezond Werken (VGW)

De afdeling bestaat uit de teams Arbo en Veiligheid, Preventief Gezondheidsmanagement en Curatief Gezondheidsmanagement. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is overwegend gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 174 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 97: organogram dienst HRM - afdeling Veilig en Gezond Werken

De afdeling draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid en weerbaarheid van medewerkers. Vanuit de afdeling wordt stevig ingezet op preventie onder andere door het sturen op de kwaliteit van het preventiewerk en de bedrijfsopvang, het zorgen voor adequate preventieve instrumenten en beleid

waarmee psychosociale arbeidsbelasting wordt voorkomen. Mocht toch verzuim ontstaan, dan wordt de leidinggevende proactief ondersteund door vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundig specialisme. In aanvulling hierop worden alle wettelijk verplichte kerndeskundigheden (bedrijfsarts, hogere veiligheidskundige, 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. Hiermee ondersteunt de afdeling het korps bij het behalen van zijn doelstellingen.

Team Arbo en Veiligheid
Het team vertaalt de risico's die het politievak met zich meebrengt naar de juiste (preventieve) maatregelen. Het werk van dit team vormt de basis van het arbobeleid van het korps en bepaalt daarmee de inzet van Veilig en gezond werken. Omdat vergelijkbare functies in het land ook vergelijkbare risico's opleveren, werkt dit team geconcentreerd. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor kwalitatief goede instrumenten om veiligheid-, gezondheid- en welzijnsrisico's te meten en passende interventiemaatregelen te identificeren.
- Opstellen van risicoprofielen op functie- en groepsniveau, op basis van de vertaling van de resultaten van de meetinstrumenten.
- Initiëren van voorstellen voor interventiemaatregelen, beleidswijzigingen en aanpassingen van de Arbocatalogus.
- Coördineren van de tijdige en juiste inzet van meetinstrumenten op dit vlak en begeleiding van diegenen die dergelijke metingen uitvoeren, zoals de preventiemedewerkers 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.
- Beheren van de inhoud van de Arbocatalogus, die opgenomen is in de bedrijfsvoeringsportal.
- Zorg dragen voor inhoud voor de bedrijfsvoeringsportal en de click-en-callfunctie.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten met expertise op de terreinen arbeidshygiëne, veiligheid en arbeids- en organisatiekunde (A&O). Verder betrekt het team waar nodig de expertise uit het team Preventief Gezondheidsmanagement.

Team Preventief Gezondheidsmanagement
Het team draagt er zorg voor dat binnen het korps tijdig en op de juiste wijze preventie wordt geïntegreerd in zijn personeelszorg. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor een transparante Geweld Tegen Politie Ambtenaren (GTPA)-procedure en advisering van leidinggevenden over de afhandeling van GTPA-zaken.
- Afhandelen van immateriële schadezaken, waar nodig in samenwerking met de materiële schadebehandeling van Facilitair Management en de GTPA-coördinatie. Hierbij geldt dat de medewerkers van Immateriële Schadezaken het aanspreekpunt zijn voor de leidinggevende en medewerker, zij dragen waar nodig zorg voor de afstemming met Materiële Schadezaken en de GTPA-casemanagers.
- Ondersteunen (inhoudelijk en administratief) bij procedures en voegingen.
- Aansturen (hiërarchisch en functioneel) en bevorderen van deskundigheid van medewerkers in de eenheid die bedrijfsopvang en preventie als neventaak hebben en fungeren als inhoudelijk vraagbaak voor deze neventakers.
- Adviseren bij selectieprocedures van medewerkers in de eenheid die bedrijfsopvang en preventie als neventaak hebben.
- Signaleren/bespreken van knelpunten in de taakuitvoering en geven van maatwerkvoorlichting.

Het team staat onder leiding van een teamchef. Op de verschillende vakgebieden vindt organisatorische en inhoudelijke coördinatie plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van preventiewerk, bedrijfsopvang, GTPA en schadeafhandeling.

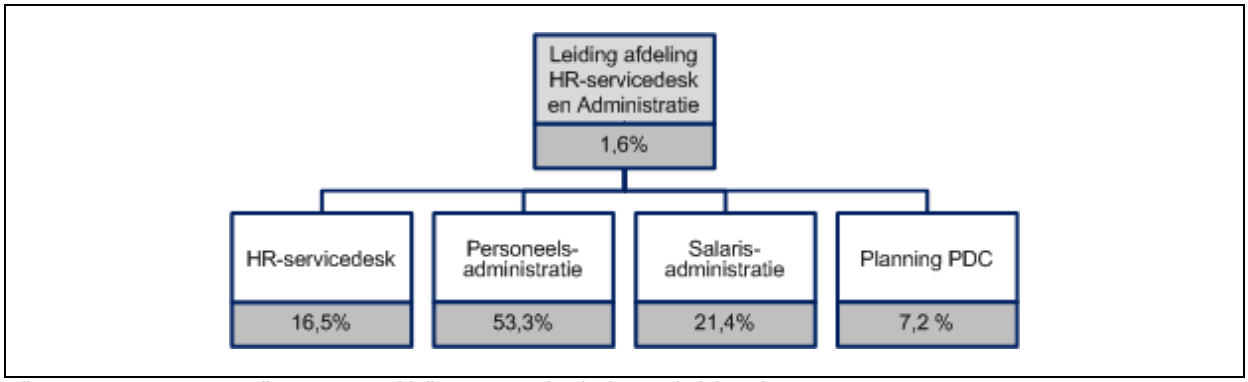
Team Curatief Gezondheidsmanagement
Curatief gezondheidsmanagement is beschikbaar voor medewerkers die in de uitvoering van hun werk hinder ondervinden van een beperking. Dit staat los van de vraag of mensen ziekteverlof hebben. Juist door vroegtijdig in te grijpen kan, met name bij psychosociale problematiek, 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. De producten en diensten van dit team zijn beschikbaar voor medewerkers die in de uitvoering van hun werk hinder ondervinden van een beperking. Uitgangspunt is dat de leidinggevende en medewerker samen regie voeren op inzetbaarheid. Vanuit dit team wordt hen daarbij ondersteuning geboden. Daarbij is de arbeidsdeskundige de belangrijkste adviseur. Kerntaken van het team zijn:

- 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 benodigde zorgtraject te maken en ervoor zorg te dragen dat uitvoering 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 (medische) beperkingen in de werkuitvoering en adviseren over mogelijkheden om desondanks werkzaamheden te verrichten.
- Uitvoeren van vaccinaties.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers die kunnen worden ingezet als arbeidsdeskundige, bedrijfsarts of doktersassistent, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt in de eenheden door een bedrijfsvoeringsspecialist.

9.5.1.7 Afdeling HR-servicedesk en Administratie

De afdeling bestaat uit de teams HR-servicedesk, Personeeladministratie, Salarisadministratie en Planning PDC. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 304 fte niet-operationele sterkte, waarvan de 22 fte van de planning feitelijk een bedrijfsvoeringbrede taak heeft. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 98: organogram dienst HRM - afdeling HR-Servicedesk en 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 afgeschermde administratie voor de bijzondere bedrijfsvoering, zodat geen veiligheidsrisico ontstaat voor de betreffende medewerkers.

Team HR-servicedesk
Via de bedrijfsvoeringbrede servicedesk worden HR-vragen gesteld. Ten behoeve van een adequate en snelle afhandeling komen deze terecht bij de HR-servicedesk. 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.
- 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 de eenduidige dienstverlening richting de afnemers.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

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 relevantie informatie betreffende de personeelsadministratie aan HR-servicedesk.
- Uitvoeren beheer in- en externe Buitengewone Opsporings Ambtenaar (BOA).

Het team staat onder leiding van twee teamchefs. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers en administratief secretarieel medewerkers.

Team Salarisadministratie
Correcte en tijdig uitbetaalde salarissen zijn een kritieke succesfactor voor de dienst HRM. Omissies hierin leveren ontevredenheid op en hebben een groot effect op het imago van de dienst. Het team is erop gericht dit te voorkomen. Kerntaken van het team zijn

- Uitvoeren van de salarisadministratie ten behoeve van tijdige salarisbetalingen met een foutpercentage dat onder de afgesproken foutmarge ligt.
- Zorg dragen voor het gestandaardiseerd beschikbaar stellen van data betreffende de salarisverwerking die voor de bedrijfsvoering van belang zijn (waaronder data voor de financiële administratie).
- Verstrekken (digitaal) van salarisstroken en jaaropgaven (en eventueel overige bescheiden zoals werkgeversverklaringen) aan medewerkers.
- Beheren van de salarisdossiers.
- Verstrekken van relevante informatie betreffende salarisadministratie (veranderingen, betaaldata, salarisstrook, 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 gespecialiseerd medewerkers en administratief secretarieel medewerkers.

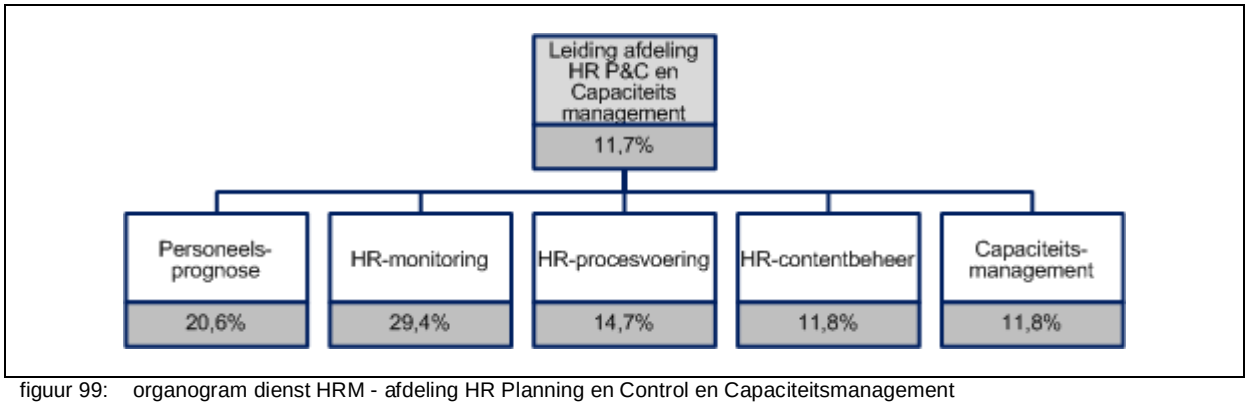
Team Planning PDC
Net als in de operatie worden de medewerkers van het PDC ingepland. Waar binnen het PDC onregelmatig en 24/7 gewerkt wordt vraagt dit een meer intensieve planning. Voor het werk dat binnen vaste (kantoor)tijden plaatsvindt, wordt dit zo minimaal mogelijk ingericht om de administratieve 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 teamchef. De taken worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers die de planning realiseren.

9.5.1.8 Afdeling HR Planning & Control en Capaciteitsmanagement

De afdeling bestaat uit de teams Personeelsprognose, HR-monitoring, HR-procesuitvoering, HR-contentbeheer en Capaciteitsmanagement. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De teams binnen deze afdeling zijn geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 34 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 99: organogram dienst HRM - afdeling HR Planning en Control en Capaciteitsmanagement

Deze afdeling verricht taken voor zowel het korps als de HRM-organisatie. Kern is dat zowel voor de korte als de lange termijn gestuurd kan worden op de kwaliteit en kwantiteit van bezetting in relatie tot de omgeving. Hierbij gaat het om maatwerk en complexe rapportages. De standaard HR-rapportages worden via het prestatiedashboard ter beschikking gesteld aan leidinggevenden. De cijfers en gegevens die hiervoor nodig zijn, worden door de afdeling HR-service en administratie geleverd. Daarnaast worden binnen deze afdeling taken op het gebied van ICT-vraagarticulatie en Capaciteitsmanagement uitgevoerd. Ten slotte geeft het werk van deze afdeling belangrijke input voor de bepaling waarop innovatie moet plaatsvinden in het HR-beleid van het korps.

Team Personeelsprognose

Het team stelt prognoses, scenario's en adviezen over de ontwikkeling van de kwaliteit en kwantiteit van de personele formatie/bezetting korps en de financiële consequenties 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. Dit is feitelijk de basis en kern van de dienst HRM, te weten: het continu waarborgen van een optimaal inzetbare bezetting door het duurzaam realiseren van beschikbaar, gekwalificeerd, weerbaar en gemotiveerd, veilig en gezond personeel. Het thema personeelsprognose is dus verweven met alle HR-processen, vraagt HR-expertise en is om deze reden het ingericht bij de dienst HRM. Dit laat onverlet dat er overeenstemming is met zowel de korpsstaf als de dienst Financiën omtrent dit onderwerp.

Bij deze prognoses wordt zowel de vraag naar arbeid en het aanbod hiervan meegenomen als de mogelijkheden om deze met elkaar in verband te brengen. De prognoses, scenario's en adviezen vormen belangrijke input bij de vorming van het strategische beleid van het korps. Hiervoor zal sprake

zijn van nauwe samenwerking en overeenstemming met de korpsstaf, de dienst Financiën en de Operatie. Hiernaast worden de producten van het team gebruikt voor het ontwikkelen van het HR-beleid van de organisatie.

De strategische personeelsprognose heeft betrekking op de gewenste ontwikkeling en sturing van de kwaliteit en kwantiteit van de personele bezetting.

Kerntaken van het team zijn:
- Analyseren van personeelsstromen.
- Adviseren over sterkte, zowel kwalitatief als kwantitatief, en daarmee samenhangende gelddoelstellingen binnen het korps. Hierbij wordt nauw samengewerkt en overeenstemming gezocht met de dienst Financiën.
- Beheren van een rekenmodel ter ondersteuning van de voorbereiding van de cao-onderhandelingen ten behoeve van accurate prognoses over kosten van verschillende voorstellen.
- Afstemmen van de inhoud van het rekenmodel met de Minister van V&J.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van de bedrijfsvoeringspecialist. De taken binnen het team worden met name uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers met expertise in (strategische) personeelsprognose.

Team HR-monitoring
Het team richt zich op de uitvoering en bewaking van de HR-planning-en-controlcyclus in samenhang met de gecoördineerde bedrijfsvoeringsbrede planning-en-controlfunctie. Hierbij zorgt het team voor het ontwikkelen en opstellen van managementrapportages, gericht op de sturing en verantwoording van HR. Kerntaken van het team zijn:
- Maken van voorstellen inzake HR-sturingsgetallen en streefniveaus per jaar per eenheid en adviseren (gevraagd en ongevraagd) over de voortgang op de gerealiseerde streefcijfers en mogelijkheden tot verbetering dan wel bijsturing.
- Opstellen van periodieke managementrapportages op HR-streefcijfers, voorzien van een verschillenanalyse, voor korpsleiding en leiding van de eenheden ten behoeve van de sturing op de realisatie van afspraken met betrekking tot personele bezetting en ontwikkeling. Deze managementrapportages hebben een directe koppeling naar het prestatiedashboard van het PDC.
- 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.
- Coördineren en ondersteunen bij de totstandkoming van de (meer)jaren (beleids)plannen binnen de HRM-dienst en afstemming hierover binnen het PDC alsmede de aanlevering van HR-cijfers aan derden.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van één van de bedrijfsvoeringspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringspecialisten.

Team HR-procesvoering
Het team ondersteunt bij het ontwikkelen van de HR-functie door audits en onderzoeken in te zetten die tot inzicht en advies leiden op welke vlakken de HR-dienst kan leren en verbeteren. Dit betekent dat dit team zich enerzijds richt op de processen binnen HR en anderzijds op de dienstverlening die door de gehele HR-dienst aan de korpsleiding, de eenheden en de PDC wordt geleverd. Kerntaken van het team zijn:
- Uitvoeren van onderzoeken, evaluaties en audits op belangrijke of risicovolle onderwerpen o.a. op basis van het jaarlijkse auditplan.
- Uitvoeren van interne en externe benchmarking van de kwantiteit en kwaliteit van de HR-prestaties ten behoeve van sturing op de output en kwaliteit van HR.
- Ontwerpen en bijstellen van HR-processen bij gewijzigde wet- en regelgeving en gewijzigd beleid.
- Bewaken van de aansluiting met bedrijfsvoeringbrede processen en bijdragen aan optimalisatie van integratie hiervan.
- Auditen van HR-processen gericht op leren en verbeteren.

- Uitvoeren van tevredenheids- en werkbelevingsonderzoeken.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van één van de bedrijfsvoeringspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringspecialisten.

Team HR-contentbeheer
Het team definieert welke (aanpassingen in) HR-diensten en producten in systemen vastgelegd moeten worden. Hierdoor heeft de dienst IM een helder beeld voor een goede vertaling naar ICT-systemen/-applicaties. Maximale inzet op standaardisering en automatisering is hierbij het uitgangspunt. Hiermee levert het team een belangrijke bijdrage aan een efficiënte procesinrichting en ondersteunt het team het realiseren van kostenbesparingen. Kerntaken van het team zijn:

- 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.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van één van de bedrijfsvoeringspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringspecialisten.

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 § 7.2.6 en 8.3.8) met ondersteuning vanuit het PDC. Dit zorgt voor een eenduidige uitvoering en korpsbrede informatievoorziening. Binnen dit team is de centrale ondersteuning georganiseerd. Kerntaken van het team zijn:

- Adviseren op nationaal niveau over capaciteitsinzet.
- Zorg dragen voor methodiekontwikkeling van capaciteitsmanagement.
- Geven van invulling aan deskundigheidsbevordering en advisering van de adviseurs capaciteitsmanagement en planners binnen de eenheden.
- Zorg dragen voor landelijke coördinatie ten behoeve van registratie en verantwoording van capaciteitsinzet.
- Beheren van de activiteitencodetabel.
- Vervullen van de liaisonfunctie naar de dienst IM.
- Vertalen van (nieuwe) wet- en regelgeving naar het roosteren en signaleren welke wijzigingen in wet- en regelgeving noodzakelijk zijn.

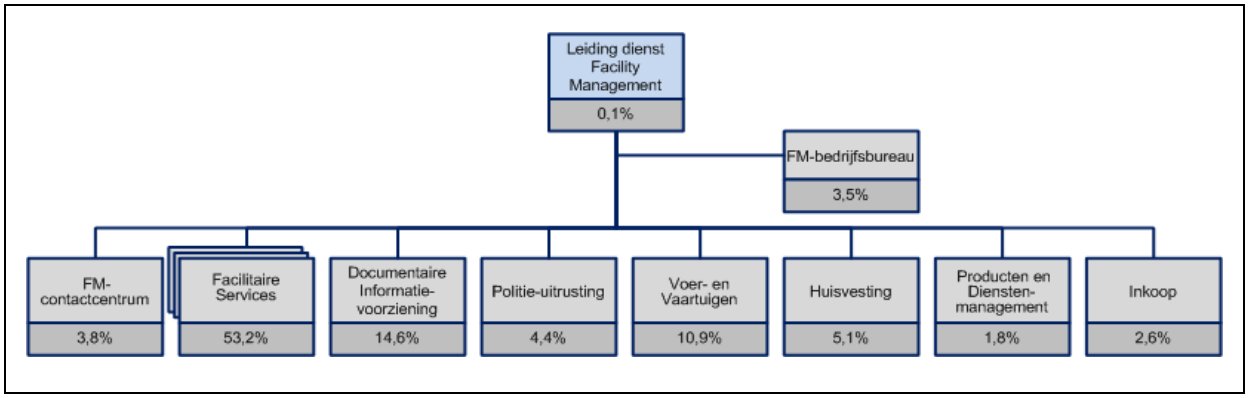
Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie een neventaak is van één van de bedrijfsvoeringspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten op het vlak van capaciteits- en arbeidstijdenmanagement en systemen.

9.5.2 Dienst Facility Management (FM)

De dienst FM is langs expertisegebieden georganiseerd en levert diensten aan het korps op alle locaties in Nederland. De dienst bestaat uit de afdelingen FM-contactcentrum (inclusief Accountmanagement), Facilitaire Services, Documentaire Informatievoorziening, Politie-uitrusting, Voer- en Vaartuigen, Huisvesting , Producten en Dienstenmanagement en Inkoop, ondersteund door het FM-bedrijfsbureau. De dienst staat onder leiding van een directeur. De directeur is integraal verantwoordelijk voor alle facilitaire processen binnen het korps en de juiste afstemming daarvan met de andere bedrijfsvoeringsdiensten, de korpsleiding, politiechefs, hoofden Bedrijfsvoering van de eenheden en strategische externe partners namens het korps /de korpsleiding. Dit vraagt om zware ondersteuning voor de interne aansturing van de dienst FM. Daarnaast zorgt de ondersteuning vanuit het FM Bedrijfsbureau ervoor dat de directeur in staat is om lange termijn en integrale HR-

vraagstukken goed te bewaken en er voldoende aandacht is voor innovatie binnen het FM-beleid van het korps. De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 1.949 fte niet-operationele sterkte (29,7% van de sterkte van het PDC). Van de FM-formatie is 28% geconcentreerd georganiseerd en 72% gedeconcentreerd georganiseerd. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst FM



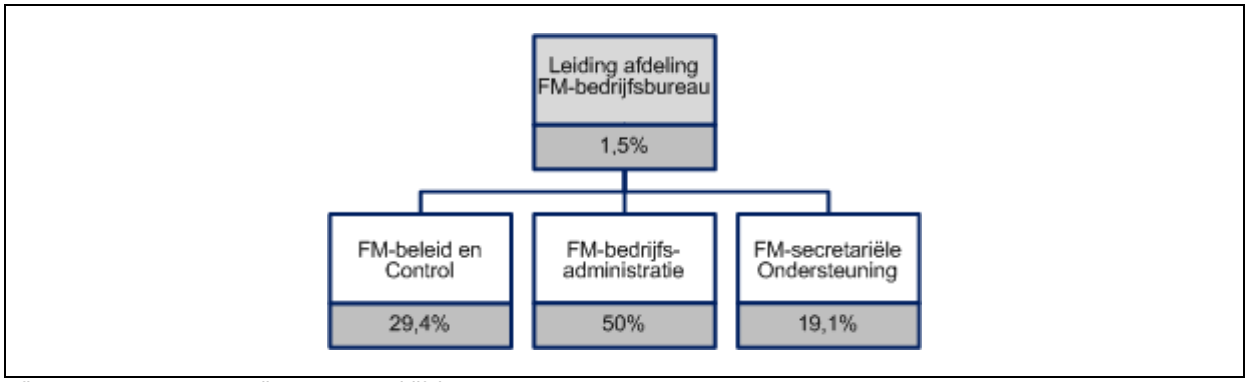
figuur 100: organogram dienst FM

Kerntaken dienst FM

Facility Management is verantwoordelijk voor het integrale beheer van alle aan de politiefunctie gerelateerde bedrijfsmiddelen, voor de kwalitatieve instandhouding, tijdige vervanging, vernieuwing en een verantwoord financieel beheer van de hieraan gerelateerde budgetten. Regie op innovatie en strategische allianties gerelateerd aan het primair proces vormt een integraal onderdeel van die verantwoordelijkheid. 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 kwaliteit van middelen als wapens, munitie en kleding is essentieel voor het functioneren van de politie. Directe invloed door de korpsleiding en professionele sturing op deze processen is daarom van groot belang. Sturing op het financiële beslag dat facility management doet op het materiële budget van de politie is essentieel. Dit vraagt om specialistische en hoogwaardige kennis waardoor centrale coördinatie op de grote investeringsvolumes gevoerd kan worden.
De dienst FM levert een bijdrage aan het strategische thema ‘Goed Werkgeverschap’ en ‘Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen’ door deze in zijn beleid ten aanzien van huisvesting, goederen en diensten centraal te stellen.

9.5.2.1 FM-bedrijfsbureau

Het FM-bedrijfsbureau bestaat uit de teams FM-beleid en control, FM-bedrijfsadministratie en FM-secretariële ondersteuning. Het bedrijfsbureau staat onder leiding van een sectorhoofd. Het bedrijfsbureau is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 68 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 101: organogram dienst FM - Bedrijfsbureau

Binnen het FM-bedrijfsbureau zijn alle ondersteunende processen op informatie, administratief en secretarieel gebied belegd. Daarnaast zijn voor de dienst FM de beleids- en controlcyclus, benchmarking, kwaliteitszorg en risicomanagement hier belegd. Het bedrijfsbureau is ook de verbinding naar de dienst Financiën, de korpsstaf, Informatievoorziening en de dienst Communicatie. Administratieve taken van geconcentreerde diensten zijn gecentraliseerd binnen het bedrijfsbureau. Tevens is hier de ondersteuning van het integraal projectmanagement belegd. Tot slot is de organisatie van klanttevredenheidsonderzoeken en de coördinatie op de PDC en het contentbeheer van intranetdiensten hier georganiseerd. Voor het goed functioneren van de centrale informatierol van het FM-bedrijfsbureau voor de gehele dienst FM, is het beschikbaar hebben van de juiste informatiesystemen randvoorwaardelijk.

Team FM-beleid en control
Het team is gericht op de interne beleids- en controlcyclus voor de dienst FM. Vanuit die verantwoordelijkheid werkt het team samen met de control functies bij de dienst Financiën en de korpsstaf.
Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren van de strategische plannen, meerjarenplannen en jaarplannen van FM.
- Zorg dragen voor de FM- en procescontrol en leveren van inhoudelijke bijdrage vanuit FM-control aan PDC-control dat vanuit de dienst FIN wordt geregisseerd.
- 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 dienst FIN (meerjarenraming, begroting, managementrapportages, facturenafhandeling).
- Coördineren van klanttevredenheidsanalyses.
- Coördineren van de vraagarticulatie van FM naar Informatievoorziening en het uitvoeren van de verbindingsrol hiertussen.
- Uitvoeren, in samenwerking met de korpsstaf en andere bedrijfsvoeringsdiensten, van risicomanagement en kwaliteitsmanagement.
- Coördineren van facilitaire beleidsondersteuning en bewaken van integraliteit DPC.
- Beheren van intranetcontent en verbindingsfunctie naar communicatie.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team FM-bedrijfsadministratie
Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van huisvestingadministratie (pandenadministratie, tekeningenbeheer).
- Voeren van contractenadministratie (bewaken contractdata, fysiek beheer contractenregister en offerte- en aanbestedingsadministratie).
- Uitvoeren van de wagenparkadministratie.
- Zorg dragen voor projectadministratie en maken van projectvoortgangsrapportages conform Prince 2.
- Beheren van middelen voor de dienst FM.

Het leidende principe in de bedrijfsadministratie is dat gegevens slechts eenmaal worden vastgelegd en vanuit diverse disciplines benaderbaar zijn. Nauwe samenwerking tussen het Bedrijfsbureau en de diensten FIN, IM, COM, HRM en de gedeconcentreerde regionale bedrijfsbureaus binnen Facilitaire Services is hierbij essentieel.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers en administratief secretarieel medewerkers.

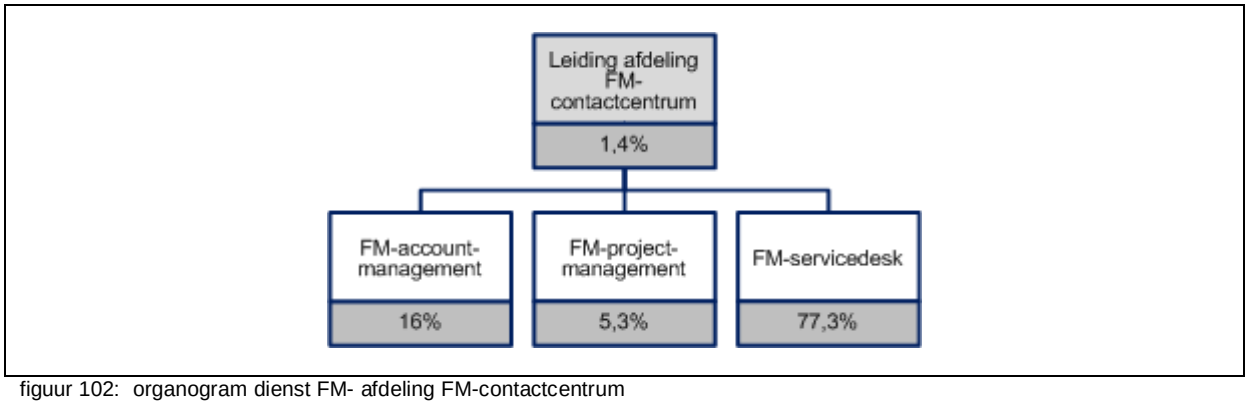
Team FM-secretariële ondersteuning
Om redenen van efficiency en flexibiliteit zijn de secretariële functies van de geconcentreerde FM afdelingen gebundeld georganiseerd binnen het FM-bedrijfsbureau. Uitwisseling van informatie, kennis en capaciteit is daarmee optimaal efficiënt ingericht. Kerntaak van het team is:

- Secretarieel en administratief ondersteunen ten behoeve van alle geconcentreerde afdelingshoofden en de dienstleiding.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, operationele coördinatie vindt plaats door een officemanager. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een directiesecretaresse/officemanager en secretarieel medewerkers.

9.5.2.2 Afdeling FM-contactcentrum

De afdeling bestaat uit de teams FM-accountmanagement, FM-projectmanagement en FM-servicedesk. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 75 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 102: organogram dienst FM- afdeling FM-contactcentrum

Team FM-accountmanagement
Het team maakt de strategische en tactische verbinding met de eenheden, in lijn met de samenwerking tussen Operatiën en Bedrijfsvoering (zie § 9.2). Accountmanagers spreken zowel de taal van de eenheid als de taal van Facility Management. Gesprekspartners zijn de hoofden Bedrijfsvoering, tactisch leidinggevenden van de regionale eenheden, accountmanagers van andere diensten binnen het PDC en de afdelingshoofden binnen FM. Kerntaken van het team zijn:

- Afstemmen tussen de vraagontwikkeling (behoefte) van de eenheid en de integrale facilitaire dienstverlening op strategisch en tactisch niveau.
- Bespreken van de kwaliteit van de dienstverlening en tevredenheid bij de afnemer en voorstellen doen ter verbetering (in samenwerking met de product-dienstmanagers ten aanzien van de ingekochte diensten en producten).
- Vormgeven van vraagarticulatie, verhelderen en aanscherpen van de behoefte van de afnemers. Hierin wordt de accountmanager bijgestaan door de producten- en dienstenmanagers van FM.
- Opstellen en uitvoeren van een accountplan per eenheid (onderdeel van Accountplan Bedrijfsvoering).
- Terugkoppelen van ontwikkelingen naar de verschillende diensten binnen FM, waardoor afdelingen in staat worden gesteld tijdig in te spelen op (langetermijn)ontwikkelingen.
- Borgen van integraliteit van de dienstverlening, zowel binnen de dienst 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; voor iedere regionale eenheid een accountmanager, een accountmanager voor de landelijke eenheid en één voor de bedrijfsvoering en korpsstaf samen. De accountmanagers werken in duo's en kunnen elkaar vervangen bij afwezigheid.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team FM-projectmanagement
Facility Management kent als proces een grote dynamiek. Veelal is het lastig om ad hoc capaciteit vrij te maken voor een groot evenement binnen een regio. Voorbeelden zijn themadagen, implementatie van een nieuw concept of de integrale afstemming bij een nieuwbouwproject tussen huisvesting, ICT en services. Voor dergelijke 'eenmalige' gebeurtenissen is beperkte capaciteit georganiseerd om hiervoor ingezet te worden. Het is capaciteit die nadrukkelijk wordt ingezet voor projecten binnen de regionale eenheden, niet zijnde de SGBO-activiteiten. De projectmedewerkers worden onder aansturing van een accountmanager ingezet. Kerntaken van het team zijn:

- Coördineren van taken bij projecten die in interactie tussen de eenheden en het PDC of de dienst FM moeten worden uitgevoerd.
- Afstemmen (op operationeel/tactisch niveau) met de eenheden bij geplande evenementen of projecten.
- Uitvoeren van coördinerende en projectmatige taken bij integrale FM-projecten.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team FM-servicedesk
De FM-servicedesk groeit in de toekomst uit tot een integrale Servicedesk voor de bedrijfsvoeringsdiensten. Dit Inrichtingsplan beschrijft de eerste fase van ontwikkeling, de FM-servicedesk voor alle landelijke servicedeskvragen, bestellingen, storingen, en klachten voor FM. Het is de loketfunctie van FM voor alle medewerkers van het korps. De desk is een centraal punt voor inkomende vragen, verzoeken en bestellingen en monitort ook de afhandeling. De FM-servicedesk heeft opgeleide medewerkers waardoor gestreefd wordt naar 80% oplossen van de vragen bij het eerste contact; 20% van de vragen zal doorgezet worden naar een specialist in 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 de pagina 'mijn service pagina'. Indien de medewerker de vraag niet digitaal beantwoord kan krijgen dan is de uitwijk naar telefonisch of persoonlijk contact mogelijk, in lijn met het gehanteerde dienstverleningsmodel. Als het een vraag naar een niet-standaardproduct of -dienst is, volgt eveneens het directe contact met de medewerker. Kerntaken van het team zijn:

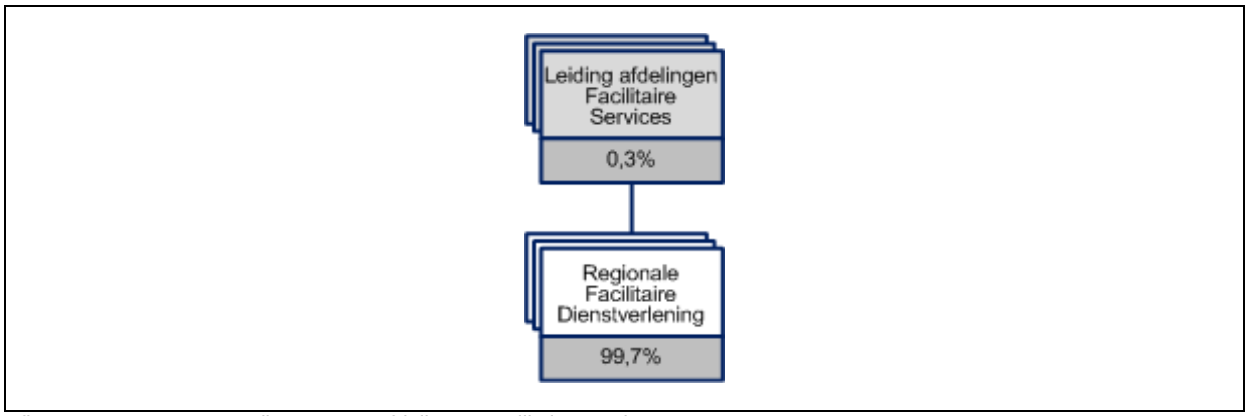
- Aannemen en afhandelen van vragen, storingen, bestellingen en klachten.
- Zorgen voor actuele informatie van de product- en dienstbeschrijvingen en FAQ's voor de intranetpagina.
- Afstemmen van de kwaliteit en samenhang van de dienstverlening en werkzaamheden met de servicedeskmedewerkers van de andere bedrijfsvoeringsdiensten.

Het team staat onder leiding van een teamchef, operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist . De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en administratief medewerkers.

9.5.2.3 Afdelingen Facilitaire Services

De afdelingen vormen de basis van de facilitaire ondersteuning binnen de regionale eenheden en de landelijke eenheid. De afdelingen zijn qua omvang de grootste afdeling binnen de dienst FM. Deze afdeling is driemaal (geografisch) georganiseerd en bestaat uit teams Regionale Facilitaire Dienstverlening. De eenheden, het PDC, de korpsleiding en korpsstaf worden ondersteund vanuit de facilitaire afdeling 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 Belastingdienst). Door deze geografische clustering is het aantal leidinggevenden beperkt en geeft daarmee de meest kostenefficiënte inrichting. De afdelingen staan onder leiding van 3 sectorhoofden. De afdelingen bevatten een beperkt aantal geconcentreerde taken; veruit het grootste deel van de afdelingen is gedeconcentreerd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 1.036 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 103: organogram dienst HRM- afdelingen Facilitaire Services

Als gevolg van de grootte van de afdeling qua medewerkers, taken en geografische spreiding, is de afdeling driemaal op een identieke wijze ingericht (nevengeschikt). Iedere afdeling bestrijkt een geografisch gebied van Nederland. Het team Regionale Facilitaire Dienstverlening komt in iedere eenheid terug en is daarom 10 maal op dezelfde wijze georganiseerd.

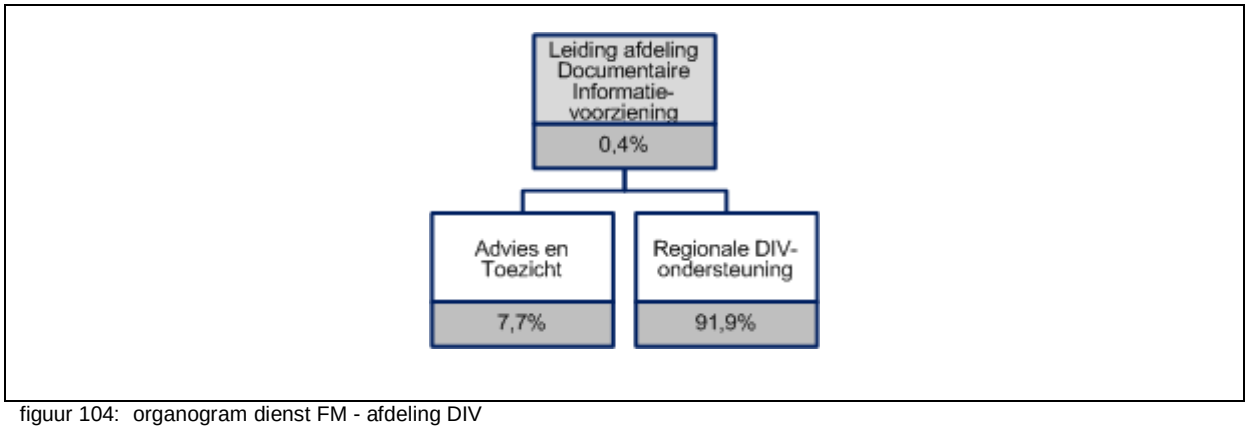
Teams Regionale Facilitaire Dienstverlening
Binnen de teams vindt het dagelijkse persoonlijke contact met de eenheid plaats op operationeel en tactisch niveau. Ieder team heeft een aantal politiekantoren en politiebureaus in zijn verzorgingsgebied. Kerntaken van het team zijn:

- Leveren van facilitaire diensten op locatie zoals catering, schoonmaak, postdistributie en logistieke taken.
- Coördineren en/of uitvoeren van dagelijks onderhoud aan gebouwen.
- Uitvoeren van verhuizingen.
- Beheren werkplekken en inrichting.
- Verstrekken van opdracht aan leveranciers en controleren uitvoering door leveranciers.
- Verzorgen vertegenwoordiging in Verenigingen van eigenaren bij huurpanden.
- Beheren van vergaderaccommodaties.
- Beheren van voertuigen (poolauto's).
- Coördineren van de afhandeling schades aan gebouwen en voertuigen.
- Controleren van de naleving contracten door leveranciers (operationeel contractbeheer).
- Verzekeringen en materiële schadeafwikkeling.
- 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 (SGBO) / Team Grootschalig Opsporing (TGO).
  - Opslag en distributie in beslag genomen goederen.
  - Logistiek van goederen (bestellen, ontvangen en distribueren).
  - Verzorgen van kleding, uitrusting en bewapening.
  - Beheren van het magazijn.
  - Coördineren van wapeninspecties.
  - Beheren van ME-voertuigen.
  - Postverzorging en distributie.
  - Koeriersdiensten.
  - Wapenkamer en wapenbeheer.
  - Reprografie (afwerking, kopiëren documenten, proefdrukken).
- Leveren van de ondersteuning bij calamiteiten en voor SGBO. Het team is 24/7 bereikbaar en heeft een piketdienst voor 24/7 dienstverlening. De Chef Ondersteuning-functie wordt ingevuld door een leidinggevende van Facilitaire Services.

De teams staat onder leiding van teamchefs, waarbij op verschillende disciplines organisatorische coordinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, medewerkers huisvesting, services en middelen, medewerkers techniek en gespecialiseerd medewerkers.

9.5.2.4 Afdeling Documentaire Informatievoorziening (DIV)

De afdeling 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. De afdeling bestaat uit de teams Advies en Toezicht en Regionale DIV-ondersteuning en staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 285 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 104: organogram dienst FM - afdeling DIV

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). DIV stelt regels en procedures op betreffende informatie- en archiefbeheer en houdt toezicht op de handhaving daarvan.

Team Advies en Toezicht
Kerntaken van het team zijn:
- Adviseren op het gebied van informatie- en archiefmanagement (adviesfunctie).
- Ontwikkelen en implementeren van wet- en regelgeving in samenhang met de bedrijfsprocessen (compliance).

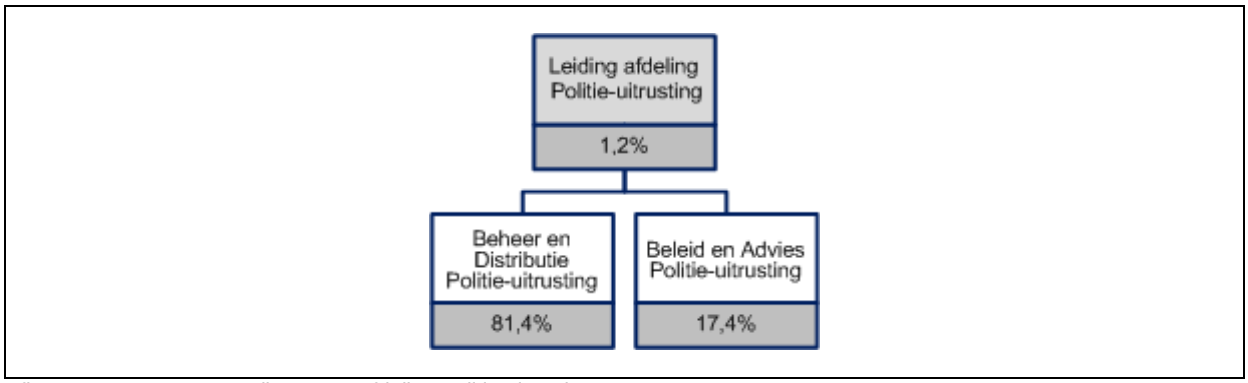
Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Regionale DIV-ondersteuning
Kerntaken van het team zijn:
- Behandelen en registreren van inkomende en uitgaande documenten (registratiefunctie).
- Afhandelen van informatieverzoeken (informatiefunctie).
- Beheren van (regionaal) semistatisch archief (beheersfunctie).

De teams staan onder leiding van teamchefs. De taken binnen het team worden uitgevoerd door, administratief-secretarieel medewerkers, gespecialiseerd medewerkers en medewerkers huisvesting, services en middelen.

9.5.2.5 Afdeling Politie-uitrusting

De afdeling Politie-uitrusting bestaat uit de teams Beheer en Distributie Politie-uitrusting en Beleid en Advies Politie-uitrusting. De afdeling staat onder leiding van sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 86 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 105: organogram dienst FM- afdeling Politie-uitrusting

De afdeling is verantwoordelijk voor het permanent beschikbaar hebben van de juiste uitrustingsmiddelen voor de medewerkers van de politie. Verschillende taken van de afdeling Politie-uitrusting 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. De kwetsbaarheid en politieke gevoeligheid van het proces vraagt dat deze processen goed geborgd zijn. Directe invloed en zeggenschap van het management van de politie op dit proces is essentieel in de waarborging van de beschikbaarheid van de uitrusting voor politiemedewerkers en in de relatie met medezeggenschap.

Vanuit haar verantwoordelijkheid levert de afdeling een bijdrage aan het goed werkgeverschap van de politie. De operatie is in de uitvoering van haar werk op essentiële momenten afhankelijk van de juiste uitrusting. De afdeling 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 de afdeling diensten op het gebied van inspectie, reparatie en modificatie van alle wapens en uitrustingsstukken die in gebruik zijn bij de politie, Douane, De Nederlandsche Bank en gewapende bijzondere opsporingsambtenaren. De afdeling levert materiedeskundigen ten behoeve van aanbestedingsprocedures voor gerelateerde goederen en diensten. Verder verricht de afdeling een aantal diensten voor partners in de veiligheidsketen. De afdeling verzorgt beveiligd en bijzonder transport van (gerechtelijke) wapens en munitie, DNA, stukken van overtuiging en andere goederen die beveiliging behoeven. De afdeling Politie-uitrusting is in de wet aangewezen als de instantie die de (gerechtelijke) wapens en munitie vervoert en vernietigt.

Team Beheer en Distributie Politie-uitrusting
Kerntaken van het team zijn:
- Leveren van alle kleding en uitrustingsstukken uit de vastgestelde productenrange van de Nederlandse politie.
- Beschikbaar stellen van goederen, capaciteit en middelen op het gebied van politie-uitrusting in brede zin.
- Voorzien in de behoefte van artikelen die niet in het standaardassortiment zijn opgenomen.
- Beheren van gerechtelijke wapens en munitie en de poule van veiligheidsvesten.
- Toetsen van de actualiteit van processen, procesbeschrijvingen en de samenhang daarvan.
- Deelnemen aan werkgroepen waarin verbeterde werkwijzen, kaders, methodieken en technieken worden ontwikkeld en geïmplementeerd.
- Vernietigen van wapens en digitale gegevensdragers.
- Zorg dragen voor goederenopslag en transport.
- Vernietigen (extern onder toezicht).

- Vernietigen (bij de sector Politie-uitrusting en Dienstverlening).
- Inspecteren van wapens en veiligheidspanelen.
- Repareren van wapens.
- Keuren van munitie.

Het team staat onder leiding van een teamchef, operationele coördinatie vindt plaats bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door administratief-secretarieel medewerkers, gespecialiseerd medewerkers, medewerkers techniek, medewerkers huisvesting, services en middelen en bedrijfsvoeringsspecialisten.

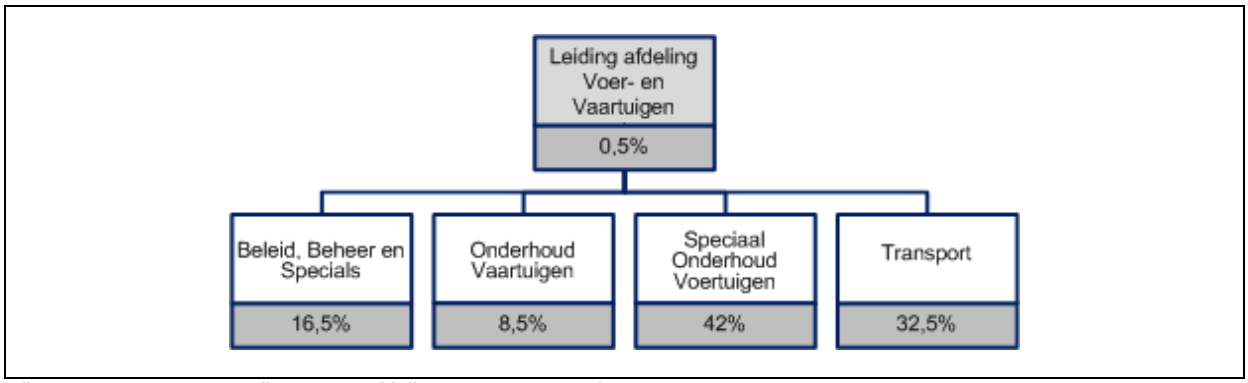
Team Beleid en Advies Politie-uitrusting
Kerntaken van het team zijn:

- Formuleren van beleid ten aanzien van politie-uitrusting.
- Opstellen van kledingvoorschriften en draagvoorschriften voor de politie-eenheden.
- Leveren van materiedeskundigheid op het gebied van kleding, bewapening en uitrusting.
- Opstellen van technische voorschriften en uitvoeren van product- en procesaudits op basis van materiedeskundigheid bij de leverancier.
- Uitvoeren onderzoek en ontwikkeling ten behoeve van productinnovatie.
- Leveren van materiedeskundigheid in aanbestedingsteams.
- Verzamelen en veredelen van gegevens uit alle relevante hulpbronnen (waaronder online enquête) ter ondersteuning van assortimentsbeslissingen (bestaand en nieuw).
- Verzorgen van (product)communicatie via webwinkel en portal.

Het team staat onder leiding het sectorhoofd, operationele coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers, administratief-secretarieel medewerkers en bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.2.6 Afdeling Voer- en Vaartuigen

De afdeling bestaat uit de teams Beleid, Beheer en Specials, Onderhoud Vaartuigen, Speciaal Onderhoud Voertuigen en Transport. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is deels geconcentreerd en deels gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 212 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 106: organogram dienst FM - afdeling Voer- en Vaartuigen

De afdeling is verantwoordelijk voor de continuïteit (24/7) en de veiligheid van het gehele wagenpark en de vaartuigen van het korps. Het gaat om auto's, vrachtauto's, bussen, motoren, (brom)fietsen, vaartuigen en speciale voertuigen Het betreft hier de verantwoordelijkheid voor het beleid, de normstelling, het beheer en het onderhoud van alle diensten en middelen die voor iedere vorm van vervoer binnen het korps noodzakelijk zijn.

Team Beleid, Beheer en Specials
Het team schept de uitgangspunten en randvoorwaarden in beleid en beheer op basis waarvan de gehele afdeling Voer- en vaartuigen haar werkzaamheden kan uitvoeren. Het team is samengesteld uit een aantal materiedeskundigen met kennis op het gebied van speciale voertuigen, nieuwe releases en innovaties op voer- en vaartuiggebied. Kerntaken van het team zijn:

- Opstellen van het meerjarenvervoerplan (5-10 jaar).
- Vaststellen van normeringen.
- Formuleren van beleid op het gebied van merken, striping brandstof etc., in samenwerking met inkoop en producten- en dienstenmanagement.
- Leveren van materiedeskundigen ten behoeve van aanbestedingen op dit gebied.
- Adviseren over de ontwikkeling van speciale voertuigen, in samenwerking met
- Coördineren en adviseren op het gebied van innovaties in samenwerking met Producten- en dienstenmanagement.
- Bestellen en afroepen binnen contracten,
- Beheren van alle vaar- en voertuigen en het afstoten daarvan.
- Beheren van speciale voertuigen (specials van LE).
- Voeren van regie op het onderhoud van alle politievoertuigen.
- Zorg dragen voor voertuigbescheiden.
- Opstellen en naleven van vervangschema's eenheden.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, operationele coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

Team Onderhoud Vaartuigen
Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor permanent operationeel hebben van de vaartuigen van de politie.
- Verzorgen van reparatie en onderhoud van vaartuigen.
- Bewaken van garantie en coulance.
- Afspraken maken over ontmanteling en afstoot.
- Inbouwen en modificeren politie specifiek.
- Ondersteunen van technische innovatie.
- Ondersteunen bij de ontwikkeling van speciale vaartuigen
- Uitvoeren van de kwaliteitscontrole op uitbesteed werk.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een bedrijfsvoeringsspecialist en medewerkers techniek.

Team Speciaal Onderhoud Voertuigen
Het team is verantwoordelijk voor het 24/7 beschikbaar hebben van de transportmiddelen van de politie. Door middel van piket is de dienstverlening 24/7 gegarandeerd.
Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor permanent operationeel hebben van het voertuigenpark van het korps.
- Zorg dragen voor politiespecifieke reparaties en onderhoud van alle politiespecifieke voertuigen.
- Bewaken van garantie en coulance.
- Ondersteunen op het gebied van innovatie en ontwikkeling.

Het team staat onder leiding van teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers, medewerkers techniek, administratief-secretarieel medewerkers en medewerkers huisvesting, services en middelen.

Teams Transport
Kerntaken van de teams zijn:

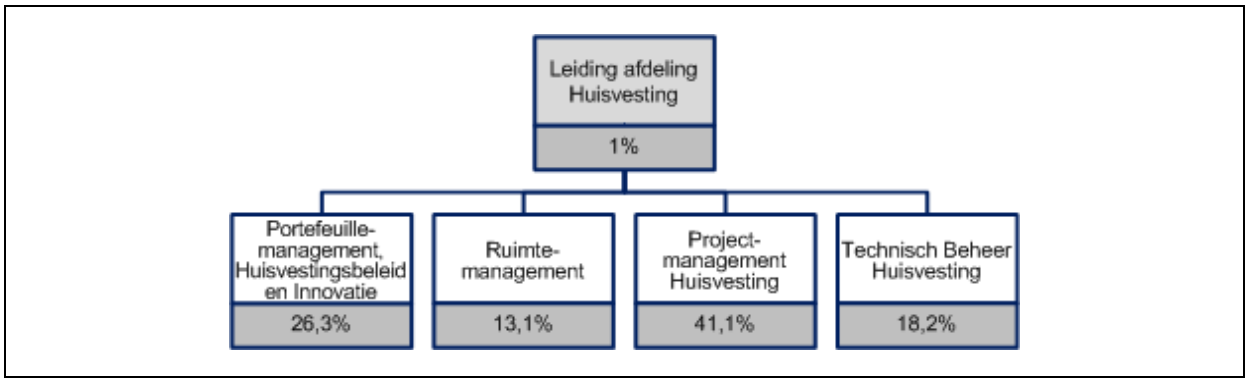
- Zorg dragen voor het transport van goederen (boven 3500 kg) ten behoeve van onderzoek en van (grote) dienstvoertuigen.
- Uitvoeren van calamiteitenmanagement bij verkeergerelateerde verslepingen of bergingen ten behoeve van SGBO's of ondersteunen bij het inrichten van Plaats-Delict (PD).
- Uitvoeren van transport van speciale voertuigen (onherkenbaar blijven).

- Inrichten van een veilige werkplek op straat bij grote verkeerscontroles.
- Verslepen van voertuigen bij een ongeval ten behoeve van sporenonderzoek en van in beslag genomen voertuigen.
- Plaatsen van zware barricades bij SGBO's.

De dienstverlening is 24/7 gegarandeerd door medewerkers die in continudienst werken. De teams staan onder leiding van teamchefs. De taken binnen het team worden uitgevoerd door medewerkers huisvesting, services en middelen.

9.5.2.7 Afdeling Huisvesting

De afdeling bestaat uit de teams Portefeuillemanagement, Huisvestingsbeleid en Innovatie, Ruimtemanagement, Projectmanagement Huisvesting en Technisch Beheer Huisvesting. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling Huisvesting is geconcentreerd ingericht met de verbijzondering dat de medewerkers werken daar waar de projecten worden uitgevoerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 99 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 107: organogram dienst FM- afdeling Huisvesting

De afdeling richt zich op het optimaal faciliteren van het korps in zijn huisvestingsbehoefte op functioneel, financieel en technisch gebied. De afdeling is verantwoordelijk voor het leveren van passende huisvesting voor alle processen van het korps. Het uitvoeren van professioneel beheer van de huisvestingsportefeuille levert daarbij een strategische bijdrage aan het sturen op de financiële middelen die samenhangen met de huisvestingsportefeuille. Huisvesting is in het sturen op 'goed werkgeverschap' een belangrijk element. Vanuit de ontwikkeling van innovatieve huisvestingsconcepten en door goed beheer van de huisvesting wordt een bijdrage geleverd aan goed werkgeverschap. Tevens wordt in alle beleid en uitvoering op het gebied van huisvesting maximaal rekening gehouden met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen 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 technisch beheer wordt uitgevoerd in samenwerking met de afdelingen Facilitaire Services.

Team Portefeuillemanagement, Huisvestingsbeleid en Innovatie
Het team is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de totale huisvestingsportefeuille en stelt huisvestingsbeleid op waarin kaders en normstellingen zijn opgenomen. Kerntaken van het team zijn:
- Bepalen van de streefportefeuille.
- Bewaken van de bezettingsgraad.
- Opstellen van het huisvestingbeleid en –strategie en van het meerjarenhuisvestingplan (10 jaar).
- Adviseren over huisvestingsinnovatie.
- Initiëren 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 in samenwerking met de betreffende product-/dienstmanager.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Ruimtemanagement
Het team is verantwoordelijk voor ruimtegebruik en inrichting op bestaande locaties. Kerntaken van het team zijn:
- Toepassen van beleidskaders met betrekking tot brandveiligheid.
- Beheren van afbouwinformatie.
- Analyseren van huisvestingsvraag.
- Afstemmen 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 en monitoren van de bezettingsgraad (functies/huisvestingstypes en type werkplekken).

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Projectmanagement Huisvesting
Het team houdt zich bezig met innovatieprojecten, projectontwikkeling en projectmanagement van nieuwbouw, renovaties en onderhoud en 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 het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

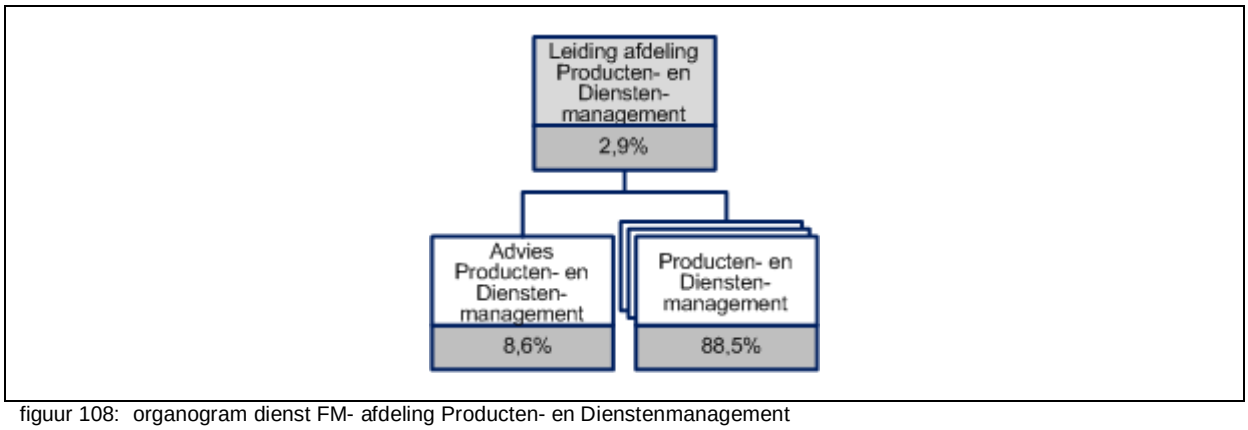
Team Technisch Beheer Huisvesting
Het team richt zich op het technisch in stand houden van de huisvestingsportefeuille. Kerntaken van het team zijn:
- Beheren van de onderhoudsstandaard.
- Uitbesteden van onderhoudscontracten (in samenwerking met producten en dienstenmanagement en inkoop).
- Adviseren op onderhoud en reparaties (binnen raamovereenkomst).
- Opstellen van de meerjaren onderhoudsplanning en -begroting.
- Adviseren over complexe technische klachten.
- Adviseren over kleine functionele aanpassingen.
- Formuleren en handhaven van het onderhoudsbeleid.
- Controleren van geleverde kwaliteit/prestaties.
- Coördineren van klimaatbeheer en energiebeheer.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.2.8 Afdeling Producten- en Dienstenmanagement

De afdeling voert de regie over alle in te kopen of in te huren producten of diensten van derden. De afdeling bestaat uit een team Advies Producten- en Dienstenmanagement en vijf teams Producten- en Dienstenmanagement, ieder gericht op een specifiek producten- en dienstenpakket. 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 35 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 108: organogram dienst FM- afdeling Producten- en Dienstenmanagement

De afdeling Producten- en Dienstenmanagement is integraal verantwoordelijk voor het management van de producten en diensten gedurende de hele levenscyclus (end-to-end) 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, Producten- en Dienstenmanagement verantwoordelijk is voor de implementatie van het contract en het monitoren van de dienstverlening van de leverancier. Daarnaast zorgt zij voor een goede verbinding met de interne afnemers, de leveranciersmarkt en de materiedeskundigen uit de verschillende afdelingen van FM en van andere bedrijfsvoeringsdiensten. 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.

De sturing op het inkoopproces betreft een samenwerking tussen de afdelingen Producten- en Dienstenmanagement en Inkoop. Bij de inrichting zijn vier principes leidend geweest:

- Optimale verbinding met de 'business': het korps moet als een frontlinieorganisatie snel kunnen anticiperen op nieuwe ontwikkelingen in zijn omgeving. Om deze organisatie optimaal te kunnen ondersteunen en tegelijkertijd effectieve besteding van financiële middelen te borgen, zijn korte lijnen tussen de inkooporganisatie en de business van groot belang. Op deze wijze kunnen inkoopexpertise (o.a. kennis over aanbestedingen, contracten en rechtmatigheid) en kennis over de 'business' (o.a. kennis over klantbehoefte, markt, product, eenheidspecifieke politiezaken) slagvaardig gecombineerd worden tot optimale inkoopoplossingen en kan de juiste keuze tussen kwaliteit en kosten worden geborgd.
- Professionalisering van de behoeftestelling: om te waarborgen dat de juiste producten en diensten worden ingekocht, dient de behoeftestelling professioneel te zijn. Doelstelling is een gestructureerd, efficiënt en effectief proces waarin een optimale balans gezocht wordt tussen de vraag vanuit de gebruiker en de mogelijkheden in de markt.
- Integrale sturing op de gehele keten van verwerving: 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.
- Waarborging van voldoende kritisch vermogen: 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 c.q. 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.

Team Advies Producten- en Dienstenmanagement
Het team wordt ondersteund door analisten van dit team. Kerntaken van het team zijn:
- 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, leverancierssprestaties.
- Ondersteunen van het afdelingshoofd bij kwaliteitsbewaking.

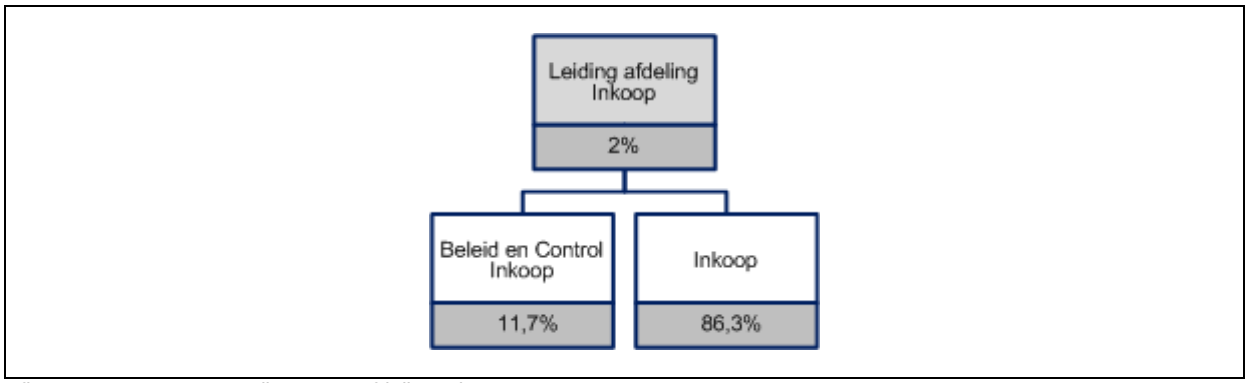
Het team staat onder leiding van het sectorhoofd. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Producten- en Dienstenmanagement
Het team is verantwoordelijk voor de doelmatigheid en doeltreffendheid van de ingekochte producten en diensten. Er zijn vijf Producten- en Dienstenmanagementteams verdeeld over verschillende ingekochte producten of diensten. Iedere categorie bestaat uit meerdere productgroepen waar Producten- en Dienstenmanagers verantwoordelijk voor zijn. De vijf categorieën zijn: Services, Huisvesting, Vervoer, Politie-uitrusting en Verzekeringen. Kerntaken van het team zijn:
- Ontwikkelen van beleid 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 wat-vraag (vertaling van de klantvraag) binnen de categorie.
- Fungeren als projectleider van Europese aanbestedingen (van inventarisatie tot en met implementatie).
- Vervullen van rol van eindverantwoordelijke voor alle aanbestedingsdocumenten.
- Vervullen van de rol van eindverantwoordelijke voor de implementatie van het contract na contractering.
- Monitoren (landelijk) van leverancierssprestaties binnen de categorie.
- Bewaken van de uitnutting van de contracten.
- Vormgeven aan de inhoudelijke communicatie over de categorie (content).

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen de teams worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.2.9 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 teams Beleid en Control Inkoop en Inkoop. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. 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 51 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 109: organogram dienst FM- afdeling Inkoop

De afdeling Inkoop is verantwoordelijk voor de procesbegeleiding van aanbestedingen, de contractering en het contractbeheer en ziet vanuit zijn 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 (vanuit het end-to-endperspectief) en continu verbinding met de business heeft, waarbij de inkoper vanuit zijn inkoopexpertise de Producten- en Dienstenmanager scherp houdt en waar nodig ondersteunt.
De afdeling is verantwoordelijk voor het rechtmatig en doelmatig begeleiden van het inkoopproces. Vanuit deze verantwoordelijkheid heeft de afdeling een directe advieslijn naar de directeur Bedrijfsvoering over aandachtspunten betreffende de rechtmatigheid en doelmatigheid van inkoopprocedures. Additioneel is de afdeling verantwoordelijk voor het realiseren van majeure besparingen door het hanteren van de juiste inkoopstrategie. Daarmee vervult zij een cruciale rol in het realiseren van kostenbesparingen en het vergroten van het kostenbewustzijn (strategisch thema bedrijfsvoering). 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 Producten- en Dienstenmanagement. Hiermee wordt binnen een inkoopteam kennis van een categorie opgebouwd en worden inkoopteams specialisten binnen een categorie.

Team Beleid en Control Inkoop
Kerntaken van het team zijn:
- Opstellen van (meerjarig) beleid en strategie inkoop.
- Ontwikkelen van beleid en strategie ten aanzien van complexe inkooptrajecten.
- Bewaken van de samenhang tussen inkoop, producten- en dienstenmanagement en de bedrijfsdoelstellingen (besparingsdoelstellingen).
- Analyseren van trends en ontwikkelingen op het gebied van inkoop.
- Opstellen van besparingsrapportages.
- Aanleveren data/analyses ten behoeve van landelijke monitoring leverancierssprestaties.

- 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.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Inkoop
Team Inkoop is verantwoordelijk voor de kwaliteit en uniformiteit van inkoopprocessen, contracteren en contractbeheer. De strategisch inkopers krijgen ieder een categorie toegewezen, analoog aan de afdeling Producten- en Dienstenmanagement; zij hebben naast de benodigde inkoopvaardigheden ook kennis van en feeling met de betreffende categorie. Kerntaken van het team zijn:
- Opstellen en bewaken van de meerjarige aanbestedingskalender.
- Borgen van innovatie en kwaliteitsbewaking van het aanbestedingsproces.
- 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.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

<u>Inkoopproces</u>

Bij diverse in te kopen producten en diensten wordt gestuurd op ‘goed werkgeverschap’. Te denken valt aan de beleidsformulering m.b.t. schoonmaak, catering, inrichting en groenvoorziening. Tevens zal in alle beleid en uitvoering op het gebied van in te kopen producten en diensten maximaal rekening worden gehouden met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en het beperken van de ecologische footprint van het korps.

Bij aanbestedingen geeft Producten- en Dienstenmanagement leiding aan het projectteam dat bij een aanbesteding uit de diverse disciplines wordt samengesteld. Producten- en Dienstenmanagement is verantwoordelijk voor het samenstellen van een stuurgroep met een stuurgroepvoorzitter. De zwaarte/grootte van de aanbesteding bepaalt daarbij de samenstelling en zwaarte van de stuurgroep. Dit leidt er onder meer toe dat behoeftestellingen op basis van rationele en objectieve criteria tot stand komen. Hierdoor wordt ‘over-specificatie’ 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.
De inrichting van een projectorganisatie wordt 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 nieuw/verbouw)**,**
  - Gevoeligheid politiek-bestuurlijk gemiddeld
  - Gemiddelde financiële omvang (> € 25 miljoen < € 100 miljoen)
  - Gemiddelde impact op primaire proces

- Categorie C (Operationeel: bijvoorbeeld accountant, kantoorartikelen, groenvoorziening)
  - Gevoeligheid politiek-bestuurlijk laag
  - Beperkte financiële omvang(< € 25 miljoen)
  - Beperkte impact op primaire proces

Bij aanbestedingen groter dan € 100 miljoen of bij gevoelige producten of diensten (bijvoorbeeld bewapening, voertuigen) is er grote betrokkenheid bij het inkoopproces door de afdeling Inkoop vanuit het ministerie van Veiligheid en Justitie. De zwaarte van en het type functionarissen in de stuurgroep wordt bepaald op basis van de politiek-bestuurlijke gevoeligheid van de aanbesteding. Zo zullen indien sprake is van een aanbesteding met hoge politiek-bestuurlijke gevoeligheid (categorie A) zowel een lid van de korpsleiding als een lid van het MT van DG-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.

Gedurende een aanbesteding ontstaat een samenspel tussen de Producten- en Dienstenmanager, primair verantwoordelijk voor de doelmatigheid en doeltreffendheid van zijn categorie, en de inkoper, verantwoordelijk voor de borging van de rechtmatigheid en doelmatigheid van het inkoopproces. De Producten- en Dienstenmanager vervult de rol van projectleider. De inkoper is onderdeel 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.

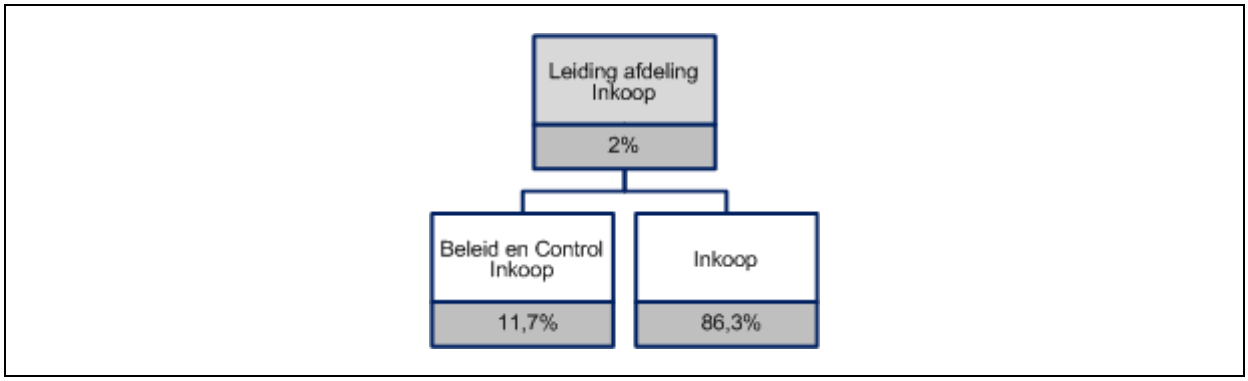
Op vier verschillende manieren vindt onafhankelijke toetsing plaats gedurende het inkoopproces:
- Gedurende het hele proces worden aanbestedingsdocumenten door medewerkers van het team Beleid en Control Inkoop getoetst op volledigheid, juridische risico's, juiste format en dergelijke. Een paraaf van dit team is vereist voordat behandeling in de stuurgroep plaatsvindt.
- Kwalitatieve toetsing van het proces (procesaudit) en financiële toetsing door control-functionarissen binnen het bedrijfsbureau FM en de control- en auditfunctie binnen de korpsstaf.
- Toetsing financiële rechtmatigheid, doelmatigheid en besparing door control-functionaris binnen de korpsstaf.
- Auditing 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.

Door de gekozen inrichting ontstaat een professioneel inkoopproces, zowel in de behoeftestelling als in de uitvoering van de aanbesteding. Daarmee is het proces 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.

9.5.2.9 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 teams Beleid en Control Inkoop en Inkoop. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. 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 51 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 110: organogram dienst FM- afdeling Inkoop

De afdeling is verantwoordelijk voor het rechtmatig en doelmatig begeleiden van het inkoopproces. Additioneel is de afdeling verantwoordelijk voor het realiseren van majeure besparingen door het hanteren van de juiste inkoopstrategie. Daarmee vervult zij een cruciale rol in het realiseren van kostenbesparingen en het vergroten van het kostenbewustzijn (strategisch thema bedrijfsvoering). 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. Hierdoor is een professionaliseringsslag mogelijk ten opzichte van het versnipperde model in het bestel '93. De inkoopteams zijn ingedeeld naar de gedefinieerde categorieën, analoog aan de afdeling Producten- en Dienstenmanagement. Hiermee wordt binnen een inkoopteam kennis van een categorie opgebouwd en worden inkoopteams meer specialisten binnen een categorie.

Team Beleid en Control Inkoop
Kerntaken van het team zijn:
- Opstellen van (meerjarig) beleid en strategie inkoop.
- Ontwikkelen van beleid en strategie ten aanzien van complexe inkooptrajecten.
- Bewaken van de samenhang tussen inkoop, producten- en dienstenmanagement en de bedrijfsdoelstellingen (besparingsdoelstellingen).
- Analyseren van trends en ontwikkelingen op het gebied van inkoop.
- Opstellen van besparingsrapportages.
- Aanleveren data/analyses ten behoeve van landelijke monitoring leverancierssprestaties.
- 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.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Inkoop
Team Inkoop is verantwoordelijk voor de kwaliteit en uniformiteit van inkoopprocessen, contracteren en contractbeheer. De strategisch inkopers krijgen ieder een categorie toegewezen, analoog aan de afdeling Producten- en Dienstenmanagement; zij hebben naast de benodigde inkoopvaardigheden ook kennis van en feeling met de betreffende categorie. Kerntaken van het team zijn:
- Opstellen en bewaken van de meerjarige aanbestedingskalender.
- Borgen van innovatie en kwaliteitsbewaking van het aanbestedingsproces.
- 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.

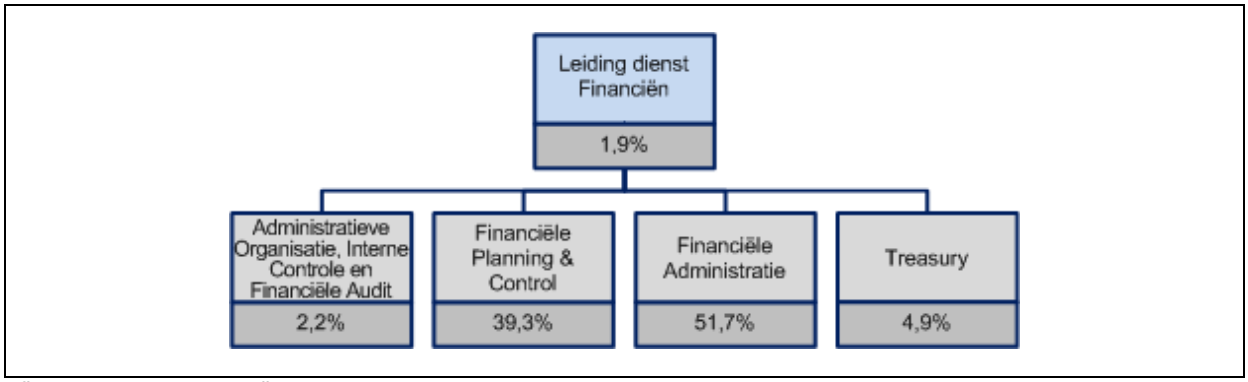
- Opstellen en afsluiten van contracten.
- Adviseren op het gebied van aanbestedingen; input leveren voor de projectopdracht, het projectplan en het Programma van Eisen.
- Evalueren van het aanbestedingsproces.
- Begeleiden van offertetrajecten bij aanschaf of inhuur onder de aanbestedingsgrens.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, inhoudelijke coördinatie vindt plaats door bedrijfsvoeringsspecialisten. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.3 Dienst Financiën (FIN)

De dienst FIN is langs expertisegebieden georganiseerd en bestaat uit de afdelingen Administratieve Organisatie/Interne Controle en Financial audit, Financiële Planning & Control, Financiële Administratie en Treasury. De dienst staat onder leiding van een directeur en deze heeft een compacte ondersteunende staf. Deze staf levert de volledige administratief-secretariële ondersteuning van zowel de dienstleiding als het overige management van de dienst. De dienstleidingondersteuning is verantwoordelijk voor het effectief administratief en secretarieel ondersteunen van het management van de dienst met als doel dat de directeur Financiën in staat is om lange termijn en integrale financiële vraagstukken goed te bewaken en kostenbesparingen te monitoren. Tevens bewaakt en stimuleert de ondersteuning de innovatie binnen de financiële functie. De formatie is ongeveer 83% geconcentreerd georganiseerd en 17% gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 371 fte niet-operationele sterkte (5,6% van de sterkte van het PDC). Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst FIN



figuur 111: organogram dienst FIN

Kerntaken dienst FIN

De dienst FIN richt zich primair op het toevoegen van waarde vanuit de planning en control en de ondersteuning van de besluitvorming. Hiermee vindt een actieve sturing plaats op eenduidigheid in werkwijze en beheer van de korpsfinanciën. Daarbij zijn de transactionele financiële processen zo veel mogelijk gestandaardiseerd en geautomatiseerd op basis van een eenduidig ingericht financieel systeem en worden deze vanuit één locatie uitgevoerd.

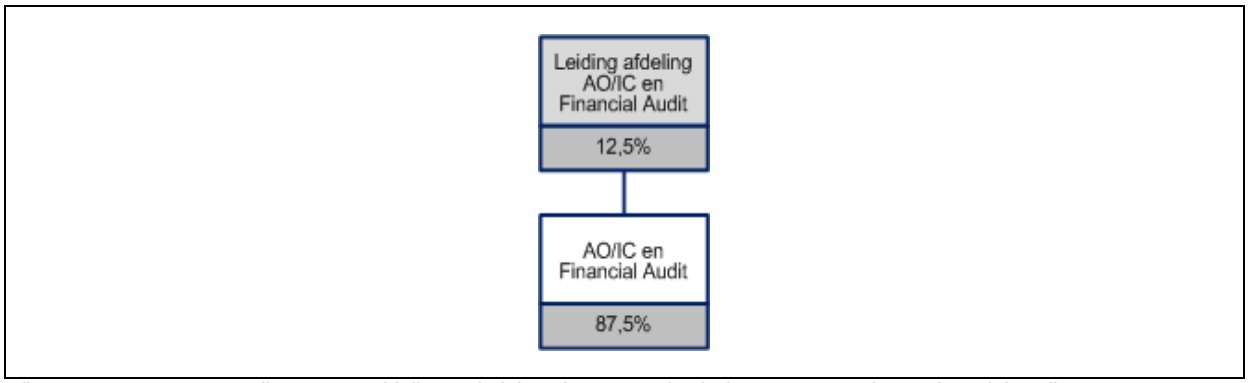
Financiën richt zicht op het creëren en houden van gedetailleerd en actueel zicht op de inkomsten en de uitgaven van het politiekorps vanuit de gedachte dat er sprake is van een efficiënte aanwending van de beschikbare financiële middelen vanuit een eenvoudig ingerichte financiële functie.
Een belangrijke taak is de doorontwikkeling van de financiële functie met een hoge mate van control met ondersteuning van een managementinformatiesysteem (bijvoorbeeld een managementcontrolsysteem, Administratieve Organisatie/Interne Controle (AO/IC), audits, monitoring, benchmarking). Deze taak bouwt voort op de inrichting en beheer van de financial en PDC controlfunctie en treasury management.

De dienst FIN vervult een cruciale rol in de realisatie van de strategische thema's, in het bijzonder het kostenbewustzijn en de kostenefficiëntie. Deze rol is op afdelingsniveau ingericht binnen de dienst FIN. Een verbijzondering is het thema van kostenbewustzijn en -besparingen. Financiën vervult hier de rol van katalysator en zoekt daarbij actief de samenwerking met de andere bedrijfsvoeringsdiensten en de Operatie.

9.5.3.1 Afdeling Administratieve Organisatie / Interne Controle en Financial Audit

De afdeling is niet onderverdeeld in teams. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 8 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes zichtbaar zijn.



figuur 112: organogram dienst FIN - afdeling Administratieve Organisatie / Interne Controle en Financial Audit

De afdeling levert, mede met het oog op rechtmatigheid en betrouwbaarheid, de kaders en richtlijnen voor de financieel-administratieve processen van het korps. Daarnaast is binnen deze afdeling ook de verbijzonderde interne controle op de financieel-administratieve processen ondergebracht, waarmee, vanuit de Financial Audit Functie, de naleving van die kaders en richtlijnen periodiek wordt getoetst. Dit levert een bijdrage aan het noodzakelijke inzicht over rechtmatigheid en betrouwbaarheid van de financiële informatie. Tevens fungeert de afdeling daarmee als voorportaal van de jaarlijkse accountantscontrole op de jaarrekening van het korps. Met het oog daarop is het sectorhoofd verantwoordelijk voor alle contacten met de externe accountant.
De afdeling richt zich voornamelijk op de financieel-administratieve processen binnen het korps, waarbij qua expertise een sterke verbondenheid bestaat met de binnen de dienst Financiën ingerichte afdelingen. De afdeling levert de kaders en richtlijnen op hoofdlijnen. De onderliggende meer gedetailleerde werkinstructies en procesbeschrijving 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.

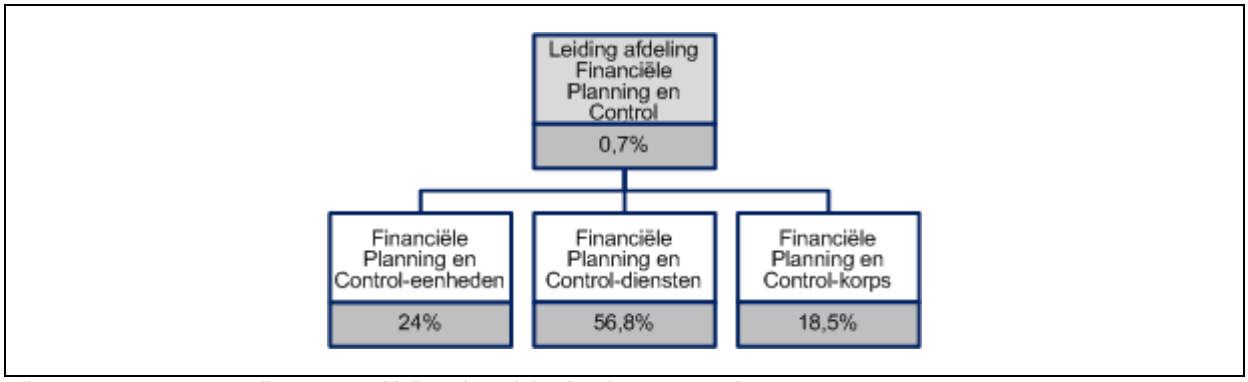
Om te borgen dat de eindverantwoordelijkheid voor de AO/IC en de Audit-functie bij de dienstleiding ligt en vanwege het feit dat deze afdeling een bredere reikwijdte heeft dan puur financiën, is deze functie als een afzonderlijke afdeling gepositioneerd. Kerntaken van de afdeling zijn:

- Opstellen interne kaders en richtlijnen op het gebied van 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.
- Voeren van de regie op de financiële beheerorganisatie.
- Toezien op naleving wet- en regelgeving (onder andere aanbestedingsregels).
- Toetsen werking kaders en richtlijnen AO/IC.
- Uitvoeren verbijzonderde IC aan de hand van het jaarplan en rapporteren en adviseren.
- Fungeren als aanspreekpunt accountant (en doorvertaling van control framework).
- Bewaken financieel-administratieve processen van het korps.
- Voeren van risicoanalyse/risicomanagement, onder andere ten behoeve van het jaarplan.

De taken binnen de afdeling worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.3.2 Afdeling Financiële Planning en Control (FP&C)

De afdeling richt zich op primair op de financiële planning-en-controlcyclus binnen het korps, waaronder het plannen, begroten, budgetteren, voortdurend bewaken en analyseren van de budgetuitputting, en de opstelling van de financiële verantwoordingsdocumenten. De secundaire focus van de afdeling is de invulling van de bedrijfsvoeringscontrol vanuit het PDC. De afdeling FP&C bestaat uit de teams Financiële Planning en Control Eenheden, Financiële Planning en Control Diensten, Financiële Planning en Control Korps. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. Het team FP&C Eenheden werkt gedeconcentreerd bij de regionale en landelijke eenheden. Beide andere teams zijn geconcentreerd binnen het PDC.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 146 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 113: organogram dienst FIN - afdeling Financiële Planning en Control

De driedeling in teams sluit aan bij de verschillende organisatieonderdelen waarvoor de werkzaamheden uitgevoerd worden, te weten:
- Eenheden: de regionale en landelijke eenheden.
- Diensten: de diensten binnen het PDC.
- Korps: de politie als geheel.

In het korpsteam worden onder meer de begroting opgesteld en de budgetuitputting bewaakt en geanalyseerd. Daarnaast wordt de jaarrekening opgesteld, gebruikmakend van de planning-en-controlwerkzaamheden van de andere teams en in samenspraak met het team Korpscontrol binnen de korpsstaf (zie § 6.5). Vanuit die hoedanigheid geeft de afdeling vorm aan de financiële informatieverstrekking en formuleert daarmee ook de eisen die gesteld moeten worden aan de inrichting van de ICT-systemen. Dit vindt plaats in afstemming met de afdeling Financiële Administratie en de dienst IM. De teams FP&C die zich richten op de regionale eenheden, de landelijke eenheid en de diensten binnen het PDC doen vergelijkbare werkzaamheden op het niveau van de eenheid/dienst.
Bovendien vervult de afdeling een regierol op de bedrijfsvoeringscontrol, zijnde de inrichting van de planning-en-controlfunctie van de bedrijfsvoeringsdiensten. Door de afdeling wordt de informatie vanuit de diensten verzameld, geconsolideerd en doorgestuurd aan de korpsstaf voor de integratie met de operational control. De bedrijfsvoeringscontrol is een belangrijk onderdeel van de korpscontrol. De coördinatie van de bedrijfsvoeringscontrol en de afstemming met de korpsstaf wordt uitgevoerd door het team FP&C Korps met directe betrokkenheid van de directeur Financiën. Vanuit de afdeling FP&C worden eveneens de werkcontacten onderhouden met de financiële afdelingen van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

Binnen de teams is het financieel accountmanagement belegd, zijnde de periodieke afstemming met vertegenwoordigers van de eenheden (met name hoofden Bedrijfsvoering) over de kwaliteit van de dienstverlening, de mate van tevredenheid en eventuele escalaties. Accountmanagement binnen Financiën is een rol die is toebedeeld aan de bedrijfsvoeringsspecialist. De accountmanagers hebben periodiek afstemming met de accountmanagers van de andere diensten ten behoeve van de

eenduidigheid en integratie en om daarmee zorg te dragen voor een eenduidige beeldvorming en dienstverlening aan de hoofden Bedrijfsvoering in de eenheden.
De bedrijfsvoeringsspecialisten (accountmanagers) sturen de medewerkers liquide middelen aan die in de eenheden werken.

Team Financiële P&C Eenheden
Kerntaken van het team zijn:
- Doorvertalen van inhoudelijk beleid van de eenheden naar financiële consequenties (inclusief trends, kengetallen, benchmarking in afstemming met inhoudelijk verantwoordelijke.
- Toetsen van de financiële consequenties van inhoudelijk beleid aan financiële kaders (inclusief advisering).
- Opstellen van de begroting en budgetten van de eenheden (variabele loonkosten en specifieke operationele kosten) in afstemming met inhoudelijk verantwoordelijke.
- Managen van projecten: financiële component PID opstellen, projectcontrol, projectondersteuning.
- Opstellen van financiële Maraps en verantwoording eenheden (interne sturing). Fungeren als strategisch adviseur en businesspartner voor de leiding van de eenheid.
- Bespreken (op basis van de vraagstelling vanuit de afnemers) van de capaciteitsinzet (deskundigheid en omvang) in de financiële organisatie. Bij elkaar brengen van de vraag en het aanbod in een accountplan van de eenheid.
- Voeren van regie binnen Financiën 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, waarbij de organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Financiële P&C Diensten
Kerntaken van het team zijn:
- Doorvertalen van inhoudelijk beleid van de diensten naar financiële consequenties (incl. trends, kengetallen, benchmarking in afstemming met het inhoudelijk verantwoordelijke diensthoofd).
- Toetsen van de financiële consequenties van inhoudelijk beleid aan financiële kaders (incl. advisering).
- Opstellen van de begroting en budgetten van de diensten in afstemming met het inhoudelijk verantwoordelijke diensthoofd.
- Managen van projecten: financiële component PID opstellen, projectcontrol, projectondersteuning
- Opstellen van financiële Maraps en verantwoording diensten.
- Bewaken van de integratie van planning en control PDC intern.
- Vervullen van de accountmanagementtaken zoals beschreven bij het team FP&C Eenheden.

Het team staat onder leiding van twee teamchefs. De zaakscoördinatie is belegd bij bedrijfsvoeringsspecialisten van dit team. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoerings-specialisten en gespecialiseerd medewerkers.

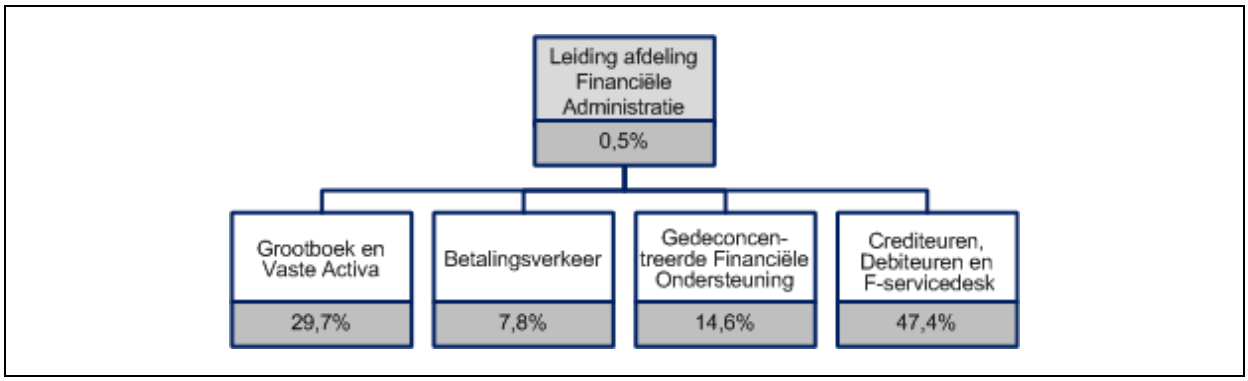
Team Financiële P&C Korps
De korpscontrol is belegd binnen de korpsstaf. Deze functie maakt gebruik van de financial control die belegd is binnen de dienst Financiën. Daarnaast is de dienst FIN verantwoordelijk voor de regie op de samenhang in de bedrijfsvoeringscontrol van het PDC. Kerntaken van het team zijn:
- Ontwikkelen van financieel beleid: (meerjarig) financieel beleid van het korps.
- Opzetten en beheren van verdeel- en toerekeningsystemen intern (passend met afspraken minister en politiek (bijvoorbeeld sterkte).
- Opzetten en coördineren van de financiële planning-en-controlcyclus van het korps, onder andere opstellen kaders en richtlijnen (onder andere budgetonderhandelingen en monitoring inverdieneffecten), BVS, P&C-agenda en formats (gericht op de interne sturing).
- Zorg dragen voor de externe financiële planning-en-controlcyclus inclusief contacten ministeries Veiligheid en Justitie en Financiën (politiek-bestuurlijke verantwoording).

- Formuleren van eisen met betrekking tot financiële informatievoorziening ten behoeve van systeemkeuze en inrichting.
- Vormgeven aan strategische, financiële beleidsadvisering (onder andere betaalbaarheid en complexe investeringsvraagstukken).
- Toetsen van financiële planning-en-controlproducten van de diensten en eenheden.
- Consolideren, beoordelen en adviseren (aan korpsleiding) van financiële P&C-producten van de diensten en eenheden.
- Voeren van de coördinatie op de bedrijfsvoeringscontrol PDC, inclusief periodieke afstemming met controlfuncties van de bedrijfsvoeringsdiensten.
- Aanleveren van de bedrijfsvoeringscontrolinformatie aan de korpsstaf. De verstrekte informatie vanuit Financiën wordt gebruikt voor de consolidatie met de operational controlinformatie. Gegeven de eigenstandige verantwoordelijkheid van Financiën worden er door de korpsstaf geen mutaties doorgevoerd in de bedrijfsvoeringscontrolinformatie.
- Afstemmen van de ontwikkeling en innovatie van de controlfunctie met de korpsstaf en de operational-controlfunctie binnen de eenheden.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij organisatorisch coördinatie is belegd bij bedrijfsvoeringsspecialisten van dit team. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

9.5.3.3 Afdeling Financiële Administratie

De afdeling bestaat uit de teams Grootboek en Vaste Activa, Betalingsverkeer, Gedeconcentreerde Financiële Ondersteuning, Crediteuren, Debiteuren en F-Servicedesk. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. Het team Gedeconcentreerde Financiële Ondersteuning functioneert gedeconcentreerd bij de regionale en landelijke eenheden. De overige teams zijn geconcentreerd binnen het PDC.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 192 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 114: 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. Vanuit die hoedanigheid stelt de afdeling eisen aan de inrichting van de financiële administratie en de daaronder liggende processen en autorisatievraagstukken, inclusief de koppeling aan andere (sub)systemen. Dit gebeurt in nauwe afstemming met de afdeling FP&C van de dienst FIN en afdeling Informatiemanagement (dienst IM) onder regie van het CIO-office. Ten aanzien van de feitelijke vormgeving en inrichting van de 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:
- Bepalen van beleid inzake grootboekadministratie, vaste activa- en projectenadministratie.
- Verwerken van (bulk)mutaties (onder andere uit bedrijfsadministraties).
- Voeren van de grootboekadministratie korps, controle op juistheid, tijdigheid en volledigheid.

- Voeren van de vaste activa-administratie, (de)activeren van investeringsgoederen.
- Verzorgen van de financiële informatievoorziening (inclusief monitoren) van vaste activa.
- Zorg dragen voor de kostentoerekeningen en voeren van de projectadministratie.
- Uitvoeren van de (periode)afsluitingen (inclusief consolidatie).
- Invullen van de informatievoorziening (te onttrekken aan de financiële administratie).
- Definiëren van inrichtingseisen voor de administratie en de koppeling van subsystemen.
- Beheren van de gebruikers voor de financiële administratie (inclusief uitvoeren mandaat).

Het team staat onder leiding van een teamchef, waarbij de organisatorische coördinatie plaatsvindt door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

Team Betalingsverkeer
Kerntaken van het team zijn:
- Bepalen van het beleid inzake betalingsverkeer en liquide middelen.
- 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).
- Verwerken van mutaties in leningen in de administratie.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en administratief secretarieel medewerkers.

Team Gedeconcentreerde Financiële Ondersteuning
Kerntaken van het team zijn:
- Uitvoeren van kasactiviteiten (transitiegelden):
  - Ontvangen van geleegde stortkluizen.
  - Bijwerken registratiesysteem.
  - Afstorten naar bank.
  - Aanleveren specificaties aan Financiën centraal.
- Uitvoeren van ondersteunende activiteiten ten behoeve van overige transactionele processen.
- Voeren van de financiële administratie voor bijzondere en afgeschermde onderdelen van het korps.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij de organisatorische coördinatie ten behoeve van de eenheden is belegd bij de bedrijfsvoeringsspecialisten van het team Financiële Planning en Control-Eenheden in de betreffende eenheid en voor de bijzondere en afgeschermde onderdelen bij de bedrijfsvoeringsspecialist binnen dit team. De taken binnen het team worden uitgevoerd door een bedrijfsvoeringsspecialist en gespecialiseerd medewerkers.

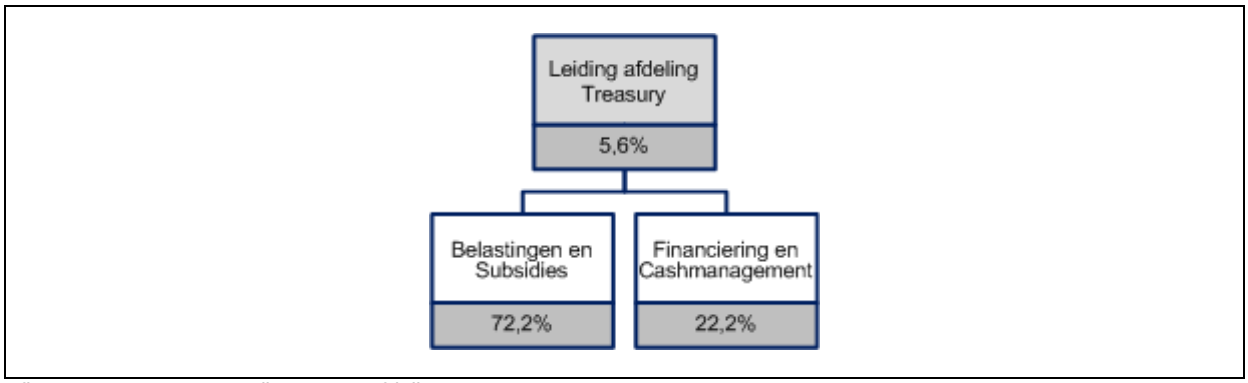
Team Crediteuren, Debiteuren en F-Servicedesk
Dit team vormt de administratieve kern van de dienst FIN en richt zich op de afhandeling van de crediteuren- en debiteurenprocessen. Binnen het team is het financiële deel van de Servicedesk Bedrijfsvoering ondergebracht. De reden hiervoor is dat het overgrote deel van de vragen aan Financiën betrekking heeft op de in dit team georganiseerde processen. De servicedeskmedewerkers van Financiën werken nauw samen met de servicedeskmedewerkers van de andere bedrijfsvoeringsdiensten. Kerntaken van het team zijn:
- Bepalen van het beleid voor crediteuren en debiteuren, inclusief inschakeling incassobureaus.
- Voeren van crediteuren- en debiteurenbeheer.
- Voeren van crediteurenadministratie.
- Verwerken van inkoopfacturen.
- Bewaken van de 3-wegmatching (koppeling tussen inkooporder , -ontvangst en factuur).
- Bewaken van het goedkeuringsproces.
- Voeren van debiteurenadministratie.
- Opstellen en invorderen van verkoopfacturen.

- Verzorgen/afwikkelen van klantcontacten.
- Inregelen van inkoopafspraken/contracten in de financiële administratie.

Het team staat onder leiding van twee teamchefs. De zaakscoördinatie is belegd bij bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief secretarieel medewerkers.

9.5.3.4 Afdeling Treasury

Binnen Treasury zijn diverse overige specifieke expertises bijeengebracht. De afdeling bestaat uit de teams Belastingen en Subsidies en Financiering en Cashmanagement. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 18 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 115: organogram dienst FIN - afdeling Treasury

Team Belastingen en Subsidies
Het team heeft een korpsbrede rol op het terrein van belastingen en subsidies. Dit team is verantwoordelijk voor alle contacten vanuit het korps met de Belastingdienst en heeft een coördinerende en sturende rol bij het toepassen van de fiscale regelgeving. Daarnaast heeft dit team ook een korpsbrede sturende en coördinerende rol bij het zoeken naar en in kaart brengen van subsidiemogelijkheden, het doen van aanvragen en de verantwoording van subsidies. De betrokken eenheden en diensten zijn verantwoordelijk voor de eventuele als gevolg hiervan noodzakelijke aanpassingen van werkprocessen en administraties. Kerntaken van het team zijn:
- Onderzoeken van mogelijkheden en vereisten ten aanzien van belastingen.
- Monitoren van toepassing van fiscale regelgeving (o.a. horizontaal toezicht).
- Afwikkelen van belastingaangiften en onderhouden van contacten met Belastingdienst.
- Vervullen frontofficefunctie met betrekking tot subsidies (aanmelding, coördinatie, communicatie).
- Onderzoeken van de mogelijkheden en vereisten ten aanzien van subsidies (oriëntatie/subsidiescan/haalbaarheidsonderzoek).
- Aanvragen en monitoren van de voortgang van de afwikkeling van subsidies.
- Opstellen van financiële eindrapportage inzake subsidies.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten

Team Financiering en Cashmanagement
Het team draagt zorg voor actuele liquiditeitsplanningen en het op basis daarvan beheren en bewaken van financiële posities en stromen, en de financiering van het korps. Dit alles binnen de kaders van het geïntegreerd middelenbeheer bij het ministerie van Financiën. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. Kerntaken van het team met betrekking tot de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's zijn:
- Ontwikkelen van beleid.
- Sturen en beheersen.

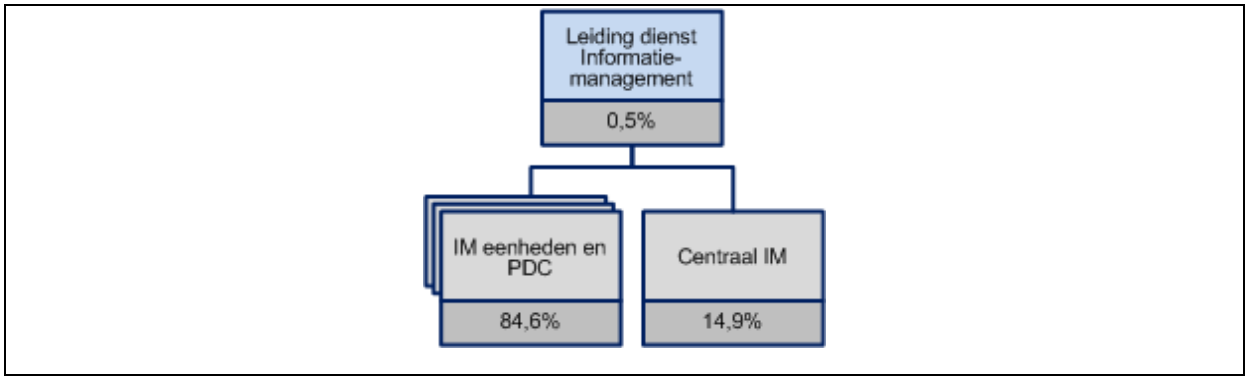
- Verantwoorden.
- Toezicht houden op de uitvoering.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.4 Dienst Informatiemanagement (IM)

De dienst Informatiemanagement (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 directeur. De directeur wordt bijgestaan door een compacte staf voor secretariële en administratieve ondersteuning. De dienst IM-formatie is ongeveer 23% geconcentreerd georganiseerd en 23% gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 878,2 fte niet-operationele sterkte (13,4% van de sterkte van het PDC). Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst IM



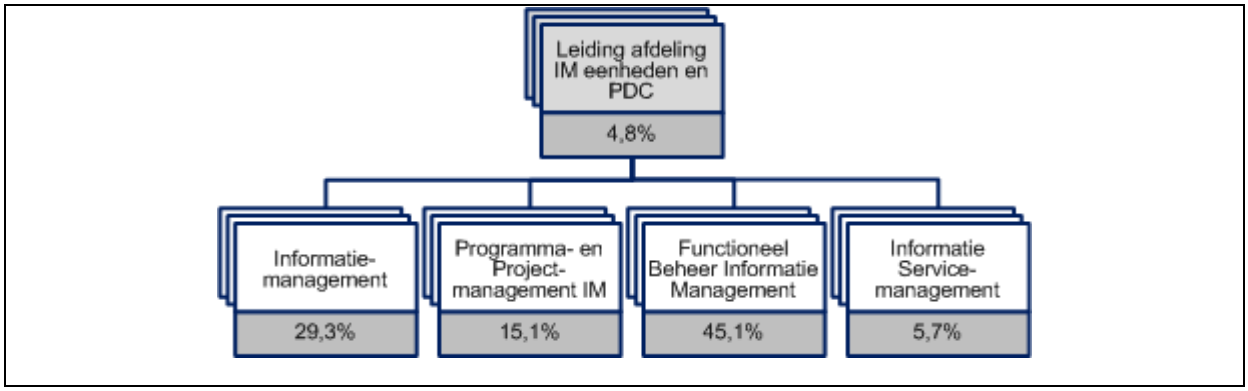
figuur 116: organogram dienst IM

Kerntaken dienst IM

Informatiemanagement is het ondersteunen van de korpsleiding en de leiding van een eenheid of het PDC met uitvoerende taken en met informatie- en organisatieadvies, toegespitst op de functionele gebieden waarop de dienst IM werkzaam is, en de vertaling daarvan naar informatievoorziening. Hierbij zoekt de dienst IM bij de inrichting aansluiting bij 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 afdelingen IM bestaan uit vier teams die op dezelfde wijze zijn ingericht. De afdelingen bestaan uit de teams Informatiemanagement, Programma- en Projectmanagement IM, Functioneel Beheer IM en Informatie Servicemanagement. De afdelingen staan onder leiding van een sectorhoofd, dat wordt ondersteund door een kleine staf. Het sectorhoofd vervult de rol van accountmanager naar het hoofd Bedrijfsvoering in het betrokken onderdeel van het korps.
De formatieve omvang van de afdelingen varieert per eenheid; de totale omvang bedraagt 743,6 fte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 117: organogram dienst IM - afdelingen IM eenheden en PDC

Kerntaken van de afdelingen IM zijn:

- Vormgeven van de vraagarticulatie in verband met vernieuwing of verbetering van werkprocessen en het inspelen op beleidsprioriteiten (adviseren en signaleren) op de relevante niveaus gerelateerd aan informatievoorziening.
- Invoeren (projectmatig) 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 bij een optimaal gebruik van informatiesystemen, het doen van voorstellen voor het verbeteren daarvan en uitvoeren van functionele acceptatietesten.
- Uitvoeren van werkzaamheden op het gebied van gegevensbeheer, informatiebeveiliging en het afnemen en gebruikmaken van standaard ICT-diensten.

Twaalf van de dertien afdelingen werken gedeconcentreerd en voeren dezelfde taken uit voor de eenheden en het PDC. De werkzaamheden zijn direct ondersteunend aan de betrokken eenheid of PDC en omvatten, wanneer relevant, mede de IM-werkzaamheden ten behoeve van een thema waarvoor de chef van een eenheid verantwoordelijkheid draagt.
De dertiende afdeling werkt geconcentreerd. Deze afdeling voert landelijke en coördinerende taken uit op de bovengenoemde gebieden. Deze taken hebben gemeen dat uitvoering dichtbij de gebruikers niet noodzakelijk is en geconcentreerde uitvoering efficiënter is of de uitvoering sterk gespecialiseerde kennis vereist.

Binnen de afdeling IM geconcentreerd vinden bijvoorbeeld de landelijke coördinatie van vraagarticulatie, het ondersteunen van het CIO-office met uitvoerende taken en het functioneel beheer van landelijke applicaties geconcentreerd plaats. Ook het zorgdragen voor de ontwikkeling 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[100], gegevensmanagement en beveiliging georganiseerd.

Binnen de afdelingen 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.

Teams Informatiemanagement
De teams ondersteunen de afnemers met informatie- en organisatieadvies, toegespitst op functionele gebieden waarop de dienst Informatiemanagement werkzaam is: vraagarticulatie in verband met verandering of verbetering van werkprocessen, functioneel beheer, gegevensbeheer,

[100] IV-gerelateerde innovatie (waarbij cocreatie vaak de werkvorm is) strekt ertoe het politiewerk met behulp van technologie structureel te vernieuwen. Daarom is het uitgangspunt dat de uitvoering van IV-gerelateerde innovatie in principe dichtbij gebruikers en hun werkprocessen plaatsvindt, met cocreatie als werkvorm. De CIO voert samen met het Innovatieplatform en ondersteund door het CIO-office, de regie over alle IV-gerelateerde innovatie en cocreatie. Het Innovatieplatform toetst concrete voorstellen omtrent innovatie/cocreatie aan het beleid en de prioriteiten en de beschikbare financiële en capacitaire mogelijkheden. Goedgekeurde voorstellen leiden tot een opdracht aan de betrokken partijen, inclusief de betrokken eenheid, de dienst IM en de dienst ICT om de innovatie/cocreatie te ondersteunen. De innovatie/cocreatie eindigt met een resultaat, in de vorm van een evaluatie en een businesscase. Als dan is de opdracht uitgevoerd en wordt de innovatie/cocreatie beëindigd. Op basis van de evaluatie en de businesscase wordt expliciet besloten of het resultaat leidt tot landelijke invoering ervan. Die landelijke invoering wordt op dezelfde wijze afgehandeld als een vernieuwingsverzoek.

informatiebeveiliging, projectmatig invoeren van nieuwe of gewijzigde ICT-voorzieningen en het doorvoeren van de daarbij behorende veranderingen in organisatie en werkprocessen en het afnemen en gebruikmaken van standaard ICT-diensten.
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.[101] Dit punt heeft een functionele samenwerking met de Servicedesk Bedrijfsvoering en zorgt voor een eenduidige dienstverlening aan de afnemers.

De maatwerkvragen, waarbij het gaat om het ontwikkelen van nieuwe functionaliteit in verband met ontwikkeling of vernieuwing van politiële werkprocessen, worden door de teams IM samen met de klant opgepakt. Vanuit de teams IM wordt de intake gedaan en een vooronderzoek verricht. Hierna wordt op centraal niveau door de thema-eigenaar[102] tezamen met de CIO bepaald welke vragen verder worden uitgewerkt tot een projectvoorstel.
Kerntaken van de teams zijn:

- Vormgeven van de vraagarticulatie:
  - Vernieuwen (nog niet bestaande functionaliteit).
  - Verbeteren (van bestaande functionaliteit).
  - Innovatie (op zoek naar een nieuwe functionaliteit). Regie vindt plaats via de afdeling IM geconcentreerd.
- Adviseren:
  - Rondom de informatievoorziening in zijn algemeenheid.
  - Met betrekking tot informatievoorziening specifiek voor de nationale thema's waarvoor de politiechef verantwoordelijk is.
- Signaleren:
  - Knelpunten in de informatievoorziening,
  - Functionele behoeften in de informatievoorziening

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en een gespecialiseerd medewerker.

Teams Programma- en Projectmanagement Informatiemanagement
De teams Programma- en Projectmanagement IM ondersteunen het korps bij het realiseren van de IV-gerelateerde organisatieveranderingen waartoe door de korpsleiding of de leiding van de eenheid of het PDC is besloten. De projecten- en programma's die alleen een aanpassing in de ICT realiseren, worden uitgevoerd binnen de dienst ICT. Kerntaken van de teams zijn:

- Bijdragen aan de voorbereiding en uitvoering en implementatie van de deelprojecten technologie door stuurgroepen.
- Fungeren (binnen kaders) als PMO voor projecten die binnen de verantwoordelijkheid liggen van de directeur ICT, inclusief het monitoren en evalueren van technologieprojecten.
- Bijdragen aan advies ten behoeve van portfoliomanagement en evaluatie van PPM-processen.
- Besturen van IV-projecten.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerde medewerkers.

Teams Functioneel Beheer Informatiemanagement
De teams ondersteunen bij een optimaal gebruik van informatiesystemen, doen voorstellen voor het verbeteren daarvan en voeren functionele acceptatietesten uit. 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 dienstverlening.

[101] Deze servicedesk betreft het huidige Landelijk Servicepunt. Vanuit de eenduidigheid hanteert het Inrichtingsplan de naam IM-Servicedesk.
[102] Voor de looptijd van het Aanvalsprogramma door de deelprogrammamanager Business.

- Vormgeven van niet-geautomatiseerde informatievoorziening in samenspraak met dienst FM (betreft het afstemmen over en weer van werkwijzen en het maken van handboeken, werkinstructies en aanvullende hulpmiddelen (bijvoorbeeld formulieren) voor gebruikers en beheerders).
- Voorbereiden van de transitie van functionaliteiten.
- Uitvoeren van de transitie van functionaliteiten.
- Toetsen en testen van (nieuwe/aangepaste/bestaande) functionaliteiten.
- Beheren van bedrijfsinformatie (gegevensbeheer en dergelijke).
- Ondersteunen van de afdelingen Regionale en Landelijke Informatie en het Real Time Intelligence Center (RTIC).

Het team staat onder leiding van een teamchef en de taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

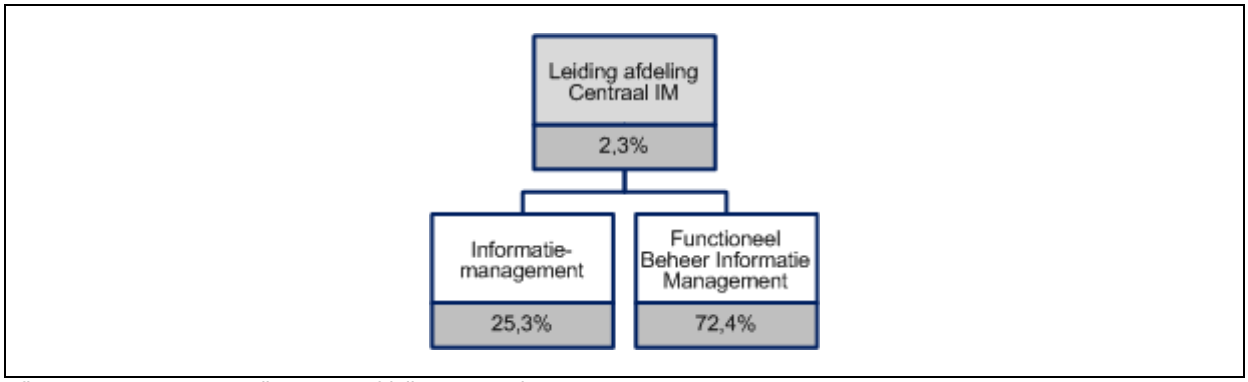
Team Informatie Servicemanagement
Het team ondersteunt het korps bij het benutten van dienstverleningsovereenkomsten met de ICT-dienstverleners. Het team adviseert over het contracteren, het onderhoud en het beheer van de diensten- en productencatalogus en ondersteunt bij het afnemen en gebruik van ICT-diensten. Het vormt de verbinding tussen afnemers en leveranciers binnen de ICT-dienstverlening. Bij dit team heeft één van de specialisten een coördinerende rol.
Kerntaken van het team zijn:

- Specificeren en kwantificeren van opdrachten op basis van de diensten- en productencatalogus.
- Inrichten en uitvoeren/ondersteunen van de ICT-dienstverlening.
- Monitoren van de ICT-dienstverlening op basis van rapportages.
- Rapporteren en adviseren over de ICT-dienstverlening.

Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

9.5.4.2 Afdeling Centraal IM

De afdeling Centraal IM bestaat uit de teams Informatiemanangement en Functioneel Beheer Informatie Management. De afdeling staan onder leiding van een sectorhoofd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 130,6 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



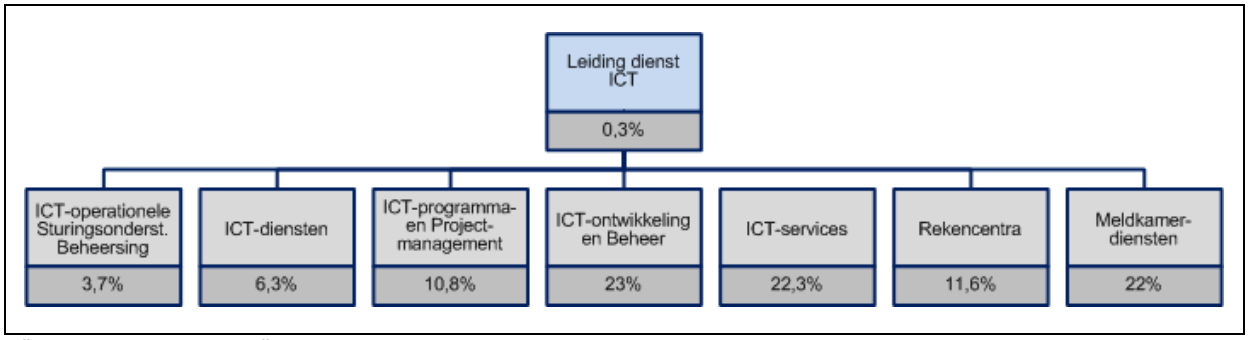
figuur 118: organogram dienst IM – afdeling Centraal IM

Voor een beschrijving van de kerntaken van de teams wordt verwezen naar de Afdeling IM Eenheden en PDC.

9.5.5 Dienst ICT (ICT)

De dienst ICT is langs expertisegebieden georganiseerd. Het is de taak van de dienst ICT om de ICT-diensten[103] 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, Rekencentra en Meldkamerdiensten. De dienst staat onder leiding van een directeur, die wordt ondersteund door een compacte staf. De dienst ICT-formatie is ongeveer 90% geconcentreerd georganiseerd en 10% gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 1.279 fte niet-operationele sterkte (19,5% van de sterkte van het PDC). Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst ICT



figuur 119: organogram dienst ICT

Kerntaken dienst ICT

Politiewerk is sterk afhankelijk van informatie en ICT. Politiemensen 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.

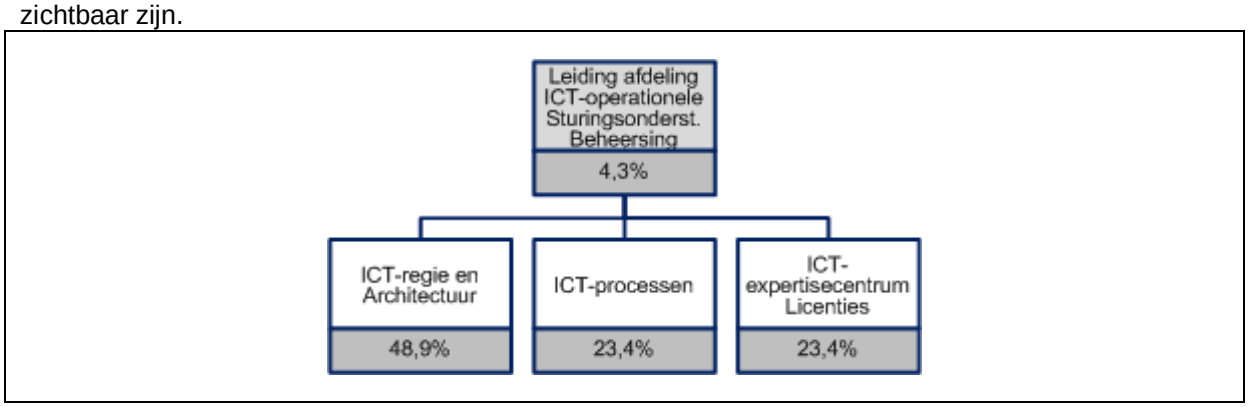
Binnen de dienst werken de afdelingen nauw samen om de kerntaken uit te voeren. De afdeling ICT Diensten neemt de vraag vanuit de CIO in behandeling. De onderdelen van de afdeling Operationele Sturingsondersteuning ICT Beheersing geven de operationele kaders voor de ontwikkeling en uitvoering van de diensten. De afdeling ICT Programma- en Projectmanagement verzorgt programma's en projecten op het gebied van ICT-diensten. De afdelingen Ontwikkeling en Beheer, ICT Services en Rekencentra 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-regie en Architectuur, ICT-processen en ICT- expertisecentrum Licenties. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.

[103] Bij de vorming van de Nationale Politie is het meldkamerdomein voorshands buiten reikwijdte geplaatst. Daarmee blijft de ICT-dienstverlening ten behoeve van het meldkamerdomein ook buiten reikwijdte van de inrichting.

De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 47 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 120: organogram dienst ICT - afdeling Operationele Sturingsondersteuning ICT Beheersing

De sturing van de operationele dienstverlening is gericht op de continuïteit en efficiëntie van de ICT-dienstverlening. De afdeling Operationele Sturingsondersteuning ICT 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 het CIO-office voor de ICT-dienstverlening.

Team ICT-regie en Architectuur (ICTRA)
Het team werkt aan de technologiearchitectuur. Kerntaken van dit team zijn:
- Zorg dragen voor de ontwikkeling en borging van de technologiearchitectuur.
- Borgen van de samenhang tussen de technologiearchitectuur en de bedrijfs-, proces- en informatiearchitectuur.
- Afstemmen van de werkzaamheden met het CIO-office (regie-rol) op periodieke basis.

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 CIO, dienst IM, de afnemer van de ICT-diensten en de overige onderdelen van Bedrijfsvoering (zoals met name FM/inkoop).
- Implementeren van de ICT-processen binnen de dienst ICT.
- Doorvoeren van vereiste aanpassingen aan de processen.

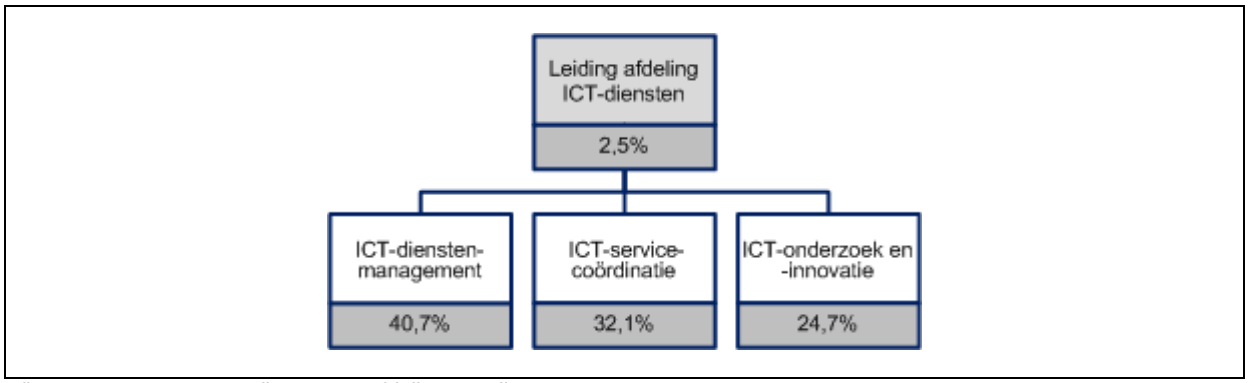
Het team wordt operationeel aangestuurd door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

Team Expertisecentrum Licenties
Het team zorgt voor een continu inzicht in de licentiepositie. Dit uit zich met name in inzicht in 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 (compliancy).
- Samenwerken met de afdeling Inkoop van de dienst Facility Management over de inkoop van licenties.
- Rapporteren op periodieke basis aan het CIO-office.

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, ICT-servicecoördinatie en ICT-onderzoek en Innovatie. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 81 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 121: organogram dienst ICT - afdeling ICT-diensten

Door de afdeling worden in overleg met het CIO-office 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 Facility Management. In gezamenlijkheid worden afspraken gemaakt, zodat de dienst ICT volledig invulling kan geven aan de verantwoordelijkheid voor de ICT-dienstverlening.

Team ICT-dienstenmanagement
Het team is verantwoordelijk voor het contracteren van de bestaande en nieuwe diensten met de klantorganisatie, zijnde het CIO-office, en het borgen van de bijbehorende producten met de leverende organisatieonderdelen. Tevens is het team verantwoordelijk voor het ICT-dienstportfoliomanagement en bewaakt het de bedrijfseconomische verantwoording van een dienst gedurende de afgesproken levenscyclus. Het team vertaalt de klantvraag naar nieuwe ICT-dienstverlening, initieert deze dienstverlening aan de hand van nieuwe klantvragen en levert de gecontracteerde diensten aan de afnemers binnen het korps. Als onderdeel daarvan stuurt en rapporteert het team Dienstenmanagement de kosten van de dienstverlening. De gecontracteerde diensten zijn opgenomen in de diensten- en productencatalogus. Kerntaken van dit team zijn:

- Zorg dragen voor de diensten in de diensten- en productencatalogus, over de gehele levenscyclus van de diensten van idee tot uitfasering.
- Organiseren van een adequate contractering met betrekking tot de ICT-dienstverlening tussen opdrachtgever en de dienst ICT, en bewaken van en rapporteren over de uitvoering van het contract.
- Organiseren (binnen de dienst ICT) van de contractering van de overige afdelingen binnen de dienst ICT en eventuele toeleveranciers op hun bijdrage aan de operationele ICT-dienstverlening en het bewaken van en rapporteren over de uitvoering daarvan.
- Uitwerken van dienst-/projectvoorstellen op het gebied van ICT-dienstverlening.
- Sturen op een goede dienstverlening naar de klant en monitoren van de diensttevredenheid.

De dienstenmanager draagt zorg voor het initiëren van de ontwikkeling van nieuwe diensten, voor de contractering van de ontwikkeling en de borging van de opgeleverde nieuwe diensten. Zodra diensten zijn opgenomen in de diensten- en productencatalogus zijn het bestaande diensten. De dienstenmanager heeft dan de volgende taken: contracteren, sturen, monitoren, verbeteren en bewaken van de dienstlevenscyclus.

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

Team ICT-servicecoördinatie
Het team draagt zorg voor het adviseren, overeenkomen, vastleggen, rapporteren en bewaken van de bestaande dienstverlening. Het zorgt voor de best mogelijke match van gestandaardiseerde diensten voor de behoeften van het korps en haar partners.
Kerntaken van het team zijn:

- Uitvoeren van operationeel relatiebeheer door het onderhouden van contacten met de afnemers en eindgebruikers en afgestemd met de Servicemanagement-teams in de dienst IM.
- Adviseren over de bestaande operationele dienstverlening uit de diensten- en productencatalogus aan de afnemers en het verwerken van orders.
- Bewaken en rapporteren over de afgesproken dienstenniveaus aan de afnemers.
- Communiceren met betrekking tot geplande en ongeplande uitval van dienstverlening.
- Coördineren en het (laten) afhandelen van klachten.

Het team staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers en administratief medewerkers.

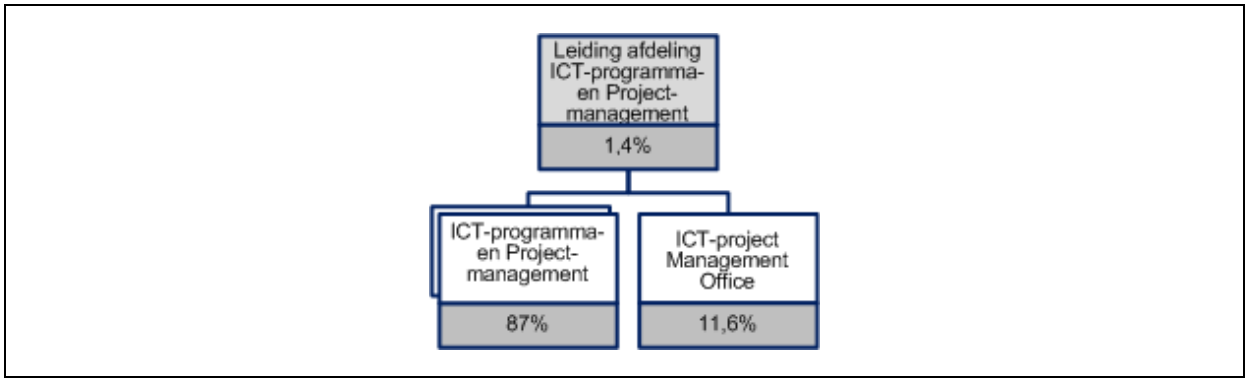
Team ICT-onderzoek en Innovatie
Het team plaatst relevante (technologische) ontwikkelingen in meerjarig perspectief. Het team ontvangt zijn opdrachten van het Innovatieplatform, een werkvorm die binnen de IV wordt gehanteerd om innovatie te organiseren en te stimuleren. Vanuit de verantwoordelijkheid van de dienst ICT voor de continuïteit van zijn dienstverlening, onderzoekt het team de mogelijkheden en gevolgen van technologische ontwikkelingen op de invulling van de ICT-dienstverlening. Kerntaken van het team zijn:

- Beoordelen van nieuwe technologie op toepasbaarheid en consequenties middels operationele proeftuinen en verkennend onderzoek.
- Adviseren van het team Dienstenmanagement ten aanzien van levenscyclus van de diensten.
- Onderzoeken van de gevolgen van de technologische ontwikkelingen op de invulling van de ICT-dienstverlening
- Voorstellen doen voor beleidsontwikkeling (aan het CIO-office) op basis van uitgevoerde onderzoeken.

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

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.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 138 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



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 CIO-office en de dienst IM, ICTRA (architectuur), Risicobeheersing en Continuïteitsborging (risico's) en Rekencentra (beheersbaarheid en exploitatiemogelijkheden) worden meegegeven. De afdeling voert een Project Management Office voor de technologieprojecten die binnen de dienst ICT worden uitgevoerd.

Teams ICT-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.

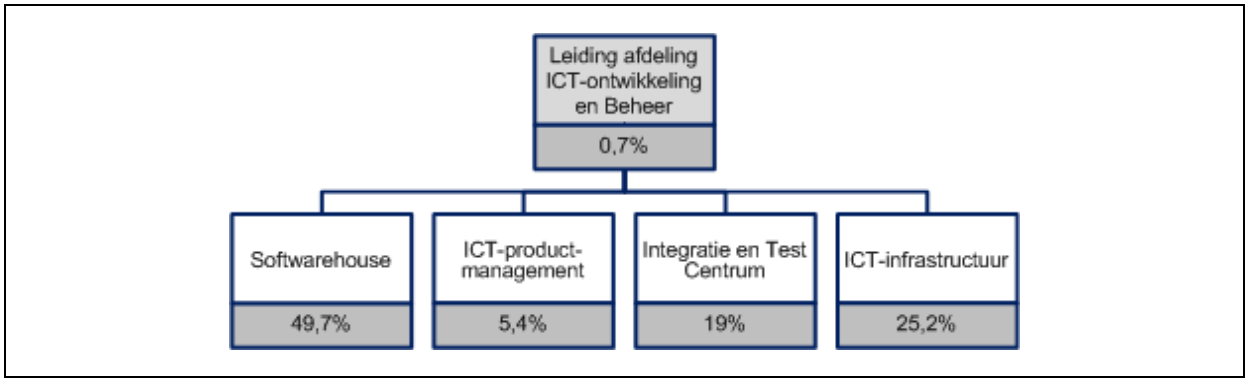
Het team staat onder leiding van het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

Team ICT-project Management Office
Kerntaken van het Project Management Office zijn:
- 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 het sectorhoofd, waarbij inhoudelijke en organisatorische coördinatie plaatsvindt door een bedrijfsvoeringsspecialist. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en een gespecialiseerd medewerker..

9.5.5.4 Afdeling ICT-ontwikkeling en Beheer

De afdeling bestaat uit de teams Softwarehouse, ICT-productmanagement, Integratie en Test Centrum en ICT-infrastructuur. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 294 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



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 infrastructurele 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:
- Ontwikkelen van nieuwe applicaties daar waar de politie heeft besloten de ontwikkeling zelf te doen.
- Technisch inhoudelijke begeleiding van de ontwikkeling van applicaties door derden.
- Uitvoeren van operationeel functioneel- en applicatiebeheer aan bestaande applicaties.
- Uitvoeren van onderhoud aan bestaande applicaties.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

Team ICT-productmanagement
Het team draagt zorg voor de producten waaruit de diensten zijn opgebouwd en bewaakt de integraliteit en de bedrijfseconomische verantwoording ervan gedurende de afgesproken levenscyclus. Kerntaken van het team zijn:
- Zorg dragen voor de producten gedurende de gehele levenscyclus.
- Bewaken van de integraliteit, samenhang en continuïteit van de producten.
- invullen van de met de dienstenmanager gecontracteerde bijdrage van de producten aan de ICT-dienstverlening door te sturen op en te rapporteren over de kwaliteit en kosten van de producten.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

Team Integratie en Test Centrum (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 die noodzakelijk zijn om diensten verantwoord en professioneel te kunnen vrijgeven voor inproductieneming en ingebruikneming.
- Certificeren van geteste en goedgekeurde systemen.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

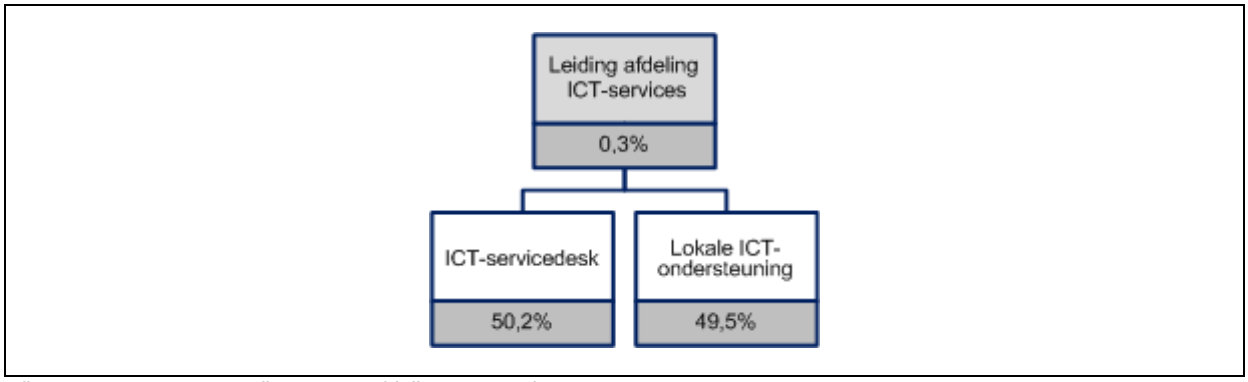
Team ICT-infrastructuur
Het team verzorgt de ontwikkeling, de realisatie en het onderhoud van de ICT-infrastructuur. Kerntaken van het team zijn:

- Ontwikkelen van de ICT-infrastructuur.
- Realiseren van de ICT-infrastructuur.
- Onderhouden van de ICT-infrastructuur.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten, gespecialiseerd medewerkers.

9.5.5.5 Afdeling ICT Services

De afdeling bestaat uit de teams ICT-servicedesk en Lokale ICT-ondersteuning ICT. De afdeling staat onder leiding van een sectorhoofd. De afdeling is gedeeltelijk gedeconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 285 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 124: organogram dienst ICT - afdeling ICT-services

De afdeling realiseert[104] de operationele ICT-dienstverlening aan de afnemers op basis van het dienstverleningsconcept (zie § 9.2). Vanuit deze afdeling worden ICT-incidenten en verstoringen in 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 dienstverleningsconcept. Kerntaken van het team zijn:
- Ontvangen en registreren van operationele ICT-klantvragen en meldingen.
- Bewaken van de voortgang van de afhandeling van incidenten en de gebruiker op de hoogte houden van de status.
- Realiseren, samen met de afdeling Rekencentra, van technische oplossingen.
- Rapporteren (dienstbreed) over aard, aantallen, duur en impact van incidenten.
- Analyseren van incidenten op patronen en structurele problemen.
- Adviseren van de dienstenmanager over probleemgebieden en maatregelen.
- Afstemmen van de kwaliteit van de dienstverlening en de integrale vraagstukken met de servicedesks van de andere bedrijfsvoeringsdiensten.

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 locatieondersteuning voor de gebruikers van werkplekken[105] en voor de lokale datacommunicatie-infrastructuur. Kerntaken van het team zijn:

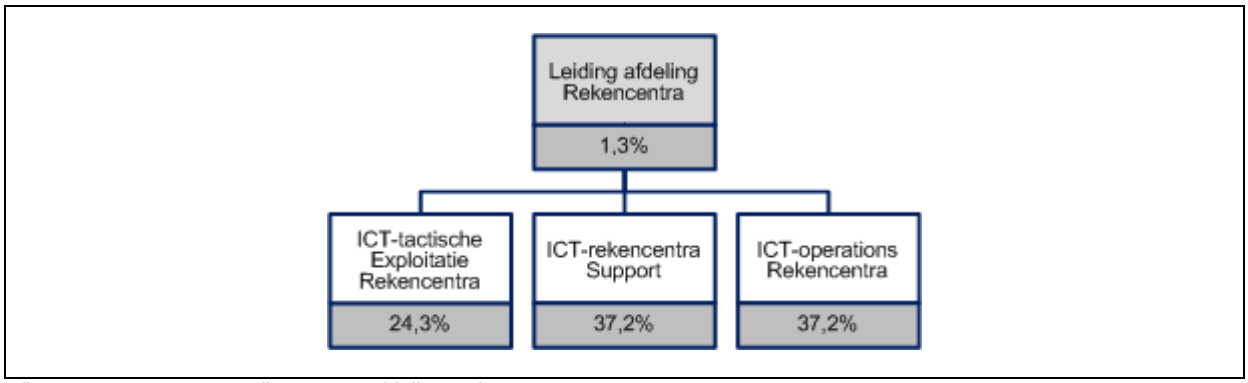
[104] Op termijn binnen de setting van het Landelijk Servicepunt als één virtueel organisatorische eenheid en zo veel mogelijk geïntegreerd met de bedrijfsvoerinsgbrede Servicedesk.
[105] Het begrip 'werkplek' wordt hier in twee opzichten ruim bedoeld. Daarom wordt gedoeld op alle hulpmiddelen die voor 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.)

- Zorg dragen voor werkplekondersteuning voor gebruikers op basis van dienstverleningsconcept van de bedrijfsvoering.
- Zorg dragen voor ondersteuning voor de lokale datacommunicatie-infrastructuur.
- Zorg dragen voor technische ondersteuning van ICT-recherchetaken.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door gespecialiseerd medewerkers.

9.5.5.6 Afdeling 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.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 148 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 125: organogram dienst ICT - afdeling Rekencentra

De afdeling Rekencentra[106] 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.

Team ICT-tactische Exploitatie
Het team is verantwoordelijk voor het borgen van de continuïteit en kwaliteit van de exploitatie op middellange en lange termijn. Kerntaak van het team is:
- Borgen van de continuïteit en kwaliteit van de exploitatie op middellange en lange termijn.

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:
- Leveren van technisch-inhoudelijke ondersteuning op het gebied van techniek, beheer en exploitatie ten behoeve van het ontwerpen, testen en in productie nemen van nieuwe en gewijzigde diensten.

Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

[106] NB 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-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:

- Uitvoeren van het dagelijkse operationele technisch beheer.
- Uitvoeren van het fysiek beheer van de rekencentra zodanig dat de technische infrastructuur adequaat en veilig kan landen (bij aanpassingen) en draaien (bij in productie zijnde systemen).

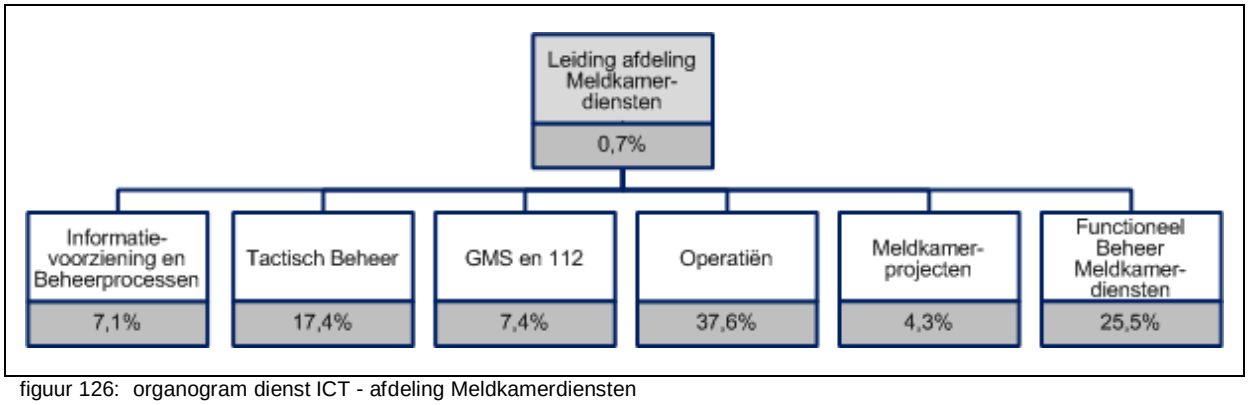
Het team staat onder leiding van een teamchef. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten en gespecialiseerd medewerkers.

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 in de korpsen funktioneel beheer ingericht ten behoeve van gebruikersondersteuning en het beheer van de informatiesystemen in 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 totale huidige formatieve omvang bedraagt 282 fte niet-operationele sterkte.

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 meldkamer gerelateerde 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 meldkamer gerelateerde 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 dragen bij aan de handhaving van de openbare orde en veiligheid in Nederland 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 uitbestedingcontracten en de operationele aansturing is tevens belegd bij deze afdeling.

Team Informatievoorziening en Beheerprocessen
Het team ziet erop toe dat het 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 planning & control. Tevens adviseert en assisteert het team de interne contracthouder - de directeur MDC UMS of een van zijn sectorhoofden - 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) 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 het 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 Business cases voor de start van projecten en realiseert afdelingsoverstijgende projecten.
Kerntaken van het team zijn:

- Leiden, uitvoeren en beheersen van projecten op het gebied van Meldkamer-technologie door middel van een gedegen en professionele projectvoering.
- Rapporteren over de voortgang van projecten ten aanzien van tijd, geld, kwaliteit en resultaten.

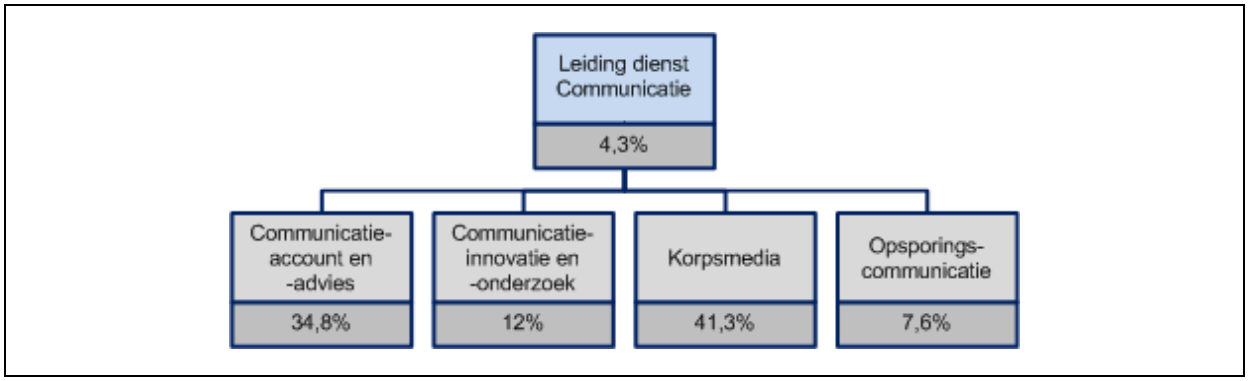
Team Functioneel Beheer Meldkamerdiensten
Het functioneel beheer binnen het meldkamerdomein ondersteunt de gebruikers bij een optimaal gebruik van de politie informatiesystemen. Vanuit functioneel beheer worden verbetervoorstellen gedaan en functionele acceptatietesten uitgevoerd. Er vindt ondersteuning 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 Communicatie bestaat uit de afdelingen Communicatie-account en -advies, Communicatie-innovatie en -onderzoek, Korpsmedia en Opsporingscommunicatie. De dienst staat onder leiding van een sectorhoofd. De leiding wordt ondersteund door een compacte staf ter ondersteuning van de dienst en voor de uitvoering van planning en control. Dit behelst een monitoring op een efficiënte en effectieve capaciteitsinzet alsook op aanspreekbaarheid, professionaliteit en de samenwerking binnen de dienst. De afdelingen binnen deze dienst zijn geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de dienst bedraagt 92 fte niet-operationele sterkte (1,4% van de sterkte van het PDC). Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op afdelingsniveau zichtbaar zijn.

Organogram dienst COM



figuur 127: organogram dienst COM

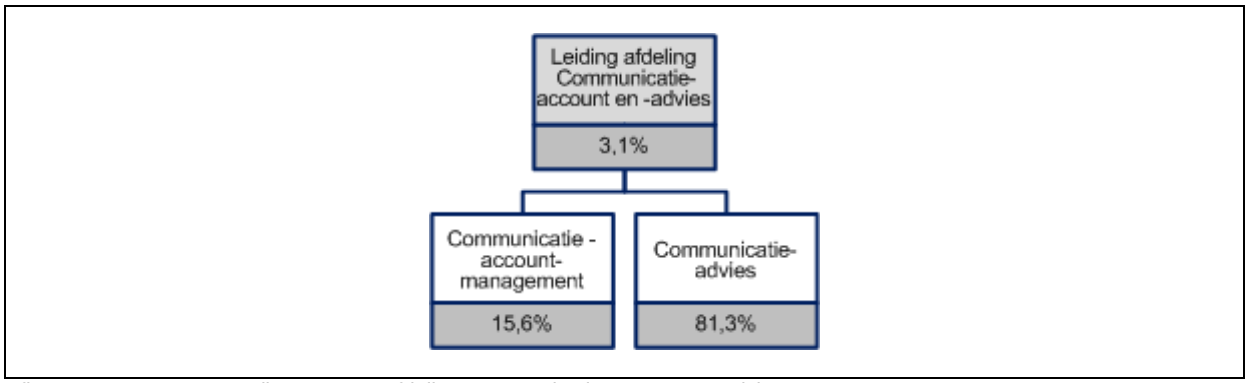
Kerntaken dienst COM

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. Hiervoor is een hoog niveau van expertise en vakmanschap nodig: de dienst COM biedt toegevoegde waarde voor de afdelingen Communicatie 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 operatie en worden tijdig en overeenkomstig afspraken geleverd. Bovendien dragen ze bij aan het communicatief vaardiger maken van de organisatie zelf. De dienst COM wil op deze wijze bijdragen om de operatie te laten excelleren en Nederland veiliger te maken. 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 Communicatie werkt op basis van een jaarwerkplan met een vastgesteld quotum per afdeling Communicatie eenheid / afdeling Korpscommunicatie voor incidentele opdrachten. Dit jaarwerkplan vormt de input voor het Accountplan Bedrijfsvoeringen is afgestemd op de jaarwerkplannen van de afdelingen Communicatie binnen de eenheden en van de afdeling Korpscommunicatie. Standaardisatie is het uitgangspunt en er wordt gewerkt vanuit de diensten- en productencatalogus die bedrijfsvoeringsbreed wordt ontsloten, rekening houdend met de behoefte aan maatwerk.
Informatie over de prestaties wordt via het bedrijfsvoeringsbrede prestatiedashboard 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 (bijvoorbeeld terugbrengen van honderden websites tot één corporate internetsite, 26 intranetten tot één intranetsite en 26 korpsbladen tot één personeelsblad, standaardisatie in folders, flyers en brochures). De leiding draagt daarnaast actief het belang van kostenbewustzijn en -besparingen uit, waarbij een uitgangspunt is dat kwaliteit boven kwantiteit gaat.

Laatstgenoemde is het voorportaal voor de communicatieondersteuningsvraag vanuit de operatie in de eenheden. De afdelingen Communicatie van de eenheden en de afdeling Korpscommunicatie 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. Daarnaast is het mogelijk door de centraal gestuurde webapplicaties snel en slagvaardig te voorzien in interne en externe communicatieondersteuning.

9.5.6.1 Afdeling Communicatie-account en advies

De afdeling bestaat uit de teams Communicatie Accountmanagement en Advies Communicatie. De afdeling staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 32 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 128: organogram dienst COM - afdeling Communicatie-account en Advies

Team Communicatie-accountmanagement
Om optimale verbinding tussen de communicatieafdelingen binnen de eenheden, de afdeling Korpscommunicatie en de dienst Communicatie te waarborgen krijgt elk onderdeel een eigen accountmanager toegewezen. Datzelfde geldt ook voor de bedrijfsvoeringdiensten 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. Kerntaken van het team zijn:

- Zorg dragen voor intern relatiemanagement (linking pin tussen afdeling Korpscommunicatie, communicatieafdelingen eenheden, bedrijfsvoeringsdiensten PDC en dienst Communicatie).
- Uitvoeren van intake.
- Uitzetten van vragen binnen het PDC en monitoring daarvan.
- Vervullen van de rol van verbindende antennefunctie.

Gegeven de geringe omvang van het team is er geen sprake van een separate leiding; de leiding van het team is belegd op afdelingsniveau. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

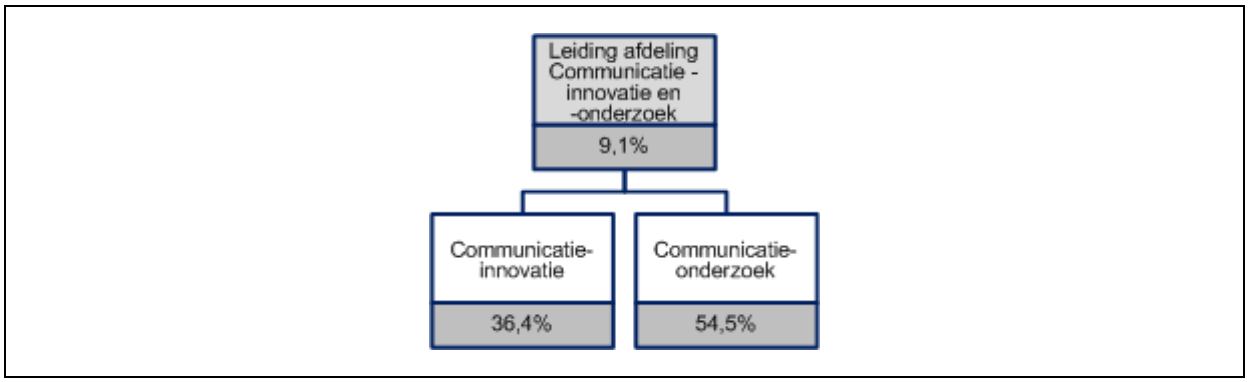
Team Communicatie-advies
Het team verzorgt voor de afdeling Korpscommunicatie en de communicatieafdelingen binnen de eenheden het merendeel van het communicatieadvies ten aanzien van korpsbrede of regio-overstijgende onderwerpen. Landelijke thema's worden voorzien van strategisch communicatieadvies en aangeboden aan het land. 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.
- Bedenken van communicatiestrategieën en campagnes.
- Coördineren van landelijke communicatieprojecten en -programma's.
- Verzamelen en ontsluiten van best practices.
- Verzorgen van interne communicatie van het PDC.

Gegeven de geringe omvang van het team is er geen sprake van een separate leiding; de leiding van het team is belegd op afdelingsniveau. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.6.2 Afdeling Communicatie-innovatie en -onderzoek

De afdeling bestaat uit de teams Communicatie-innovatie en Communicatie-onderzoek. De afdeling staat onder leiding van een bedrijfsvoeringsspecialist. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd. De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 11 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 129: organogram dienst COM - afdeling Communicatie- innovatie en Onderzoek

Deze 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 afdeling Korpscommunicatie of de communicatieafdelingen binnen de eenheden. De afdeling is een broedplaats voor innovatie en een werkplaats voor (expertise)ontwikkeling en professionalisering.

Team Communicatie-innovatie
Het team 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 social media het woord voeren over hun expertisegebieden. Om hen hierbij te ondersteunen, ontwikkelt het team in alliantie met HRM communicatie- en (social)mediatrainingen op diverse niveaus. Kerntaken van het team zijn:
- Doorvoeren van innovatie.
- Ontwikkelen van (social) mediatrainingen en andere communicatietraining.
- Zorg dragen voor kennismanagement communicatie.

Gegeven de geringe omvang van het team is er geen sprake van een separate leiding; de leiding van het team is belegd op afdelingsniveau. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

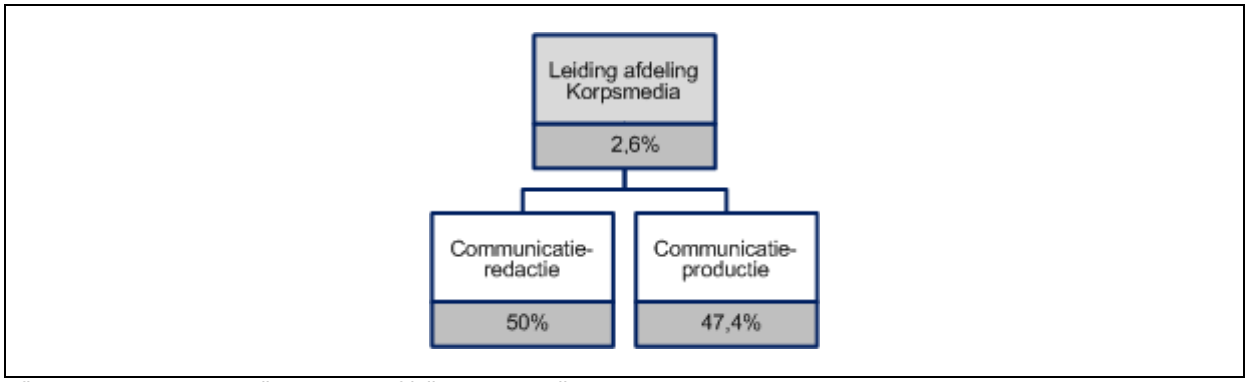
Team Comminicatie-onderzoek
Het team verricht research en analyse ten behoeve van het korps op onder andere het gebied van issuemanagement en reputatiemanagement. Ook doet het team onderzoek naar internet, intranet en socialmediatoepassingen van de politie en doet verbetervoorstellen. Kerntaken van het team zijn:
- Uitvoeren van mediawatching en analyse (traditionele en social 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.
- Uitvoeren van stakeholderanalyse.
- Managen van reputatie- en issuemanagement.

Gegeven de geringe omvang van het team is er geen sprake van een separate leiding; de leiding van het team is belegd op afdelingsniveau. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.6.3 Afdeling Korpsmedia

De afdeling Korpsmedia bestaat uit de teams Communicatie-redactie en Communicatie-productie. De afdeling staat onder leiding van een bedrijfsvoeringspecialist. Deze is tevens hoofdredacteur van personeelsblad, internet en intranet. Voor de redactievoering, het redactioneel beleid en de redactionele inhoud van deze corporate communicatiemiddelen legt de hoofdredacteur rechtstreeks verantwoording af aan de directeur Communicatie. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 38 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 130: organogram dienst COM - afdeling Korpsmedia

De afdeling adviseert over effectieve en efficiënte cross/multimediale inzet van corporate communicatiemiddelen van de politie Nederland. De afdeling adviseert over redactievoering en -beleid van (nieuwe) communicatiemiddelen. Binnen de afdeling vindt de redactie, vormgeving, (conceptuele) ontwikkeling en productie van alle corporate communicatiemiddelen plaats.

Tot de afdeling behoort een aantal redacteuren dat zich specialiseert op het terrein van toepassing en ontwikkeling van social media. De afdeling ontwikkelt en beheert de landelijke huisstijl van de politie. Ten slotte organiseert en ondersteunt deze afdeling landelijke en grote lokale evenementen.

Team Communicatie-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 en diverse socialmediatoepassingen. Kerntaken van het team zijn:
- Adviseren over en uitvoeren van cross/multimediale campagnes, zowel extern als intern.
- Adviseren over inzet en toepassing van corporate social media.
- Ontwikkelen, redactie en produceren van corporate uitgaven, zowel extern als intern gericht.
- Ontwikkelen, redactie en beheer van www.politie.nl en van intranet.
- Ontwikkelen, redactie en beheer van corporate social media-applicaties.
- Voeren van 24/7 redactie ten behoeve van intranet en internet bij crises, middels piket.

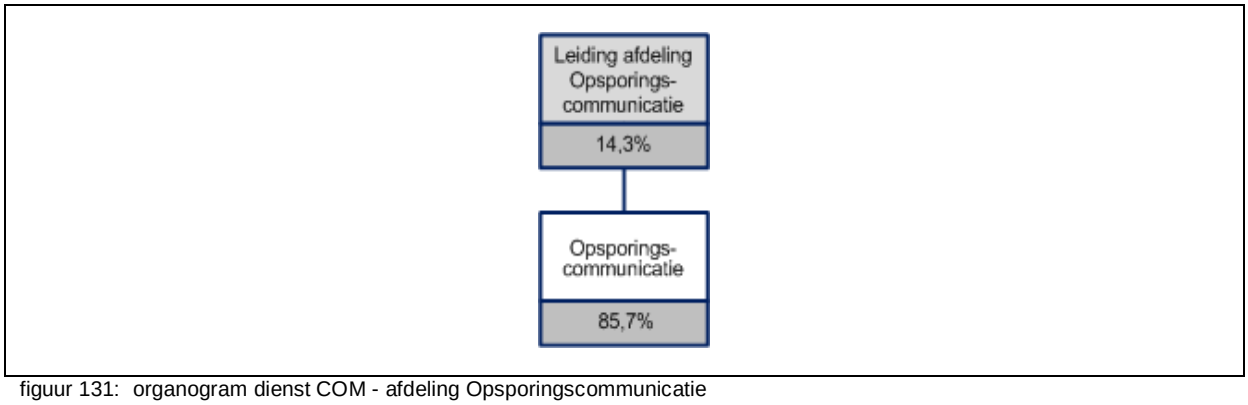
Gegeven de geringe omvang van het team is er geen sprake van een separate leiding; de leiding van het team is belegd op afdelingsniveau. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

Team Communicatie-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 toepassing van vorm en beeld.
- Vormgeven en opmaken van alle communicatie-uitingen van de politie.
- Ontwikkelen en beheren van de huisstijl.
- Maken van audiovisuele producties.
- Verzorgen van trafficmanagement van (de productie van) corporate communicatiemiddelen.
- Drukwerkbegeleiding.
- Organiseren en coördineren van landelijke evenementen en ondersteuning verlenen bij grote lokale evenementen.
- Schrijven van publiekscommunicatiemiddelen, zoals folders, brochures, flyers, etc.

Gegeven de geringe omvang van het team is er geen sprake van een separate leiding; de leiding van het team is belegd op afdelingsniveau. De taken binnen het team worden uitgevoerd door bedrijfsvoeringsspecialisten.

9.5.4.6 Afdeling Opsporingscommunicatie

Binnen de afdeling zijn geen separate teams ingericht. De afdeling staat onder leiding van een bedrijfsvoeringspecialist. De afdeling is geconcentreerd georganiseerd.
De totale formatieve omvang van de afdeling bedraagt 7 fte niet-operationele sterkte. Dit geeft de volgende organisatiestructuur, waarbij de volumes van de organisatieonderdelen tot op teamniveau zichtbaar zijn.



figuur 131: organogram dienst COM - afdeling Opsporingscommunicatie

De afdeling adviseert het proces opsporing over het zo effectief mogelijk inzetten van opsporingscommunicatie. De politieproducers adviseren de opsporing over het zo effectief mogelijk inzetten van 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, social media, etc. Kerntaken van de afdeling zijn:
- Uitvoeren van de nationale opsporingscommunicatie.
- Coördineren tussen de nationale en lokale opsporingscommunicatie.

10 MEDEWERKERPARTICIPATIE EN MEDEZEGGENSCHAP

Samen met medewerkers

10.1 Inleiding

De komst van een nieuwe politieorganisatie vraagt om aanpassing van de medezeggenschapstructuur. 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 mede verantwoordelijk 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 bij 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 ingervuld 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, themabijeenkomsten, tot het gebruik van social media om medewerkers rond bepaalde onderwerpen

te mobiliseren. Ten aanzien van de formele medezeggenschap zijn wel 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 zelf 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 leidinggevenden 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 leidinggevenden en medewerkers kunnen doen in een veilige omgeving waarin vertrouwen de norm is.

Zowel de medezeggenschap (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 wordt 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 Centrale Ondernemingsraad in oprichting (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 Onderdeel Commissies. 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 vastgelegd in een convenant 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 mandatering van medezeggenschapsbevoegdheden tussen korpsleiding en de eenheden wordt opgenomen in de mandaatregeling. De taakverdeling tussen de COR en de OR-en, die volgt uit de verdeling van de zeggenschap, wordt nader gespecificeerd in het convenant.

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. Per eenheid zal een maximum gaan 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 die 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 en e van de WOR, te weten: pensioenregeling, beloning-/functiewaarderingssysteem 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 nader besproken met betrokken partijen en worden hierover naar verwachting nadere afspraken gemaakt.

Bijlagen

Onderstaande bijlagen zijn in een separaat document opgenomen:

Bijlage 1 Lijst van gehanteerde afkortingen

Bijlage 2 Figuren Inrichtingsplan

Bijlage 3 Kaarten regionale eenheden

Bijlage 4 Indeling in districten en basisteams oud versus nieuw

Bijlage 5 Referentiemodel Bedrijfsprocessen Politie (RBP)

Bijlage 6 Referentiekaart Bedrijfsvoering

Bijlage 7 Plaats uitvoering bedrijfsvoeringsprocessen

Bijlage 8 Notitie Intensivering Samenwerking Nationale Politie en KMar