



Beheersplan 2018-2022

Politie

Directie Financiën & Control
3 augustus 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	2
1. Inleiding.....	3
1.1 Inleiding en opzet van het beheersplan.....	3
1.2 Ontwikkelingen / meerjarige ambities.....	4
2. Taakuitvoering.....	6
2.1 Prioriteiten Taakuitvoering.....	6
3. Sterktebeleid.....	10
3.1 Sterkte.....	10
3.2 Organisatie en formatie.....	10
3.3 Bezetting.....	11
4. Personeelsbeleid.....	13
4.1 Strategisch Ontwikkelplan.....	13
4.2 Versterking Kennis en Kunde.....	13
4.3 Loopbaan en mobiliteit.....	14
4.4 Differentiatie van executieve aanstelling van politieambtenaren.....	14
4.5 Versterken Strategisch Leiderschap.....	15
4.6 Diversiteit & Inclusie.....	15
4.7 Integriteit.....	15
4.8 Veilig en gezond werken.....	16
4.9 Capaciteitsmanagement en de naleving Arbeidstijdenwet.....	16
4.10 Participatiewet.....	17
4.11 Levensfase-uren (LFU).....	17
5. Verbindingen, automatisering en informatievoorziening.....	18
5.1 Beheer, stabiliteit en vernieuwing.....	18
5.2 Multidomein.....	21
6. Bedrijfsvoering.....	23
6.1 Ondersteuning van de eenheden (PDC).....	23
6.2 Inkoop (FM).....	24
6.3 Huisvesting (FM).....	25
6.4 Vervoer en materieel (FM).....	26
7. Beheersinstrumenten.....	28
7.1 Implementatie wetten en toezeggingen minister.....	28
8. Risicoparagraaf.....	29
Bijlage 1a – formatieplan 2018.....	32
Bijlage 1b – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2018-2022).....	33

1. Inleiding

1.1 Inleiding en opzet van het beheersplan

Dit beheersplan van de Politie richt zich op de jaren 2018-2022. Eén van de aanbevelingen van het P/M onderzoek is het beheersplan te laten uitgroeien tot een meerjarig plan. In dit voorliggende plan wordt een eerste aanzet gedaan om de meerjarige ambities van het beheer voor alle bedrijfsvoeringactiviteiten te duiden. Voor het 1^e uitvoeringsjaar 2018 van deze plancyclus zijn de te realiseren mijlpalen herkenbaar opgenomen. Het beheersplan is opgesteld aan de hand van de kaders die de minister, overeenkomstig artikel 37, lid 1 van de Politiewet 2012, heeft aangegeven in de Jaaraanschrijving Politie 2018.

Ontwikkeling integrale planfunctie

De korpsleiding wil de “voorspelbaarheid” van het korps en de “executiekraft” versterken om een nog meer betrouwbare partner te zijn voor de minister en het bevoegd gezag. Daarbij werkt de politie toe naar een integrale en meerjarige planfunctie om op het juiste moment aan te sluiten op de begrotingscyclus bij het ministerie van Veiligheid en Justitie en een onderbouwde bijdrage te kunnen leveren voor de beleidsbrief van het departement. De beleidsbrief van VenJ vormt de input voor het begrotingsbilateraal met de minister van Financiën. Doel hiervan is: politieke doelen en financiële middelen meerjarig op elkaar afstemmen op basis van gedegen analyses over het feitelijke functioneren van de politie en te verwachten toekomstige ontwikkelingen. Dit vereist een transparant besluitvormingsproces waarin de leiding van de politie in staat is adequate afwegingen te maken en keuzes te vertalen naar de rest van de politieorganisatie.

Bij het vormgeven van onze langjarige perspectieven die uiteindelijk de neerslag vinden in de korpsstrategie 2025, wordt voortgebouwd op de al aanwezige brede basis: de huidige missie, visie en kernwaarden en de ervaringen uit het verleden. Vandaaruit worden strategische richtingen voor de korte en middellange termijn bepaald, in samenspraak met de eigen organisatie en de omgeving, bevoegd gezag en samenwerkingspartners. Uiteindelijk doel is toe te werken naar een wendbare organisatie die ruimte geeft aan mensen; een organisatie met de blik naar buiten, gericht op intensief samenwerken met een uitgebreide variëteit aan bestaande en nieuwe partners; en een betrouwbare organisatie, zowel als werkgever en als partner.

Naast de korpsstrategie, is een ander belangrijk element in het voorziene groeipad – tevens genoemd in de Jaaraanschrijving 2018 – het aansluiten op de regionale beleidscyclus en daarin opgestelde regionale meerjarige beleidsplannen. De met het gezag vastgelegde landelijke afspraken door de minister, de regioburgemeesters en het college van procureurs-generaal in de Veiligheidsagenda 2015-2018 vormen naast lokale prioriteiten een belangrijke basis voor de regionale beleidsplannen. Idealiter starten de voorbereidingen voor de nieuwe Veiligheidsagenda 2019-2022 op een dusdanig moment, dat het daadwerkelijk als input kan dienen voor het hiervoor geschetste groeipad. Onderdeel van het af te lopen groeipad is tevens een meerjarige Jaaraanschrijving van de minister. Daarvoor dient gebruik te worden gemaakt van de landelijke bestuurlijke prioriteiten voor de politie, de Veiligheidsagenda én input van de regionale beleidsplannen om daarmee de Jaaraanschrijving ook een meerjarig karakter te geven.

Om dit groeipad af te lopen naar een voldragen meerjarig plan wil de politie veel aandacht en energie investeren om samen met alle betrokken partners (Ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ), Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP) en Politie) deze groei naar verdere volwassenheid te realiseren. De realisatie van in dit plan beschreven doelen voor 2018 is in deze fase feitelijk nog omgeven met risico's. Echter duidelijk moet zijn dat is ingezet op een ontwikkeling om de voorspelbaarheid te vergroten en daarmee als politie een betrouwbare partner te zijn.

Algemeen

Overeenkomstig artikel 19 van de Politiewet 2012 voert de minister van VenJ, in aanwezigheid van de korpschef, ten minste viermaal per jaar overleg 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. In dit overleg wordt onder meer gesproken over het ontwerp van het beheersplan.

In artikel 74 van de Politiewet is bepaald dat de minister binnen vijf jaar na inwerkingtreding van de wet een evaluatie aan de Staten-Generaal stuurt over de doeltreffendheid en de effecten van de wet in de praktijk. Voor deze evaluatie is de “Commissie Kijken” aan de slag. De uitkomsten van deze evaluatie

kunnen, evenals het in 2017 op te stellen nieuwe Regeerakkoord, impact hebben op de inrichting van het beheer bij de politie.

Met het beheersplan maakt de politie duidelijk op welke wijze het beheer (door alle ondersteunende bedrijfsvoeringactiviteiten) het gezag (in de operationele taakuitvoering) faciliteert. Het beheersplan geeft, naast de begroting, het kader waarmee de minister en korpschef de dialoog voeren over de staat van het beheer (doelmatig en rechtmatig) en de continuïteit van de politieorganisatie. Het beheersplan beperkt zich tot het beleid over en de uitvoering van de ondersteunende bedrijfsvoeringprocessen van het korps.

De focus in het beheersplan ligt op die veranderingen of ontwikkelingen in het beheer waar nieuw beleid voor nodig is of op noemenswaardige doorontwikkelingen in het bestaande beleid. Het beheer van de politie is randvoorwaardelijk voor het realiseren van operationele doelstellingen. Het beheersplan kent een sterke samenhang met de begroting, in het bijzonder voor het sterktebeleid, het beleid op het gebied van de informatievoorziening en de huisvesting.

De effecten van de uitvoering van beleid worden opgenomen in de periodieke verantwoordingsrapportages van het korps aan de minister. De jaarlijkse effecten van het beleid zijn opgenomen in de jaarverantwoording.

Beheerszaken (beleid of uitvoering van beleid) die op dit moment voldoende functioneren of waarin alleen kleine verbeteringen en/of bijstellingen in worden aangebracht maken geen deel uit van het beheersplan. Het korps ziet deze reguliere uitvoering en doorontwikkeling van beheer als 'going concern'. De in de Jaaraansrijving 2018 vermelde beheerszaken - hoewel niet persé nieuw beleid - maken wel deel uit van het beheersplan.

Onderwerpen uit het voorgaande beheersplan welke nog een doorloop hebben in het volgende jaar maken geen deel uit van dit beheersplan 2018. In de periodieke verantwoordingsrapportages van het korps aan VenJ wordt standaard over de nog niet gerealiseerde beheerdoelstellingen uit voorgaande jaren gerapporteerd.

1.2 Ontwikkelingen / meerjarige ambities

Strategie Politie 2025

De politie verkeert in de afrondende fase van de reorganisatie. Er is hard gewerkt aan de verdere vorming van één korps. Volgens afspraak dient eind 2017 de 'basis op orde' te zijn. Tegelijkertijd is het noodzaakzakelijk om een nieuw meerjarenperspectief te formuleren.

Nationaal en internationaal volgen de ontwikkelingen zich in razend tempo op. In vele sectoren zien we grote veranderingen; soms gaat dat geleidelijk, steeds vaker is er sprake van een drastische verandering. Ook in het brede veiligheidsdomein is sprake van een aantal trends en urgente vraagstukken. Denk aan andere vormen van criminaliteit ('crimechange'), toenemende terrorismedreiging en ondermijning, sociale polarisatie, radicalisering en het vluchtelingenvraagstuk. Zonder uitpuddend te zijn, is duidelijk dat de trends en vraagstukken in de samenleving om een wendbare en adaptieve politieorganisatie vragen én dat een duidelijke koers van de politie nodig is.

Bij het vormgeven van onze langjarige perspectieven op de politie beginnen we niet op nul. We bouwen voort op de brede basis die er al ligt: onze huidige missie, visie en kernwaarden en onze ervaringen uit het verleden. Van daaruit bepalen wij onze strategische richtingen voor de korte en middellange termijn, samen met onze omgeving, het bevoegd gezag en de samenwerkingspartners. Dit zal op hoofdlijnen uiteen gezet worden waarbij wordt aangegeven welke route we daarbij volgen. Aan de hand daarvan willen wij toewerken naar een wendbare organisatie die ruimte geeft aan mensen. Een organisatie met de blik naar buiten, gericht op intensief samenwerken met onze rijke variëteit aan bestaande en nieuwe partners een betrouwbare organisatie als werkgever en partner. Waarbij voortdurende aandacht voor en flexibiliteit van het beheer mag worden verwacht.

Lokale verbondenheid, gezag en maatwerk

Het korps heeft in woord en gebaar het belang van de lokale verbondenheid, de positie van het gezag en lokale verankering de afgelopen periode benadrukt om de balans te herstellen. Er moet de komende jaren

een dusdanig evenwicht ontstaan dat eenheden met inachtneming van verantwoorde centrale kaders ruimte hebben om in te spelen op (lokale) veiligheidsvraagstukken.

Omdat de bedrijfsvoering nog in opbouw is en ook de eenheden nog volop in verandering zijn, is dit evenwicht nog niet bereikt. In de verdere ontwikkeling is er oog voor de lokale verscheidenheid. Een evaluatie in opdracht van de Korpschef die nu wordt uitgevoerd naar de toepassing van de regeling lokaal maatwerk zal leiden tot voorstellen om op verschillende niveaus in het korps tot een beter evenwicht te komen. In de nieuwe governance wordt nadrukkelijk collectieve verantwoordelijkheid als uitgangspunt gehanteerd waarbij de politiechefs als deelnemer in het korpsmanagementteam en via hun portefeuilles landelijke vraagstukken en knelpunten oppakken voor de gehele politie. Vanuit een operationele oriëntatie en kennis van het veiligheidsvraagstuk kunnen politiechefs zo evenwicht aanbrengen op het gebied van de bedrijfsvoering en tussen de eenheden.

Organisatie

De politieorganisatie is nog steeds volop in ontwikkeling. Het kwalitatief en kwantitatief in evenwicht brengen van de formatie en bezetting in de organisatie blijft komende jaren aandacht vragen. Met onder andere de Herijking, het P/M onderzoek en de Basis op Orde zijn hierin forse bijstellingen doorgevoerd. Die bijstellingen waren nodig om in de eenheden het evenwicht tussen continuïteit en verandering tot stand te brengen, de operationele continuïteit te waarborgen, maar ook om de zich opbouwende bedrijfsvoering niet te overvragen.

Gedurende de eerste jaren van opbouw van de organisatie is gebleken dat onderdelen van de blauwdrukken van het inrichtingsplan achterhaald zijn, te rigide of niet in evenwicht met de eisen die de eigen organisatie, het veiligheidsvraagstuk en de maatschappij stellen. Deels zal dit ondervangen worden door nu alvast na te denken over de politie van overmorgen (strategie 2025). De komende jaren zal werkenderwijs aanpassing plaatsvinden van de organisatiestructuur en -inrichting. Duidelijk is dat de mate van uniformiteit die aanvankelijk werd nagestreefd bij de opbouw van eenheden en de bedrijfsvoering belemmerend werkt bij het inspelen op lokale veiligheidsvraagstukken die alles behalve uniform zijn.

Basis op orde

In de zomer van 2015 is in de Herijkingsnota geconstateerd dat er meer tijd nodig was om de basis op orde te brengen, dit met de kernboodschap: meer realisme. Daarop zijn maatregelen genomen om de vorming van de Nationale Politie meer fundamenteel en draagvlak te geven. Eind 2017 moet "de basis op orde" zijn gebracht. Dit beheersplan 2018 gaat hier vanuit.

Leeswijzer

De indeling hierna van dit beheersplan is gebaseerd op het besluit "beheer van de politie". In artikel 20 van dit besluit (van 8 juni 2015, Staatsblad 2015 - 223) staat welke onderwerpen deel uitmaken van het beheersplan. Voorafgaand aan de ondersteunende bedrijfsvoeringactiviteiten in het beheer van het korps in hoofdstuk 2 "Taakuitvoering" de prioritaire thema's in de doorontwikkeling van de taakuitvoering van de politie om op passende wijze invulling te geven aan de vragen van het gezag. Daarna in dit plan de in het genoemde besluit benoemde onderwerpen, de bedrijfsvoeringactiviteiten welke nodig zijn om de operationele taakuitvoering mogelijk te maken. Het gaat achtereenvolgens om het sterktebeleid (hst 3), het personeelsbeleid (hst 4), het ict-beleid (hst 5.1), het multidomein (hst 5.2), bedrijfsvoering-ondersteuning aan de eenheden (hst 6.1), het beleid op inkoop-, huisvesting, vervoer en materieel (hst 6.2-6.4) en tenslotte over beheersinstrumenten (hst 7) en afsluitend een risicoparagraaf (hst 8) en de bijlage met het topoverzicht van de formatie. De Jaaraanschrijving van de minister hanteert ook deze onderwerpen en volgorde.

2. Taakuitvoering

2.1 Prioriteiten Taakuitvoering

Dit hoofdstuk bevat de prioritaire thema's voor de doorontwikkeling van de taakuitvoering van de politie in de komende jaren. Het beschrijft de voorgenomen ontwikkeling die benodigd is om op passende wijze invulling te kunnen blijven geven aan de vragen van het gezag. Per thema is een aantal mijlpalen opgenomen die in 2018 gerealiseerd worden. Daarnaast wordt een doorkijk gegeven naar verdere jaren. De thema's zijn:

- Lokaal maatwerk
- Veiligheidsagenda 2015 – 2018
- Dienstverlening
- Opsporing
- Gebiedsgebonden politiezorg (GGP)
- Migratiebeleid en bestrijding terrorisme
- Executie
- Parate kennis

In de aanloop naar 2018 wordt al in 2017 beleid ontwikkeld, waarvan nog niet duidelijk is of in 2018 tot implementatie zal worden over gegaan. De keuze voor implementatie van beleidsmaatregelen vindt plaats in het portfolioproces. Voor 2018 zal in Q4 2017 worden vastgesteld wat wanneer wordt geïmplementeerd.

Lokaal maatwerk

De politie is in essentie regionaal georganiseerd, gericht op lokale opgaven die worden uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het lokale gezag. De medewerkers zijn voor het overgrote deel werkzaam voor de regionale eenheden, aangevuld met de medewerkers die voor de Landelijke Eenheid werken aan taken voor het hele land en de medewerkers van het PDC die ondersteunend werken voor alle eenheden. Tijdens de reorganisatie werden regionaal en lokaal veel beperkingen ervaren en was er behoefte aan een aantal maatregelen om versneld een aantal knelpunten op te lossen.

Het mandaat en de financiële keuzeruimte van de politiechef is vergroot. Dit vergroot de mogelijkheid om op regionaal en lokaal niveau maatwerk afspraken te maken en investeringen te doen die in de specifieke context benodigd zijn. In de begroting van de Nationale Politie 2018-2022 wordt dit thema in hoofdstuk 2.2 onder "selfassessment financiële sturing en beheersing" toegelicht.

Aan de politiechefs is met ingang van 2016 een urgentiebudget toegekend. Het urgentiebudget biedt de politiechefs de mogelijkheid om adequaat, snel en flexibel in te kunnen spelen op lokale (urgente) veiligheidsvraagstukken. Naast het urgentiebudget hebben de politiechefs ook zeggenschap over de regulier toegekende decentrale budgetten. Binnen deze budgetten is het mogelijk om te schuiven. In totaal gaat het voor alle eenheden samen om circa 300 miljoen euro, waarover politiechefs kunnen beschikken voor lokale/regionale keuzes.

De eenheden krijgen de beschikking over specifieke budgetten en daarnaast nog op bijvoorbeeld voertuigen en huisvesting trekkingsrechten. Hiermee kan vanuit de operatie direct invloed worden uitgeoefend op de besteding van de budgetten. Voor een deel krijgt dit zijn beslag in 2018. Dit is afhankelijk van de verdere inrichting van de planfunctie. Voorzien wordt dat de eenheden in 2018 zoveel mogelijk worden betrokken bij de invulling van de bedrijfsplannen van het PDC".

Veiligheidsagenda in 2015 – 2018

De ontwikkeling met betrekking tot de doelstellingen van de lopende veiligheidsagenda is positief. Met de daling op de High impact crime ziet de politie vooral op het gebied van cybercrime nog verdere ontwikkelkansen en wordt in 2018 ingezet op extra maatregelen.

Zo zal in 2018 door de politie worden geïnvesteerd in digitaal opsporen. Cybercrime is hier een onderdeel van. Het doel is te komen tot een landelijk gestandaardiseerde inrichting van het digitale werkveld, dat als één geheel werkt op basis van een normerend kwaliteitsstelsel. Binnen dit stelsel is de formatie ingevuld met kwalitatief hoogwaardige experts en specialisten. De politie is voornemens hiertoe binnen het kader van de zij-instroom in 2018 100 fte extra aan te nemen. Het investeren in digitaal opsporen draagt bij aan

het verhogen van de kwaliteit en slagkracht op vrijwel alle gebieden van de opsporing. Steeds meer misdrijven bevatten een digitale component. Hierbij kan gedacht worden aan terrorisme, extremisme en radicalisering, jihadisme, kinderporno, ondermijnde criminaliteit en andere vormen van criminaliteit.

Ondersteunend aan het digitaal opsporen is de implementatie van de Wet Computer Criminaliteit III (heimelijk binnendringen in digitale omgeving). Afhankelijk van de datum waarop de wet in werking treedt wordt de implementatie in 2018 vormgegeven, dan wel voorbereid. In een centrale voorziening wordt een laboratorium en uiteindelijk een definitieve voorziening ingericht om uitvoering te kunnen geven aan de wet.

Doorontwikkeling van vroeg-signalering van problemen vindt plaats om het belang van jeugdigen te beschermen en om te voorkomen dat zij afglijden en doorgroeien naar crimineel gedrag. Dit vraagt een zichtbare, herkenbare politie op die plaatsen waar de jeugd samenkomt, ook in de digitale wereld. In 2018 zal verdere implementatie plaatsvinden. De aansluiting van de politie op haar veiligheidspartners wordt versterkt bij de aanpak van problematieken.

MIJLPALEN	PLANNING
Inname 100 fte experts digitaal opsporen	Q4-2018
Voorbereiden / implementatie Wet Computer Criminaliteit III.	Q4-2018
Verdere implementatie vroeg-signalering jeugd	Q4-2018

Dienstverlening

Met de *Basis op Orde* wordt een belangrijke volgende stap gezet in de verbetering van de dienstverlening. De politie wil via verschillende kanalen laagdrempelig benaderbaar zijn voor burgers. Hiertoe is de multichannelstrategie ontwikkeld. De multichannelstrategie wordt doorontwikkeld naar een geactualiseerde koers voor persoonlijk contact, spraak, tekst, beeld en data omdat techniek en gebruik van communicatiemiddelen ingrijpend verandert. Het doel van deze vernieuwing is een betere verbinding met de burger die leidt tot een optimale meldings- en aangiftebereidheid. Speciale aandacht gaat uit naar melding en aangifte van cybercrime. In 2018 zal (gedeeltelijke) implementatie van de geactualiseerde multichannelstrategie plaatsvinden.

Voor het afhandelen van meldingen door de basisteams, regionale servicecentra en operationele centra is een basismodel ontwikkeld en opgenomen in de werkingsdocumenten van de districten en basisteams. De verbeterde werkwijze wordt gefaseerd geïmplementeerd en zal in 2018 doorlopen. De opleidingen ten behoeven van de versterking van de kwaliteit van de intake en servicemedewerkers worden in 2018 voortgezet.

MIJLPALEN	PLANNING
Start implementatie geactualiseerde multichannelstrategie	Q2-2018
Implementatie basismodel afhandelen van meldingen	Q1/Q4-2018

Opsporing

Het programma herijking opsporing en vervolging zal doorlopen tot 2024 en kent grofweg een drietal fasen: de periode tot en met 2018 is de opbouwfase, tot en met 2020 is de versterkingsfase en tot en met 2024 is de uitbouwfase. Per fase wordt beoordeeld welke middelen benodigd zijn.

Alle maatregelen uit de contourennota opsporing zijn opgenomen in de *Basis op Orde waarbij wordt gestreefd naar afronding in 2017*. Op 3 maatregelen¹ zijn in de *Basis op orde* gewijzigde afspraken gemaakt met doorloop in 2018.

Het merendeel van de maatregelen uit de contourennota richt zich op de opzet en het bestaan van nieuw beleid en afspraken. Als de opzet en bestaan in 2017 worden gerealiseerd zal de werking van deze maatregelen natuurlijk navolging nodig hebben in 2018.

¹ 3 maatregelen zijn:

- Maatregel a – Intake en Service: de te realiseren aantallen opleidingen en leerinterventies hoeven niet alle in 2017 te worden gerealiseerd.
- Maatregel h – Inbreng specialismen realiseren: van de 700 instroom wordt 500 in 2017 gerealiseerd.
- Maatregel l – Gesprekscyclus en profcheck: de doelstelling deelname profchecks wordt voor 2017 gewijzigd van 100% van alle executieve medewerkers in 90% van alle basisteam-medewerkers.

Naast de doorloop van de werking van maatregelen in 2018 is in het opzetten van enkele maatregelen ook vertraging waar te nemen. waardoor een doorloop in 2018 op enkele maatregelen is te verwachten.

Binnen het programma opsporing en vervolging wordt ingezet op de organisatie van proeftuinen bij politie en OM. In deze proeftuinen wordt de *Koers van de opsporing en vervolging* in de praktijk getoetst. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de in *Handelen naar waarheid* genoemde game changers: (HRM, IV, technologie, leiderschap en cultuur).

De verwachting is dat uit de proeftuinen naar voren kan komen dat de politie meer gebruik gaat maken van nieuwe technologieën, nieuwe organisatievormen en andere interventie strategieën en dat HRM-wijzigingen nodig zijn die bijdragen aan het flexibel en wendbaar maken van de organisatie. HRM-vernieuwing moet de ruimte voor leidinggevenden vergroten om de personele en organisatorische condities te creëren, die nodig zijn voor het opsporingswerk van de toekomst. Dit zal zich op termijn onder meer moeten vertalen in een meer flexibele wijze van het inrichten van de organisatie. Er is behoefte aan organisatievormen die zich makkelijk laten in- en uitklappen. Waar mensen werken bijvoorbeeld via tijdelijke dienstverbanden of andere samenwerkingsconstructies. Bovendien zal er een herbezinning moeten plaatsvinden op de personele samenstelling en bijvoorbeeld op de verhouding MBO en HBO. Daarnaast is er behoefte om arbeidsvoorwaarden te flexibiliseren en meer op maat aan te bieden. Ook vraagt dit een andere manier van leren en ontwikkelen: veelal op de werkvloer, dynamisch en actueel. Waarbij overigens ook de vraag om stevig, geaccrediteerd onderwijs aanwezig blijft. Tenslotte is de verwachting dat deze andere manier van werken ook vraagt om ander leiderschap. Het vertrekpunt zal steeds meer worden het leidinggeven aan professionals.

De effecten van deze veranderingen worden getoetst en bij positief resultaat verwerkt in de koers van de opsporing en vervolging. De proeftuinen worden voortgezet tot tenminste 2020. Een belangrijk gegeven is dat ontwikkeling dient plaats te vinden naast de uitvoering van het reguliere werk. Naast de uitvoering van proeftuinen zal het programma herijking opsporing en vervolging ook de uitvoering van maatregelen ter versterking van de opsporing en vervolging, zoals opgenomen in de Contourennota opsporing, blijven monitoren.

Informatiepositie

De komende jaren wordt verder geïnvesteerd in het korps zodat we breed kunnen werken vanuit één gemeenschappelijke informatiepositie². Met focus op verbetering van de kwaliteit van informatie, uitwisseling van informatie intern – extern en realisatie van de nieuwe basisinformatie-voorziening, inclusief adequate tooling voor de operatie. In 2016 begon met fase II van de reorganisatie de daadwerkelijke bemensing van de functies in het intelligenceproces. Vanaf 2017 wordt de informatieorganisatie kwantitatief en kwalitatief verder ingericht en in werking gebracht. Nieuwe ontwikkelingen en IV-toepassingen vereisen constante vernieuwing van het intelligenceproces en de samenstelling en inrichting van de formatie. Dit wordt vooral zichtbaar in de opsporing, de terreurbestrijding en in het meldkamerdomein

MIJLPALEN	PLANNING
Uitgewerkte koers voor opsporing lange termijn	Q4-2018

Gebiedsgebonden politie (GGP)

In de wet zijn kwantitatieve richtlijnen opgenomen met betrekking tot de wijkagenten. De politie wil daarnaast ook een kwalitatieve versterking van de wijkagenten realiseren door te investeren in het opleidingsniveau van wijkagenten (HBO). Daarnaast zal ook geïnvesteerd worden in de kwaliteit van GGP-medewerkers in de basisteams. De politie zal meer gaan sturen op een diverse samenstelling van de basisteams, het opleiden van medewerkers en het leren als team stimuleren. In 2016 heeft de politie extra geld ontvangen voor GGP. Deze middelen zullen worden ingezet voor middelen die het GGP-werk stimuleren. Er is gestart met pilots met bodycams³ en wordt het plaats onafhankelijk werken (mobiel werken) versterkt. Resultaten van de pilots kunnen impact hebben voor het beleid in 2018.

² Informatiedeling speelt in alle werkprocessen binnen de politie.

³ De inzet van bodycams kent – blijkens de literatuur – een preventief en afschrikwekkend aspect dat gericht is op een gedragsverandering van burgers: het dragen van de bodycam heeft een de-escalerend effect in situaties die uit de hand dreigen te lopen en jongeren vertonen minder baldadig gedrag wanneer zij beseffen dat zij worden gefilmd. Daarnaast heeft de bodycam een rol in het proces van opsporing en vervolging.

MIJLPALEN	PLANNING
Besluitvorming n.a.v. resultaat pilots bodycams	2018
Besluitvorming n.a.v. resultaat plaats onafhankelijk werken	2018

Migratiebeleid en bestrijding van terrorisme

De ambities in het huidige jaarplan VenJ Vreemdelingenketen lijken tot een toenemend beroep op de intelligenceorganisatie en intelligencesystemen te leiden. De feitelijke impact wordt nog onderzocht. Eventueel te nemen maatregelen is afhankelijk van besluitvorming omtrent het beheersbaar houden van de migratiestroom naar Nederland.

Evident is dat de politie meer moet inzetten op flexibele inzet in binnen en buitenland op zowel vreemdelingentaken als het opvolgende intelligence proces.

Vanuit de versterkingsgelden najaarsnota 2016 worden in 2018:

- 20 gecertificeerde rechercheurs mensenhandel extra opgeleid.
- het aantal (data)analisten bij het Expertisecentrum Mensenhandel en Mensensmokkel met 7 uitgebreid
- De professionalisering van de operationele medewerkers, gestart in 2016, in 2018 afgerond.

Naast bovengenoemde investeringen zal de politie de aansluiting op TRIP (Travel Information Portal) voorbereiden.

De versterking van het CTER intelligenceproces, inclusief verbinding met het forensisch intelligenceproces (biometrie) wordt voorbereid. Onderzoek van open bronnen zal landelijk gecoördineerd plaatsvinden, onderzoek van gesloten bronnen en deelname aan besloten groepen zal worden opgestart in nauw overleg met het Openbaar Ministerie. De implementatie zal in 2018 starten.

MIJLPALEN	PLANNING
20 gecertificeerde rechercheurs mensenhandel extra opgeleid	Q4-2018
Uitbreiding aantal (data)analisten met totaal 7 is gerealiseerd	Q4-2018
10.250 medewerkers GGP opgeleid voor awareness training	Q4-2018
Start implementatie versterking CTER intelligenceproces, inclusief verbinding met forensisch intelligenceproces en landelijke coördinatie open bronnen onderzoek	Q4-2018

Executie

De commissie Hoekstra heeft aanbevelingen gedaan voor de politie en het Openbaar Ministerie. In verband met de commissie Hoekstra zijn extra middelen aan de begroting van de politie toegevoegd. Een aanbeveling is te voorkomen dat veroordeelden die in aanmerking komen voor afname van DNA dit niet afstaan. Een tweede aanbeveling is het verbeteren van de positionering, kwaliteit en kwantitatieve bezetting van de zogeheten DNA-blokken.

De afname van DNA bij veroordeelden zal gelet op de aanbevelingen met ingang van 2018 bij de politie worden uitgevoerd door medewerkers van de afdeling arrestantentaken. Door de Forensische Opsporing wordt de kwaliteitsbeheersing in afstemming met het NFI vormgegeven. Het proces kwaliteitsbeheersing wordt beschreven en in 2018 geïmplementeerd. Het moet er toe leiden dat kwaliteit afgenomen materieel gegarandeerd is.

MIJLPALEN	PLANNING
Implementeren afname celmateriaal DNA door medewerkers arrestantentaken	Q1-2018
Implementatie kwaliteitsbeheersing	Q2-2018

3. Sterktebeleid

Dit hoofdstuk 3 “sterktebeleid” geeft inzicht in de formatie en de bezetting en gaat in op de onderwerpen die spelen en de ondersteunende bedrijfsvoeringactiviteiten die hierbij aan de orde zijn.

3.1 Sterkte

De omvang van de formatie gaat wijzigen (zie ook mutatietabel op bijlage 1A). De operationele sterkte kende in het inrichtingsplan een omvang van 49.802 fte. In de jaaraanschrijving is aangegeven dat de formatie wordt aangepast als gevolg van de uitbreiding van de Dienst Speciale Interventies (DSI) met 51 fte (uitbreiding defensiepersoneel niet meegenomen) en een uitbreiding van de observatieteams met 70 fte. Daarmee komt de operationele sterkte uit op 49.924 fte.

Naast deze operationele sterkte van 49.924 fte wordt in de strategische personeelsplanning rekening gehouden met de 120 fte uitbreiding voor interventie (Nota van wijziging begroting 2017), de uitbreiding met 7 fte voor Bestrijding mensenhandel en mensensmokkel en de uitbreiding met 124 fte voor de individuele beoordeling van slachtoffers. Daarmee wordt in de strategische personeelsplanning uitgegaan van een operationele sterkte van 50.175 fte in 2020 met een groeipad hier naar toe.

In de jaaraanschrijving is deze sterkte als de minimaal te realiseren operationele doelsterkte ultimo 2018 benoemd. De maximale operationele doelsterkte is vastgesteld 50.772 fte.

De niet-operationele sterkte in het inrichtingsplan was 8.514,5 fte. Zoals hierboven reeds benoemd is de niet-operationele sterkte voor het beheer van het meldkamerdienstencentrum met 12,7 fte verhoogd. En daarmee bedroeg de niet-operationele sterkte per 1-1-2017 8.527,2 fte.

Het effect van het, voor het eerst uitgevoerde, formatiebeheerproces van de 2^e helft van 2016 is dat de niet-operationele sterkte met 0,6 fte verlaagd is. In de jaaraanschrijving 2018 van VenJ is aangegeven dat de niet-operationele sterkte mag toenemen met 266 fte (conform P/M-onderzoek), rekening houdende met de dekking voor de eerdere aanpassing voor het meldkamerdienstencentrum resteert een toename van maximaal 251,8 fte. Daarnaast is er een toename met 1255,5 fte (incl. 5 fte Landelijke DeskundigheidsMakelaar (ingericht bij Technologische Ontwikkeling en Expertise) voor het samenvoegen van de Politieacademie met de Nationale Politie. Ook is besloten om 6,2 fte Politie Onderwijs Raad toe te voegen aan de formatie, daarmee komt de niet-operationele formatie uit op 10.040 fte.

In de strategische personeelsplanning is dan ook uitgegaan van deze niet-operationele sterkte in 2020 met een groeipad hier naar toe.

De formatie groeit in totaal (OS en NOS) in 2018 naar een omvang met 60.091 fte.

3.2 Organisatie en formatie

In 2018 zal de politie in de periode rapportages overzichten opnemen van de wijzigingen in formatie. Hierdoor ontstaat voor alle partijen inzicht in de veranderingen in de formatie van de organisatie.

Voor formatiewijzigingsverzoeken is een plan opgesteld met daarin een nauwgezet proces om tot een brede afweging te komen. Financiële dekking is daarbij een belangrijke voorwaarde. De eventuele mutaties in de formatie gaan deel uitmaken van de periodieke 4-maandelijkse rapportages en gesprekken die daarover gevoerd worden.

MIJLPALEN	PLANNING
Het formatieplan 2019 is opgesteld en bij de jaarstukken 2019 intern vastgesteld. In dit formatieplan zal zijn opgenomen: mogelijke uitbreiding uit de jaaraanschrijving 2019 en alle interne aanpassingen Formatie en Organisatie-inrichting t/m Q1 2018.	2018

In bijlage 1 bij dit beheersplan: a. de opbouw van de formatie 2018.
b. personeelsinformatie (in- en uitstroom 2018-2022)

3.3 Bezetting

De strategische personeelsplanning, voor zowel operatie als bedrijfsvoering, vormt de basis voor de in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2018-2022. De personeelsprognose geeft zicht op de personeelssamenstelling en de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. De personeelsplanning is financieel vertaald in de begroting 2018-2022.

De bezetting en de prognose voor de doorstroom, uitstroom en (zij-) instroom in de periode 2018-2022 is (in aantallen fte's) opgenomen in de Korpsbegroting 2018-2022 (bijlage D) en eveneens als bijlage in dit beheersplan. Hieruit blijkt dat eind 2018 de bezetting van de operationele sterkte naar verwachting zich nog boven de doelformatie bevindt.

Op basis van de strategische personeelsplanning wordt jaarlijks een personeelsarrangement opgesteld. Onderdeel van het personeelsarrangement is de benodigde instroom, zowel ten behoeve van de initiële opleidingen als de overige instroom HBO en anderszins. Deze instroom is noodzakelijk om als organisatie in beweging te blijven en in te spelen op interne en externe ontwikkelingen, waaronder de landelijke prioriteiten.

Uit deze planning blijkt dat er de komende jaren sprake is van een bezetting in de operationele sterkte die zich tussen de eerder genoemde bandbreedten bevindt (voor 2018 is de bandbreedte tussen 49.924 en 50.772 fte)

In het licht van het belang van een goede balans in de in-, door- en uitstroom wordt in 2017 gewerkt aan de operationalisatie van de visie op personele stromen, die moet leiden tot concrete doelstellingen voor mobiliteit. Ook brengen we in beeld waar we uitstroom moeten willen beïnvloeden, hoe we daarop kunnen inzetten en doen we voorstellen voor concrete interventies, zowel met effecten op korte als op lange(re) termijn. Op grond hiervan zullen we mijlpalen voor 2018 formuleren.

De uitstroom ten gevolge van pensionering was de afgelopen jaren zeer laag, maar zal de komende jaren sterk toenemen. De vervangingsvraag neemt vanzelfsprekend daarmee ook fors toe. Het grote vervangingsvraagstuk (uitstroom komende 10 jaar) zal daarom worden uitgewerkt en geanalyseerd. De mogelijke maatregelen met bijbehorende risico's passend bij dit vervangingsvraagstuk zullen tot uitdrukking komen in de Strategische personeelsprognose 2019-2023. Door middel van scenario's zullen de mogelijke maatregelen in beeld worden gebracht inclusief de consequenties op het gebied van uitstroom, doorstroom, instroom, bezetting en de financiële effecten. Deze personeelsprognose 2019-2023 zal in Q2 2018 worden opgeleverd en de uitkomsten worden opgenomen in de meerjarenbegroting.

Aspirantenvraagstuk

De instroom van aspiranten in 2018 bedraagt 1300 FTE (reguliere vervangingsvraag). Met deze instroom wordt enerzijds geanticipeerd op de (toekomstige) uitstroom en de verwachte onderbezetting in de GGP en anderzijds wordt hiermee voldaan aan de bandbreedte van de operationele doelsterkte.

Vervangingsvraag en operationele doelsterkte (inclusief aspiranten) zijn echter grootheden die zonder nadere maatregelen zullen leiden tot een vermindering van de beschikbare capaciteit.

Door de toenemende leeftijdsuitstroom, gecombineerd met de lage instroom van aspiranten in eerdere jaren, zullen in de jaren na 2019 mogelijk meer aspiranten nodig zijn.

De reguliere vervangingsvraag in de GGP stijgt jaarlijks vermoedelijk van nu 1300 naar 1900 fte in 2020. Naast de noodzakelijk capaciteitsgroei met 10% bij de Politieacademie vraagt dit veel (andere) inzet van bestaande capaciteit. Op de eenheden moet een beroep worden gedaan op levering van meer docenten, trajectbegeleiders en praktijkcoaches.

Er wordt voor 2018 geen problematische onderbezetting verwacht voor specifieke vakgebieden of eenheden. Wel kan er op functieniveau binnen vakgebieden sprake zijn van disbalans, die veelal het gevolg is van de reorganisatie. In de vakgebieden Gebieds Gebonden Politie (GGP), Tactische Opsporen (TO) en Forensisch Opsporen (FO) is er sprake van een overbezetting op de hoger ingeschaalde functies en onderbezetting op de lagere schalen. De eerder in deze paragraaf geformuleerde voorgenomen activiteiten op het gebied van in – door – en uitstroom zullen bijdragen aan het opheffen van de disbalans.

Naast initiële instroom, is er sprake van overige instroom in de operationele sterkte. Dit betreft onder andere instroom van specifieke doelgroepen (Finec, Cybercrime, etc.). Anderzijds betreft dit overige instroom van externen die geen initiële opleiding volgen. De totale overige instroom in de operationele sterkte in 2018 bedraagt 425 fte.

De niet-operationele sterkte zal zich naar verwachting in het begin van 2018 nog boven de doelformatie bevinden. Dit is een gevolg van de reorganisatie waarbij met name voor de Niet Operationele Sterkte (NOS) sprake is van een (geografische) disbalans. Deze disbalans zal in 2017 en 2018 nog niet volledig zijn opgelost maar de verwachting is dat na 2018 de bezetting en de formatie steeds meer in balans zal komen.

Tenslotte zullen nieuwe indicatoren Capaciteitsmanagement worden ontwikkelend en geïmplementeerd. Naar verwachting kan in 2018 met deze indicatoren gewerkt worden. In het tweede kwartaal 2018 worden deze indicatoren met doelstellingen in het Beheersplan 2019 opgenomen.

MIJLPALEN	PLANNING
De in personeelsprognose opgenomen instroom is vertaald naar aantallen initiële instroom op de verschillende niveaus en aantallen specifieke instroom (Opsporing, Bewaken & Beveiligen, Intake & Service, Leiding). Dit instroomarrangement 2019 zal gebruikt worden als opdracht naar Werving & Selectie en Politieacademie.	Q2-2018

Vrijwilligers

Conform afspraak in de cao 2012-2014 is door de minister van Veiligheid en Justitie in 2017 - in afstemming met de Nederlandse politie - een landelijk uniform beleid vastgesteld voor het vrijwilligersmanagement, om de inzet en de inbedding van politievrijwilligers tot stand te brengen binnen de Nederlandse politie. Door de opleidingsbehoefte uit hoofde van reguliere vervanging en in de cao afgesproken doorstroom-opleidingen staat de capaciteit van de "blauwe" opleidingen voor vrijwilligers onder grote druk. Dit vraagt om nadere besluitvorming.

Daarnaast is conform de afspraak in de politie-cao 2015-2017 de rechtspositie van politievrijwilligers gemoderniseerd en landelijk gestroomlijnd. Verder is voorrang gegeven aan de erkenning en waardering van de politievrijwilliger in de politieorganisatie en is maatwerk gemaakt om de kwaliteiten van de individuele vrijwilligers goed in te zetten. Begin 2018 wordt overgegaan tot implementatie van het vrijwilligersmanagement (het werven, begeleiden, inzetten en het aansturen van politievrijwilligers). De visie op politievrijwilligers binnen de politie en de uitwerking ervan, dient vóór 1 januari 2020 geëvalueerd te worden. Het aantal in te nemen vrijwilligers wordt later bepaald, dit is mede afhankelijk van het overige in- en doorstroomarrangement en daarvan afhankelijke opleidingscapaciteit.

MIJLPALEN	PLANNING
Implementatie vrijwilligersmanagement	Q2-2018
Evaluatie visie op politievrijwilligers	Q4-2019

4. Personeelsbeleid

Dit hoofdstuk 4 wordt een beeld gegeven van de belangrijke thema's met betrekking tot het "personeelsbeleid" en de ondersteunende bedrijfsvoeringactiviteiten die hierbij een rol spelen in 2018.

4.1 Strategisch Ontwikkelplan

De strategische personeelsplanning vormt onder andere input voor het Strategische Ontwikkelplan (hierna: SOP) voor de Politie, dat de basis vormt voor de behoeftestelling bij de Ondersteunende Dienst Politieacademie en andere onderwijsinstellingen.

Begin 2017 is het SOP 2018 – 2021 worden opgesteld. Bij het opstellen van het SOP worden diverse netwerken betrokken, zoals bijvoorbeeld de zogeheten 'strategische tafel' (Politieacademie, eenheden, directie Operaties, PDC, VenJ). Omdat de Korpsstrategie 2025 nog wordt uitgewerkt, kan in het SOP met de hierin geformuleerde uitgangspunten nog geen rekening worden gehouden.

In het SOP 2018-2021 ligt de prioriteit bij het vakbekwaam maken van de medewerkers voor de functie die ze (gaan) uitoefenen. Voorbeelden zijn versterking van de kennis en kunde in opsporing (o.a. in het kader van de Contourennota opsporing), de kwaliteitsverbetering van de dienstverlening en de basisbekwaamheden voor functies binnen de GGP en Tactische Opsporing. Daarnaast wordt in het SOP voor de investering in vakspecialistisch onderwijs concreet ingegaan op de beoogde vakgebieden, de landelijke prioriteiten, en op Professional Development en Beroepsvaardigheids Training/Operationele Begeleiding en Training (IBT/OBT).

Het SOP 2019 – 2022 wordt in 2018 opgesteld.

MIJLPALEN	PLANNING
Concept SOP 2019 – 2022 opgesteld	Q1-2018
SOP 2019 – 2022 intern vastgesteld	Q2-2018

4.2 Versterking Kennis en Kunde

De OBT-afdelingen van HRM leveren een bijdrage aan de versterking van kennis en kunde van de politiemedewerker met name op het gebied van begeleiding naar startbekwaamheid van alle politiestudenten, van de weerbaarheid (fysiek, mentaal, moreel), de gevaar- en geweldbeheersing en de rijvaardigheid en rijveiligheid van alle (executieve) politiemedewerkers. Daarbij dient te worden voldaan aan de eisen van de Regeling Toepassing Geweldsbeheersing Politie (RGTP), Politie RijVaardigheids Training (PRVT) en Fysieke Vaardigheids Toets (FVT). Hierbij wordt aangesloten bij de doorontwikkeling van IBT Nieuwe Stijl. Elementen van IBT Nieuwe Stijl zijn:

- Een landelijk eenduidig trainingskader, ingericht vanuit strategische prioriteiten, met ruimte voor een omgevingsgerichte (eenheidsgerichte) aanpak.
- Het betreft een doorlopend (teamgericht) leerproces, met de leidinggevende in positie
- De transfer van en naar de praktijk wordt ondersteund door docenten die zich in de praktijk begeven.
- Professionele weerbaarheid wordt (deels) geborgd in het trainingsprogramma.
- Er wordt aangesloten bij bevindingen uit (wetenschappelijk) onderzoek.
- Een nauwe aansluiting bij de Stelselherziening geweldstoepassing Politie, mede in het kader van de signalerende en adviserende rol van de OBT-afdelingen.

In het Strategisch Ontwikkelplan worden de kaders aangegeven waarbinnen de OBT-afdelingen uitvoering gaan geven aan deze opdracht.

Reeds vanaf 2016 worden ingrijpende aanpassingen van de Ambtsinstructie voor de Politie voorbereid. Deze aanpassingen worden stapsgewijs (in tranches) doorgevoerd tot in 2018. Implementatie van deze nieuwe wetgeving wordt door OBT ondersteund.

MIJLPALEN	PLANNING
Start gedifferentieerd aanbod IBT-programma's per doelgroep, overeenkomstig eisen RTGP	2018
Start aanbod trainingsprogramma PRVT, overeenkomstig eisen Brancherichtlijn	2018
Start Kennisoverdracht nieuwe Ambtsinstructie	2018

Parate kennis

In het rapport Parate kennis bevoegdheden politie wordt aanbevolen om te komen tot een (bij)scholingssysteem en het borgen van dit systeem. De parate kennis van politiemedewerkers is ook een van de speerpunten in de contourennota opsporing. Gelet hierop zijn er een aantal e-learning-programma's ontwikkeld waarmee politiemedewerkers hun kennis kunnen toetsen en onderhouden. De politie ontwikkelt een kwaliteitssysteem Vakbekwaamheid waar het onderdeel parate kennis onderdeel van is.

Het kwaliteitssysteem Vakbekwaamheid is een systeem waarin door middel van een aantal standaard items op een gestructureerde wijze inzichtelijk gemaakt wordt, wat de norm is, hoe het leren/ontwikkelen vorm wordt gegeven, waarin resultaten worden vastgesteld en worden geregistreerd, welke consequenties eraan verbonden worden en hoe sturing binnen de R&O gesprekken tussen werknemers en leidinggevende geborgd is.

MIJLPALEN	PLANNING
Start uitvoer plan van aanpak Parate Kennis	2018

4.3 Loopbaan en mobiliteit

In de cao 2015-2017 zijn afspraken gemaakt m.b.t. loopbaan & mobiliteit. Gezien de beperkte voortgang die het onderwerp loopbaan & mobiliteit tot nu toe heeft gerealiseerd, is het reëel te veronderstellen dat uitvoeringsvraagstukken nog in 2018 zullen doorlopen.

De in de cao genoemde onderwerpen zijn:

- Loopbaanpaden (1e loopbaanpad)
- Horizontale en verticale ontwikkeling & mobiliteit
- Wijze van functievervulling

Op welke wijze en wanneer deze onderwerpen in 2018 zullen worden uitgewerkt, hangt sterk af van besluitvorming die in 2017 moet plaatsvinden. Op het moment dat de besluitvorming in 2017 rond is zullen voor 2018 alsnog mijlpalen worden opgesteld.

4.4 Differentiatie van executieve aanstelling van politieambtenaren

In de cao 2015-2017 is, als onderdeel van het hoofdstuk loopbaan en mobiliteit, afgesproken om te differentiëren in executieve aanstelling en deze differentiatie gedurende de looptijd van de cao in de rechtspositie te verankeren en te implementeren.

Hiermee wordt beoogd dat de instroom van executieve medewerkers flexibeler wordt en het arbeidspotentieel wordt vergroot. De politie kan beter inspelen op de vraag van de operatie en het gezag, en daarmee op de veiligheidsproblematiek in de samenleving.

Er wordt gewerkt aan een systeem waarin ruimte wordt geboden voor executief aangestelde medewerkers met een specifieke inzet. Dat betekent dat naar verwachting de opleidings- en aanstellingseisen beperkter zijn dan voor de generieke inzet (met de huidige generieke aanstellingseisen en generieke politieopleiding). Zij krijgen met de aanstelling voor de uitvoering van de politietaken alle (politie)bevoegdheden, maar zij zullen hun bevoegdheden enkel in het kader van de in de akte van aanstelling bepaalde inzet uitoefenen. In verband met deze toegespitste inzet van bevoegdheden worden de nodige waarborgen in regelgeving vastgelegd. Voor de executieve medewerker met een specifieke inzet worden (nieuwe) politieopleidingen ontwikkeld, gericht op die specifieke inzet. Ook worden afzonderlijke aanstellingseisen vastgesteld.

Met deze invulling van de cao afspraak wordt er gedifferentieerd binnen de executieve aanstelling aan de hand van de beoogde inzet van medewerkers. Als afgeleide hiervan ontstaat differentiatie in de opleiding en aanstellingseisen.

MIJLPALEN	PLANNING
Oplevering communicatie plan	Q1-2018
Oplevering nieuw politieonderwijs (herijkte Algemene Opsporingsbekwaamheid en Politie Vorming (AOPV))	Q1-2018
Start implementatie	Q1-2018

4.5 Versterken Strategisch Leiderschap

De komende jaren wil de politie een kwaliteitsimpuls aan de versterking van het strategisch leiderschap (en daarmee haar resultaten) geven. De in onderstaand schema genoemde activiteiten dragen hier aan bij.

In het korps is gestart met een betekenisvolle “mobiliteitsbeweging “in de strategische top en wordt divers talent voor de strategische top gespot en in de strategische top gepositioneerd.

In 2018 worden gerichte ontwikkeltrajecten voor de zittende strategische top uitgewerkt. Daarnaast wordt de mobiliteit verder versterkt door contacten met belangrijke ketenpartners en andere in aanmerking komende werkgevers.

MIJLPALEN	PLANNING
Implementatie (in werking brengen) van het inrichtingsvoorstel MD/(I)PD is afgerond	Q2-2018
Internationaal Management Development (MD)-beleid en voorwaarden zijn vorm gegeven	Q1-2018
Nationaal MD – beleid en voorwaarden zijn vorm gegeven	Q1-2018

4.6 Diversiteit & Inclusie

Divers samengestelde teams presteren beter, omdat ze innovatiever en adaptiever zijn. Het voorkomt tunnelvisie en versterkt tegenspraak. Wetenschappelijk onderzoek heeft dat meer dan eens aangetoond. De politie kent nu een vrij dominante monocultuur waarbij medewerkers soms niet zichzelf kunnen of durven zijn uit angst voor uitsluiting en pesterijen. De diversiteit in de instroom in het basispolitieonderwijs stijgt, maar eenmaal binnen verliezen te veel collega's hun oorspronkelijkheid of verlaten vroegtijdig de dienst. De politie wil zich een zorgzame werkgever tonen waarbij mensen gewaardeerd worden voor wie of wat ze zijn. De politie is van en voor een ieder dus, ook als werkgever. Ongeacht je achtergrond, leeftijd, gender(identiteit), religie, seksuele voorkeur, wel/niet executief of je nu vanuit een specialisme bent ingestroomd of via de politieacademie etc.

Maar belangrijker nog: grote groepen burgers herkennen zich niet (meer) in hun politie en vragen zich af of het nog wel zinnig is om informatie te delen, melding te maken of aangifte te doen. Dit zet de politiestatistiek onder druk. Het werkt polarisatie en verwijdering in de hand, terwijl we een politie van en voor een ieder willen zijn.

De politie maakt daarom werk van diversiteit. In de HRM-processen wordt steeds meer ruimte gemaakt voor een meer inclusieve bedrijfscultuur en meer diversiteit in de instroom, doorstroom en behoud. Leidinggevenden zijn zich steeds meer bewust van de urgentie en de meerwaarde, maar we hebben de achterstand bij lange na nog niet ingehaald.

In de periode 2016 t/m 2018 wordt onder alle medewerkers van het korps de Medewerkersmonitor uitgezet. De vragenlijst die daarvoor wordt gebruikt omvat vragen over Jezelf kunnen zijn (Inclusie) en grensoverschrijdende omgangsvormen (waaronder pesten en discriminatie). Alle teamchefs stellen op basis van de resultaten van hun team met hun medewerkers een plan van aanpak op. Het onderwerp grensoverschrijdende omgangsvormen komt in het plan van aanpak in elk geval terug. Als daar aanleiding voor is worden ook rond het onderwerp Jezelf kunnen zijn concrete maatregelen in het plan van aanpak opgenomen. Alle plannen van aanpak worden getoetst door een Arbeids- & Organisatiedeskundige.

In 2015 is het meerjarig strategisch programma “De Kracht van het Verschil” gestart om de lijnorganisatie te ondersteunen in het realiseren van meer diversiteit en inclusie.

MIJLPALEN	PLANNING
25% gehele instroom heeft een “diverse” achtergrond, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring. (2016: 17%, 2017: 21%)	Q4-2018

4.7 Integriteit

Het korps hecht grote waarde aan dit thema. De afgelopen jaren is al veel geïnvesteerd op integriteit binnen de politieorganisatie. Voortdurend wordt gewerkt aan ontwikkelingen om dit thema aandacht te blijven geven en te versterken, dit vanuit de grondhouding dat het politiewerk is gebaseerd op integriteit en betrouwbaarheid.

Een evaluatie van het huidige integriteitsbeleid vindt plaats. Op basis van de evaluatie en het rapport van de Inspectie V&J over integriteitsmaatregelen bij de politie wordt het huidige beleid geactualiseerd en geïmplementeerd. 2018 is het eerste jaar van de implementatie van het geactualiseerde integriteitsbeleid. In 2018 komen er instrumenten beschikbaar voor de eenheden, directies en PDC ten behoeve van preventie activiteiten. De administratieve organisatie (AO) waaronder control op frauderisico's is ingericht.

Een belangrijke doelstelling in het korps is het versterken van het integriteitssysteem. Belangrijk is het investeren in voorbeeldgedrag en zichtbaarheid aan de top en blijvende aandacht door het topmanagement. Elke politiechef en directeur is verantwoordelijk om awareness voor integriteitsgerelateerde thema's in zijn eenheid/directie te stimuleren bij de medewerkers. Door de korpschef is recent besloten dat het thema "integriteit" een vast agendapunt is in alle periodiek te voeren managementgesprekken.

MIJLPALEN	PLANNING
In 2018 wordt o.b.v. de evaluatie gestart met implementatie van het geactualiseerde integriteitsbeleid	Q1-2018
Geactualiseerde instrumenten ten behoeve van preventie zijn voor alle organisatieonderdelen beschikbaar gesteld	Q3-2018
De administratieve organisatie (AO) op frauderisico's is ingericht	Q3-2018

4.8 Veilig en gezond werken

Voor het terugdringen van het verzuim hebben we in 2017 een doelstelling afgesproken en willen we toewerken naar een verzuimpercentage van 6,5%. Ook voor 2018 willen we stappen zetten in het verder dalen van het verzuim. Daarvoor is met iedere eenheid een streefcijfer afgesproken. Verzuim, waaronder de mate van realisatie van het streefcijfer, is onderwerp van gesprek in de managementgesprekken. Deze afspraak is onderdeel van een meerjarige beweging om te komen tot een niveau van het verzuimpercentage van 2014 en daarvoor. Tussen 2009 en 2014 schommelde het verzuimpercentage grofweg tussen de 5,6 en de 6,1 procent. Voor de jaren vanaf 2018 streven we naar een verdere daling van het verzuim.

In het kader van de cao afspraken loopt in 2017 een aantal onderzoeken, waarvan de uitkomsten kunnen leiden tot in 2018 te nemen maatregelen. Het betreft de volgende onderzoeken:

- Een onderzoek naar de aard van mechanismen die tot een andere belasting van politiepersoneel leiden dan op basis van het functieprofiel verwacht mag worden. Het onderzoeksrapport wordt in het vierde kwartaal 2017 opgeleverd.
- De pilot fit@NP wordt in het tweede kwartaal van 2017 geëvalueerd. Op basis van de resultaten worden afspraken gemaakt over de eventuele borging en financiering.
- Uiterlijk in het 4^e kwartaal van 2017 zal een review worden uitgevoerd naar de realisatie van de visie VGW.

Op dit moment wordt aan de hand van de conceptvisie op Geestelijke Ondersteuning door de politie gewerkt aan het inrichten van de voorziening van geestelijke ondersteuning binnen de NP. De uitkomsten van de afspraken in het (T)GCOP zijn ter hand genomen. Contact is gezocht met externe partijen om intensievere samenwerking en inzet te onderzoeken en af te spreken, een projectleider wordt aangezocht en momenteel wordt er geworven voor de bemensing van het kernteam van 4 fte aan Geestelijk ondersteuners. Gedurende 2017 wordt verkennende wijs geïnventariseerd welke vragen specifiek bij de geestelijk ondersteuners in behandeling worden genomen, waardoor eind 2017 inzichtelijk wordt of en op welke wijze een andere of ruimere inrichting noodzakelijk en wenselijk is. Besluitvorming hierover zal na overleg met vakcentrales plaatsvinden. De uitkomst van deze besluitvorming zal worden geëffectueerd in 2018 en mogelijk volgende jaren.

Naar aanleiding van de bevindingen in het P/M-onderzoek is voor Veilig en Gezond Werken (VGW) de formatie met 76 fte uitgebreid (o.a. met 33 fte voor psychologische zorg) en zijn financiële middelen aan de begroting toegevoegd.

4.9 Capaciteitsmanagement en de naleving Arbeidstijdenwet

De politie heeft zich tot doel gesteld om de veiligheid te verhogen door onder andere de politieprestaties te verhogen en de professionele ruimte van de diender te vergroten. De politie moet daarbij snel, adequaat en flexibel kunnen inspelen op lokale omstandigheden en actuele ontwikkelingen. Met behulp

van capaciteitsmanagement(CM) bepaalt de politie hierbij een optimale personele inzet. Het verder terugdringen van het aantal ATW overtredingen is een wezenlijk onderdeel hiervan.

Voor capaciteitsmanagement wordt gewerkt aan een model dat inzicht geeft in de minimale (kern)activiteiten die gericht zijn op het realiseren van de politiezorg die met zekerheid moet worden gerealiseerd: de waterlijn. Door dit model gaat bij het bepalen van de personele inzet een beter inzicht ontstaan over de capaciteit welke zeker moet worden gesteld om die minimale politiezorg te kunnen leveren.

Daarnaast is recent een eerste versie van het dynamisch simulatiemodel politiecapaciteit (DSP) opgeleverd. Met dit simulatiemodel kan op landelijk niveau een simulatie worden gedraaid van de gevolgen van nieuw beleid, nieuwe taken en nieuwe afspraken voor het korps. Het biedt de mogelijkheden om verschillende scenario's van verdringingseffecten te analyseren en de effecten en effectiviteit van eventuele tegenmaatregelen te kunnen beoordelen.

Visie op capaciteitsmanagement

Een visiedocument wordt opgesteld met daarin een actuele en adequate visie op capaciteitsmanagement en de strategie ter realisatie van deze visie. De visie zal duiden hoe capaciteitsmanagement moet bijdragen aan het behalen van de operationele doelen van de politie en zal onder andere gericht zijn op: Kiezen, Ruimte geven en Flexibiliseren.

MIJLPALEN	PLANNING
Implementatie Visie CM	2018

4.10 Participatiewet

In 2017 wordt het beleid voor inname van arbeidsbeperkten binnen de politieorganisatie uitgewerkt middels een businesscase. Door het belichten van verschillende scenario's (gericht op onder meer in dienst nemen, plaatsing binnen het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP), detachering, functiecreatie) wordt invulling gegeven aan het realiseren van plekken voor medewerkers met een arbeidsbeperking.

Daarnaast wordt door het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP) een onderzoek uitgevoerd dat meer duidelijkheid zal geven over het aantal in te nemen arbeidsbeperkten.

De businesscase en het CAOP onderzoek zijn afgerond. In de tweede helft van dit jaar zal voor 2018 een streefcijfer over de omvang van het aantal in te nemen arbeidsgehandicapten bij de Politie worden vastgesteld.

4.11 Levensfase-uren (LFU)

De beoogde invoeringsdatum conform de cao 2015-2017 voor verlofsparen (inmiddels is de naam gewijzigd in de regeling levensfase-uren (LFU) is 1 januari 2018. Het in 2016 uitgevoerde haalbaarheidsonderzoek heeft aangegeven dat de invoering haalbaar is. Er is een impactanalyse uitgevoerd en op basis van de uitkomsten is in het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP) van 6 april 2017 overeenkomen de beoogde invoeringsdatum te wijzigen in 1 juli 2018. Eerst wordt door de bonden nog een ledenraadpleging gehouden, waarna definitieve besluitvorming zal plaatsvinden.

MIJLPALEN	PLANNING
Eventuele keuze in systeem vastleggen	Q1-2018
Verwerken van LFU in systemen gereed	Q2-2018
Invoering levensfase-uren	Q3-2018










5. Verbindingen, automatisering en informatievoorziening

Dit hoofdstuk 5 wordt een beeld geschetst van de ontwikkelingen op het vlak van “informatievoorziening” bij de politie en daaropvolgend de ontwikkelingen in het “*multidomein*”. Hierin met name de ontwikkelingen welke spelen bij de vorming van de Landelijke Meldkamer Organisatie. Ook wordt ingegaan op het beheer van C2000 en 112.

5.1 Beheer, stabiliteit en vernieuwing

IV-strategie 2018-2022

De informatievoorziening (IV) van de politie maakt steeds meer deel uit van het politiewerk en heeft als integraal onderdeel van de bedrijfsvoering tot doel dit primair proces zo goed mogelijk te faciliteren. Dit begint met de vertaling van de politie-ambitie naar de daaruit voortkomende verwachtingen ten aanzien van de informatievoorziening (IV). Met behulp van de IV-strategie 2018-2022 zijn hier strategische speerpunten voor IV aan gekoppeld. De IV-strategie richt zich op de digitale transformatie van ons korps, een randvoorwaarde om effectief te kunnen blijven in een sterk digitaliserende wereld. Ambitie is om het aandeel IV-budget binnen de politiebegroting te vergroten.

Ambitie Politie	Strategische speerpunten IV
Betere politieprestaties	<ul style="list-style-type: none"> - Effectief in een digitaliserende wereld  - IV als politiewapen  - Lokale waarde, centrale regie  - Samenwerken in netwerken en ketens  - Mobiel werken is de norm 
Functioneren als één korps	<ul style="list-style-type: none"> - Professionele organisatie  - Fundament structureel op orde 
Meer legitimiteit van en groter vertrouwen in de politie	<ul style="list-style-type: none"> - Gegevens zijn de kern  - Rechtmatigheid gewaarborgd 

Voor het realiseren van deze strategische doelen zijn verschillende soorten verandering nodig die ook op verschillende manieren bestuurd moeten worden. De uitvoering van de IV-strategie wordt daarom vormgegeven in vier verschillende sporen die qua karakter verschillen.

- **Spoor 1: Afronden wat we begonnen.** Dit spoor is vooral gericht op beheren en beheersen zodat de basis op orde is en blijft en het zodanig vastleggen van gegevens bij transactieverwerking dat deze daarna meervoudig gebruikt kunnen worden. Voorbeelden hiervan zijn het vervangen van legacy op basis van bewust gekozen, nieuwe concepten als het OPP-ontwikkelplatform en het organiseren van gegevens in de vorm van kernregisters en generieke communicatiediensten.
- **Spoor 2: Anticiperen op de toekomst.** Is gericht op het realiseren van een stabiel fundament dat structureel actueel wordt gehouden ten behoeve van onze eigen effectiviteit, voor het opvangen van effecten van digitalisering en het voortdurend verbeteren van onze intelligence. Voorbeelden hiervan zijn voorzieningen voor het gezamenlijk gebruik van gegevens met keten- en netwerkpartners en randvoorwaarden om een klassieke en moderne lijn van IV-ontwikkeling naast elkaar te kunnen gebruiken.
- **Spoor 3: Vernieuwen, leren en innoveren.** Centraal staat het ondersteunen van continue vernieuwing en verandering. Daarvoor moet de organisatie in staat zijn om voortdurend te leren, te innoveren en zich aan te passen. Voorbeelden hiervan zijn **proeftuinen** voor concrete vraagstukken (vergelijk digitaal werken in de strafrechtketen) en **broedplaatsen** voor uitvoeren van **experimenten** met behulp van nieuwe technologie. Op basis van ervaringen die zijn

opgedaan binnen het programma Integraal Mediabeleid en Digitale Media (IMDM) en met behulp van kleine, multidisciplinaire teams die op basis van de beschikbare infrastructuur nieuwe business-toepassingen bedenken en ontwikkelen gebruikmakend van (nieuwe) scrum/agile werkwijzen.

- **Spoor 4: Digitaal transformeren.** Is gericht op het maken van de aansluiting op de digitaliserende wereld, op basis van een zich voortdurend ontwikkelende visie op nieuwe of opkomende fenomenen en de effecten daarvan voor de rol en maatschappelijke bijdrage van de politie. Hiervoor moet de politie visies ontwikkelen op bijvoorbeeld cybercrime en cybersecurity en preventie en versterking versus handhaving en opsporing.

Vernieuwing en beheer

Vernieuwing van de informatievoorziening sluit aan bij de prioriteiten die de gezagen ten aanzien van de taakuitvoering hebben gesteld. Alle sporen uit de IV-strategie kunnen bovendien parallel worden uitgevoerd, maar kennen onderlinge afhankelijkheden. Dit vraagt om kaderstelling en prioritering, zodat er gewogen keuzes te maken zijn welke activiteiten in uitvoering worden genomen en waarmee een goede balans wordt gevonden tussen beheerkosten, stabiliteit en vernieuwing. Een toekomstige verhouding van 68% (beheer, stabiliteit) en 32% (vernieuwing) is hiervoor als een gezonde balans te zien (Gartner). Voor 2018 wordt gestreefd naar een verhouding van 70% (beheer, stabiliteit) en 30% vernieuwing. Binnen vernieuwing geldt als eerste stap om tot invulling van het IV-portfolio 2018 te komen het vaststellen van een procentuele verdeling van de beschikbare capaciteit naar operationeel, bedrijfsvoering en technische infrastructuur.

Ten aanzien van beheer en stabiliteit zijn voor 2018 uitgangspunten het realiseren van minimaal 99% beschikbaarheid van de systemen en het voldoen aan de afgesproken normen met betrekking tot de Service Level Afspraken (SLA).

IV-capaciteit

Een belangrijke randvoorwaarden voor het behalen van de doelen op het gebied van IV is het hebben van voldoende gekwalificeerd personeel op het juiste moment en op de juiste plek in de organisatie. De ontwikkelingen in de informatievoorziening vragen een meebewegend capacitair kader. De inbedding van de eigen beheerde omgevingen en de verwachte organische groei van de dienstverlening veroorzaken een kwantitatieve toename van de benodigde capaciteit. Het digitaal transformeren leidt naar verwachting tot een toenemende vraag naar kwalitatief passende capaciteit. In 2018 zullen de eerste resultaten zichtbaar worden van de pilot werving van hoger gekwalificeerd IV-personeel binnen de mogelijkheden die de cao en arbeidsvoorwaarden bieden. Daarnaast zal worden nagegaan of samenwerkingsverbanden met andere organisaties de mogelijkheid bieden voor het opvangen van groeiende behoefte aan IV capaciteit. Ook zullen nieuwe werkmethoden ("agile - scrum") worden toegepast.

Financieel kader

In de jaaraansrijving 2018 is het budgettaire kader opgenomen. Dit kader is in belangrijke mate gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek "Inzicht in de omvang van het personele en materiële budget nationale politie 2016 – 2020". De in dit onderzoek opgenomen financiële reeks vormt de "nullijn" voor het financieel kader. Het uitgangspunt van het P&M-onderzoek is dat binnen dit financiële kader de aandachtspunten basis op orde, rationalisatie, eigen beheerde omgevingen (EBO's) én IV-vernieuwing gerealiseerd moeten worden.

Prioritering

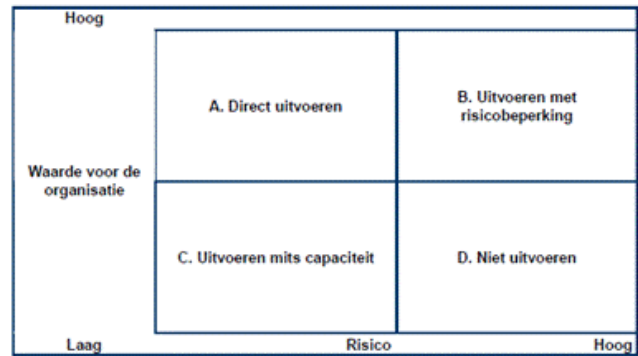
Om de ontwikkelingen in de informatievoorziening binnen de kaders te realiseren is het noodzakelijk om prioritering aan te brengen. Prioritering is een volgende stap binnen het proces om tot het IV-portfolio te komen. Nieuwe ontwikkelingen worden hierbij beoordeeld op basis van waarde en risico. Daar waar nodig worden ketenpartners betrokken.

Bij de prioritering worden weegcriteria gebruikt, met als doel om de ingebrachte veranderinitiatieven zo objectief mogelijk te wegen en prioriteren. De weegcriteria zijn universeel voor het korps en worden voor het gehele portfolio Politie gehanteerd.

De criteria leveren een prioritering op langs 2 assen: de waarde van het voorstel voor de organisatie, afgezet tegen het risico dat het uitvoeren van het initiatief voor de organisatie oplevert.

Het resultaat van de prioritering is een volgorde van initiatieven geplot op het label:

- Uitvoeren
- Uitvoeren met risicobeperking
- Uitvoeren mits capaciteit
- Niet uitvoeren



Voor 2018 worden als criteria gehanteerd:

Waardecriteria 2018	Risicocriteria 2018
Strategie van het korps	Batenrealisatie (meetbaar en inbaar)
Strategie bedrijfsvoering (incl. IV-strategie)	Impact op de organisatie
Operationele noodzaak	Complexiteit
Doelmatigheid (besparing tijd/geld)	Beschikbaarheid deskundige resources

Batenmanagement

In 2018 wordt batenmanagement verder vormgegeven. Met deze vorm van effectsturing wordt het mogelijk om de werkelijke baten – financieel en niet-financieel - voor de operatie en bedrijfsvoering inzichtelijk te maken. Door de te behalen baten ten opzichte van de inherente risico's te zetten, ontstaat inzicht in de waarde van een activiteit. Dit inzicht helpt bij het prioriteren en maken van keuzes voor het portfolio.

Onderwerpen voor activiteitenplanning

In aansluiting op de prioriteiten in de taakuitvoering en organisatie ontwikkeling betekent dit dat op het gebied van informatievoorziening in 2018 het accent ligt op bijdragen aan operationele doelen als:

- Contourennota opsporing; de ingezette beweging om de doelgerichtheid, de doeltreffendheid en de kwaliteit van de uitvoering van de opsporing te verbeteren zal ook in 2018 worden ondersteund met IV-middelen en -toepassingen.
- Intensivering van de aanpak van cybercrime; deze intensivering kan leiden tot meer tegenreacties van cybercriminelen in de vorm van digitale aanvallen op politiesystemen. Versterken van de digitale weerbaarheid van de politie is daarom een integraal onderdeel van de aanpak.
- Informatie-uitwisseling binnen de keten; de gemeenschappelijke slagkracht van verschillende overheidsinstanties om de veiligheid te verhogen en verdachten of veroordeelden aan te pakken kan nog aanzienlijk worden vergroot wanneer opgetreden kan worden als een geheel. Voornamelijk op het gebied van de opslag, het gebruik en de onderlinge uitwisseling van relevante gegevens binnen het overheidsdomein kunnen verbeteringen worden bewerkstelligd.
- Dienstverlening (o.a. multichannel strategie); een volgende belangrijke stap wordt gezet in de verbetering van de dienstverlening. Op basis van de doorontwikkeling van de multichannel strategie wordt vanuit IV een bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van beleidskaders voor de verbindingmodaliteiten als persoonlijk contact, spraak, tekst, beeld en data en daar waar mogelijk voorbereiding getroffen om implementatie ervan mogelijk te maken.
- Gebiedsgebonden politiezorg; de behoefte aan capaciteit binnen de gebiedsgebonden politiezorg neemt verder toe en daarmee ook de behoefte aan de gerelateerde IV-ondersteuning en -middelen.
- De toekomst van de strafrechtspleging; investeringen waar andere betrokken partijen in de keten middelen en mogelijkheden hebben om daar direct op aan te sluiten.

Daarnaast worden, in lijn met de prioritering van het P&M-onderzoek, de onderstaande onderwerpen opgepakt:

Ontwikkelingen (Basis op orde):

- Bijdragen aan het proces van de totstandkoming van het portfolio politie door in 2018 een gezamenlijk proces van op- en bijstelling te doorlopen voor portfolio operatiën en IV.

- Rechtmatigheid, privacy, security- en aansluitvoorwaarden voor gebruik van gegevens regelen “by design”.

Rationalisatie:

- Verdere uitvoering van de datacenterconsolidatie inclusief omvorming van rekencentra naar digitale transferia.
- Regionale toepassingen voor bedrijfsvoering worden verder uit gefaseerd. De informatie wordt gearhiveerd en toegankelijk conform wetgeving.

Eigen beheerde omgevingen (EBO's):

- Centraal in beheer nemen van eigen (lokaal) beheerde omgevingen (EBO's).
- Lokaal maatwerk te ondersteunen met “lokale waarde”. Deze kan vaak worden geleverd op basis van voorzieningen die landelijk voor de Politie zijn ontwikkeld. Soms is er specifiek, lokaal maatwerk voor nodig.

IV-vernieuwing:

- Verdere vernieuwing basissystemen conform architectuur
- Uitvoeren van de veranderstrategie voor de volgende generatie bedrijfsvoeringtoepassingen op basis van de in 2017 vastgestelde visie op bedrijfsvoering.
- Doorontwikkeling intelligence en gebruik van big-data

MIJLPALEN	PLANNING
Verhouding 70% (beheer, stabiliteit) en 30% (vernieuwing)	Q4-2018
99% beschikbaarheid van systemen	Q4-2018

5.2 Multidomein

De ontwikkelingen in het multi domein betreffen de vorming van de Landelijke Meldkamer Organisatie (LMO), de beheerconsequenties van de vernieuwing van C2000, de dienstverlening op de doorontwikkeling van het 112-concept en de doorontwikkeling van het multi-bestedingsplan. De ontwikkelingen op deze onderwerpen vragen om afstemming en samenwerking met de partners in het multi-domein, in ieder geval de veiligheidsregio's, de regionale ambulance voorzieningen en de Koninklijke Marechaussee. En op de wenselijkheid deze onderwerpen op gestructureerde wijze in een multi-bestedingsplan met elkaar in verband te brengen ondersteunend aan de ontwikkeling van de disciplines in het meldkamerdomein. Hiernaast zal vooruitlopend op het wetsvoorstel waarmee de politie verantwoordelijkheid krijgt voor het beheer van de samengevoegde meldkamers voorbereidingen worden getroffen voor het inrichten van het toekomst vast beheer voor de samengevoegde meldkamers.

Landelijke meldkamerorganisatie

De vorming van de LMO loopt langs twee lijnen. Lijn 1 betreft de samenvoeging van de meldkamers en lijn 2 betreft de ontwikkeling van de multi-samenwerking in de meldkamers.

Het korps draagt bij aan beide lijnen van de vorming van de LMO via diverse onderdelen van de organisatie: het programma LMO, de inzet van het PDC, de inzet van de politieleidinggevenden en hun medewerkers in de regionale stuurgroepen en de inzet van de staf Korpsleiding. Dit betreft de volgende activiteiten, waarbij het behoud van continuïteit van dienstverlening van de meldkamers een belangrijke randvoorwaarde is:

- Aansluiten van de nieuwe samengevoegde meldkamerlocaties in Den Bosch en Haarlem naar verwachting in 2018 op de landelijke Informatievoorzieningsinfrastructuur (IV-LMO). In de jaren daarna zullen de andere locaties aangesloten worden op de landelijke meldkamer IV.
- Zorgdragen voor de nieuwbouw en verbouw van de locaties in Den Bosch, Bergen op Zoom, Apeldoorn en Hilversum, inclusief verhuizingen en in sommige gevallen tijdelijke huisvesting.
- Voorbereiden op de nieuwe verantwoordelijkheid op basis van het concept wetsvoorstel inzake de meldkamers waarbij de politie de taak krijgt de meldkamerlocaties in stand te houden. De vaststelling van de veranderopgave en de organisatievorm die nodig is om deze nieuwe verantwoordelijkheid waar te kunnen maken, maken hier onderdeel van uit. Een ander onderdeel is het verzorgen van het IV-beheer van de locaties waar de landelijke meldkamer IV is aangesloten.
- Het proces van vraagarticulatie voor het multi domein, waaronder de meldkamers, samen met de partners vorm geven en vast stellen. De uitdaging hierbij is de lokale behoeftestelling vanuit de 25

veiligheidsregio's en RAV-en om te bouwen tot een landelijke vraagstelling, gekoppeld aan de bijzondere bijdrage die de politie voor de taken in het meldkamerdomein gaat krijgen. Op basis van de vraagarticulatie kan de behoeftebepaling ten aanzien van nieuwe ontwikkelingen, zoals het nieuwe melden en de voorbereiding op een nieuw meldkamer systeem (NMS), plaats vinden. In 2017 is de marktconsultatie met de partners voor NMS opgestart die begin 2019 tot resultaat moet leiden.

Beheerconsequenties van de vernieuwing van C2000

De politie draagt, onder de verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie, zorg voor het (tactisch en organisatorisch) beheer van C2000 en ontvangt daarvoor een bijzondere bijdrage. De werkzaamheden vinden plaats overeenkomstig de afspraken uit de beheerovereenkomst en de mandaatregeling.

In het najaar van 2017 wordt een vernieuwd C2000 netwerk opgeleverd door het project IVC. Het vernieuwde C2000 netwerk vraagt na oplevering om aanpassingen in het beheer. Voorbereidingen worden getroffen om te bepalen welke aanpassingen in het beheer, mede conform het dan geldende beveiligingsbeleid, aangebracht kunnen worden. Een voorstel tot aanpassing van het beheer en inzet van middelen wordt in de 2e helft van 2017 voorgelegd en afgestemd in multidisciplinair verband. De uitkomsten hiervan worden vertaald in de beheerovereenkomst en respectievelijk de mandaatregeling en zullen daarnaast vanaf 2018 gefaseerd worden ingevoerd.

Dienstverlening op het doorontwikkelde 112-concept

Om de continuïteit van 112 tot 2022 te waarborgen en tevens te kunnen blijven voldoen aan de Europese regelgeving (waaronder de implementatie van eCall en Total Conversation) is in 2016 een doorontwikkeling 112 gestart. De realisatie van dit project wordt in het voorjaar van 2018 afgerond. De bereikbaarheid en beschikbaarheid van 112 wordt dan als dienst afgenomen van de leverancier. De huidige 112 voorziening zal worden ontmanteld.

Daarnaast zal de besturing van 112 onder het multi-domein worden gebracht. In 2018 zal multidisciplinaire afstemming plaatsvinden over de vernieuwing van 112. Naar verwachting zal in 2019 vervolgens worden gestart met een Europese aanbesteding voor technische vernieuwing passend bij maatschappelijke wensen en behoeften en passend binnen de mogelijkheden van de politie en haar veiligheidspartners. Dit zal in 2020/2021 moeten leiden tot een volledig vernieuwde 112 omgeving in de meldkamers. Hierbij valt te denken aan het gebruik van "voice over IP" en data en video op de meldkamer, voor de communicatie met zowel burgers als hulpverleners.

Doorontwikkeling van het multi-bestedingsplan

Het multi-bestedingsplan moet in haar doorontwikkeling meer en meer gaan aansluiten bij de bestuurlijke informatiebehoefte. Dit is een groeipad voor de komende jaren. Inhoudelijke details, die momenteel alleen in het multi-bestedingsplan zitten moeten worden opgenomen in onderliggende documenten en operationele wensen dienen in innovatietrajecten te worden omgezet, zodat, daar waar nodig, in de daarvoor bestemde multidisciplinaire gremia expliciet besluitvorming plaats kan vinden die opname in het multi-bestedingsplan ondersteund. Het multi-bestedingsplan wordt daardoor meer een overzichtelijk paraplu-document, dat op tactisch/strategisch niveau meerjarig inzicht geeft in kosten en het effect op het proces of de producten dat ermee bereikt wordt.

De uitgaven die verbonden zijn aan het meldkamerdomein worden in het multi-bestedingsplan uitgewerkt en toegelicht. Dit bestedingsplan zal na bespreking in het CIO-beraad uiterlijk op 1 september 2017 aan het ministerie van Veiligheid en Justitie worden aangeboden.

MIJLPALEN	PLANNING
Bijdragen aan samenvoeging meldkamerlocaties	Doorlopend tot 2021
Aansluiten locaties Haarlem en Den Bosch op landelijke meldkamer IV	2018
Voorbereiden op nieuwe verantwoordelijkheid op basis wetsvoorstel meldkamers	2017 doorlopend tot 2021
Multidisciplinair ontwikkelen van het proces van vraagarticulatie	2018
Gefaseerd aanpassen beheer C2000	2018
Afronden project Doorontwikkeling 112	Q2 2018

6. Bedrijfsvoering

Dit hoofdstuk 6 wordt eerst ingegaan op de ondersteuning door het Politiedienstencentrum aan de landelijke en geografische eenheden. Daarna op de ontwikkelingen op het gebied van inkoop, huisvesting en vervoer. De ondersteunende bedrijfsvoeringactiviteiten die hierbij in 2018 een rol spelen worden belicht.

6.1 Ondersteuning van de eenheden (PDC)

Het PDC werkt permanent aan een stabiele basis voor de ondersteuning van de eenheden. In lijn met het visietraject 'Strategie politie 2025' wordt de bedrijfsvoering in 2018 verder geprofessionaliseerd. Door de schaalvergroting en bundeling van kennis en expertise wordt de professionalisering binnen de NP op een hoger niveau gebracht en de dienstverlening effectiever. Gestreefd wordt naar een balans tussen efficiency om de voordelen van de schaalgrootte optimaal te kunnen benutten, de kwaliteit van dienstverlening aan de afnemers en het lokaal maatwerk.

In 2018 wordt de kwaliteit van de bedrijfsvoering versterkt door het portfolioproces verder door te ontwikkelen als onderdeel van de van de P&C cyclus. De politie operatie staat voor de bedrijfsvoering centraal. Dit wordt vormgegeven door de Politiestrategie leidend te laten zijn voor het opstellen van de portfolio's van de bedrijfsvoeringsdiensten en de daarop volgende bedrijfsplannen en begrotingen.

Om de kwaliteit en de nabijheid van de bedrijfsvoering bij de eenheden te versterken zal tevens de aansluiting bij de Rijksbegrotingscyclus tot nadere aanpassingen van het interne planproces leiden. In navolging van al ingezette acties worden in 2018 de volgende activiteiten ontplooid:

1. Doorontwikkeling van de bedrijfsvoeringstafels. Onder leiding van het Hoofd Bedrijfsvoering van de eenheid bespreken de relatiemanagers van het PDC integraal (integraal= alle bedrijfsvoeringaspecten) de issues en ontwikkelingen van de betreffende eenheid en indien nodig worden er prioriteiten gesteld. Dit gebeurt in periodiek overleg (circa 2x per maand) waarbij de vraag van de eenheid wordt afgestemd op het aanbod van de producten en diensten van het PDC.
2. Doorontwikkeling van de accountplannen. De lokale behoefte zoals bijvoorbeeld lokaal maatwerk zijn eind 2016 en begin 2017 per eenheid in beeld gebracht. Op basis hiervan hebben de relatiemanagers van het PDC per bedrijfsvoeringskolom een integraal accountplan per eenheid gemaakt. In het accountplan zijn afspraken gemaakt hoe en wanneer de behoefte wordt gerealiseerd, alsmede de (financiële)consequenties daarvan. In 2018 wordt ingezet op het integraal maken van deze plannen.
3. Iedere Politiechef heeft een landelijke beleidsportefeuille. In 2018 worden de relatiemanagers op alle bedrijfsvoeringsgebieden gekoppeld aan de portefeuillehouders, zodat tijdig aan de bedrijfsvoeringsbehoefte voor nieuw beleid kan worden ingespeeld. Hiermee worden ook de consequenties al zichtbaar bij de besluitvorming over het beleid.
4. De planfunctie wordt in 2018 zodanig ingericht dat de eenheden worden betrokken bij het opstellen van de bedrijfsvoeringsplannen. Bij de vorming van de bedrijfsplannen van de Diensten van het PDC is de governance zodanig ingericht, dat de Eenheden worden betrokken bij de planvorming. Alle plannen worden ingebracht in de zogenaamde driehoeken waarin de hoofden bedrijfsvoering van de eenheden deelnemen. Hiermee wordt geborgd dat de operatiën vanuit de opdrachtgever-/afnemerrol (mede)verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de verdeling van de (schaarse) middelen.
5. De eenheden krijgen specifieke budgetten cq "trekkingsrechten". Hierdoor kan de operatie direct invloed uitoefenen op de besteding van de beschikbare middelen. Ingezet wordt op zoveel mogelijk "trekkingsrechten" waardoor de eenheden wel zelf invloed op de besteding kunnen uitoefenen, maar de administratieve belasting binnen het PDC blijft. Deels krijgt dit zijn beslag in 2018. Dit is afhankelijk van punt 4 en de administratieve voorbereiding die dit vergt. Hierdoor kan dit pas goed in 2019 daadwerkelijk geïmplementeerd worden (dit wordt geregeld in de planvorming 2019 die in 2018 plaatsvindt).
6. Doorontwikkeling van het dienstverleningsmodel. In 2016 is een start gemaakt met "click-call-face" dienstverlening. Op basis van een producten en dienst catalogus voor (bedrijfsvoerings)producten en diensten van het PDC, kunnen medewerkers binnen de NP via een portal, producten en diensten aanvragen. De faciliteit biedt tevens de mogelijkheid hulpvragen te stellen en afspraken te maken voor "op maat gemaakte" dienstverlening
7. De dienstverlening van de PDC is op dit momenteel per Dienst vastgelegd in de "diensten en productencatalogussen". In 2018 worden initiatieven ontplooid om de diensten en productencatalogus

verder te ontwikkelen tot een integraal model voor de gehele PDC, wat (waar mogelijk) gericht is op "Operational excellence".

MIJLPALEN	PLANNING
Minimaal 2 processen zijn geïntegreerd ontworpen en geïmplementeerd.	Q4-2018
Er is voor de eenheden een "ingang" voor de bestaande diensten en productencatalogussen	Q4-2018
De wijze waarop portfoliomanagement binnen het PDC wordt ingericht is vastgesteld	Q3-2018
Er is een geïntegreerd accountplan per eenheid (voor alle bedrijfsvoeringsaspecten)	Q2-2018
De relatiemanagers zijn gekoppeld aan de portefeuillehouders	Q4-2018

6.2 Inkoop (FM)

In 2014 bedroeg de onrechtmatige inkoop € 268 mln., in 2015, € 299 mln. en in 2016, € 316 mln. incl. BTW. Gezien de stijging in 2016 van de financiële onrechtmatigheid zal in opdracht van de Korpschef (in nauwe afstemming met het ministerie) in het derde en vierde kwartaal 2017 en het eerste kwartaal 2018 een onderzoek worden uitgevoerd met als doel tot de kern van de problematiek van de financiële onrechtmatigheid te komen. In het tweede kwartaal van 2017 wordt hiervoor door de politie een onderzoeksopdracht geformuleerd die in afstemming met het ministerie wordt vastgesteld. Dit onderzoek moet onder meer de oorzaken van de financiële onrechtmatigheid helder/scherp krijgen, duidelijk krijgen welke facetten de hoogte mogelijk veroorzaakt en welke (gedifferentieerde) aanpak nodig is om tot een significante daling te komen. Hierbij zal een realistisch pad naar een significante daling van de financiële onrechtmatigheid onderdeel moeten uitmaken van de aanbevelingen van het onderzoek. In het onderzoek wordt een vergelijking gemaakt met andere organisaties.

Dit onderzoek wordt uiterlijk in het eerste kwartaal 2018 opgeleverd aan de Korpsleiding en de Minister. Waarna in het tweede kwartaal 2018 opvolging wordt gegeven middels een implementatieplan dat een realistisch pad laat zien naar een rechtmatigheidsniveau dat aansluit op het takenpakket en past bij een publieke uitvoeringsorganisatie van de omvang van de politie. De onderzoeksopdracht, de (tussen) rapportage en het implementatieplan zal afhankelijk van de problematiek fasegewijs door externe onafhankelijke (inkoop)deskundigen worden gevalideerd.

De politie toetst minimaal drie keer per jaar de rechtmatigheid van alle uitgaven. De tussentijdse bevindingen worden gerapporteerd aan de minister en op basis van deze bevindingen worden maatregelen (zowel inhoudelijk als op gedrag) genomen om de rechtmatigheid op dat moment verder te borgen. Deze toetsing en de rapportering hierover kunnen n.a.v. de resultaten van het hiervoor genoemde onderzoek worden aangepast.

Naar aanleiding van de bevindingen in het P/M-onderzoek is voor de versterking van de inkoopfunctie de formatie uitgebreid met 43 fte en zijn financiële middelen aan de begroting toegevoegd.

MIJLPALEN	PLANNING
Oplevering onderzoek rechtmatige inkoop" incl. validatie	Q1-2018
Oplevering "Implementatieplan naar een rechtmatige inkoop" incl. validatie	Q2-2018
Start uitvoering implementatieplan	Q2-2018
Implementatie strategisch inkoopbeleid afgerond	Q1-2018
Implementatie governance voor het inkoopstelsel politie afgerond	Q1-2018
Implementatie generieke richtlijn inkoop politie afgerond	Q1-2018
Uitkristallisering PAK proces (met name de sturing op de voortgang)	Q1-2018
Contractregistratie voor grote contracten	Q1-2018
Aanstelling en organisatorische inbedding van de CPO-rol en CPO-office	Q 2 - 2018
Oplevering basale spend-analyse per economisch inkooppakket	Q 1 - 2018

6.3 Huisvesting (FM)

Het beleidsprogramma Huisvesting bevat de richting waarlangs de uitdagingen op het terrein van de huisvesting gefaseerd en gestructureerd vorm worden gegeven. Dit beleidsprogramma wordt vanaf 2015 uitgevoerd. Vanuit dit beleidsprogramma Huisvesting wordt (binnen de kaders van het Strategisch Huisvestingsplan SHP 1.0) invulling gegeven aan drie aandachtgebieden:

- Aansluiting SHP op Dienstverlening & Politieprofessie; met specifieke aandacht voor de uitwerking ministeriële besluiten, de uitwerking SHP (concreet en betaalbaar) en de standaardisatie werkwijze organisatie in relatie tot de huisvestingsopgave;
- Flexibiliseren & Innoveren vastgoedportefeuille; met specifieke aandacht voor het standaardiseren landelijke huisvesting (uitstraling, kwaliteit, flexwerken en inrichtingsconcepten), de mogelijkheden tot flexibiliseren binnen de bestaande portefeuille, de toepassingsmogelijkheden van het Nieuwe Werken en tot slot een visie op het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen;
- Toewerken naar strategisch vastgoedmanagement; met specifieke aandacht voor invulling van de dispositiestrategie, de mogelijkheden Strategisch Relatiemanagement (SRM) waar het de mogelijkheden betreft tot het opzoeken van strategische samenwerkingsverbanden/ partners, het inrichten huisvestingsorganisatie (incl. governance en riskmanagement) en tot slot aandacht voor portefeuillesturing, strategische oriëntatie & besturingsaspecten. Ten aanzien van samenwerkingsverbanden wordt er vanuit de sector huisvesting waar mogelijk verbinding gelegd met partners. Denk hierbij aan het lidmaatschap van de Raad voor Vastgoed Rijk (RVR), de actieve deelname in de vorm van opdrachtgeverschap voor de totstandkoming van het fiche ten aanzien van duurzaamheid in overheidsvastgoed vanuit RVR verband, de pilot dispositie die tezamen met het Rijksvastgoedbedrijf (RVB) wordt uitgevoerd en geëvalueerd, de verkenningen die lopen ten aanzien van samenwerkingsmogelijkheden voor arrestantenzorg en het betrekken van het RVB in uitwerking van (strategische) verkenningen voor portefeuilletransformatie opgaven.

In 2015 is een programma gestart dat uitvoering geeft aan het SHP. Hierdoor wordt (versneld) invulling gegeven aan de uitvoering van de in het SHP genoemde doelstelling tot flexibiliseren van -, verdichten in- en besparen in de huisvestingsportefeuille door onder meer invulling te geven aan huisvestingsfase 1 en –fase 2. Realisatie ervan is afgestemd op de parallel lopende ontwikkeling in dienstverlening en de afspraken met lokaal gezag en het LOVP hierover (op basis van eerdere bestuurlijke besluitvorming in Art-19 overleg en de Tweede Kamer in 2015).

In 2018 zijn de schuifplannen fase 1 afgerond. Alle personele verplaatsingen in het kader van de personele reorganisatie zijn uitgevoerd en daarmee is overtollig gesteld vastgoed (253 locaties) geprogrammeerd in dispositie. Hiermee wordt een structurele besparing van 20 mln. euro op exploitatie verwacht. Deze € 20 mln. (eind 2018) is onderdeel van de € 76,5 miljoen verlaging van de exploitatiekosten in 2025 en omvat dat deel van de besparingen dat gerelateerd is aan de schuifplannen die uiterlijk medio 2018 worden afgerond. De schuifplannen kennen als essentie het faciliteren van het proces van de personele reorganisatie conform het inrichtingsplan NP en omvatten de verhuisbewegingen, bijbehorende projecten en de afstoot van locaties die ten gevolge hiervan overtollig zijn geworden en waarvoor draagvlak is bij lokaal gezag. In 2018 wordt onderzoek gedaan naar het organisatieperspectief, de consequenties voor de taakuitvoering en de strategische samenwerking met derden van concentratie van de diensten Informatievoorziening en Informatie en Communicatie Technologie in het Politiedienstencentrum in Eindhoven. Hiermee wordt invulling gegeven aan afspraken met de Tweede Kamer bij de vorming van de nationale politie in 2012 en bij de herijking in 2015.

Het tijdelijke programmabureau huisvesting is voor wat betreft haar taken, na oplevering van de huisvestingsplannen 1.0 in 2017 ontmanteld en ingebracht in de lijnorganisatie. Programmasturing en risicobeheersing op programmaniveau ter realisatie van de huisvestingsplannen is structureel ingericht in het PDC. Riskmanagement (organisatierisico's en beheersing) op strategisch niveau is binnen de Directie FM belegd. Ook risicobeheersing richting gezag is voor de politie een strategisch thema. Dit is belegd binnen de Directie FM. Hierbij is er aandacht voor de afstemming van de locatiekeuzes voor het teamsegment met het LOVP. Bij de totstandkoming van de huisvestingsplannen hebben de politiechefs afgestemd met het lokaal gezag.

In 2018 zijn de huisvestingsplannen 2.0 passend binnen de meerjarenkaders zoals opgenomen in de begroting 2018-2022, voorzien van een investeringsagenda en vertaald in jaarschijven. In deze plannen is de uitwerking van de strategische lijn voor cellen, IBT en forensische opsporing verwerkt. Tevens wordt

invulling gegeven aan de vertaling van duurzaamheidsmaatregelen op basis van de hiertoe vastgestelde strategische lijn. De jaarschijven voor projecten en afstoot zijn hiermee vastgesteld. Monitoring vindt plaats op basis van een dashboard (realisatie binnen: meerjarenbegroting, investeringsagenda, jaarschijven, exploitatie-doelstelling). De jaarschijven projecten en afstoot worden conform planning, behorende bij de vastgestelde huisvestingsplannen 2.0, uitgevoerd.

Ter borging van de aansluiting tussen het veranderende politiewerk en haar dienstverlening en de bijbehorende behoefte aan ondersteuning/aansluiting vanuit bedrijfsvoering (huisvesting, vervoer en informatievoorziening) wordt in 2018 een analyse uitgevoerd in de vorm van integrale bezettingsmetingen. Op basis van de uitkomsten kan verfijning op deze bedrijfsvoeringscomponenten vorm gegeven worden.

Ten aanzien van het meerjaren onderhoud, wordt verder invulling gegeven aan de verdere optimalisatie en concretisering van het Meerjarenonderhoudsplan (MJOP), op basis van (Brand-, EPA-U- en RGD-BOEI) inspecties. Dit cyclische proces is in 2016 gestart en heeft naar verwachting zijn eerste cyclus voltooid in 2020. De kritische locaties zijn reeds in 2017 geschouwd en vertaald in een bijstelling van het MJOP. De jaarschijf voor inspecties zal in 2018 conform planning worden uitgevoerd. Tevens zal de jaarschijf onderhoud op basis van het MJOP uitgevoerd worden.

MIJLPALEN	PLANNING
Afronden schuifplannen	Q3-2018
Opleveren huisvestingsplannen 2.0	Q4-2018
Inrichting dashboard t.b.v. monitoring huisvestingsplannen	Q4-2018

6.4 Vervoer en materieel (FM)

De ambitie is te komen tot een optimale beschikbaarheid en verdeling van de voertuigen, die ruimte biedt voor maatwerk en tevens betaalbaar is. Om te komen tot een optimale verdeling is een normeringsmodel ontwikkeld gebaseerd op een benchmark tussen de eenheden (onderdeel van het strategisch voertuigenplan, SVP). In navolging van dit normeringsmodel hebben de eenheden in 2016 een impactanalyse uitgevoerd. Hierbij is per eenheid onderzocht in hoeverre de normering haalbaar is en welke samenstelling van het wagenpark (maatwerk-voertuigenmix) gewenst is gezien de lokale vervoersbehoefte.

Op basis van de uitkomsten van deze impactanalyse is begin 2017 de definitieve herverdeling van de voertuigen vastgesteld, waarbij de eenheden tevens op basis van hun lokale maat hun wagenpark hebben kunnen samenstellen. Waar relevant is het lokaal gezag geïnformeerd. Na vaststelling vindt de implementatie plaats door het geleidelijk in- en uifaseren van voertuigen op natuurlijke momenten. Naar verwachting zal de herverdeling en realisatie van de gewenste voertuigenmix hiermee in een periode van circa twee jaar geëffectueerd kunnen worden.

Bij de herverdeling van de voertuigen is uitgegaan van instandhouding van het huidige wagenparkvolume, passend binnen het financieel kader, zoals opgenomen in de begroting 2018-2022. Daarin is uitgegaan van langere gebruiksduur en aangepaste afschrijvingstermijnen van de voertuigen, in lijn met het gebruik. In 2017 wordt onderzocht in hoeverre dit mogelijk is zonder nadelige effecten op de politieprestaties. Afhankelijk van de bevindingen zal deze lijn in 2018 worden voortgezet dan wel bijgesteld.

Een andere ontwikkeling die impact zal hebben op de omvang en samenstelling van het wagenpark is de visie op vervoer die in 2017-2018 wordt ontwikkeld. De visie op vervoer geeft antwoord op de vraag op welke wijze de Politie optimaal invulling kan geven aan haar vervoersbehoefte in 2020-2025, gezien de diverse interne en externe ontwikkelingen, het financieel kader en de ambitie om ook in de toekomst optimale dienstverlening te kunnen blijven garanderen. De visie op vervoer bestaat uit twee onderdelen: de visie op de mobiliteit gericht op de secundaire- en tertiaire vervoersbehoefte (ook wel het dienstvervoer en woon-werkverkeer, af te ronden in 2017) en de visie op de primaire vervoersbehoefte (vervoer benodigd voor de kerntaken, af te ronden in 2018). Voor beide onderdelen geldt flexibiliteit in mobiliteitskeuze als belangrijk uitgangspunt. Bij de ontwikkeling van de visie op vervoer wordt zoveel mogelijk gebruikt gemaakt van externe inzichten ('best practices', benchmarks e.d. binnen publieke en private organisaties). Ook zal bij de uitvoering (2018 en volgende jaren) waar mogelijk en nuttig samenwerking worden gezocht met andere organisaties binnen het Rijk.

Om bij de ontwikkeling en uitvoering van de visie op vervoer afgewogen keuzes te kunnen maken en de beheersbaarheid van het wagenpark te vergroten, is een actueel, eenduidig inzicht in de samenstelling, het gebruik en de kosten van het wagenpark essentieel. In 2016 is dit inzicht aanzienlijk toegenomen en zijn diverse verbeteracties ingezet. In vervolg op deze eerste stap is in 2017 verder gewerkt aan de uitwerking van een beheersinstrumentarium voor het wagenpark. Dit beheersinstrumentarium is het totaal van afspraken ten aanzien sturingsparameters, rapportages en de wijze waarop deze tot stand komen. Implementatie start beoogd in 2017, doorlopend in 2018, waarbij ook verfijning en doorontwikkeling zal plaatsvinden plaatsvinden.

MIJLPALEN	PLANNING
Afronding implementatie herverdeling voertuigen	Q4-2018
Oplevering visie op vervoer	Q4-2018

7. Beheersinstrumenten

In hoofdstuk 7 met betrekking tot “beheersinstrumenten” een belangrijk onderwerp om te kunnen gaan borgen dat de organisatie goed en tijdig is voorbereid op nieuwe wet- en regelgeving.

7.1 Implementatie wetten en toezeggingen minister

Het korps wil de impact van nieuwe wet- en regelgeving op het werkproces en het beheer van het korps tijdig uitwerken. De impactanalyses hiervoor worden in het korps door relevante medewerkers (chefs, directeuren en PDC) uitgevoerd. Op basis van de uitkomsten hiervan worden maatregelen genomen om tijdige implementatie van de nieuwe wet- en regelgeving te borgen.

Om nog eerder dan nu inzicht te krijgen in de mogelijke impact van nieuwe wet- en regelgeving is het korps in gesprek met het ministerie van Veiligheid en Justitie. Beoogd wordt om gezamenlijk te komen tot een opzet waarbij de uitvoeringstoets in een vroeger stadium van voorgenomen beleid zal worden uitgevoerd. Daartoe wordt nu aan de hand van een pilot nagegaan of de bedachte methoden en het bijbehorende instrument (een app) bruikbaar zijn. Daarbij wordt gewerkt aan een informatiesysteem om de uitvoeringstoets te faciliteren. De samenwerking voor de uitvoeringstoets moet er toe leiden dat het ministerie en de politie al in de fase van beleidsvoornemens met elkaar in contact treden om na te gaan of en zo ja welke, impact de voornemens hebben op de werkzaamheden van de politieorganisatie. In een later stadium, met meer gedetailleerde beleidsvoorstellen, zullen dan opnieuw impactanalyses worden uitgevoerd. Deze impactanalyses zullen een meer concreet beeld geven van het effect op het werkproces en het beheer van het korps en de noodzakelijke (beheers)maatregelen die zullen moeten worden getroffen.

Indien de pilot succesvol blijkt, zal in 2018 (en de jaren daarna) het instrument en de methodiek V&J-breed en ketenbreed worden uitgerold en geïmplementeerd. In 2018/2019 zal daarom een nadere uitwerking van het instrument voor een ketenbrede aanpak plaatsvinden. De impactanalyses kunnen dan integraal en ketenbreed worden gezien.

Ook zal de politie vanaf 2018 de methodiek en het instrument in de lijnorganisatie implementeren, op basis waarvan adequaat en in een vroeg stadium impactanalyses worden uitgevoerd op nieuw beleid en/of nieuwe activiteiten.

Binnen de politie zijn ook vergevorderde activiteiten om de (uitvoerings)toets op de financiële rechtmatigheid in de organisatie goed in te bedden en uit te voeren. Deze toets borgt dat voorafgaand aan de inwerkingtreding van nieuwe wet- en regelgeving, de financiële rechtmatigheid en financiële gevolgen voor de in kaart zijn gebracht en, waar nodig, van beheersmaatregelen voorzien.

MIJLPALEN*	PLANNING
Inbedding organisatie reguliere toepassing methodiek uitvoeringstoets	2018
Nadere uitwerking methodiek voor ketenbrede benadering	2018/2019
Proces uitvoeringstoets operationeel	Q1-2018

** onder voorbehoud van pilot*

8. Risicoparagraaf

In deze risicoparagraaf zijn de risico's opgenomen voor zowel het beheersplan als de begroting. In de tabel zijn risico's opgenomen die verbonden zijn aan het behalen van de beheersdoelstellingen en zijn risico's opgenomen die van materiële betekenis kunnen zijn voor de (toekomstige) financiële positie van de politie. Ook zijn de bijbehorende beheersmaatregelen opgenomen.

De indeling in onderstaande tabel sluit voor de herkenbaarheid aan bij de opzet zoals deze eerder in de jaarverantwoording 2016 is gehanteerd. Dit wil zeggen een indeling naar de categorieën:

- Organisatie en doelstellingen
- Medewerkers en integriteit
- Financiële duurzaamheid
- Voldoen aan wet- en regelgeving

Risico's	Impact	Beschrijving beheersmaatregelen
Organisatie en doelstellingen		
Landelijke Meldkamerorganisatie Complexe samenhang en governance van dit grote project kunnen leiden tot regionale diversiteit of tot onvoorziene kosten als gevolg van vertraging	In de heroriëntatie is mede naar aanleiding van het bij de politie uitgevoerde Personeel en Materieel (PM) onderzoek afgesproken dat onderzocht zou worden of de voorziene structurele besparing van 50 miljoen nog realistisch is. Dit onderzoek is begin 2017 afgerond. Het onderzoek maakt op basis van de nu beschikbare informatie de inschatting dat de veronderstelde besparing op personele inzet op termijn te realiseren moet zijn. Het onderzoek signaleert daarbij wel een risico ten aanzien van de structurele besparing op materiële kosten, voornamelijk huisvesting en ICT.	Er wordt verdiepend onderzoek uitgevoerd naar de financiële ontwikkelingen van het meldkamerdomein. Daarnaast frequente afstemming binnen de politie en met VenJ en ketenpartners in het meldkamerdomein.
Nieuwe opdrachten Vanuit diverse stakeholders krijgt de politie opdrachten tot realisatie van nieuwe ontwikkelingen, zonder financiële compensatie en/of personele compensatie	Dit kan ertoe leiden dat het gevolgen heeft voor de doelstellingen uit het beheersplan en de begroting onder druk komt te staan.	In samenspraak met het gezag bewaken van het evenwicht. Indien extra opdrachten zich aandienen zonder additionele financiële middelen, worden de consequenties voor al lopende projecten aangegeven. De besluitvorming over het al dan niet oppakken van nieuwe taken of het stoppen van bestaande taken vindt zodoende transparant plaats.
Digitale ontwikkeling De digitale ontwikkeling die de organisatie gaat doormaken brengt vele en elkaar snel opvolgende veranderingen met zich mee.	Het risico bestaat dat het korps onvoldoende in staat is deze veranderingen snel te absorberen zonder dat de operationele activiteiten in gevaar komen. Dat effect wordt versterkt doordat een groot deel van de capaciteit gespecialiseerd is in beheer en onderhoud van de ICT-voorzieningen.	Integrale planning, communicatie en gewogen prioritering. (IV) Portfoliomanagement.

<p>Informatiebeveiliging De samenleving als geheel, maar ook de politie wordt steeds meer afhankelijk van informatie, die juist, volledig en tijdig is én afgeschermd voor ongewenste openbaarmaking.</p>	<p>Het risico bestaat dat ongewenste inbreuk op de informatievoorziening van de politie haar (operationeel) functioneren in gevaar brengt, wat daarmee een ondermijning vormt voor de rechtstaat.</p>	<p>Informatiebeveiliging is kernfunctie binnen de beheerprocessen rondom de huidige Informatievoorziening en randvoorwaardelijk voor nieuwe ontwikkelingen. Daarbij is via de CIO aandacht op het niveau van de Korpsleiding geborgd.</p>
<p>Medewerkers en integriteit</p>		
<p>Disbalans Formatie en bezetting De ontwikkeling van de bezetting en realisatie van de formatie kent onzekerheden. Vertraagde uitstroom en instroom kan resulteren in vertraging in het in balans brengen van formatie en bezetting.</p>	<p>Door kwantitatieve en kwalitatieve mismatches kunnen de werkzaamheden niet optimaal worden uitgevoerd. Dit kan leiden tot extra externe inhuur en zet de begroting onder druk.</p>	<p>Monitoring, bespreking en sturing op de realisatie van de formatie en de inhuur van extern personeel. Onder andere tijdens managementgesprekken en de Nationale Briefing Organisatieontwikkeling (NBO).</p>
<p>Diversiteit Voldoende potentieel beschikbaar met dubbele culturele achtergrond voor alle functies.</p>	<p>Het draagvlak van de politie in de maatschappij hangt samen met de mate waarin de politie een afspiegeling van de samenleving is.</p>	<p>Veel aandacht voor monitoring van de voortgang en de afspraken. Prioriteit van Korpsleiding en politiechefs.</p>
<p>Verzuim Hoge omvang van verzuim heeft impact op de niet-zieke collega's en op de planning en het roosteren.</p>	<p>Beperkte inzetbaarheid heeft impact op het realiseren van de strategische doelstellingen met als gevolg onderbezetting, verhoging van de werkdruk of extra uitgaven aan externe inhuur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - veel aandacht voor dit thema tijdens de NBO en managementgesprekken. - verantwoordelijkheid terugdringen verzuim nadrukkelijk in de lijn belegd o.a. via aandacht hiervoor in leiderschapsopleidingen. - er zijn analyses uitgevoerd naar de oorzaken van verzuim bij specifieke onderdelen met significant hoger verzuim. - Taskforce opgericht en Teams Veilig en Gezond Werken ingericht, die medewerkers en leiding ondersteunen.
<p>Beroepsziekten Het politiewerk kan leiden tot fysieke of psychische schade (waaronder PTSS)</p>	<p>Afname van de inzetbaarheid en mogelijke schadeclaims.</p>	<p>Tijdige signalering, begeleiding en voorzieningen in de rechtspositie.</p>
<p>Financiële duurzaamheid</p>		
<p>Financiële onrechtmatigheid Door de schaalgrootte na de vorming van de nationale politie ontstond de noodzaak om voor bijna alle inkoop categorieën Europees aan te besteden. De politieorganisatie moet zich hierop inrichten.</p>	<p>Constatering van een te grote omvang van financiële onrechtmatigheid en het niet realiseren van de gestelde tolerantiegrens.</p>	<p>De beheersing van dit risico is onderdeel van een lopend plan van aanpak rechtmatigheid (set aan intensiveringsmaatregelen is vastgesteld) en van het uitvoeringsprogramma inkoop, waarbij de doelstelling is om in de komende jaren de omvang van de onrechtmatige inkoop terug te dringen tot de in afstemming met V&J in 2017 bepaalde tolerantiegrens voor de politie.</p>
<p>Schadeclaims Claims van burgers en bedrijven in relatie tot de taakuitvoering door de politie.</p>	<p>Dit kan leiden tot geclaimde schadekosten en reputatieschade.</p>	<p>De politie is verzekerd voor aansprakelijkheid. Issues worden gemonitord en geprobeerd wordt door tijdige signalering reputatieschade zoveel mogelijk te voorkomen.</p>

<p>Boekverliezen/frictie-kosten Mogelijke verliezen door ontmanteling van rekencentra en/of door het afstoten van vastgoed</p>	<p>Mogelijk onvoorziene kosten</p>	<p>Fasering in de uitvoering aangebracht. Hierdoor is het niet aannemelijk dat boekverliezen zich acuut en omvangrijk zullen voordoen.</p>
<p>Voldoen aan wet- en regelgeving</p>		
<p>Fiscaal Met de Belastingdienst wordt een Horizontaal Toezicht convenant afgesloten. Dit betekent dat het Tax Control Framework kan worden geïmplementeerd. De TCF processen zullen onderdeel uitmaken van het Business Control Framework. Op deze wijze worden de bedrijfsprocessen binnen de organisatie op de fiscale merites gecontroleerd. De bedrijfsprocessen zijn echter nog niet allemaal geïmplementeerd. Gevolg is dat het TCF slechts gedeeltelijk werkt.</p>	<p>Mogelijk onjuiste en/of onvolledige toepassing van fiscale wet- en regelgeving. Het risico bestaat dat teveel of te weinig loonheffingen worden afgedragen. Bij te lage afdrachten zal heffingsrente en boetes in rekening worden gebracht aan de Politie.</p>	<p>Met de Belastingdienst is een implementatieperiode afgesproken van drie tot vijf jaren. De uitkomsten van de processen die door de Politie zijn gemonitord worden met de Belastingdienst gedeeld en besproken of de processen voldoende zijn ingeregeld. De naleving van fiscale regelgeving wordt door de politie gemonitord. Ook vind periodiek overleg plaats met de Belastingdienst. Tevens neemt de Politie steekproeven of de belastingaangiften en bijbehorende afdrachten juist en volledig zijn. Zo nodig wordt bijgestuurd.</p>

Bijlage 1a – formatieplan 2018

Topoverzicht Formatie 2018

Organisatie-eenheid	Formatie 1-1-2017 (incl. MK-)			Aanvullend Inrichtingspan			Besluiten na 1-1-2017			Jaaraanschrijving/Nota van			Beheerplan 2018		
	NOS	OS	Totaal	NOS	OS	Totaal	NOS	OS	Totaal	NOS	OS	Totaal	NOS	OS	Totaal
Korpsleiding	1,0	4,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	4,0	5,0
Staf Korpsleiding	391,4	0,0	391,4	21,1	0,0	21,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	412,5	0,0	412,5
Noord-Nederland	134,3	3968,7	4103,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,7	10,7	134,3	3979,4	4113,7
Oost-Nederland	229,7	6723,8	6953,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	18,9	18,9	229,7	6742,7	6972,4
Midden-Nederland	173,3	4768,6	4941,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,1	13,1	173,3	4781,7	4955,0
Noord-Holland	120,4	3368,9	3489,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,3	9,3	120,4	3378,2	3498,6
Amsterdam	184,3	5268,1	5452,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	14,4	14,4	184,3	5282,5	5466,8
Den Haag	199,3	5947,9	6147,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	15,9	15,9	199,3	5963,8	6163,1
Rotterdam	200,3	5890,9	6091,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,3	16,3	200,3	5907,2	6107,5
Zeealand-West-Brabant	123,8	3365,9	3489,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1	9,1	123,8	3375,0	3498,8
Oost-Brabant	117,9	3057,0	3174,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,7	8,7	117,9	3065,7	3183,6
Limburg	116,9	2799,0	2915,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,6	7,6	116,9	2806,6	2923,5
Landelijke Eenheid	262,8	4639,1	4901,9	5,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	248,0	248,0	267,8	4887,1	5154,9
Politiedienstencentrum	6271,8	1,0	6272,8	332,5	0,0	332,5	-0,6	0,0	-0,6	258,0	0,0	258,0	6861,7	1,0	6862,7
ODPA	0,0	0,0	0,0	896,9	0,0	896,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	896,9	0,0	896,9
KORPSTOTAAL	8527,2	49802,9	58330,1	1255,5	0,0	1255,5	-0,6	0,0	-0,6	258,0	372,0	630,0	10040,1	50174,9	60215,0

Toelichting op mutaties formatie	NOS	OS	Totaal
Formatie 1-1-2017 (incl. Meldkamer-dienstencentrum met 12,7 fte NOS en 1,0 fte OS)	8527,2	49802,9	58330,1
a. Inbedding Politieacademie			
- Staf Korpsleiding	21,1		21,1
- Landelijke Eenheid (LMD-functie Technologische Ontwikkeling en Expertise)	5,0		5,0
- Politiedienstencentrum	332,5		332,5
- ODPA	896,9		896,9
Totaal inbedding Politieacademie	1255,5	0,0	1255,5
b. Totaal besluiten in adviescommissie 2017 (25 januari en 8 maart)	-0,6	0,0	-0,6
c. Effecten Jaaraanschrijving 2018/Nota van wijzingen (Rijksbegroting 2017)/Politieonderwijsraad			
- P/M-onderzoek / Veilig en gezond werken (VGW)	76,0		76,0
- P/M-onderzoek / Versterking inkoopfunctie	43,0		43,0
- P/M-onderzoek / Versterking IV-functie	132,8		132,8
- Uitbreiding DSI (79 waarvan 28 bij Defensie)		51,0	51,0
- Uitbreiding Observatieteams		70,0	70,0
- Nota van wijzigingen / Uitbreiding speciale interventieteams		120,0	120,0
- Nota van wijzigingen / Bestrijding mensenhandel (Versterken EMM)		7,0	7,0
- Politieonderwijsraad (POR)	6,2	0,0	6,2
- Implementatie individuele beoordeling slachtoffers (brief V&J dd 11 mei 2017 kenmerk 2072727)		124,0	124,0
Totaal effecten Jaaraanschrijving 2018/Nota van wijzingen (Rijksbegroting 2017) / POR	258,0	372,0	630,0
Formatie Beheersplan 2018	10040,1	50174,9	60215,0

*) Naast dit "topoverzicht" formatie 2018 zijn de gedetailleerde overzichten beschikbaar in het bijlageboek "formatie 2018". Dit bijlageboek sluit aan op het topoverzicht en maakt onlosmakelijk deel uit van het beheersplan 2018-2022.

Bijlage 1b – personeelsinformatie (in- en uitstroom 2018-2022)

Personeelsinformatie								
	Jaarrek. 2016	Begroten 2017	Prognos 2017	Begroten 2018	2019	Meerjarenraming 2020 2021 2022		
Operationele sterkte [exclusief aspiranten]								
Noot: De uitstroom op 31 december van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.								
<i>Sterkte aanvang boekjaar in FTE</i>		48.126	48.162	47.620	46.787	46.297	45.758	45.183
Instroom uit opleiding		510	632	393	1.048	952	1.068	1.086
Instroom		300	301	425	346	600	510	449
Werktijdwijziging		(24)	(30)	(19)	(49)	(43)	(48)	(49)
Doorstroom NOS > OS		33	27	30	31	32	30	30
Doorstroom OS > NOS		6	7	2	4	4	4	3
Uitstroom [voorzienbaar]		778	844	986	1.148	1.362	1.408	1.309
Uitstroom [onvoorzien]		672	621	673	713	714	723	734
Sterkte einde boekjaar in FTE	48.162	47.488	47.620	46.787	46.297	45.758	45.183	44.653
Aspiranten in fte								
<i>Aantal aspiranten aanvang boekjaar</i>		2.618	2.585	2.939	3.662	3.845	4.414	4.992
Instroom in opleiding		1.300	1.124	1.301	1.450	1.749	1.901	1.900
Uitval		143	137	185	220	228	256	288
Uitstroom uit opleiding		510	632	393	1.048	952	1.068	1.086
Aantal aspiranten einde boekjaar	2.585	3.265	2.939	3.662	3.845	4.414	4.992	5.518
Berekening gemiddelde operationele sterkte								
Beginstand		50.744	50.747	50.559	50.449	50.142	50.172	50.175
Eindstand		50.753	50.559	50.449	50.142	50.172	50.175	50.171
Gemiddelde OS	50.651	50.749	50.653	50.504	50.296	50.157	50.174	50.173
Niet-operationele sterkte								
Beginstand		9.991	10.390	10.246	10.069	9.972	10.044	10.040
Instroom		483	352	352	436	695	628	565
Doorstroom NOS > OS		33	27	30	31	32	30	30
Doorstroom OS > NOS		6	7	2	4	4	4	3
Uitstroom [voorzienbaar]		192	238	270	288	374	383	318
Uitstroom [onvoorzien]		239	239	231	219	221	222	220
Eindstand	10.390	10.015	10.246	10.069	9.972	10.044	10.040	10.041
Gemiddelde sterktes:								
Operationele sterkte excl. Aspiranten	48.212	47.807	47.891	47.203	46.542	46.027	45.470	44.918
Aspiranten	2.439	2.942	2.762	3.301	3.754	4.130	4.703	5.255
Niet-operationele sterkte	10.196	10.003	10.318	10.157	10.021	10.008	10.042	10.041
Overall sterkte	60.847	60.751	60.971	60.662	60.316	60.165	60.216	60.214
Financiële gegevens								
Gemiddelde loonsom OS		66.379	66.543	67.228	67.460	67.438	67.330	67.182
Gemiddelde loonsom aspiranten		29.270	28.343	26.084	25.402	24.825	24.656	24.905
Gemiddelde loonsom NOS		70.118	68.856	69.051	68.783	68.251	67.575	67.045