

## Ministerie van Veiligheid en Justitie

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Voorzitter van de ACP  
Dhr. G. van der Kamp  
Postbus 290  
3830 AG Leusden

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Programma Implementatie  
nationale politie &  
bevoegdheden

Turfmarkt 147  
2511 DP Den Haag  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl/venj](http://www.rijksoverheid.nl/venj)

**Ons kenmerk**  
475336

*Bij beantwoording de datum  
en ons kenmerk vermelden.  
Wilt u slechts één zaak in uw  
brief behandelen.*

Datum 27 januari 2014  
Onderwerp Antwoord op uw reactie op de inrichting van het PDC

Geachte heer Van de Kamp,

In uw brief van 30 augustus jl. heeft u gereageerd op de inrichting van het politiedienstencentrum (PDC). Zoals afgesproken in het CGOP zal ik per brief reageren op de door u ingebrachte punten. Dat u in uw brief een aantal zorgen adresseert geeft mij de gelegenheid om een aantal zaken nader toe te lichten. Uit uw brief spreekt ook het belang dat alle politiemedewerkers inclusief de korpschef hebben bij een goed functionerend PDC. De vorming van het PDC is een enorme en complexe opgave die om zowel zorgvuldigheid als om daadkracht vraagt. Ik heb er alle vertrouwen in dat de korpschef dit in zijn organisatie op de juiste wijze weet te combineren.

De inrichting van het PDC is vastgelegd in het inrichtingsplan nationale politie dat ik december 2012 heb vastgesteld en in het reeds in het inrichtingsplan aangekondigde addendum daarop, het inrichtingsplan IV, dat ik in oktober 2013 heb vastgesteld. In uw brief wordt gesproken over een 'inrichtingsplan PDC' of 'inrichtingsplan HRM'. Een aantal van de zorgen die u adresseert baseert u op deze stukken. Wellicht dat u verwijst naar interne politiedocumenten die voorbereidend waren op het inrichtingsplan. U zult begrijpen dat ik mij slechts kan baseren op formeel door mij vastgestelde stukken. Over het inrichtingsplan bent u reeds in 2012 geconsulteerd. Het verdere adviesrecht op inrichtingsvraagstukken, zoals de formatieverdeling over de PDC-locaties, is bij de centrale ondernemingsraad belegd. De formatie van het PDC wordt als onderdeel van de totale formatie van de politie elk jaar opgenomen in het beheersplan politie dat ik vaststel.

Onderstaand zal ik op ingaan op door u geformuleerde conclusies. Ik onderscheid daarbij de volgende punten: grondslagen van het PDC en gevolgen van de gemaakte keuzes; formatieverdeling over drie locaties en; procesflow. Uit uw bijlage onderscheid ik als aanvullende punten: randvoorwaarden; omvang, inrichting en werking van de HRM organisatie; en lessen uit het noorden.

### **Grondslagen van het PDC**

Het samenvoegen van de bedrijfsvoeringen van 26 voormalige korpsen tot één PDC zorgt ervoor dat de bedrijfsvoering efficiënter zal worden uitgevoerd. Hiermee kunnen en moeten besparingen worden gerealiseerd. Deze besparingen zijn zoals u opmerkt reeds in de begroting van de politie verwerkt. Ik merk

daarbij op dat de politiebegroting 2014-2018 laat zien dat deze besparingen een jaar naar achter zijn geschoven ten opzichte van het originele tijdspad. De korpsleiding en ik zien de te halen efficiëntieslag echter niet alleen als een noodzaak, maar ook als een kans. Een kans om essentiële veranderingen in die bedrijfsvoering door te voeren. Een kans ook om de bedrijfsvoering neer te zetten als een volwaardig onderdeel van de politieorganisatie, hét onderdeel dat het operationele werk mogelijk maakt. Ik vat de veranderingen in de bedrijfsvoering dan ook samen in twee lijnen: ten eerste het samenvoegen, herstructureren en uniformeren, ten tweede het verbeteren van de dienstverlening en het aanpassen van het serviceconcept aan deze tijd. Deze twee lijnen van verbetering moeten een efficiëntere – en dus goedkopere – en kwalitatief hoogstaande ondersteuning opleveren voor de politieorganisatie.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Programma Implementatie  
nationale politie &  
bevoegdheden

**Datum**  
27 januari 2014

**Ons kenmerk**  
475336

Uw brief gaat in op de onderbouwing van de te realiseren besparingen. Ik zal hier kort op reageren. Mijn ambtsvoorganger heeft, zoekende naar een manier om de voormalige korpsen efficiënter te laten samenwerken, feasibility studies laten verrichten op de mogelijke inrichting van de bedrijfsvoering van de Nederlandse politie. Deze studies zijn uitgevoerd onder het oude bestel en in 2009 opgeleverd. Als validatie hierop zijn – in verschillende stappen – diverse businesscases uitgevoerd.<sup>1</sup> De laatste hiervan is in juni 2012 opgeleverd. De feasibility studies en de businesscases zijn vervolgens input geweest voor de kwartiermaker nationale politie bij het opstellen van het inrichtingsplan.

De €230 mln. geboekte besparingen worden gerealiseerd door minder beleidsondersteuning in de eenheden, besparingen op materiele uitgaven en doordat het PDC door harmonisatie en standaardisatie efficiënter werken mogelijk maakt. De in het inrichtingsplan genoemde aanvullende kostenreductie is gedaan om binnen de van te voren afgesproken financiële kaders te blijven. Hierbij heeft de realiteit van de Rijksfinanciën vanzelfsprekend een rol gespeeld.

De feasibility studies en de businesscases zijn door onafhankelijke externe partijen opgesteld. In tegenstelling tot wat in uw brief doorklinkt is bij het opstellen daarvan primair gekeken naar zoveel mogelijk vergelijkbare organisaties.<sup>2</sup> Ik zie dan ook geen enkele reden om deze studies te herhalen.

U heeft zorgen over de uitwerking van de gemaakte keuzes. Ik heb daar begrip voor. Er is immers altijd een verschil tussen de plannen en de uiteindelijke uitwerking daarvan in de realiteit. Het is dan ook zaak om de voortgang en gevolgen goed te monitoren. Hierover zal de korpschef dan ook met de centrale ondernemingsraad afspraken maken. Ik ben ervan overtuigd dat er uiteindelijk een kwalitatief betere en efficiëntere bedrijfsvoering zal staan met een hoog service niveau, die dicht bij de operationele medewerkers staat. Dit zal niet zonder slag of stoot gaan. Elke grote verandering wordt gevoeld. Niet alleen bij de medewerkers die – ondanks de door mij afgegeven werkgarantie – hiermee onzekerheid voelen over hun banen. Ook zullen onderdelen van het nieuwe service concept wennen zijn. Voor sommige medewerkers betekent dit dat zij handelingen uitvoeren die zij voorheen niet gewend waren omdat er wordt verwacht dat ze meer zaken zelf regelen. Ook moet er in de aanpak rekening mee

<sup>1</sup> Er zijn businesscases uitgevoerd op HRM, Inkoop, Financiën, ICT, FM, communicatie en onderwijs en onderzoek.

<sup>2</sup> Dienstencentrum Defensie, P-direct, NS evenals enkele Nederlandse bedrijven als KLM, TNT, Unilever en DSM.

worden gehouden dat het serviceniveau van de bedrijfsvoering tijdelijk terugvalt tijdens de transitie. Dit is een effect dat bij vergelijkbare veranderingen elders ook optreedt.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Programma Implementatie  
nationale politie &  
bevoegdheden

### **Formatieverdeling PDC over de drie locaties**

Reeds in december 2012 heb ik de Kamer het volgende laten weten:

**Datum**  
27 januari 2014

**Ons kenmerk**  
475336

*De bedrijfsvoeringsactiviteiten van de politie worden geconcentreerd in één Politiedienstencentrum (PDC), verdeeld over een drietal locaties. Voor het PDC heeft de kwartiermaker nationale politie door KPMG een businesscase laten opstellen. In deze businesscase zijn drie scenario's onderzocht. Het eerste scenario is een PDC op één locatie, het tweede scenario een PDC op drie locaties en het derde scenario een PDC op drie locaties met drie satellieten. De businesscase heeft uitgewezen dat één PDC-locatie financieel gezien de grootste besparing zou opleveren. Ik heb evenwel gekozen voor drie locaties omdat daarmee optimaal tegemoet gekomen kan worden aan het behoud van bestaande en toekomstige werkgelegenheid. Een maximale reisafstand van 1,5 uur is bij deze keuze leidend, omdat gelet op de politie-CAO die maximale reisafstand nog passend is. Uitsluitend afgaande op het criterium bereikbaarheid lijkt een scenario met drie PDC-locaties met daarnaast een of meer satellieten aantrekkelijk, maar dat heeft dermate negatieve gevolgen voor de efficiëntie van de bedrijfsvoering van de nationale politie dat ik dat scenario daarom afwijs. Met de keuze van een PDC op drie locaties doe ik mijn belofte aan uw Kamer gestand te maken om de werkgelegenheidsgarantie te bieden. De drie locaties die in geografisch opzicht optimaal aan deze criteria voldoen zijn de regio's Zwolle, Eindhoven en Rotterdam.<sup>3</sup>*

Ik heb, eerder of later, expliciet of impliciet geen belofte gedaan dat deze drie locaties een identieke invulling van de verschillende PDC-diensten zouden kennen. Het is van meet af aan helder geweest dat er verschillen zouden zijn in de formatieverdeling van de diensten binnen deze drie locaties. Ik ben mij er terdege van bewust dat dit besluit voor individuele medewerkers ingrijpend en moeilijk kan zijn. Ik ben er echter ook van overtuigd dat, met de door mij gegeven werkgarantie en de faciliteiten die het landelijk sociaal statuut biedt, voor diegene die door dit besluit herplaatsingskandidaat worden, een passende functie wordt gevonden binnen de politie of daarbuiten. Ik wijs er verder op dat van het totale aantal PDC-medewerkers ca. 52 procent gedeconcentreerd, dus in de eenheden, zal werken. Gedeconcentreerd werken teams waar fysieke nabijheid een belangrijk onderdeel is van het werk. Geconcentreerd werken de teams waar dat belang niet aanwezig is of ondergeschikt is aan fysieke nabijheid en samenwerking met collega's van hetzelfde team of dezelfde dienst. Over de exacte verdeling is de korpschef nog met de centrale ondernemingsraad van de politie in overleg.

### **Proces-Flow**

U stelt dat het instrument proces-flow niet gebruikt is bij de inrichting van het PDC. De methodiek van de proces-flow is gebruikt bij de inrichting van het PDC ten tijde van het opstellen van het inrichtingsplan NP. De inrichting van het PDC is zoals ik heb aangegeven onderdeel van het inrichtingsplan nationale politie. Met betrekking tot het inrichtingsplan hebben we meerdere malen over dit onderwerp gesproken. Ik heb daarbij aangegeven dat de korpschef voor de inrichting

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2012-13, 29 628, nr. 348.

meerdere kaders heeft meegekregen. De belangrijkste daarvan waren operationele sterkte en budget. De afspraak die ten aanzien van het instrument proces-flow is gemaakt is, dat deze binnen de gegeven kaders wordt toegepast.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Programma Implementatie  
nationale politie &  
bevoegdheden

### **Randvoorwaarden**

In uw brief geeft u aan dat aan een belangrijke voorwaarde zijnde een state of the art ICT-voorziening niet is voldaan. Ik onderschrijf dat een efficiënte en effectieve ICT-ondersteuning van essentieel belang is voor de inrichting van het PDC en daarmee voor de realisatie van de doelstellingen en de strategische thema's. Op dit moment wordt er gewerkt aan een middellange termijn oplossing van de informatievoorziening voor de bedrijfsvoering conform het Aanvalsprogramma ICT Politie. Daarna zal conform de planning aan de lange termijn IV-oplossing voor de bedrijfsvoering worden gewerkt. Ik herken niet dat er problemen zijn met de voortgang en dat daarmee de beoogde kostenbesparingen niet gerealiseerd kunnen worden.

**Datum**  
27 januari 2014

**Ons kenmerk**  
475336

### **Omvang, inrichting en werking van de HRM-organisatie**

U vraagt aandacht voor de omvang, inrichting en de werkwijze van de hrm-organisatie. U geeft daarbij aan te vrezen dat de keuzes die zijn gemaakt met betrekking tot de hrm-ondersteuning kunnen leiden tot verlies aan slagkracht en niet passen bij de gekozen span of control van de leidinggevenden binnen de politie. Een dienstverleningsconcept van hrm-ondersteuning dat uitgaat van zelfredzaamheid van medewerkers past bij een moderne organisatie inrichting. Dat geldt voor de medewerkers en voor de leidinggevenden. Deze zelfredzaamheid houdt niet automatisch meer tijdsbeslag in, zoals u veronderstelt. Mits de randvoorwaarden goed zijn ingevuld gaat mijns inziens het in de regel eerder om gewenning dan om structurele extra belasting. Ik deel uw vrees derhalve niet. In algemene zin ben ik wel van mening dat het belangrijk is om scherp te kijken hoe administratieve lasten ook bij de invoering van het nieuwe serviceconcept zo veel mogelijk beperkt kunnen worden.

### **Lessen uit het noorden**

De 'lessen uit het noorden' en de ervaringen van de centralisatie van de bedrijfsvoering bij het oude korps KLPD zijn uitbereid gewogen en verwerkt in de plannen. Ook tijdens de transitie blijven de 'lessen uit het noorden' als input dienen. Belangrijkste lessen zijn: houd het eenvoudig, niet te instrumenteel en bureaucratisch en inzetten op nabijheid. Daarom gaat niet gewerkt worden met doorbelasting en SLA's en is er voor een model gekozen waarbij meer dan de helft van de PDC-medewerkers gedeconcentreerd werkt. Ook is geïnvesteerd in een goede onderlinge afstemming.

De Minister van Veiligheid en Justitie,

I.W. Opstelten