Eindrapportage vermindering administratieve lasten politie

In deze eindrapportage staan de resultaten van de gezamenlijke aanval op de bureaucratie van VenJ, politie en OM.

Klikbare PDF




Dweilen
Opruimen
administratieve lasten
Kranen
dichtdraaien
Beïnvloeden
cultuur & leiderschap
Nieuwe kranen
voorkomen
Lastenverzwaring
voorkomen
Vernieuwend
werken
Concretiseren
cultuurambities
Borging ALV
gedachtengoed
Structureel verankeren
efficiënte werkprocessen
Overbodige
lasten opgeruimd
5500 FTE
Ministerie van Veiligheid en Justitie
POLITIE

Doelstelling 5000 FTE behaald!

Van **2011 t/m 2015** zijn het ministerie van **Veiligheid en Justitie, de politie en het Openbaar Ministerie** samen initiatieven gestart om overbodige administratieve lasten voor de politie **weg te nemen**, slimmer politiewerk te bevorderen en het vakmanschap te versterken. In deze eindrapportage staan **de resultaten van deze gezamenlijke aanval** op de bureaucratie.

Aanleiding | Doel



Doelstelling 5000 FTE behaald!

Aanleiding

Politiemensen zijn ooit bij de politie gegaan om boeven te vangen en daar te zijn waar de actie is. De politie is echter meer en meer een organisatie van regels geworden. Voor een deel logisch, omdat het werk ingrijpt in de levenssfeer van mensen en daar hoort verantwoording en vastlegging bij.
Maar het gevoel bij politiemensen is dat de administratieve verplichtingen buiten proportie zijn. Dit gaat ten koste van het echte werk. De professionele ruimte is de laatste jaren behoorlijk ondergesneeuwd door doorgeschoten regel- en verantwoordingsdruk, zoals nieuwe wet- en regelgeving, beleids- en verantwoordingsvragen, afspraken met (keten) partners, interne regels, procedures en informele werkwijzen.

Hoewel niet al het administratief handelen overbodig is, houden politiemensen zich nog te vaak aan regels en procedures die geen zichtbare toegevoegde waarde hebben voor het primaire politiewerk. Gewoon omdat ze 'het altijd al zo doen' of enkel omdat het van hen wordt gevraagd. Om een eind te maken aan onnodige protocollen, overbodige en hinderlijke administratie en regels en lasten die niet meer in verhouding staan tot het doel, moet er echt wat veranderen. Hierbij vraagt het voorkomen van nieuwe administratieve lasten om een andere manier van denken en doen, een cultuur waarbij de professionele ruimte van elke medewerker helder is en er meer gestuurd wordt op en met vertrouwen. Administratieve lastenverlichting is dus een verantwoordelijkheid van ons allen; van korpschef tot minister en van medewerker tot leidinggevende.



Doelstelling 5000 FTE behaald!

Doel

Om de aanval op de bureaucratie kracht bij te zetten, hebben de Minister van Veiligheid en Justitie (VenJ) en de politie gezamenlijk de ambitie geformuleerd om de administratieve lastendruk bij de politie te verminderen. Doel was om eind 2015 de administratieve lasten te hebben verminderd met een equivalent van netto 5000 fte. Het nemen van concrete, lastenverlichtende maatregelen ging gepaard met het formuleren van cultuurambities. Bijvoorbeeld dat meer professionele ruimte voor medewerkers en het sturen op basis van vertrouwen, uitgangspunten zijn voor de wijze van organiseren en sturen binnen het nieuwe politiekorps. Dit moet leiden tot afname van de administratieve lasten(druk).



De inspanningen van de programma's Minder regels, meer op straat (PMR, VenJ) en Administratieve lastenvermindering (ALV, politie) waren gericht op drie doelen die ruimte creëren voor betere prestaties, meer vakmanschap en werkplezier:

1. **'Dweilen van bestaande administratieve lasten':** ofwel bestaande overbodige administratieve lasten(druk) verminderen. Onder overbodig of onnodig worden in dit geval verstaan 'administratieve handelingen die geen aantoonbare waarde toevoegen aan de kwaliteit van het proces, het eindproduct of voor de afnemer van het product'.
2. **'Lekkende kranen van bureaucratie en administratieve lasten dichtdraaien':** ofwel de regelreflex tegengaan, slimmer politiewerk stimuleren en het vakmanschap versterken;
3. **'Nieuwe kranen van bureaucratie en administratieve lasten voorkomen':** ofwel zodanig organiseren dat er geen aanleiding is om nieuwe regels aan de organisatie toe te voegen. Zo kan nieuwe lastenverzwaring worden voorkomen.

Links en Media

- Voortgangsrapportages
- Programmaplan PMR
- Programmaplan ALV
- Uitvoeringsplan 2015
- Bijgesteld uitvoeringsplan 2016

Doelstelling:

Eind 2015 administratieve lasten verminderd met 5.000 fte

Dweilen

In de eerste fase waren de activiteiten en inspanningen vooral gericht op het **opruimen van overbodige lasten** door het in werking brengen van **eenvoudigere, slimmere en snellere werkwijzen** en/of het **afschaffen van overbodige regels en protocollen**.

Zodat de procedures eenvoudiger worden en de kwaliteit gelijk blijft of zelfs wordt verbeterd.

Aanpak | Wat is er bereikt?



Aanpak

Samen met medewerkers van de politie zijn bestaande administratieve lasten aangepakt. Een inventarisatie vond plaats via (onder andere) een meldpunt en rondetafelgesprekken van politiemensen met de toenmalige minister van VenJ, dhr. Opstelten. Politiemensen werd niet alleen gevraagd wat hun klachten waren, maar ook welke oplossingen/alternatieven zij zagen voor (overbodige) administratieve lasten in de politieorganisatie. Ook via de 'ALV-referenten' in de eenheden werden politiemensen gestimuleerd ideeën en best practices voor lastenverlichting aan te dragen. Bij het 'Actiecentrum Paarse Krokodil' konden verschillende doelgroepen hun grootste ergernissen kwijt en mogelijke oplossingen hiervoor aandragen.

Alle meldingen en suggesties zijn uitgebreid getoetst aan de hand van een vooraf vastgesteld kader van criteria. Hoewel de inventarisaties en gesprekken tot veel suggesties voor verbeteringen en ideeën voor oplossingen leidden, bleek een groot aantal ervan bij nadere beschouwing veel complexer dan op het eerste gezicht gedacht. Veel oplossingen die laaghangend fruit leken, bleken bij verdere uitwerking toch op een aantal juridische, technische (ICT) of organisatorische knelpunten te stuiten, waardoor de maatregel niet - of niet op korte termijn - realiseerbaar was. Waar dit wél mogelijk was, zijn de ideeën meteen tot uitvoering gebracht. Andere zijn eerst uitgewerkt in een businesscase. Als deze positief was, werd de maatregel ingevoerd.







Wat is er bereikt?

In totaal is er in de programmaperiode aantoonbaar (door externe onderzoeksbureaus gevalideerd) voor circa 5500 fte aan mensuren opgeruimd aan 'overbodige' lasten, zoals:

- Maatregelen in de operatiën, bijvoorbeeld de invoering van de digitale aanvraag consultatie- en rechtsbijstand en de invoering en doorontwikkeling van BVI-IB;
- Maatregelen in de keten, bijvoorbeeld de invoering van de Gemeenschappelijke BOB-kamers en de Overdracht vermissing ID-documenten
- Afschaffen van overbodige regels, zoals het afschaffen van het relaas Proces-Verbaal en de geneeskundige verklaring bij licht letsel;
- Afspraken met het OM over het maken van één kopie PV in plaats van soms wel 5-7 kopieën.

Deze administratieve lastenvermindering ter grootte van het equivalent van 5500 fte is gerealiseerd binnen de (ongewijzigde) operationele sterkte van de politie van 49.500 fte. Deze lastenvermindering is conform afspraak volledig ten goede gekomen aan de primaire politietaken. De met de Tweede Kamer afgesproken netto 5000 fte productiviteitswinst is daarmee behaald, rekening houdend met de (nieuwe) taken die de politie heeft opgepakt. Ook na de gerapporteerde programmaperiode blijft de politie werken aan vermindering van administratieve lastendruk. Vooral door kritisch te kijken hoe werkwijzen eenvoudiger en slimmer kunnen. Recente voorbeelden hiervan zijn de uitrol van (pilots) Mobiel Werken (MEOS), E-briefing en Executie & Signalering.



Links en Media

- 5500 FTE
- Digitale aanvraag consultatie
- Overdracht Vermissing ID-documenten
- Afschaffen relaas PV
- Afschaffen Geneeskundige verklaring licht letsel
- E-briefing



Kranen dichtdraaien

In de tweede fase van de programma's is het accent verschoven van het dweilen naar het lekkende kranen dichtdraaien en nieuwe kranen voorkomen. Ofwel: **het beïnvloeden van cultuur en leiderschap** om de oorzaak van ontstaan en gehechtheid aan bureaucratie te onderzoeken en aan te pakken en dus meer uit te gaan van **vertrouwen en professionele ruimte.**

Aanpak | Wat is er bereikt?



Kranen dichtdraaien

Aanpak

De lastenverlichtende maatregelen leidden tot een omvangrijk, tastbaar en meetbaar resultaat. Maar in de beleving van de politiemensen nam de lastendruk niet af. Ook werden de professionele ruimte noch het sturen op vertrouwen vergroot. Deze constatering leidde tot een aanpassing in de verander-strategie. Hoewel het 'dweilen' zeer van belang is én blijft om korte termijn-maatregelen te nemen, streeft de politie vooral naar een "blijvend lastenluwe" politieorganisatie. De aanpak van de oorzaken van administratieve lasten(druk) kwam centraal te staan: waar kunnen onnodige lasten verminderen en vooral structureel stoppen? Samen met VenJ voor nieuwe wetgeving, samen met het OM voor aanwijzingen en protocollen én natuurlijk ook binnen de politie zelf.
De politie streeft naar een cultuur waarin sturen op en met vertrouwen centraal staat, evenals meer professionele ruimte voor de medewerkers (Realisatieplan).

Het voorkomen van nieuwe administratieve lasten vraagt ook om die andere manier van denken en doen: een cultuur waarbij de professionele ruimte van elke medewerker helder is en er meer gestuurd wordt op en met vertrouwen. Aan die cultuur-verandering heeft de politie een bijdrage geleverd door bewustmaking en (gedrags)beïnvloeding. Door deze ambities te stimuleren en te vergroten, neemt de administratieve lastendruk merkbaar af en wordt politiewerk beter en zinvoller. Hierbij is vooral aangesloten bij - en/of een nieuwe impuls gegeven aan - al lopende initiatieven ter beïnvloeding van cultuur en leiderschap, zoals die van de School voor Politieleiderschap, Blauw Vakmanschap en van de Centrale Ondernemingsraad (De Hark Voorbij, regelvrije teams).

Ter inspiratie is ook gekeken naar soortgelijke trajecten in andere branches en in het buitenland. Ook zijn (vooral) leidinggevenden beter bewust gemaakt over hun eigen rol in en hun bijdrage aan het complexe vraagstuk van de lastenverlichting binnen de politieorganisatie.



Kranen dichtdraaien

Wat is er bereikt?

Op verschillende manieren is invloed uitgeoefend en zijn acties ingezet die de politieorganisatie helpen de cultuurambities “sturen op vertrouwen” en “vergroten van de professionele ruimte” te realiseren. Zo is de tweedaagse werkconferentie ‘Van ambitie naar actie’ georganiseerd met 63 collega’s uit de gehele organisatie. Op deze conferentie zijn de cultuurambities verder uitgewerkt en geoperationaliseerd. Aansluitend zijn enkele concrete activiteiten gestart, waaronder het leveren van input voor de selectie van de nieuwe leidinggevenden en het doorontwikkelen en breed delen van het gedachtengoed van ALV. Dat laatste onder meer, door het aanbieden van Wouter Hart’s boek Verdraaide organisaties – terug naar de bedoeling aan de nieuwe leidinggevenden. De kern van dit betoog is dat je radicaal anders moet kijken naar organiseren. Het is immers niet de systeemwereld die maakt dat een organisatie goed functioneert, maar dat zijn mensen. En in het huidige management-denken worden de systemen zó centraal gezet dat je de mensen “verliest”.

De werkelijke vraag is: wat heeft een team professionals nodig om fantastisch politiewerk te kunnen verrichten - en daarvoor ook echt verantwoordelijkheid te nemen? In plaats van ‘control en systeemgecentreerdheid’ moet ‘de bedoeling’ van de organisatie centraal komen te staan. Aansluitend op het boek nodigt Hart in de aftrap voor de ‘Terug naar de bedoeling’-blogserie leidinggevenden uit dit gedachtengoed in de praktijk toe te passen. Vervolgens hebben enkele teamchefs ook een ‘Terug naar de bedoeling’- blog geschreven, ter inspiratie voor hun collega’s. Ook zijn er andere inspiratieboeken, artikelen en filmpjes aangeboden, om hen bewuster te maken van hun eigen rol, en/of hen te stimuleren de cultuurambities in de praktijk bespreekbaar te maken en toe te passen in hun team.

Om te helpen het korps ‘administratieve lastenbewust’ te maken, heeft de politie wetenschappers en onderzoekers gevraagd onderzoek te doen naar de oorzaken van het ontstaan en voortbestaan van administratieve lastendruk en de beleving daarvan.

Ook is er een ALV-community gestart voor de basisteams en een voor de recherche. Een ALV-community is een fysieke en digitale omgeving waar collega’s uit specifieke teams de verwondermomenten en vraagpunten op het gebied van administratieve lasten delen. De uitdaging is dat het team ook samen mogelijke oplossingen hiervoor bedenkt. Soms is het mogelijk de oplossing ook zelf in te voeren, in de eigen werkomgeving. In andere gevallen zijn de verwonderpunten gedeeld met portefeuillehouders en is hen gevraagd de punten landelijk op te pakken.

Lees verder

Links en Media

- Van ambitie naar actie
- Verdraaide organisaties
- Blog ‘Terug naar de bedoeling’
- ALV-community
- Administratieve (bal)last en de politie: op zoek naar het juiste spoor.
- Rijker verantwoorden
- Professionele ruimte, een kwestie van geven en nemen

Kranen dichtdraaien

Aanpak | Wat is er bereikt?

Ga terug



Kranen dichtdraaien

Wat is er bereikt?

De eerste e-publicatie, ‘Administratieve (bal)last en de politie: op zoek naar het juiste spoor:



In deze publicatie laat Frits Vlek, oud-directeur van Politie & Wetenschap, zien dat achter het fenomeen van lastendruk en -verlichting meer schuil gaat dan enkel het vraagstuk hoe een organisatie als de politie zo sober en efficiënt mogelijk administratieve processen en procedures kan inrichten. De publicatie gaat uitvoerig in op het verschil tussen feitelijke en beleefde administratieve lastendruk en de complexe en gelaagde werkelijkheid die het contrast tussen beiden veroorzaakt. De spanning tussen standaardiseren en protocolleren enerzijds en professionele autonomie en sturen op vertrouwen anderzijds is een van de grootste, meest complexe uitdagingen bij de vorming en het in werking brengen van de nationale politie.

De tweede e-publicatie gaat over Rijker verantwoorden:



Wat is de bedoeling, hoe ontwikkelen we de praktijk? Waarom wordt verantwoording over politieprestaties zo vaak omschreven als het ‘rondpompen van fopinformatie’? Waarom ervaren collega’s dat vooral als een last en niet als lust? Dat je je moet verantwoorden, spreekt vanzelf. Maar kan het anders, kan het rijker? Op deze vragen troffen het Lectoraat Waardevolle Praktijkontwikkeling van de Politieacademie en het Politieprogramma Administratieve Lastenverlichting elkaar. Deze tweede e-publicatie geeft antwoord, mede aan de hand van inspirerende praktijkvoorbeelden. Jan Nap, lector Waardevolle Praktijkontwikkeling, licht de kern toe: ‘Verantwoordingssystemen die nog vanuit het idee van centrale cijfermatige sturing zijn opgebouwd, slaan de plank mis. “Hitting the target, missing the point” heet het in deze rapportage. Maar de vraag is natuurlijk: wat dan wél? Daarover gaat dit rapport. Ook wordt er aandacht gevraagd voor het formuleren van rijkere doelen. Te platte cijfermatige doelen, staan rijke verantwoording in de weg’.

De derde e-publicatie gaat over Professionele ruimte, een kwestie van geven en nemen.



De professionele ruimte van politieprofessionals moet versterkt worden, één van de ambities van de Politie. Maar hoe? Wat helpt, wat niet? Met het vergroten van inzicht in de (soms goed verborgen) oorzaken en factoren, kunnen we voorkomen dat er nieuwe bureaucratische lasten ontstaan. Professionele ruimte is een vindplaats voor ontbureaucratisering; hoe meer professionele ruimte, des te minder je hoeft vast te leggen in regels, protocollen en registraties. Op zoek naar antwoorden en aanbevelingen heeft Elja van de Born, destijds studente aan de Universiteit Utrecht, onderzoek gedaan naar professionele ruimte in de politiebasisteams. Deze boeiende publicatie geeft antwoorden, praktische handvatten en aanbevelingen.

Ga terug

Nieuwe kranen voorkomen

Naast het dweilen en dichtdraaien van lekkende kranen, is het ook belangrijk dat we **nieuwe kranen van administratieve lasten tegengaan**, zodat **lastenverzwaring** in de toekomst wordt **voorkomen**.

Aanpak | Wat is er bereikt?



Nieuwe kranen voorkomen

Aanpak

De politie en het ministerie van Veiligheid en Justitie hebben in beeld gebracht waar nieuwe lastendruk voor politie kan ontstaan, bijvoorbeeld als gevolg van nieuwe wet- en regelgeving. Ook zijn er nieuwe werkwijzen ontwikkeld die onnodige lastenverzwaring tegengaan. Het gaat hierbij om – waar mogelijk - in een vroeg stadium concept-wet- en regelgeving of projectplannen te beïnvloeden, met als doel te komen tot “administratieve lasten-luwe” oplossingen. Afstemming met beleidsadviseurs en wetgevingsjuristen van het ministerie van Veiligheid en Justitie, Openbaar Ministerie en de politie is hierbij onmisbaar.



Nieuwe kranen voorkomen

Wat is er bereikt?

Veiligheid en Justitie (VenJ) en de politie waren niet altijd (tijdig) op de hoogte van of betrokken bij de totstandkoming van nieuwe wet- en (EU) regelgeving. Hierdoor kwamen soms nieuwe wetten of regelgeving tot stand met administratieve lastenverzwaring voor de politiepraktijk en/of de bedrijfsvoering. Het “Voorwasteam wet- en regelgeving” is een door VenJ, politie en OM ingesteld team dat lopende en nieuwe wetsvoorstellen op een gestructureerde wijze beoordeelt. Waar nodig en mogelijk worden impactanalyses uitgevoerd en adviseert het Voorwasteam over aanpassingen van de wet- en regelgeving, of over een zo lastenluw mogelijke implementatie. Een voorbeeld is de impactanalyse met betrekking tot de EU Dataprotectie richtlijn.

Daarnaast is inzicht gecreëerd in het proces van totstandkoming van Europese en nationale wetgeving en de mogelijke beïnvloedingsmomenten. Politie en VenJ gebruiken deze beïnvloedingsmomenten om in voorgenomen wetten overbodige administratieve lasten zoveel mogelijk te voorkomen. Een voorbeeld is de modernisering van het Wetboek van Strafvordering. Het politieprogramma ALV was initiator en sponsor van een tweedaagse werkconferentie, met als doel de cultuurambities Sturen op en met vertrouwen en Professionele ruimte, alsmede administratieve lastenverlichting mee te nemen bij de modernisering van dit wetboek. Met 45 vertegenwoordigers van politie, OM en het ministerie van VenJ zijn zowel de wetsvoorstellen als lopende initiatieven beoordeeld op hun consequenties en (on)mogelijkheden. De afgevaardigden van het programma hebben over de volle breedte meegedacht en blijven erop toezien dat het ALV-gedachtengoed als uitgangspunt wordt gehanteerd in de aanpassingen.

De vorming van één korps biedt de kans om nieuw beleid en wijzigingen in wet- en regelgeving op een eenduidige manier te implementeren. Eenduidige implementatie bespaart de eenheden veel tijd en leidt tot een lagere administratieve lastendruk. In samenwerking met de Staf en hoofden Politieprofessie heeft het Programma ALV geholpen om de werkwijze bij implementeren te beschrijven. Hiermee zijn ontwerpprincipes belegd, taken en verantwoordelijkheden benoemd en randvoorwaarden geschetst. De werkwijze is opgenomen in het werkingsdocument Trio Staf en Directie Operatiën.



Links en Media

- EU Dataprotectie richtlijn
- Tweedaagse werkconferentie
- Trio Staf en Directie Operatiën

Vernieuwend werken

Bij het **structureel aanpakken** van de oorzaken van **bureaucratie en administratieve lasten** is gezocht naar een wijze waarop de **cultuurambities** zijn te realiseren **in de politiepraktijk**. Hoe doe je dat? Wat betekent dat concreet? En leidt dat tot de gewenste resultaten? En leidt dat tot **afname van de feitelijke en beleefde administratieve lastendruk**? Het basisteam Meierij heeft samen met het politieprogramma ALV deze uitdaging opgepakt, met als uitgangspunt zich vooral te richten op het 'waarom' van het politie bestaan: **het vergroten van veiligheid buiten**.

Aanpak | Wat is er bereikt?

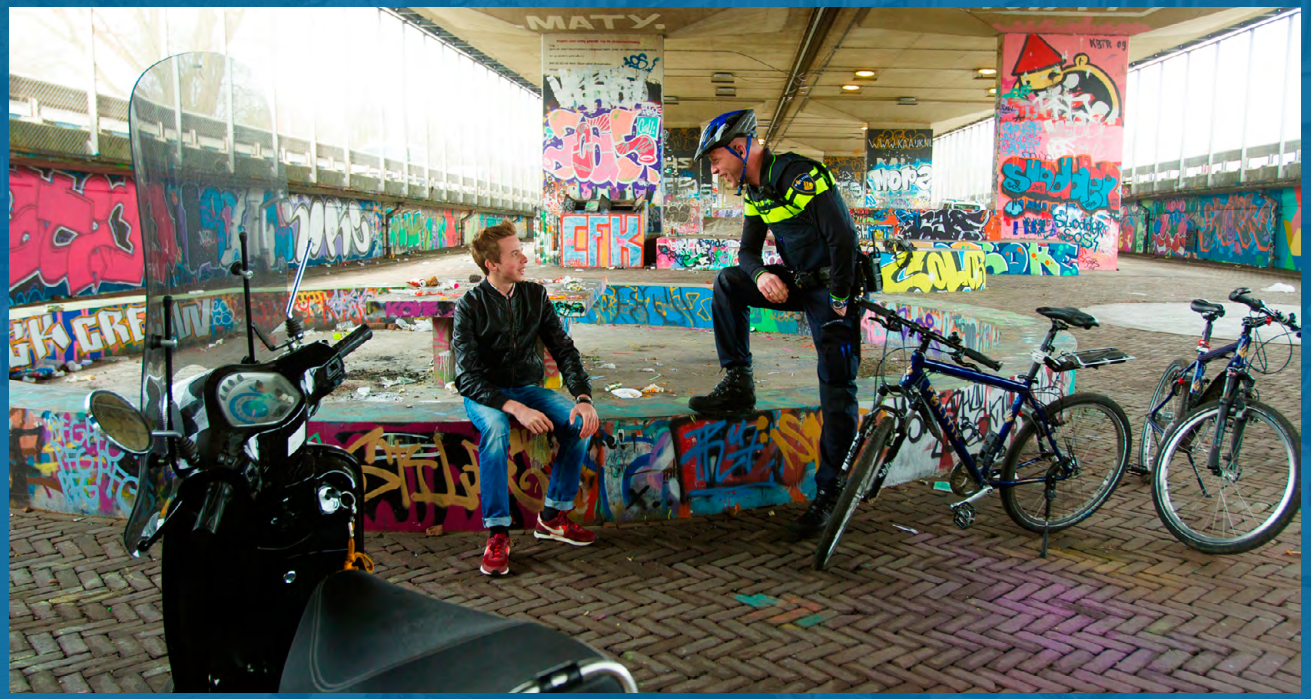


Vernieuwend werken

Aanpak

De veranderingen en digitalisering in de samenleving gaan steeds sneller. Dit is niet alleen van invloed op de gewenste dienstverlening aan de burgers, maar ook op de wijze waarop de politie deze dienstverlening (in samenwerking met partners) invult. Digitalisering biedt veel kansen om de dienstverlening te verbeteren en tegelijk doelmatiger en slagvaardiger te worden als politie. Ook de verschuiving van een decentrale naar een centrale organisatie, de Nationale Politie, vormt een grote uitdaging. Risico hierbij is een steeds groter wordende wereld van modellen, procedures, projectplannen, dashboards en andere 'bureaucratische systemen'. De systemen die houvast zouden moeten bieden in een complexe omgeving lijken de wereld en het werk soms juist complexer te maken. Met Vernieuwend Werken wil de politie dit doorbreken.

Vernieuwend Werken heeft als streven minder focus op systemen en meer richten op de bedoeling van de organisatie: werken aan meer veiligheid, samen met de direct betrokkenen zoals burgers, bestuurders en ketenpartners.



Wat is er bereikt?

Het basisteam Meierij is najaar 2014 van start gegaan als ‘Team Vernieuwend Werken’. En met succes. De vernieuwing leidt tot meer professionele ruimte voor de politieprofessionals, wat ook een positief effect heeft op de beleving van de administratieve lastendruk. De resultaten zijn merkbaar en meetbaar. Basisteam Meierij laat zien dat dit leidt tot tevreden burgers, dienders, bestuurders, ketenpartners en leiding. Steeds meer teams, zoals Rivierenland Oost en twee recherche-teams, zijn (en/of willen) met deze aanpak aan de slag en Vernieuwend Werken.

Om andere teams te inspireren en te helpen ook aan de slag te gaan met Vernieuwend Werken, zijn de ervaringen, lessen en resultaten van de Meierij meegenomen in een toolkit. Deze bevat een animatie, een handreiking voor teamchefs en een praatplaat.

Ook de collega’s van de ondersteunende diensten en beleidsdirecties (HRM, Facilitair, Operatien, Financiën, ICT en IM) zijn bewust gemaakt van de ‘bedoeling van het politiewerk’ en hoe zij daar – ieder vanuit zijn eigen rol en verantwoordelijkheid - aan kunnen bijdragen. Al vanaf de start van het concretiseren van de cultuurambities ‘professionele ruimte’ en ‘vertrouwen’ (Van ambitie naar actie) waren de bedrijfsvoeringonderdelen betrokken. Daaruit zijn concrete acties benoemd die bijdragen aan een groter vertrouwen en minder administratieve lasten. Bijvoorbeeld afschaffing van doelmatigheidscontrole bij onkostendeclaraties en vereenvoudiging van de rittenadministratie voor dienstvoertuigen. Voor de informele leiders van PDC en directies is een Tour de Vernieuwend Werken georganiseerd langs de basisteams die vormen van vernieuwend werken hanteren. Doel van die rondgang was om vast te stellen wat deze andere vorm van samenwerken betekent voor de wijze van ondersteuning en de eigen functie van de betreffende medewerkers. Deze visievorming krijgt een vervolg binnen de bedrijfsvoeringonderdelen.

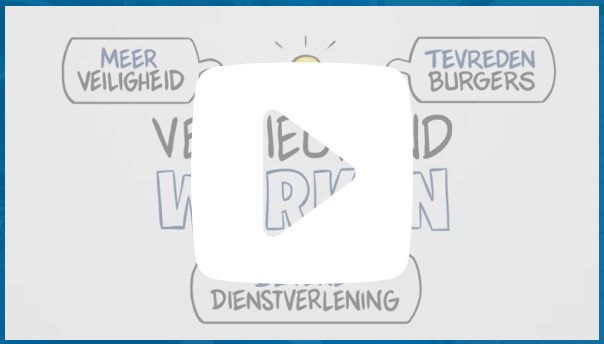


Korpschef Erik Akerboom is enthousiast over Vernieuwend Werken, in zijn eerste interview in Trouw van zaterdag 27 februari 2016 zegt hij:

‘Strenge kaders, en daarbinnen veel vrijheid. Dat klinkt als Maria Montessori. Ik noem het liever ‘vernieuwend werken’. Ik was laatst op het politiebureau in Boxtel, waar ze volgens dit principe werken. Chefs laten heel veel taken over aan hun medewerkers, die daardoor gemotiveerd en enthousiast op zoek zijn naar oplossingen”.

Links en Media

- Handreiking Vernieuwend werken
- Praatplaat Vernieuwend werken
- Tour de Vernieuwend werken



Borging ALV gedachtengoed

De **programmatische aanpak** van lastenverlichting bij de politie **eindigt eind 2016**. Dan moeten de **resultaten zijn geborgd** binnen het korps en het ministerie en moet de ingezette ontwikkeling om de politieorganisatie **lastenluw** te houden ook op de langere termijn **duurzaam zijn**.

Aanpak | Wat is er bereikt?



Borging ALV gedachtengoed

Aanpak

De wijze waarop borging van het ALV-gedachtengoed kan plaatsvinden is onderwerp van gesprek geweest met vertegenwoordigers van de eenheden (referenten ALV en stuurgroep ALV). Daaruit kwam het beeld naar voren dat het ALV-gedachtengoed integraal deel moet uitmaken van het (te ontwikkelen) kwaliteitssysteem voor de politie. Bij het afsluiten van de programmatische aanpak is dit kwaliteitssysteem nog niet operationeel. Daarom heeft de Stuurgroep ALV besloten dat in de fase tussen afsluiting van het Programma ALV en een geoperationaliseerd kwaliteitssysteem een tijdelijke voorziening nodig is die het ALV-gedachtengoed levend houdt en de definitieve borging voorbereidt. Deze tijdelijke voorziening wordt de ALV-autoriteit genoemd.

Onder 'borging' van het ALV-gedachtengoed wordt verstaan het structureel verankeren van zo efficiënt mogelijk (her)ontwerpen, (her)inrichten en (re)organiseren van de werkprocessen van de politie waarbij de ontwerpprincipes 'professionele ruimte voor medewerkers' en 'sturing op basis van vertrouwen' centraal staan.

Bron: visiedocument 'Borging van het ALV-gedachtengoed' versie 1.0 6-01-2016



Borging ALV gedachtengoed

Wat is er bereikt?

Uitgangspunt voor het functioneren van de ALV-autoriteit zijn de door het korps geformuleerde cultuurambities. Twee hiervan zijn essentieel bij de aanpak van administratieve lastenverlichting: medewerkers moeten meer professionele ruimte krijgen en nemen en de sturing en coördinatie moet meer plaatsvinden vanuit vertrouwen in de medewerker.

De ontwerpprincipes zijn door de politie vertaald naar waarden. Waarden die het ontstaan, voortbestaan en uitbreiden van professionele ruimte en sturing op basis van vertrouwen moeten ondersteunen en stimuleren. Dit wordt het ALV-gedachtengoed genoemd. Klik hier voor een toelichting van de waarden.

Naast de werking van de ALV-autoriteit vindt borging van het ALV-gedachtengoed ook plaats door actieve beïnvloeding van (ontwerpen van) wet- en regelgeving. Dit gebeurt door het Voorwasteam.

Behalve via de ALV-autoriteit vindt borging van het ALV-gedachtengoed ook plaats door actieve beïnvloeding van (ontwerpen van) wet- en regelgeving. Dit gebeurt door het Voorwasteam.

Ook bestaat het voornemen om de inspanningen niet alleen te richten op wet- en regelgeving, maar meer en meer ook op beleidsvoornemens met mogelijke gevolgen voor de politie-organisatie. De uiteindelijke ambitie is te komen tot een gestructureerde en in de betrokken organisaties geborgde aanpak waar “vraag naar” en “aanbod van” (extra) politietaken samen komen, waarbij het ministerie van Veiligheid en Justitie een makelaarsfunctie zal vervullen.

De agenda van de ALV-autoriteit voor 2017 moet nog worden opgesteld.



Links en Media

Werking van de ALV-autoriteit

Welke kerntaken moeten er gewaarborgd worden?

Wat is er bereikt?

Waarde:
Professionaliteit vraagt om ruimte en vertrouwen

1. Professionals die hun vak verstaan, zich willen verantwoorden (transparantie) en continu reflecteren om merkbaar beter te worden, krijgen vertrouwen en ruimte.
a. Professionals kennen de regels, protocollen en procedures
b. Professionals doen het werk 'in 1x goed'
c. Professionals geven en ontvangen feedback

2. Wij vertrouwen onze medewerkers. Geen administratieve verplichtingen die worden opgelegd vanuit wantrouwen.
a. Geen 1-op-1 controle. Steekproeven volstaan
b. Professionals worden gesterkt door vertrouwen en rugdekking
c. Beslissingsbevoegdheid wordt zo laag mogelijk in de organisatie belegd
d. Besluitvorming wordt in een hoger gremia niet overgedaan met dezelfde uitgangspunten

3. Professionele ruimte bestaat bij de gratie van 'high trust, low tolerance'.
a. Professionals hebben zelfdiscipline
b. Professionals die het vertrouwen beschamen zijn zich er van bewust dat er sancties volgen

Minder administratieve lastendruk:
Geen administratieve handelingen die geen waarde toevoegen aan veiligheid voor de burger

4. Geen verplichte administratieve handelingen die zijn opgelegd op basis van wet- en regelgeving en afspraken met (keten) partners waarvan onduidelijk is welk doel deze dienen.

5. Geen interne administratieve handelingen die geen toegevoegde waarde hebben voor resultaten voor de samenleving.
a. Operationele processen zijn administratief zo lastenluw mogelijk georganiseerd en ingericht
b. Besluitvormingsprocessen zijn eenduidig en bevatten geen dubbelingen
c. Bedrijfsvoeringsprocessen zijn niet onnodig belastend voor de operaties

6. Geen administratieve handelingen die in de beleving van medewerkers veel ergernis opleveren.

7. Geen overdaad aan administratieve lasten waardoor de professionals hun regelruimte als te beperkt ervaren.

8. Lastenverzwaring wordt altijd gecompenseerd met lastenverlichting.

9. Het realiseren van maatregelen als gevolg van bovenstaande principes gebeurt altijd door middel van medewerkersparticipatie.

Borging ALV gedachtengoed

Wat is er bereikt?

Uitgangspunt voor het functioneren van de ALV-autoriteit zijn de door het korps geformuleerde cultu
zijn essentieel bij de aanpak van admin
ting: medewerkers moeten meer profe
en nemen en de sturing en coördinatie
vanuit vertrouwen in de medewerker.

De ontwerpprincipes zijn door de politi
Waarden die het ontstaan, voortbestaa
professionele ruimte en sturing op bas
moeten ondersteunen en stimuleren. D
gedachtengoed genoemd. Klik hier voo
de waarden.

Naast de werking van de ALV-autoriteit
ALV-gedachtengoed ook plaats door ac
(ontwerpen van) wet- en regelgeving. D
Voorwasteam.

Behalve via de ALV-autoriteit vindt borging van het ALV-gedachtengoed ook plaats door actieve beïnvloeding van (ontwerpen van) wet- en regelgeving. Dit gebeurt door het Voorwasteam.

Ook bestaat het voornemen om de inspanningen niet alleen te

De kerntaken die geborgd moeten worden zijn:

- Het zogeheten ALV-gedachtengoed levend houden.
- Vernieuwend werken stimuleren en faciliteren (door het uitdragen van de ervaringen met vernieuwend werken in basisteams, rechercheteams en de communities).
- Een specifiek instrumentarium voor borging van het ALV-gedachtengoed realiseren en operationaliseren; en dit op termijn invoegen in het kwaliteitssysteem, waarbij de al ontwikkelde instrumenten worden onderhouden en doorontwikkeld.
- Actief bijdragen aan de gewenste cultuurverandering van het korps, waarin de principes professionele ruimte, vertrouwen en vermindering van administratieve lastendruk centraal staan.
- Het sturingsconcept van het korps helpen professionaliseren, vanuit de principes van ‘rijker verantwoorden’ en vanuit de principes van ‘de verdraaide organisatie’.
- Het kwaliteitssysteem voor de politie helpen ontwikkelen en realiseren.
- De principes van het kwaliteitssysteem, sturingsconcept en nieuwe werken helpen integreren in politie-onderwijs en leiderschapsontwikkeling.



Links en Media

ALV-autoriteit

rntaken moeten
er gewaarborgd worden?