

Beheersplan 2014

Nationale Politie

1.	Inleiding	4
2.	Ontwikkeling beheer van 2014 naar 2018	6
2.1	Prioritering noodzakelijk	7
2.2	Groei naar integraal beheer.....	7
2.3	Hoofddlijnen in het beheer.....	8
3.	Kaders voor 2014.....	9
3.1	Realisatieplan NP	12
3.1.1.	Personele reorganisatie	13
3.2	Aanvalsprogramma IV.....	13
3.3	Sterkte	13
3.4	Begroting.....	14
3.5	Uitgangspunten voor verdere uitwerking	15
4	Informatievoorziening (IV)	16
4.1	Organisatie Informatievoorziening	16
4.1	Verwacht resultaat in 2013.....	16
4.1.1	Organisatie Informatievoorziening	16
4.1.2	Informatievoorziening politie – (B)AVP (politiesystemen)Besturing (B)AVP:	17
4.1.3	Beheeractiviteiten multi-disciplinaire informatie- en communicatiesystemen	17
4.1.4	Informatiebeveiliging.....	18
4.2	Prioriteiten voor 2014	18
4.2.1	Organisatie Informatievoorziening	18
4.2.2	Informatievoorziening politie – (B)AVP (politiesystemen)	18
4.2.3	Informatie- en communicatiesystemen Multidisciplinair en Politie	19
4.2.4	Informatiebeveiliging	19
4.2.5	Privacybescherming	20
4.2.6	Hoe meten we resultaat	20
4.3	Knelpunten proceslijnen beheersplan, aanvalsprogramma en multidomein	20
5	Human Resource Management (HRM)	21
5.1	Verwacht resultaat in 2013	21
5.1.1	Vrijwilligers	21
5.1.2	Invoering LFNP	21
5.2	Prioriteiten voor 2014.....	21
5.2.1	Strategische HRM agenda.....	22
5.2.2	Strategische personeelsprognose en -planning.....	23
6	Facility Management (FM)	26
6.1.	Verwacht resultaat in 2013	26
6.1.1	Inkoop	26
6.1.2	Huisvesting	26
6.2	Activiteiten en resultaten in 2014	26
6.2.1	Inkoop	26
6.2.2	Rechtmatigheid	27
6.2.3.	Huisvesting	29
6.2.4	Politieuitrusting.....	30
6.2.5	Voer- en Vaartuigen.....	30
6.2.6	DIV/ Archivering	31
7	Financien (F)	32
7.1	Verwacht resultaat in 2013	32
7.2	Prioriteiten voor 2014.....	32
8	Communicatie	34
8.1	Verwacht resultaat in 2013	34
8.2	Prioriteiten voor 2014.....	34
9.	Overige	36
9.1	Verwacht resultaat in 2013	36
9.1.1	Integriteit.....	36
9.1.2	Audits	36
9.2	Prioriteiten voor 2014.....	36
9.2.1	Integriteit.....	36

9.2.2 Audits	37
10. Risico paragraaf	38
10.1 Bedrijfsvoering breed	38
10.2 Financiën (FIN).....	38
10.3 Facility Management (FM)	38
10.4 Human Resources Management (HRM)	39
10.5 Informatievoorziening (IV).....	39
10.6 Politiedienstencentrum (PDC).....	39
11. Vooruitblik beheersrapportage	41
11.1 Resultaat in 2013	41
11.2 Prioriteiten voor 2014.....	41
11.2.1 Integreren rapportages	41
11.2.1 Meten van doelstellingen	42
Bijlage 1 Relatie tussen realisatieplan en beheer	43
Bijlage 2 HRM: Uitgangspunten Personeelsprognose Begroting NP 2014-2018.....	45
Bijlage 3 Facility Management: Landelijke Aanbestedingskalender 2013-2014	47
Bijlage 4 Organisatie, formatie.....	54

1. Inleiding

Dit is het tweede beheersplan van de Nationale Politie. Het richt zich op 2014: het tweede jaar in het bestaan van de Nationale Politie en 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 Nationale Politie 2014.

Dit beheersplan beperkt zich tot het beleid over en de uitvoering van de ondersteunende processen in het korps. Ondersteunende processen zijn gericht op het leveren van mensen en middelen aan alle processen in de organisatie (tijdig, in de juiste hoeveelheid, met de vereiste kwaliteit). In de ondersteunende processen worden onderscheiden Personeel/Human Resources Management, Informatiemanagement (IV/ICT), Facilitair Management (Inkoop, huisvesting en en facilities), Communicatie management. Financieel management maakt alleen deel uit van dit beheersplan waar het beleid en de uitvoering van financieel beheertaken betreft – de taken waarmee financieel management de organisatie ondersteunt. Het financieel beleid en dergelijke is opgenomen in de begroting. De inhoud van dit beheersplan sluit daarmee aan op de bepalingen in artikel 21 van de ministeriele regeling beheer:

“In het beheersplan zijn, naast de indeling van de eenheden, bedoeld in artikel 25, eerste lid, onder a, van de Politiewet 2012, in districten en basisteams, ten minste opgenomen:

- a) het sterktebeleid waaronder de sterkteverdeling, de organisatie en formatie en de bezetting;
- b) het personeelsbeleid waaronder de meerjarige strategische personeelsplanning, het beleid op het terrein van leiderschap, loopbaanbeleid, het mobiliteitsbeleid, een divers samengesteld personeelsbestand, het integriteitsbeleid en de maatregelen die voortvloeien uit de uitvoering van de vastgestelde CAO;
- c) het ICT-beleid waaronder het beleid op het terrein van het onderhoud en vernieuwing en de informatieorganisatie;
- d) het beleid op het gebied van materieel, waaronder inkoop en huisvesting.”

De operationele werkprocessen, operationeel gedrag van werknemers en de operationele resultaten maken, conform bovenstaande, geen deel uit van het beheersplan. Via de lijn van de lokale, regionale en landelijke operationele prioriteiten en de rapportages daaromtrent kan informatie worden gedeeld over de operationele aanpak in het korps.

De focus in dit beheersplan is gelegd op die veranderingen of ontwikkelingen in het beheer die:

- verbonden zijn aan de prioriteiten van het korps en/of
- een substantiële aanspraak doen op de beheerscapaciteit of de financiële middelen hiervoor in het korps.

Beheerszaken (beleid of uitvoering van beleid) die op dit moment voldoende functioneren en of waarin alleen kleine verbeteringen of bijstellingen in worden aangebracht komen niet in het beheersplan voor. Het korps ziet deze reguliere uitvoering en doorontwikkeling van beheer als ‘going concern’. Ook initiatieven m.b.t. ontwikkelingen in het beheer die niet direct bijdragen aan de prioriteiten van het korps of welke niet ingepast kunnen worden in de capacitaire en financiële ruimte voor 2014 of latere jaren, zijn niet in dit beheersplan opgenomen. Door deze focus aan te brengen streeft het korps ernaar om de aandacht over het beheer van het korps te richten op fundamentele en meerjarige ontwikkelingen in het beheer die het hele korps raken. Daarmee stijgt de relevantie van dit document voor de sturing op het beheer en ontstaat meer rust in uitvoering van het beheer. Dit komt de continuïteit en ontwikkeling van beheer in het korps ten goede. De keerzijde van deze keuze is dat het beheersplan in deze vorm ‘zakelijk’ over kan komen en in de tekst de passie ontbeert waarmee onze medewerkers hun normale (maar niet te onderschatten) beheerswerkzaamheden uitvoeren. Het korps is altijd bereid om hier mondeling aanvullende informatie over te verstrekken.

Het beheer van de Nationale Politie is randvoorwaardelijk voor het realiseren van lokale, regionale en landelijke operationele doelstellingen en de realisatie van de veranderopgave (realisatie Nationale Politie). In dit beheersplan zijn deze kaders vooropgesteld en is aangegeven via welke beheersmaatregelen hieraan een bijdrage wordt geleverd. Daarnaast zijn ook specifieke beheersafspraken gemaakt of kaders gesteld die op zichzelf niet direct zijn verbonden met een operationeel kader of het realiseren van het inrichtingsplan maar desalniettemin uitvoering behoeven in het jaar 2014. Ook deze afspraken en kaders zijn opgenomen in dit beheersplan.

Het beheersplan kent tot slot een sterke samenhang met de begroting 2014, in het bijzonder voor het sterktebeleid, het beleid op het gebied van de informatievoorziening en de huisvesting. Daar waar dit aan de orde is, is dit expliciet aangegeven. Dit beheersplan bevat de beleidsmatige en financiële inzichten en kaders over het jaar 2014 die op 25 juni 2013 bekend zijn. Een belangrijk ijkpunt voor dit beheersplan is de begroting van het korps die wordt vastgesteld nadat de informatie in dit beheersplan is opgeleverd aan de minister. Gedurende het jaar 2013 kunnen er inzichten en kaders wijzigen die van invloed zijn op dit beheersplan. Het korps zal in overleg met het departement wijzigingen doorvoeren het beheersplan als dit aan de orde is.

Omdat vele doelstellingen en kaders hun doorwerking hebben in het beheer is de neiging groot op alle losse beheersonderwerpen apart te presenteren waardoor de samenhang uit het oog verdwijnt. In dit beheersplan is gekozen voor de opbouw vanuit operationele doelen, realisatieplan, beheersafspraken en begroting. Op deze manier ontstaat een beter inzicht in de bijdrage van elke beheersmaatregel aan de resultaten van het korps en de samenhang ervan. In dit beheersplan komen alle onderwerpen uit de Jaaraanschrijving terug. De paragraaf indeling volgt door die opzet – vanwege het belang om beheer vanuit een integraal perspectief te beschrijven – niet exacte de paragraaf indeling uit de jaaraanschrijving.

2. Ontwikkeling beheer van 2014 naar 2018

Ook dit jaar zal in overwegende mate in het teken staan van de realisatie van de Nationale Politie en personele reorganisatie van meer dan 60.000¹ medewerkers. Een reorganisatie van de volledige operatie en de volledige ondersteuning van 27 zelfstandige organisaties met eigen variaties in cultuur, processen, regels, en administratie naar 1 korps, is uniek en zeldzaam in Nederland. De complexiteit ervan is navenant groot. De inspanningen die gemoeid zijn met deze omvangrijke reorganisatie, die zowel voortvarend als zorgvuldig moet worden uitgevoerd, mogen niet worden onderschat en zullen een geruime periode in beslag nemen. Pas na de formele plaatsing kan een aanvang worden gemaakt met het feitelijk werkend maken van de nieuwe inrichting van het politiekorps.

Tot die tijd functioneert het korps met een veelheid aan nieuwe tijdelijke hulpstructuren die op basis van vrijwilligheid van medewerkers bemenst worden². Deze tijdelijke structuren functioneren goed en zonder continuïteitsproblemen als ze veel lijken op de structuren uit de voormalige korpsen en goed zijn te bemensen met medewerkers die al ervaren zijn om dit werk uit te voeren. In de operatie is dat voor de meeste structuren zeker het geval en werkt de tijdelijke structuur relatief rimpelloos. In de ondersteunende functies komen echter nog grote verschillen voor tussen de oude werkwijze van korpsen en de nieuwe hulpstructuren. Bijvoorbeeld door de knip tussen beleid en uitvoering, de voorbereiding van het PDC dat in de oude korpsen geen bestaande eenheid was of het feit dat het werk op andere plaatsen in het land wordt uitgevoerd dan waar de medewerkers nu werken. Dit maakt dat het niet eenvoudig is de benodigde (tijdelijke) bemensing te vinden waardoor lang niet alle hulpstructuren volledig bemenst zijn. Dit heeft onvermijdelijk effect op de kwaliteit als kwantiteit van het functioneren van hulpstructuren. Naar verwachting zal dit knelpunt wat verminderen in 2014 naar mate meer informatie over de personele reorganisatie bekend is. Medewerkers zullen stap voor stap meer zekerheid krijgen over de functie waarop ze geplaatst worden, en dit draagt bij aan de bereidheid om aan de slag te gaan in tijdelijke structuren. Maar de kans bestaat dat de hulpstructuren tot het afronden van de personele reorganisatie niet 100% bezet zijn waardoor negatieve effecten ontstaan in de uitvoering van taken.

Voor wat betreft het beheer dient in belangrijke mate rekening te worden gehouden met de planning zoals vastgelegd in het Realisatieplan Nationale Politie. Het programma Personele reorganisatie kende in 2013 een verlate start. Randvoorwaardelijke trajecten zoals de implementatie van het LFNP, het bouwen van een IV-systeem voor ondersteuning bij het maken van het reorganisatieplan, het strategisch huisvestingsplan en de onderhandelingen met het CGOP over reorganisatiegebieden en plaatsingsregels duurden langer dan gepland. Naar verwachting kan in de loop van het jaar 2014 worden gestart met de daadwerkelijke organisatorische inrichting van de eenheden, de districten, de basisteams, het Politiedienstencentrum (PDC) en de staf van de korpsleiding, zoals in het Inrichtingsplan beschreven. Dit is een beweging die gepaard zal gaan met feitelijke verhuizingen, lokaal, regionaal en landelijk, die niet van de ene op de andere dag is voltooid. Ondertussen gaat het reguliere werk gewoon door. Ambities voor de implementatie van (nieuw) beleid zullen in dergelijke omstandigheden ook in dit tweede beheersplan niet anders dan bescheiden zijn, al was het alleen maar om redenen van haalbaarheid en de noodzaak om het bestaande beheer eerst grondig op orde te brengen voordat er extra ambities aan worden toegevoegd.

De uitwerking van de operationele beleidsdoelstellingen, zoals verwoord in de Jaaraanschrijving Nationale Politie 2014, vindt plaats in de regionale beleidsplannen die worden vastgesteld door het bevoegd gezag. De beheersmatige aspecten van de beleidsdoelstellingen zijn verwerkt in de organisatie en de formatie. Hetzelfde geldt voor de verdeling van de operationele sterkte binnen de eenheden die onderdeel vormen van de regionale beleidsplannen. De korpschef is, met de andere leden van de korpsleiding, verantwoordelijk voor de sturing op structuur, cultuur, werkwijze en prestaties, zodat er sprake is van één politiekorps. Een belangrijk element voor de sturing is het zorg dragen voor een gedegen totstandkoming van beleid en doelmatige uitvoering ervan. Daarnaast is de korpsleiding verantwoordelijk voor de samenhang van de informatievoorziening ten behoeve van het politiewerk.

Ter ondersteuning van de korpsleiding bij het sturen op de korpsdoelen, wordt een eenduidige en

¹ Het korps is met deze omvang meer dan dubbel zo groot als grote ondernemingen in Nederland als KPN, NS, KLM.

² Uitgezonderd de Top 61 benoemingen

samenhangende P&C-cyclus ingericht alsmede een hierop afgestemd managementcontrolsysteem. Deze cyclus is gericht op de besturing, beheersing en verbetering van het gehele politiekorps en sluit aan op de rijksoverheid cyclus. Het controlesysteem draagt bij aan het monitoren en op een effectieve en efficiënte wijze (laten) realiseren van de gestelde doelen. Voor de realisatie van dit beheersplan ligt het zwaartepunt bij de bedrijfsvoering control.

2.1 Prioritering noodzakelijk

Vanaf het ontwerp van de Nationale Politie zijn de ambities voor het korps groot. Operationele ambities en daarvoor noodzakelijke organisatorische randvoorwaarden zijn opgenomen in het inrichtingsplan en het realisatieplan. In veel gevallen legt dit een grote claim op de capaciteit en kwaliteit van de bedrijfsvoering en het beheer in het korps. Daarnaast zal de organisatie van bedrijfsvoering en beheer fundamenteel worden gereorganiseerd, qua formatie conform inrichtingsplan worden ingekrompen en ook in veel gevallen fysiek worden verplaatst. Het op orde brengen van het beheer en het afronden van de reorganisatie zijn randvoorwaardelijk voor het functioneren van het korps als totaal systeem en levert hiervoor ook de benodigde diensten en besparingen. Bedrijfsvoering en beheer vormen in zekere zin het fundament van het nieuwe korps. Kwetsbaarheden in dit fundament hinderen de organisatie in haar operationele ambities en in het tempo waarin ze verwezenlijkt kunnen worden. Het belang van het op orde komen van bedrijfsvoering en beheer is zodanig groot voor het slagen van de Nationale Politie, dat dit een zo hoog mogelijke prioriteit krijgt in dit beheersplan.

Het jaar 2014 is het tweede jaar uit het realisatieplan van het korps. De meest cruciale onderdelen van het korps en haar inrichting zullen in dit jaar tot stand moeten komen. Alleen die onderdelen die in deze fase door de korpsleiding als onmisbaar voor het functioneren van het korps zijn gekenmerkt, worden toegevoegd als prioriteit voor dit beheersplan. In 2013 is gebleken dat de uitvoeringsplannen per eenheid, programma en project meer activiteiten en snelheid bevatten dan haalbaar was. De korpsleiding heeft daarom de volgende focus aangebracht op prioriteiten uit het Realisatieplan voor plateau 1, met als voorwaarde dat de politieprestaties op peil gehouden worden:

1. het in werking brengen van de inrichting, inclusief de bijbehorende cultuur
De hoogste prioriteit ligt bij het in werking brengen van de basisteams en op die thema's die belangrijk zijn voor burgers (dienstverlening: afhandelen meldingen), partners (inrichten samenwerking) en operationele sturing (briefing en RTIC).
2. de vorming van het PDC;
3. de implementatie van het LFNP en het uitvoeren van de personele reorganisatie;
4. een betere IV en ICT (aanvalsprogramma).

Het in werking brengen van de eenheden en het PDC zijn nevengeschiedt. Daar waar dat leidt tot schaarste of een terugval in prestaties zal de korpsleiding keuzes maken. Daarbij kan het zijn dat de ontwikkeling van het PDC dienstbaar wordt gemaakt aan het in werking brengen van de eenheden. Bij het bepalen van de prioriteiten voor de realisatiefase wordt periodiek afgewogen of er voldoende bedrijfsvoerings- en beheerscapaciteit beschikbaar is en of het realiseren geen nieuwe kwetsbaarheden oplevert in de versterking en continuïteit in de beheersfundamenten van het korps. Indien nodig zal de korpsleiding ter zake doende keuzes maken om ambities en mogelijkheden beter met elkaar in evenwicht te brengen.

Aan de prioriteiten voor de realisatie zijn de operationele- of beheersprioriteiten toegevoegd welke wettelijk of formeel verplichtend zijn opgelegd voor in het jaar 2014. Wettelijke verplichtingen en formeel vastgelegde kaders door de minister krijgen daarbij voorrang op alle andere operationele behoeftes of ideeën.

2.2 Groei naar integraal beheer

Het spreekt voor zich dat beheer en bedrijfsvoering ondersteunend zijn aan de organisatie. Idealiter wordt een stevige verbinding gelegd tussen operationele organisatiedoelen en het beheer dat dit mede mogelijk maakt. Bewegingen in de operatie worden daarmee zichtbaar ondersteund door een adequate beheersorganisatie. In de voorgaande paragraaf is aangegeven dat in dit beheersplan een volgende stap is gezet om deze verbinding tot stand te brengen en ook toe te lichten. Naar mate het beheer beter op orde komt in het korps is deze relatie ook steviger te maken.

Daarnaast wordt terecht verwacht dat specifieke onderdelen in bedrijfsvoering en beheer van het korps in samenhang zijn gezien en goed op elkaar zijn afgestemd. Zowel in de fase van beleidsvorming, planmatige voorbereiding en uitvoering werken veel elementen van beheer en

bedrijfsvoering onlosmakelijk op elkaar in. Dit beheersplan bevat voor het jaar 2014 een volgende stap op het pad naar integraal beheer. Waar dit al mogelijk was zijn dwarsverbanden aangegeven en zijn ontwikkelingen op elkaar afgestemd.

Het korps zal in 2014 een volgende stap zetten om operationele doelen en beheer en bedrijfsvoering meer aan elkaar te verbinden en beheer en bedrijfsvoering integraler te benaderen. De noodzaak om grote ambities te realiseren tegen het licht van een krimpend budgettair kader en een volledige reorganisatie van het korps, versterkt dit proces. Het feit dat bedrijfsvoering en beheer nu voor het tweede jaar als één korps worden uitgevoerd is hierbij een significante versneller. Het korps erft echter ook de verschillen in beleid, uitvoering, administratie en dergelijke uit het oude politiebestedel met 26 zelfstandige korpsen. Deze verschillen zullen stap voor stap worden weggewerkt in de periode tot en met 2017. Daar waar in 2014 nog knelpunten bestaan om tot volledige integraliteit te komen zal dit bij de onderwerpen waar dit relevant is worden aangegeven.

2.3 Hoofddlijnen in het beheer

Het is van groot belang dat het beheer van de politie zich ontwikkelt zoals hierboven geschetst. Tegelijkertijd zal ook gezocht worden naar manieren om het vertrouwen in het beheer te versterken en de sturing ervan meer op actuele hoofddlijnen dan op details te organiseren. Dat wat historisch gezien een knelpunt was waarop specifieke sturing noodzakelijk was, hoeft dat niet te blijven als het korps de zaak op orde heeft gebracht. Het jaarlijks heroverwegen van de onderdelen waarop specifieke sturing is ingeregeld via de Jaaraanschrijving en het beheersplan kan helpen om de relevantie van de sturing te borgen en de administratieve lasten te verminderen. Dit komt het inzicht in het beheer en de beheersing ervan ten goede. Uiteindelijk ontstaat stap voor stap een passende balans in de sturing op politieprestaties en de sturing op het beheer dat hieraan ondersteunend is.

3. Kaders voor 2014

3.1 Landelijke prioriteiten

Voor de periode 2011 tot en met 2014 zijn door de Minister van Veiligheid en Justitie, de toenmalige korpsbeheerders en het Openbaar Ministerie afspraken gemaakt om werk te maken van een veiliger Nederland. Deze operationele prioriteiten 2011-2014 zijn naar aanleiding van het regeerakkoord Rutte II aangepast en luiden kort samengevat voor het jaar 2014 als volgt :

1. Aanpak van criminele jeugdgroepen

Criminele jeugdgroepen zijn in belangrijke mate verantwoordelijk voor de criminaliteit in Nederland. Ook veel overlast in de buurt kan op hun conto worden geschreven. De afspraak was dat in 2012 alle (in 2010 in beeld gebrachte) criminele jeugdgroepen zijn aangepakt. De succesvolle aanpak op het gebied van jeugdcriminaliteit wordt in 2014 gecontinueerd. De gezamenlijke inzet is dat alle criminele jeugdgroepen worden aangepakt en dat er een verdere afname is van het aantal hinderlijke, overlastgevendende en criminele jeugdgroepen³.

2. Aanpak delicten met een hoge impact op het slachtoffer: overvallen, straatroof, woninginbraken en geweld. (High Impact)

Voor high impact crimes zijn de volgende doelstellingen voor 2014 vastgesteld:

Verdachtenratio High-impact:

- Pakkans met 25% toenemen.
- concreet is de uitgangspositie $30 \times 1,25 =$ doelstelling in 2014 een HI- verdachtenratio 37,5

Voor overvallen gelden twee extra doelstellingen:

- in 2014 een ophelderingspercentage van 40%
- in 2014 daling van het aantal overvallen naar lager dan 1.900

Daling aantal straatroven

- in 2014 is het aantal straatroven gedaald met 25% t.o.v. 2009 (van 8743 in 2009 naar maximaal 6557 in 2014.)

Daling woninginbraken

- In 2014 is het aantal woninginbraken gedaald naar 83.000.

3. Veiligheid in de buurt

In 2014 dienen alle territoriale eenheden van het korps – indien daartoe door de gemeenten verzocht – een gebiedsscan op gemeentelijk niveau uit te voeren. Deze gebiedsscan kan door de gemeenten worden gebruikt voor het opstellen van een integraal veiligheidsplan. In de gebiedsscan wordt onder andere aandacht besteed aan de veiligheid in wijken, uitgaansgebieden, openbaar vervoer en rond coffeeshops.

4a Versterking integrale aanpak cybercrime

Stijging van het aantal volwaardige High Tech Crime opsporingsonderzoeken naar 20.

Uitvoeren plan van aanpak verbetering en capaciteitsuitbreiding t.b.v. de digitale expertise d.m.v.:

- de op- en inrichting van een landelijk centrum Digitale Expertise en 10 eenheden Digitale Expertise op eenheidsniveau die functioneren als een landelijk geheel.
- De inrichting Digitale Expertise met hoogwaardige ICT-kennis ten behoeve van de ondersteuning van de politieprocessen binnen de eenheden.
- De (zij-)instroom van voldoende deskundige medewerkers om met hun digitale expertise o.a. de opsporingscapaciteit binnen de regionale eenheden te vergroten.
- Het oprichten van een kenniscentrum binnen de politie, aansluitend op het NCSC en in samenwerking met het OM en andere opsporingsdiensten.
- het realiseren van een significante verbetering van de intake en registratie van high tech crime.

De oprichting van het kenniscentrum en de verbetering van de intake en registratie vindt plaats in overleg tussen het korps en het departement.

³ De doelstelling van jeugd loopt tot en met 2013. Definitieve besluitvorming over de doelstelling voor 2014 – 2015 moet nog plaatsvinden.

4b Versterking aanpak kinderporno

Stijging van aantal verdachten t.o.v. 2010 met 25%, waarbij naast de aanpak van verdachten van seksueel misbruik bij kinderen ook extra aandacht wordt gegeven aan de opsporing van personen die zich bezig houden met de vervaardiging en verspreiding van kinderpornografisch materiaal.

5. Intensivering aanpak CSV's

Georganiseerde criminaliteit heeft een ondermijnend effect op onze samenleving: het verbindt de gewelddadige en corrumperende onderwereld met de bovenwereld. Om dit tegen te gaan wordt in 2014 ingezet op een verdubbeling van het aantal aangepakte CSV's t.o.v. 2009 (vooral de thema's mensenhandel, productie/in- en uitvoer van drugs, witwassen en zware milieucriminaliteit). Hierbij is het uitgangspunt dat de integrale en financiële aanpak wordt gehanteerd.

6. Verbetering intake & afhandeling aangifte in kwantitatieve en in kwalitatieve zin

- Er wordt invulling gegeven aan de maatregelen die in 2013 zijn opgesteld ten aanzien van de verbetering van de afhandeling van aangifte.
- De kwaliteit van de aangifte wordt verbeterd door versterken professionaliteit politiemedewerkers bij intake en betere weging van aangiften aan de voorkant.
- De dienstverlening naar de burger wordt verbeterd door passende informatieverstrekking over voortgang afhandeling van aangifte.
- Afhandeling van de aangifte wordt sterk verbeterd, zodat burgers eenvoudig aangifte kunnen doen, hun aangifte snel en adequaat wordt opgepakt en zij op de hoogte worden gehouden van de afloop daarvan.

7. Vreemdelingen

- De politie speelt op basis van de afspraken die zijn gemaakt met het gezag een belangrijke rol bij het controleren, identificeren en overdragen van criminele (illegale) vreemdelingen aan de strafrechtketen en aan de vreemdelingen-keten ter fine van uitzetting. Daarbij wordt voldaan aan de gemaakte resultaatafspraken zoals dat in 2014 alle aan het OM verzonden pv's, waarbij de verdachte geen Nederlander is, voorzien zullen zijn van een v-nummer.
- Verder voldoet in 2014 90% van de in PSH-V geregistreerde identiteitsonderzoeken aan de afgesproken kwaliteitseisen.

Deze landelijke prioriteiten vormen - tezamen met de prioriteiten die lokaal door de driehoeken worden vastgesteld - de speerpunten van de politie. Tevens hebben deze operationele prioriteiten gediend als input voor het ontwerpplan, het inrichtingsplan en het realisatieplan. Het realiseren van de inrichting heeft tot doel bijdragen aan een veiliger Nederland en meer ruimte voor de professionaliteit van de politie.

Heterdaadkracht

Verbetering heterdaadkracht is een belangrijke wens van de politie en het gezag. Heterdaadkracht is een onderwerp dat op verschillende activiteiten en onderdelen van de politie betrekking heeft. Allereerst betreft dit de inrichting van de politie. De inzet is om met het werkend krijgen van de inrichting (met oa robuuste basisteams, beter functioneren van meldkamer/OC en de verbinding met het RTIC) de heterdaadkracht verbetert. Het realiseren van de inrichting is daarmee een belangrijke randvoorwaarde voor de nog verdere verbetering van de heterdaadkracht van de politie. De behaalde resultaten met betrekking tot heterdaadkracht zullen in 2013 gemeten worden volgens de afgesproken indicator.

Een andere randvoorwaarde vormt de ontwikkeling van de Landelijke Meldkamer Organisatie. Efficiëntere intake, harmoniseren van werkprocessen, de juiste ondersteuning van de eenheden op straat dragen alle bij tot vergroting van de heterdaadkracht, evenals de real time informatie uit het RTIC. Een derde randvoorwaarde voor het vergroten van de heterdaadkracht is de samenwerking met burgers. De politie streeft ernaar om informatiegestuurd te opereren. Burgers zijn daarbij onontbeerlijk. Politie zoekt steeds vaker de verbinding met burgers en gebruikt de informatie van burgers om haar werk te optimaliseren. Dit is noodzakelijk om de heterdaadkracht van de politie te vergroten. Qua beheer is voor heterdaadkracht tenminste de activiteit noodzakelijk om de wens om de colleganet- app landelijk op het Blackberry platform beschikbaar te stellen. Hierover is nog besluitvorming in voorbereiding met de portefeuillehouder en de CIO.

Administratieve lasten

Het programma Administratieve Lastenverlichting kent twee grote lijnen.

De eerste lijn is '**verbeteren en vernieuwen**' door best practices te delen en projecten te starten binnen de operatiën, de bedrijfsvoering en de keten. Het programma haalt actief ideeën op voor nieuw te starten maatregelen, heeft een aantal projecten reeds in uitvoering en zet in op het beïnvloeden van anderen (bijvoorbeeld binnen de bedrijfsvoering) om maatregelen te nemen in het kader van administratieve lastenverlichting.

De tweede lijn is het **aanpakken van oorzaken**. Een belangrijk element is het verder vormgeven van ALV als operationeel doel voor de gehele organisatie. Ook wordt ingezet op het operationaliseren van uitgangsprincipes uit het realisatieplan van het korps, 'sturen op basis van vertrouwen' en 'professionele ruimte'. Dit gebeurt o.a. door de dialoog aan te gaan met Korpsleiding en (operationeel) leidinggevenden. Ook is het traject 'sturing en verantwoording light' gestart, waarbij samen met de betrokken partijen de sturing- en verantwoordingsprocessen worden vereenvoudigd.

Er is geïnvesteerd in de samenwerking met referenten, de samenwerking met de sleutelfiguren van aanverwante trajecten (bedrijfsvoering, het IV-aanvalsprogramma, andere programma's en projecten, ontwikkelpleinen, etc.) en de samenwerking met het ministerie van VenJ en OM.

5000 fte doelstelling

De politie werkt aan de doelstelling om eind 2014 een productiviteitswinst van 5000 fte te realiseren. Daarbij wordt nauw samengewerkt met het ministerie en het OM omdat deze partijen verantwoordelijk zijn voor de kaders of processen welke voor het korps administratieve lasten kunnen vergroten of verkleinen. Het totaal aan lopende projecten en projecten in voorbereiding (fase plan van aanpak/ business case) geeft vertrouwen dat de doelstelling gehaald kan worden.

Concrete resultaten 2013 (highlights):

- Realisatie van de gemeenschappelijke BOB-kamers per 1 juli 2013 (600 fte)
- Digitale aanvraag consultatie rechtsbijstand (20 fte)
- Afschaffen/implementeren rittenadministratie (10 fte)
- Start implementatie Summ-IT (250 fte in 2013)

Verwachte resultaten 2014 (highlights)

In uitvoering:

- Vereenvoudiging BVCM (400 fte)
- Slimmer werken met BVI-IB (De directe productiviteitswinst is bepaald op 278 fte. De indirecte productiviteitswinst is door AEF bepaald op 840 fte in de backoffice en 610 fte op straat, tezamen 1450 fte.)
- Overdacht verwerking bonnen naar CJIB (165 fte)
- Digitaal bonnenboekje, feitenboekje, handtekening obv identificatie gebruiker en afschaffen fysieke bon (MEOS) (125 fte)

In fase business case/plan van aanpak:

Voor onderstaande trajecten worden momenteel in het korps gedegen plannen van aanpak of business cases ontwikkeld. Hierbij wordt duidelijk wat de kosten en opbrengsten (o.a. in fte's) zijn, waarna het ter besluitvorming wordt voorgelegd aan Korpsleiding/ministerie VenJ. Indien de business case positief is en benodigd budget en capaciteit wordt toegekend kunnen de projecten in uitvoering worden genomen.

- Aangifte verzekering naar verzekeringsmaatschappij (business case is gereed in juli 2013, waarna een traject start voor politiek-bestuurlijk draagvlak en een uitgebreid plan van aanpak wordt opgesteld. Uitvoering mogelijk in 2014)
- Verbeteren kwaliteit pv's (i.s.m. programma ZSM) (plan van aanpak gereed in juli 2013, uitvoering/resultaten 2014)
- Vereenvoudigd proces DNA-afname. Momenteel vindt afstemming plaats met de betrokken partners, indien positief wordt gereageerd wordt gestart met een plan van aanpak.
- Overdracht aangifte ID-documenten naar gemeenten (schatting 100 fte). De wetswijziging in de Paspoortwet wordt verwacht medio 2014. Plan van aanpak voor implementatie binnen politie wordt medio september verwacht.

- Eenduidige implementatie afhandeling WOB-verzoeken inzake verkeer. (business case naar verwachting gereed in september 2013)
- Direct betalen (schatting 125 fte). De business case is gereed, onder regie van het programma USB (Uitvoeringsketen Strafrechtelijke Beslissingen) wordt een pilot gestart.

Operationele prioriteiten en beheer

Veel operationele prioriteiten betreffen politiewerk, het behalen van afgesproken politieprestaties, feitelijke uitvoering. De korpsleiding stuurt met de politiechefs op het behalen van de resultaten inclusief harmonisatie van aanpakken en monitoring en control op de afgesproken resultaten. In een beperkt aantal gevallen is er sprake van beleidsvorming, namelijk ideeën bedenken en aanpakken uitdenken die geïmplementeerd worden in de organisatie. De besluitvorming hieromtrent inclusief de analyse van de impact op de organisatie leidt tot implementatie van het beleid, inclusief de beheersconsequenties.

In de implementatiefase wordt de aanpak of het idee gerealiseerd inclusief de beheersconsequenties. Implementatie is aan de orde bij:

- Doorontwikkeling van de aanpak van High Impact Crime;
- Versterken integrale aanpak cybercrime (expertcentrum, specifieke capaciteit etc);
- Versterking van de aanpak van kinderporno (capaciteit en centralisering van de aanpak)
- Verbeteren intake & afhandeling aangiften door invoering van één dienstverleningsconcept
- Vermindering administratieve lasten;
- Verbeteren heterdaadkracht door inwerking brengen inrichting leidend tot informatiegestuurde politie, real time intelligence;
- Doelstellingen vreemdelingen.

3.1 Realisatieplan NP

In 2013 zijn alle uitvoeringsplannen in het kader van de vorming van de Nationale politie op inhoud goedgekeurd door de korpsleiding na consultatie van de medezeggenschap. Er zijn budgetten vrijgegeven en de realisatie heeft een aanvang genomen.

De in paragraaf 2.1 genoemde focusstrategie voor de realisatie wordt, samen met actuele inzichten over de implementatie LFNP en het startmoment van de personele reorganisatie, verwerkt in een aanpassing van het Realisatieplan. Deze actualisatie wordt in het najaar 2013 opgeleverd en vastgesteld. Dit geactualiseerde Realisatieplan vormt het kader voor het beheer in 2014. Onderstaand schema bevat alle programma's, projecten en activiteiten die in het kader van de realisatie plaats vinden.

Centrale programma's	Landelijke projecten	Activiteiten binnen lijnverantwoordelijkheid
1. Personele reorganisatie	6. Beter informatie gestuurd werken	10. Het inrichten en in werking brengen van de Nationale Politie
2. Betere informatievoorziening en ICT	7. Betere aanpak (a) High Impact Crime en (b) ondermijning	11. Robuuste en multidisciplinaire Basisteams
3. Vermindering administratieve lasten	8. Een scherp sturingsconcept	12. Vorming PDC
4. Meer vakmanschap en grotere weerbaarheid van medewerkers	9. Meer eenduidige dienstverlening	13. Meer operationeel leiderschap
5. Integraal mediabeleid		14. Een betrouwbaar samenwerkingspartner zijn

Bij het bepalen van de inhoudelijke prestaties van projecten en programma's in het kader van de realisatie van de Nationale politie is onverkort aangesloten bij de landelijke prioriteiten. De totale ambitie, gerepresenteerd door de deelrealisatieplannen van eenheden, PDC, Staf korpsleiding en de organisatie van de Informatievoorziening, aangevuld met de doelstellingen van projecten en programma's doen een omvangrijk beroep op beheercapaciteit. In bijlage 1 is in een schema aangegeven hoe de relatie tussen realisatie en beheer op hoofdlijnen is te duiden.

Alleen daar waar bijzondere activiteiten of prioriteiten zijn gesteld is in de bijlage met steekwoorden aangegeven welke dit betreffen. Hierover is in elk specifiek hoofdstuk in het beheersplan nadere informatie opgenomen. Het is mogelijk dat reguliere activiteiten in het beheer bijdragen aan bovenstaande programma's, projecten en activiteiten. Omdat deze bijdrage generiek van aard is, en niet specifiek, is hierover in het schema geen nadere uitleg opgenomen. Dit houdt het beheersplan ook gericht op de belangrijkste prioriteiten en taken in het beheer.

3.1.1. Personele reorganisatie

Het jaar 2014 zal qua realisatieplan vooral in het teken staan van de uitvoering van de personele reorganisatie die in 2013 is gestart en een doorlooptijd kent van minimaal 49 weken. Na afronding van het formele deel van de reorganisatie, kan worden aangevangen met het plaatsen van leidinggevend, de plaatsing op sleutelfuncties, het plaatsen van functievollers en zal bekend worden welke medewerkers herplaatsbaar zijn. Daarnaast is er sprake van flankerende voorzieningen zoals een mobiliteitscentrum. Met het feitelijk plaatsen van medewerkers wordt de nieuwe inrichting van het nieuwe korps daadwerkelijk in werking gebracht. Tevens wordt in 2014 het PDC verder vormgegeven en vindt de verdere overdracht van de uitvoeringsverantwoordelijkheid taaksgewijs plaats waarbij de kwaliteit van de dienstverlening moet en zal worden geborgd⁴.

3.2 Aanvalsprogramma IV

De activiteiten op het gebied van de informatievoorziening worden in belangrijke mate bepaald door hetgeen is vastgelegd in het (Bijgestelde) Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie. Het aanvalsprogramma loopt tot 2017. De uitvoering van dit programma is een belangrijke voorwaarde voor het goed functioneren van de Nationale Politie als geheel en als een korps kunnen functioneren vanuit de bedrijfsvoering.

Het Bijgestelde Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie is een van de topprioriteiten van de minister van VenJ en het korps. Er zijn vijf doelen bij de start van het AVP geformuleerd:

1. Meer gebruiksgemak en grotere bruikbaarheid van systemen voor politiemensen
2. Minder uitval van systemen en verlies van gegevens
3. Meer en betere informatie-uitwisseling binnen de politie en tussen de politie en partners
4. Meer flexibiliteit en toekomstvastheid van de informatievoorziening
5. Lagere kosten van de informatievoorziening en ICT, vooral op het terrein van beheer

Focus ligt in 2013 en 2014 op de verbetering en borging van de technische continuïteit van de bestaande informatievoorziening.

3.3 Sterkte

In de onderstaande tabel zijn de uiteindelijk te realiseren operationele sterkte en de in 2014 minimaal en maximaal te realiseren operationele sterkte per eenheid weergegeven.⁵

Eenheden	Te realiseren sterkte BVS	Te realiseren sterkte 2015 (tevens de minimaal te realiseren sterkte in 2014)	Maximaal toegestane sterkte in 2014 (plus 2% ten opzichte van de operationele sterkte 2015)
Noord Nederland	3.934	3.934	4.013
Oost Nederland	6.874	6.874	7.011
Noord Holland	3.420	3.424	3.492
Amsterdam	5.268	5.359	5.466
Midden Nederland	4.805	4.805	4.901

⁴ Vooralsnog is hierover het volgende voorzien: 1 juli 2013 gaan going concern taken van HRM en FM over naar het PDC, de financiële taken gaan over op 1 januari 2014, Communicatie taken gaan per 1 juli 2013 over naar het PDC medewerkers worden nog wel hiërarchisch bij de Eenheden geplaatst – met het verzoek aan elke eenheid om het benodigde deel voor PDC Centraal hiërarchisch aan PDC over te dragen, IV blijft tot 1-1-2015 onder aansturing van CIO en zal in die periode geen taken aan het PDC overdragen.

⁵ Deze tabel is conform de jaaraanschrijving. Dit betreffen de doelsterktes per eenheid, gebaseerd op de te realiseren sterkte conform het budgetverdeelsysteem. De formatie per eenheid, conform de inrichting (zie bijlage 4), wijkt af van deze doelsterktes. Dit wordt veroorzaakt doordat in de inrichting sprake is van verschuiving van taken tussen eenheden en landelijke eenheid. Deze verschuivingen zijn een gevolg van de vorming NP en zijn niet opgenomen in de te realiseren sterktes conform het budgetverdeelsysteem.

Den Haag	5.821	6.025	6.146
Rotterdam	5.980	5.980	6.100
Oost Brabant	3.198	3.198	3.262
Limburg	2.775	2.775	2.831
Zeeland West Brabant	3.338	3.338	3.405
Landelijke eenheid	4.090	4.090	4.172
Nationale Politie	49.503 ⁶	49.802	50.798

In hoofdstuk 5 HRM wordt nader ingegaan op de strategische personeelsprognose. Uitgaande van deze prognoses worden de bovenstaande operationele doelsterktes bereikt. Hierbij streven we naar de te realiseren sterkte per eenheid. De uitgangspunten die gehanteerd zijn bij het maken van deze prognoses, zijn in bijlage 2 opgenomen.

Cijfers dd 25 juni 2013

Bezetting aspiranten (in f.t.e)

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Beginstand</i>	4.366	3.093	2.440	2.728	3.753
Instroom in opleiding	824	1.184	1.647	1.962	2.006
Uitval	278	254	241	270	311
Uitstroom uit opleiding	1.820	1.582	1.119	666	941
<i>Eindstand</i>	3.093	2.440	2.728	3.753	4.508

Operationele sterkte (exclusief aspiranten) (in f.t.e)

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Beginstand</i>	46.706	47.262	47.346	46.797	45.809
Instroom uit opleiding	1.873	1.628	1.151	686	969
Zij-instroom	201	208	240	226	137
Doorstroom NOS <-> OS	-4	-7	-9	3	1
Uitstroom [voorzienbaar]	836	1.007	1.183	1.160	1.108
Uitstroom [onvoorzien]	679	738	748	743	733
<i>Eindstand</i>	47.262	47.346	46.797	45.809	45.074
<i>Totaal OS</i>	50.355	49.786	49.525	49.562	49.582

Niet-operationele sterkte (excl Politieacademie, incl vtsPN) (in f.t.e)

fte	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Beginstand</i>	10.299	9.916	9.484	9.092	8.721
Instroom	50	50	125	175	273
Doorstroom NOS <-> OS	4	7	9	-3	-1
Uitstroom [voorzienbaar]	188	224	264	280	285
Uitstroom [onvoorzien]	250	265	261	263	264
<i>Eindstand</i>	9.916	9.484	9.092	8.721	8.444

3.4 Begroting

De basis voor de begroting 2014-2018 is het financiële kader zoals opgenomen in de Jaaraanschrijving NP 2014. De begroting wordt opgesteld in samenhang met het strategisch beleidsplan operatiën en het beheersplan.

⁶ Hier is een operationele sterkte van 49.503 in plaats van 49.500 opgenomen. Dit verschil is het gevolg van afrondingen bij het optellen van de korpsen tot regionale eenheden.

In de begroting is verwerkt de intensivering uit het regeerakkoord Rutte II van € 105 mln. De eerste tranche van de extra 105 mln is voor de politie opgebouwd uit de volgende onderdelen:

	Bestemming	2014	2015	2016
1	Van aangifte tot overdracht: MBO intake	3	3,1	3
	Van aangifte tot overdracht: kwalitatief	3,8	3,6	3,6
	Van aangifte tot overdracht: kwantitatief	7,9	7,9	7,9
	Van aangifte tot overdracht: BOB kamers	1,9	4	4
2	Mobiel effectiever op straat (MEOS)	5	1,7	2,5
3	Centrale verwerking Flitsboetes	4,9	5,1	5,1
4	Versterking aanpak high impact crime/jeugd	3,7	3,7	
	Versterking aanpak ondermijning	2,5	2,5	0,4
	Versterking aanpak cybercrime	1,5	1,5	1,3
	Kwantitatieve versterking	pm	pm	pm

Met deze baten wordt conform de Jaaraanschrijving rekening gehouden bij het opstellen van de begroting 2014 en de meerjarenraming.

Verder wordt voor de inhoud van de begroting verwezen naar het betreffende document.

3.5 Uitgangspunten voor verdere uitwerking

Uit bijlage 1 blijkt dat alle aspecten in het beheer in 2014 fors investeren in het versterken van de fundamenteën van het korps door het standaardiseren en reorganiseren van de totale organisatie en de beheersorganisatie. De investering hierin heeft prioriteit omdat het de belangrijkste voorwaarden biedt om de operationele processen van de organisatie op peil te houden en nu en straks verder te verbeteren met minder financiële middelen in een dynamische samenleving. Het korps acht deze investering in de fundamenteën van de organisatie van zo'n groot belang dat het haar operationele ambities of de uitwerking ervan hierop afstemt en waar nodig afremt of faseert in de tijd. In de afstemming met de minister over de kaders voor het korps (beheersmatig en operationeel) voor 2014 en komende jaren, of in tussentijdse afstemmingen over intensiveringen van de operatie tijdens het boekjaar, zal deze afweging telkens terugkomen. Deze werkwijze is op IV gebied al enige jaren gangbaar en wordt uitgebreid naar het totale beheer. Op voorhand is niet aan te geven welke mogelijkheden op welk moment in de tijd ontstaan om operationele ambities toe te voegen of uit te breiden. De afweging ervan zal een continue proces zijn voor de korpsleiding in overleg met de minister. De stand in dit beheersplan is ingegeven door wat over het jaar 2014 bekend is in juni 2013.

In de navolgende hoofdstukken zijn uitsluitend bijzondere beheersprioriteiten opgenomen als dit geen risico's met zich meebrengt voor het op orde brengen van het beheer, of er een versneller voor is. Beheerszaken die ongewijzigd worden voortgezet of niet-substantieel wijzigen komen niet expliciet in dit beheersplan terug. Ze worden gezien als 'going-concern'. De korpsleiding richt haar sturing op al het beheer, zowel wat expliciet in het beheersplan is opgenomen als de going concern.

4 Informatievoorziening (IV)

4.1 Organisatie Informatievoorziening⁷

In 2013 wordt het Inrichtingsplan Organisatie van de IV vastgesteld. Het inrichtingsplan IV is in een latere fase tot stand gekomen dan het IP van de Nationale Politie. Met dit inrichtingsplan wordt de nieuwe organisatievorm beschreven voor de informatievoorziening van de Nederlandse Politie. In de afgelopen jaren zijn verschillende rapporten verschenen over fundamentele knelpunten in de IV bij de politie. Bij het opstellen van het inrichtingsplan is een toekomstbestendige organisatievorm ontwikkeld waarin deze knelpunten adequaat worden aangepakt. De Informatievoorziening wordt “end-to-end” ingericht, met eenduidige sturing en integrale verantwoordelijkheid.

De nieuwe IV organisatie zal bestaan uit de dienst IM en de dienst ICT. Deze zullen per 1 januari 2015 in de PDC vallen. Tot die tijd is de CIO verantwoordelijk voor de aansturing.

De IV diensten dienen met de dienstverlening aan te sluiten op maatschappelijke veranderingen, de vorming van de Nationale politie en paradigma shifts. Voorbeelden van dergelijke paradigma shift zijn “van vast naar mobiel”, “van transactie gestuurd naar informatie gestuurd”, “van regionaal naar landelijk” en van “departementaal naar ketenprocessen”

Uitgaande van de uitdagingen voor de toekomst en de gewenste strategie daarin is een organisatievorm ontworpen die de gekozen strategie tot uitvoering kan brengen. ‘structure follows strategy’. Binnen de directie IV zal een Gegevensautoriteit worden ingericht die bepaalt hoe binnen de politie met gegevens wordt omgegaan en stemt wetgeving en informatie uitwisseling met andere overheidsdiensten interdepartementaal af. De Gegevensautoriteit is een onderdeel van de nieuwe wijze waarop de politie haar informatiehuishouding wil benaderen. Naast grote transactionele systemen die gericht van op de opbouw van omvangrijke databases, geïntegreerde datawarehouse technieken toepassen voor het bieden van informatie voor alle niveaus en groepen binnen de organisatie. Dit moet onder meer het informatiegestuurd werken ondersteunen.

Belangrijke beleidsuitgangspunten die ten grondslag liggen aan het inrichtingsplan zijn:

- Een landelijke organisatievorm die zo goed mogelijk past binnen de gekozen organisatievorm van de Nationale politie.
- Maximale ondersteuning op het primaire en ondersteunende proces (business-IV alignment)
- Evenwicht tussen continuïteit van de IV en het vernieuwen van de IV
- Een ongestoorde en uiterst betrouwbare 7*24 uren dienstverlening, waarbij verstoringen binnen de afgesproken tijd worden opgelost.

In 2013 zullen werkwijze en structuren waar al mogelijk worden aangepast op om de daadwerkelijk vorming van de diensten voor te bereiden. Dit proces zal in 2014 worden geïntensiveerd. In 2014 zal daarnaast de focus liggen op het voorbereiden van het binnen de PDC laten werken van de diensten.

4.1 Verwacht resultaat in 2013

4.1.1 *Organisatie Informatievoorziening*

In 2013 is het Inrichtingsplan Organisatie van de IV vastgesteld. Met dit inrichtingsplan wordt de nieuwe organisatievorm beschreven voor de informatievoorziening van de Nederlandse Politie. In de afgelopen jaren zijn verschillende rapporten verschenen over fundamentele knelpunten in de IV bij de politie. Bij het opstellen van het inrichtingsplan is een toekomstbestendige organisatievorm ontwikkeld waarin deze knelpunten adequaat worden aangepakt. De Informatievoorziening wordt “end-to-end” ingericht, met eenduidige sturing en integrale verantwoordelijkheid.

De organisatie van de informatievoorziening dient met de dienstverlening aan te sluiten op maatschappelijke veranderingen, de vorming van de Nationale politie en paradigma shifts. Voorbeelden van dergelijke paradigma shift zijn “van vast naar mobiel”, “van transactie gestuurd naar informatie gestuurd”, “van regionaal naar landelijk” en van “departementaal naar ketenprocessen” en dient het informatiegestuurd werken te ondersteunen.

⁷ In de Aanschrijving aangeduid als “Informatieorganisatie”. Deze term verwijst evenwel naar andere onderdelen van de nationale politie (zoals de dienst Landelijke Informatieorganisatie (DLIO) en de dienst regionale Informatieorganisatie (DRIO)).

In 2013 zullen werkwijze en structuren waar al mogelijk worden aangepast om de daadwerkelijk vorming van de diensten voor te bereiden.

4.1.2 *Informatievoorziening politie – (B)AVP (politiesystemen)Besturing (B)AVP:*

- De onderstaande 5 doelen van het AVP zijn geoperationaliseerd (uitgewerkt in indicatoren) en SMART geformuleerd:
 - meer gebruiksgemak en grotere bruikbaarheid van systemen voor politiemensen;
 - minder uitval van systemen en verlies van gegevens;
 - meer en betere informatie-uitwisseling binnen de politie en tussen politie en partners;
 - meer flexibiliteit en toekomstvastheid van de informatievoorziening;
 - lagere kosten van de informatievoorziening en ICT, vooral op het terrein van beheer.
 - In het in 2012 opgestelde Bijgesteld Aanvalsprogramma is de focus van het totale aanvalsprogramma aangescherpt. Alle activiteiten die onder de noemer van het Aanvalsprogramma worden uitgevoerd, dragen bij aan bovenstaande doelstellingen. Het belang van activiteiten, de volgorde waarin en de doorzettingsmacht waarmee deze activiteiten worden uitgevoerd is echter afhankelijk van de uitgangspunten van het Bijgesteld Aanvalsprogramma:
 - Het verbeteren van de continuïteit van de dienstverlening heeft de hoogste prioriteit.
 - Activiteiten die bijdragen aan de 5 doelstellingen én aan de vorming van de Nationale Politie krijgen voorrang.
 - Er worden zowel binnen het bijgesteld Aanvalsprogramma als binnen de lijnorganisatie IV-werkzaamheden uitgevoerd, maar het BAVP is prioritair.
- Het in 2012 opgestelde BAVP richtte zich met name op de periode 2^e halfjaar 2012 – 1^e halfjaar 2013. Medio 2013 wordt een vervolg op het BAVP opgesteld gericht op de gehele looptijd : BAVP [2013- 2017].
- Met de komst van de Nationale Politie zijn de formele en juridische kaders gewijzigd. Na 1-1-2013 heeft de korpschef NP het gemandateerd opdrachtgeverschap en de rol van voorzitter van de Programmaraad overgenomen.
 - Externe rapportages vinden plaats door de korpschef. Binnen het IV-domein vinden separate rapportages plaats in 2013 voor het (B)AVP, multisystemen en politiesystemen. In 2013 vindt onderzoek plaats naar het stroomlijnen van deze rapportages richting de rapportagelij van het Beheersplan.
 - De Programmaraad heeft in 2013 een nieuw format voor de voortgangsrapportages (B)AVP vastgesteld. De periodieke rapportages worden aan de hand van dit format verder doorontwikkeld.
 - De door de Programmaraad vastgestelde methode voor kwaliteitsbeheersing ‘Samen naar succes’ is in 2013 geëvalueerd en bijgesteld.

Uitvoering (B)AVP

- De projectportfolio 2012-2013 van het (B)AVP is door de minister vastgesteld.
- Het (B)AVP wordt uitgevoerd binnen de beschikbare en volledig ingezette capaciteit en de beschikbare financiële middelen.
- De uitwerking van het Regeerakkoord Rutte II, het Werkprogramma 2012-2017 van het Ministerie van VenJ en het Inrichtings- en Realisatieplan Nationale Politie heeft tot nieuwe bestuurlijke prioriteiten op het gebied van informatievoorziening geleid. Deze nieuwe prioriteiten vereisen regelmatig een herijking van de bestaande projectenportfolio.
- Een voorstel voor een dergelijke bijstelling is in 2013 voorgelegd aan de Programmaraad. Dit voorstel wordt in samenwerking met het ministerie van VenJ en de stakeholders binnen de Nationale Politie (aandachtsgebied houders en beleidsdirecties, PDC, regieteam) opgesteld.
- Vanaf 2013 wordt jaarlijks in het vierde kwartaal een IV-projectenportfolio vastgesteld. De portfolio komt binnen de hiervoor beschreven kaders tot stand door een afweging van politiek-bestuurlijke, operationele en bedrijfsvoering prioriteiten. De keuzes worden getoetst aan en dienen te passen in het in 2013 opgestelde ‘bestemmingsplan’ waarin de hoofdlijnen van de architectuur zijn vastgelegd
- Dit voor 2014 vastgestelde projectportfolio wordt eind 2013 als bijlage toegevoegd aan dit Beheersplan 2014 Nationale Politie (oplevering uiterlijk 1 december 2013).

4.1.3 *Beheeractiviteiten multi-disciplinaire informatie- en communicatiesystemen*

- De diensten met betrekking tot de mission critical systemen GMS, C2000, NL-Alert en gerelateerde systemen worden conform afspraken en binnen de gestelde normen geleverd.

- Voor 112 zal de governance zijn vastgesteld en zal de rapportage over de prestaties conform een, in 2013, vastgesteld model worden gedaan.

4.1.4 Informatiebeveiliging

Voortbouwend op de door het project 'Samen Beveiligen' (2012) opgeleverde Beveiligingsnorm Politie (BNP), wordt in 2013 het stelsel gecompleteerd (beschrijving op hoofdlijnen). Het stelsel zal dan bestaan uit: de geldende regelgeving, de gekozen norm, het beleid en het toetsingskader voor het beveiligingsniveau (BNP).

Om de implementatie van de norm ter hand te nemen wordt een functionele organisatie ingericht op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Het inrichten en opbouwen van de nieuwe organisatie zal gefaseerd en van grof naar fijn gaan, te beginnen met het beschrijven van de organisatie op hoofdlijnen in 2013. De volledige implementatie zal meer jaren in beslag nemen.

4.2 Prioriteiten voor 2014

4.2.1 Organisatie Informatievoorziening

In 2014 wordt er intensief verder gebouwd aan de organisatie van de informatievoorziening om deze vorm te geven zoals deze in het inrichtingsplan is beschreven. Daarbij worden de diensten IM en ICT voorbereid op de voorgenomen overgang naar het PDC per 1 januari 2015.

De wijze waarop de realisatie van de IV-organisatie in 2014 en volgende jaren beslag krijgt is beschreven in het realisatieplan IV. In de transitiefase komt ondermeer het beschrijven van de vakinhoudelijke competenties van de functies in de IV-organisatie aan de orde, wordt er een proces ingericht waarmee de vraag naar ondersteuning en oplossingen voor knelpunten vanuit de business worden vertaald naar informatievoorziening en wordt er een proces ingericht voor business informatie planning (BIP).

4.2.2 Informatievoorziening politie – (B)AVP (politiesystemen)

Besturing (B)AVP:

- Naast de reguliere rapportages over het beheersplan, wordt maandelijks beknopt en driemaandelijks uitvoerig gerapporteerd over de voortgang van het (B)AVP.
- Conform het Instellingsbesluit Review Board AVP worden de minister en de Review Board driemaandelijks schriftelijk op de hoogte gehouden van de implementatie van de aanbevelingen van de Review Board.
- Halfjaarlijks wordt gerapporteerd over de voortgang van het (B)AVP ten behoeve van de rapportage van de minister aan de Tweede Kamer. De voortgangsrapportages voldoen aan de modellen die in 2013 door de Programmaraad zijn vastgesteld, waaronder de rapportage over de bijdrage aan de door mij vastgestelde SMART-geformuleerde doelen van het (B)AVP. Daarnaast moeten de voortgangsrapportages voldoen aan de door Programmaraad vastgestelde methode voor kwaliteitsbeheersing 'Samen naar succes'. Deze methode wordt in 2013 op basis van een evaluatie bijgesteld.
- De in 2013 bijgestelde IV-governance en managementprocessen worden voor medio 2014 door een onafhankelijke organisatie op basis van een gangbare standaard geëvalueerd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht besteed worden aan alignment van operatiën en bedrijfsvoering enerzijds en informatievoorziening anderzijds. Deze evaluatie wordt, tezamen met een advies en een plan van aanpak voor de implementatie van de aanbevelingen, medio 2014 aan de minister aangeleverd.
- In 2014 wordt een voorstel gedaan voor het in 2014 e.v. borgen van belangen van andere gebruikers van informatiesystemen die worden beheerd en ontwikkeld door de politie in de IV-governance.
- Besluitvorming over de implementatie van de adviezen van de Review Board over de uitvoering van het (B)AVP wordt op basis van het comply-or-explain-beginsel geïmplementeerd.

Uitvoering (B)AVP

- Basis voor de uitvoering van het (B)AVP is het bestemmingsplan voor informatievoorziening en de daarin opgenomen financiële raming.
- Er wordt gewerkt op basis van een voorschrijvende architectuur die structureel wordt toegepast bij het voortbrengen van diensten en producten op het gebied van de informatievoorziening.

- De in 2013 ingezette lijn, prioritering naar technische continuïteit, operationele continuïteit, vernieuwing bedrijfsvoering en vernieuwing operatiën wordt de komende jaren gehandhaafd. In 2014 wordt de verdeling 50/30/15/5 gehanteerd. In de navolgende jaren zal het aandeel voor technische continuïteit en bedrijfsvoering afnemen en het aandeel voor vernieuwing operatiën toenemen naarmate de beoogde doelstellingen binnen de categorieën bereikt worden.
- Het IV-projectenportfolio 2014 wordt ten uitvoer gebracht.
- Realisatie van de onderstaande, specifiek in de Jaaraanschrijving Politie 2014 genoemde onderwerpen, is afhankelijk van de besluitvorming over het IV-projectenportfolio 2014.
 - Ondersteunende informatievoorziening en (ICT) ten behoeve van de verbetering van het werkproces CIOT-bevragingen.
 - Technische realisatie van de uitbreiding van de informatie-uitwisseling met andere lidstaten (Prüm)
 - Technische realisatie van de uitbreiding van de informatielevering aan het Europol Informatie Systeem (EIS).

4.2.3 *Informatie- en communicatiesystemen Multidisciplinair en Politie* *Beheer en onderhoud (landelijke) politiesystemen*

- Politiesystemen: de beschikbaarheid van politiesystemen is vastgelegd in de IDC (dienstencatalogus). Voor 2014 worden de diensten in aard, omvang en kwaliteit geleverd passend binnen het vastgestelde kader.
- In 2014 zal worden gerapporteerd over de volgende aspecten van het beheer van systemen conform de *bestaande* rapportages:
 - De beschikbaarheid van door de minister aangewezen systemen.
 - Het aantal prioriteit 1 incidenten en de impact daarvan op de operatiën.
 - De verhouding kosten ontwikkeling en beheer.

Beheer en onderhoud (landelijke) multisystemen

- Primair ligt de focus op het beheer van de mission critical systemen GMS, C2000, NL-Alert en gerelateerde systemen. Naast het beheer worden veelal meerjarige projecten uitgevoerd ter verdere verbetering en (door-)ontwikkeling van de multisystemen. Ten aanzien van de C2000, NL-Alert en GMS activiteiten zijn specifieke beheercontracten afgesloten met VenJ. De verantwoording van de uitvoering van de beheercontracten vindt plaats met behulp van bestaande maandelijkse rapportages. Hierin wordt ook de verantwoording van de actuele projecten opgenomen. De verantwoordingsinformatie uit deze rapportages wordt besproken in het C2000-overleg, het OGO (GMS) en andere contractueel afgesproken overlegvormen.
- Voor C2000 wordt, conform afspraak, na de jaarafsluiting 2013 (medio 2014) nog een formele jaarverantwoording 2013 opgesteld,
- Met betrekking tot het alarmnummer 112 wordt in 2014 conform het nieuwe sturingsmodel gerapporteerd
- Multisystemen/netwerken: in de MDC dienstencatalogus zijn analoog aan de dienstencatalogus (IDC) de diensten beschreven. De normen van deze diensten staan in de betreffende beheercontracten beschreven. De dienst 112 is in 2013 overgegaan van de IDC naar deze MDC-catalogus.

4.2.4 *Informatiebeveiliging*

- Voortbouwend op de door het project 'Samen Beveiligen' (2012) opgeleverde Beveiligingsnorm Politie (BNP), is in 2013 het stelsel gecompliceerd en op hoofdlijnen beschreven. Het stelsel zal dan bestaan uit: de geldende regelgeving, de gekozen norm, het beleid en het toetsingskader voor het beveiligingsniveau (BNP). Om de implementatie van de norm ter hand te nemen wordt een functionele organisatie ingericht op strategisch, tactisch en operationeel niveau. Deze organisatie zal uiteindelijk de lijnverantwoordelijkheid voor beveiliging ondersteunen door implementatie van de norm. Daartoe heeft deze organisatie tot taak de norm, het beleid en het toetsingskader te onderhouden en verder te ontwikkelen en de toepassing en naleving te ondersteunen en zo nodig zeker te stellen. Daarmee wordt de beveiliging verbeterd en wordt het effect van de beveiliging toetsbaar ten opzichte van de norm. Het inrichten en opbouwen van de nieuwe organisatie zal gefaseerd en van grof naar fijn gaan. In 2014 wordt begonnen met het gefaseerd (planmatig) in werking brengen van de organisatie op hoofdlijnen en wordt het stelsel van informatiebeveiliging nader uitgewerkt. De volledige implementatie zal meer jaren in beslag nemen.

4.2.5 *Privacybescherming*

In oktober 2014 wordt gestart met een externe audit bij alle eenheden. De audit wordt bij elke eenheid uitgevoerd, de bevindingen worden daarna gebundeld.

4.3.6 *Hoe meten we resultaat*

De voortgang van het (B)AVP 2013-2017 zal o.a. worden gemeten via kritische prestatie indicatoren (kpi's). Daarnaast zal ook een beschrijving van bereikte resultaten worden opgesteld en worden de baten in kaart gebracht. Rapportage hierover vindt plaats via de reguliere voortgangsrapportages aan de Programmaraad.

De resultaten met betrekking tot het reguliere beheer van politiesystemen en multisystemen worden in 2014 gemeten o.b.v. in 2013 opgestelde kaders en indicatoren.

Rapportage vindt plaats via de rapportages van het Meldkamerdiensten Centrum (voor beheer C2000, 112, NL-Alert en GMS) en rapportages AVP. Verantwoording over het beheer van de politiesystemen vindt plaats op basis van interne rapportages vanuit de Dienst ICT. De hoofdlijnen hieruit worden opgenomen in de rapportages over het beheerplan.

4.3 *Knelpunten proceslijnen beheersplan, aanvalsprogramma en multidomein*

Binnen het IV-domein vinden separate rapportages plaats voor het (B)AVP, multisystemen en politiesystemen. In 2013 vindt onderzoek plaats naar het stroomlijnen van deze rapportages richting de rapportagelijnen van het beheersplan. De uitkomsten ervan kunnen in 2014 leiden tot een betere stroomlijning van deze rapportages.

5 Human Resource Management (HRM)

5.1 Verwacht resultaat in 2013

De belangrijkste opgaven vanuit HRM-perspectief in 2013 zijn:

- Het bevorderen van personele rust in veranderende omstandigheden door helderheid over spelregels
- Het meebouwen aan de toekomstbestendigheid en wendbaarheid van de politieorganisatie

In het kader van deze eerste opgave zal eind 2013 het LFNP geïmplementeerd zijn, het landelijk sociaal statuut af geprocedeerd en de personele reorganisatie voorbereid en gestart zijn. Hiernaast zullen er verkiezingen hebben plaatsgevonden voor de nieuwe medezeggenschapstructuur en zal een aantal personele regelingen geharmoniseerd zijn. Deze zaken waren niet in het beheersplan 2013 opgenomen maar vragen een aanzienlijk deel van de beschikbare HRM-capaciteit in 2013 en zijn randvoorwaardelijk voor de vorming van de Nationale Politie.

Hiernaast wordt in 2013 aan de toekomstbestendigheid en wendbaarheid van de politieorganisatie gewerkt door eind 2013 gerealiseerd te hebben:

- Een visie op de benodigde kwalitatieve personeelsontwikkeling voor de periode tot 2020-2024 voor de operatie en bedrijfsvoering.
- Een vertaling van deze visie naar een strategische personeelsprognose voor de operatie voor de periode 2013 – 2017, inclusief een vooruitblik naar 2020-2024.
- Een strategische HRM-agenda die de beleidsmatige hoofdlijnen en prioriteiten voor de realisatie van de doelen van Nationale Politie bepaalt.

Deze activiteiten geven ook richting aan de prioriteiten voor 2014 zoals hieronder verder uitgewerkt. In het beheersplan 2013 is een aantal doelstellingen beschreven die tevens bijdragen aan deze toekomstbestendigheid en wendbaarheid. Deze zullen naar verwachting nagenoeg conform afspraak gerealiseerd worden. Alleen als het gaat om het programma weerbaarheid is, in afstemming met het Ministerie, gekozen voor een langere doorlooptijd van de training mentale kracht. Dit om te zorgen dat politiemedewerkers ook voldoende getraind kunnen worden op het omgaan met het nieuwe dienstwapen. Concreet betekent dit dat de training mentale kracht eind 2015 in plaats van eind 2014 wordt afgerond. In 2013 zullen 10.000 medewerkers de training volgen, in 2014 ook 10.000 en in 2015 nog eens 9.000.

5.1.1 Vrijwilligers

In 2013 worden verschillende activiteiten verricht om de streefaantallen vrijwilligers in 2015 te behalen. De werving en selectie van vrijwilligers wordt voortgezet en er is een plan van aanpak opgesteld, waarbij het streefaantal van 5000 vrijwilligers in 2015 leidend is. Op basis van haalbaarheid heeft het KLO op 18 februari 2013 de tussentijdse streefaantallen vastgesteld. Voor eind 2013 is een aantal van 3.750 vrijwilligers voorzien.

5.1.2 Invoering LFNP

Medio april 2013 is het Landelijk Functiegebouw Nederlands Politie (LFNP) vastgesteld. Met name de matching van alle bestaande functies met de LFNP-functies, de laatste stap in het proces, heeft veel tijd en capaciteit in beslag genomen. De resultaten van de matching zijn vastgelegd in een transponeringstabel. Op basis hiervan worden in mei en juni individuele besluiten over de nieuwe functiebeschrijving uit het LFNP bekend gemaakt. Daarna kan de personele reorganisatie starten.

5.2 Prioriteiten voor 2014

De personele reorganisatie is voor HRM hoofdprioriteit en zal in 2014 nog een groot beslag leggen op de beschikbare HRM-capaciteit. Zoals in de aanleiding is aangegeven, betekent de personele reorganisatie tegelijkertijd dat de ruimte voor implementatie van nieuw beleid beperkt zal zijn. Dit maakt dat vanuit HRM in 2014 sterk geprioriteerd zal worden op basis van de strategische HRM-agenda. Daarnaast zal, als gevolg van de verdergaande bouw van het PDC, behoefte zijn aan randvoorwaardelijk beleid. Het gaat hierbij om beleid om de PDC in werking te brengen, te denken valt aan een visie op IBT om IBT steeds meer in het werk te laten plaatsvinden of een handreiking conflicthantering als kader voor mediation waarover CAO-afspraken zijn gemaakt. Aan dergelijke

onderwerpen wordt in 2014 prioriteit gegeven, zodat de bouw en realisatie van het PDC doorgang kan vinden. Daarnaast leert de ervaring dat gedurende het jaar sprake is van politiekgevoelige of politie-urgente dossiers waarvoor inzet vanuit HRM benodigd is, bijvoorbeeld als gevolg van toezeggingen aan de Kamer of incidenten (zoals in 2013 over instroom van aspiranten of een WOB-verzoek over ziekteverzuim). Hier zal binnen de beschikbare capaciteit ook in 2014 voorrang aan moeten worden gegeven.

5.2.1 *Strategische HRM agenda*⁸

De strategische HRM-agenda richt de bijdrage van HRM op het tot stand brengen van een toekomstbestendige en wendbare politieorganisatie. Op basis van de strategische personeelsprognose en het inrichtings- en realisatieplan is bepaald wat de strategische HRM-thema's zijn. Middels medewerkerparticipatie en interne en externe verkenningen is vervolgens onderzocht wat van belang is om hier invulling aan te geven. Hiermee vormt de agenda het kader voor de jaarplannen de komende jaren en de basis voor de uitwerking van het HRM-beleid Nationale Politie. In dit beheersplan is per thema de ontwikkelrichting geschetst en beschreven wat in 2014 de belangrijkste versneller is. Daarnaast wordt ingegaan op de instroom en de strategische personeelsprognose.

Vernieuwen werkrelatie

Het vernieuwen van de werkrelatie is het eerste strategische HRM-thema. Hierbij gaat het om het realiseren van een volwaardige arbeidsrelatie, die gebaseerd is op vertrouwen, vakmanschap en verbinding. Het realisatieplan Nationale Politie beschrijft het belang van een andere verhouding tussen werkgever en werknemer. Dit wordt versterkt door de instroom van nieuwe generaties voor wie die gelijkwaardigheid en wederkerig respect cruciaal zijn om zich te kunnen verbinden aan een werkgever. Vanuit HRM zal het vernieuwen van de werkrelatie ondersteund worden door in alle beleidskaders uit te gaan van de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker: hij/zij is zelf verantwoordelijk voor het eigen vakmanschap en inzetbaarheid. De rol van de leidinggevende is gericht op het ondersteunen van deze verantwoordelijkheid. Hiernaast zal meer kaderstellend beleid gerealiseerd worden, evenals arbeidsvoorwaardenbeleid en een arbeidsvoorwaardenpakket dat mogelijkheden biedt voor individuele keuzes (differentiatie).

Als het gaat om dit laatste aspect zal in 2014 mede ter voorbereiding op de CAO 2015 en volgende jaren met overlegpartijen en medewerkers een intensieve verkenning worden gedaan. Hoe vertalen minder gedetailleerde regelgeving, vertrouwen en mogelijkheden tot differentiëren zich in de arbeidsvoorwaarden? Van collectieve afspraken naar individuele maatwerk afspraken. En wat vraagt dit vervolgens van de organisatiesturing, van leidinggevend en medewerkers? In het najaar van 2013 start het WODC het onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen bij de politie. Kern van het onderzoek is de onderstaande vragen: In hoeverre sluiten de huidige arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen van de politie aan bij actuele maatschappelijke ontwikkelingen? In hoeverre dragen deze bij aan de visie, strategie, doelen van de nationale politie? In hoeverre leidt dit onderzoek tot aanbevelingen m.b.t. aanpassingen en veranderingen van de huidige arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden bij de politie? Na afronding van het onderzoek in het jaar 2014 zal bezien worden of en hoe uitkomsten van het onderzoek in het HRM beleid kunnen worden doorgevoerd.

Vergroten vakmanschap

Een belangrijke crux bij dit tweede strategische HRM-thema is het leren sterker in het werk te verankeren: door binnen en buiten het team goed samen te werken en te oefenen, onderling uit te leren, informatie te delen en feedback te geven, kan een impuls gegeven worden aan het vergroten van het vakmanschap. De nieuwe HRM-beleidskaders en dienstverlening ondersteunen dit door onder ander IBT zoveel mogelijk in het werk zelf organiseren en het operationeel leiderschap te vergroten. Naast het ondersteunen hiervan richten de nieuwe HRM-beleidskaders op het meer richten van de ontwikkelactiviteiten en opleidingen op de organisatiedoelen, het vergroten van het rendement van leer- en ontwikkelactiviteiten.

In 2014 is een belangrijke stap in deze richting het realiseren van een nationaal ontwikkelplan. Dit plan brengt op basis van de organisatiedoelen en gewenste organisatieontwikkeling in kaart in welke

⁸ De vaststelling van de strategische HRM agenda is voorzien in het najaar van 2013. Naar verwachting is de uitkomst zoals in dit hoofdstuk is weergegeven.

gewenste vakmatige en professionele ontwikkeling met name geïnvesteerd wordt⁹. Hiernaast is het een hulpmiddel om de gewenste kostenbeheersing en standaardisatie te realiseren. Het nationaal ontwikkelplan is een groeimodel. Op basis van een plan van aanpak dat in het najaar 2013 gereed is, zal bepaald worden welke fasering aangebracht wordt en gedefinieerd worden welke diepgang het nationaal ontwikkelplan in 2014 heeft.

Uitbouwen flexibiliteit

Het derde strategische HRM-thema gaat zowel over de flexibiliteit van personele inzet als de flexibiliteit van medewerkers om mee te kunnen blijven ontwikkelen met de vak- en organisatieveranderingen. Cruciaal hiervoor is het blijven bewegen en variëren in en tussen functies, taken en werkzaamheden. Zo wordt ook de duurzame inzetbaarheid vergroot.

Flexibiliteit betekent ook dat je als organisatie tijdig bezettingsknelpunten onderkent en hierop anticipeert. In 2014 zal in dit kader professional development beleid ontwikkeld worden waarmee bezettingsproblematiek bij specialistische functies voorkomen wordt.

Daarnaast heeft dit onderwerp betrekking op het mobiliteitsbeleid. Het mobiliteitscentrum (WerkInZicht) voert het mobiliteitsbeleid uit. Het mobiliteitscentrum wordt gefaseerd in werking gebracht en richt zich op alle vormen van mobiliteit waarvoor de werkgever een verplichting heeft richting de medewerker om te komen tot een nieuwe baan.

Aan het einde van het project personele reorganisatie weten medewerkers welke positie ze invullen in het nieuw ingerichte korps. Een deel van de medewerkers krijgt op dat moment een herplaatsingsstatus (HPK status). Deze groep medewerkers is de meest omvangrijke doelgroep van het mobiliteitsbureau.

WerkInZicht biedt faciliteiten en ondersteuning bij het vinden van een nieuwe baan binnen of buiten politie. De faciliteiten en ondersteuning zijn maatwerk, maar vallen altijd binnen de afgesproken arbeidsvoorwaarden, en worden in overleg met de medewerker en de mobiliteitsadviseur bepaald. De medewerker houdt regie over de loopbaan en heeft een actieve houding in het herplaatsingsproces. WerkInZicht zoekt waar nodig de verbinding met partners buiten de politie om werknemers naar passende - externe - loopbanen te begeleiden. Daarnaast geeft het dagelijks inzicht in lopende vacatures en andere (tijdelijke) mogelijkheden voor het werken binnen en buiten de politie.

5.2.2 Strategische personeelsprognose en -planning

In 2013 is een visie op de kwalitatieve personeelsontwikkeling voor zowel operatie als bedrijfsvoering ontwikkeld. Deze visie wordt in 2014 getoetst aan actuele interne en externe ontwikkelingen. Dit met als doel de visie zo actueel mogelijk te houden.

Vervolgens wordt deze visie vertaald naar een strategische personeelsprognose voor zowel de operatie als de bedrijfsvoering voor de periode 2014-2018. Voor de operatie wordt in 2013 de eerste strategische personeelsprognose ontwikkeld. In 2014 wordt deze prognose verder uitgewerkt. Voor de bedrijfsvoering zal in 2014 voor de eerste keer een strategische personeelsprognose worden ontwikkeld. Deze strategische personeelsprognose wordt jaarlijks herijkt en de uitkomsten worden opgenomen in het beheersplan. De vertaling van de kwalitatieve personeelsprognose in concrete aantallen, wordt ondersteund door een personeelsprognosemodel. In 2013 vindt de ontwikkeling plaats van een nieuw prognosemodel. Met dit model wordt het mogelijk om zowel de personele als de financiële consequenties van keuzes in samenhang in kaart te brengen. Deze strategische personeelsprognose, voor zowel operatie als bedrijfsvoering, vormt de basis voor de in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2014-2018. Hierbij wordt waar mogelijk rekening gehouden met de effecten van de invoering van het LFNP en de personele reorganisatie.

Instroom 2014

Voor het bepalen van de omvang van de instroom in 2014 wordt rekening gehouden met een aantal uitgangspunten en randvoorwaarden. De belangrijkste zijn:

- Betaalbaarheid;
- Het zo spoedig mogelijk bereiken van de doelsterktes van het korps als geheel en eenheden apart;
- Vervangingsbehoefte als gevolg van de uitstroom;
- Zo weinig mogelijk schommelingen in de instroom gedurende een aantal jaren.

⁹ Het ontwikkelplan is niet hetzelfde als het opleidingsplan. Het ontwikkelplan is gericht op het benutten van andere ontwikkelinterventies dan opleiden (bijv. volgen van stages, onderling kennis uitleren, etc.)

- Vacaturestop tot aan de personele reorganisatie (gehele vacaturestop voor de niet-operationele sterkte en externe vacaturestop voor de operationele sterkte, waarbij zowel voor de operationele als niet-operationele sterkte sprake is van uitzonderingsgronden)

Bij het bepalen van de instroom kan momenteel nog geen rekening worden gehouden met effecten van de personele reorganisatie op de door- en uitstroom en de effecten van de matching LFNP. Dit betekent ook dat de meerjarige instroom aspiranten zoals nu geprognoseerd in de toekomst kan wijzigen door deze ontwikkelingen en de daadwerkelijke realisatie van instroom, doorstroom en uitstroom. Om de effecten van deze ontwikkelingen inzichtelijk te maken, wordt de bezetting maandelijks gemonitord en worden bij significante afwijkingen herziene prognoses gemaakt.

In bijlage 2 is een volledig overzicht opgenomen van de uitgangspunten en randvoorwaarden die zijn gehanteerd voor het bepalen van de optimale instroom in 2014.

Daarnaast is sprake van zij-instroom in de operationele sterkte. Deze ligt jaarlijks rond de 200 fte. Onderdeel van deze zij-instroom vormen de afspraken die met de minister gemaakt zijn over intensivering op bepaalde thema's, bijvoorbeeld instroom voor cyber, finec en csv's op HBO-niveau, welke in 2014 moeten zijn gerealiseerd, conform de afspraken welke in juni 2012 door de minister in een brief zijn vastgelegd. In hoofdstuk 2 en in de begroting is een verdere uitsplitsing opgenomen van de in-, door- en uitstroom en de effecten op de sterkte gedurende de komende jaren. De uitgangspunten die daarbij gehanteerd zijn, zijn opgenomen in bijlage 2.

De samenstelling van de instroom (zowel initieel als zij-instroom) naar opleidingsniveau of thema, wordt bepaald op basis van de strategische personeelsprognose welke op dit moment nog in ontwikkeling is. Dit heeft tot gevolg dat in het beheersplan nog geen nadere verdeling van de instroom naar niveaus kan worden opgenomen. Op het moment dat de strategische personeelsprognose voor de (middel)lange termijn is vastgesteld door de Korpsleiding, wordt een berekening gemaakt van de kwalitatieve instroom. Dit vindt in de periode juni tot september 2013 plaats. Over de verdere uitwerking in concrete aantallen vindt afstemming plaats met het ministerie van V&J en de Politieacademie¹⁰.

Voor post-initiële opleidingen geldt dat een opleidingsplan wordt opgesteld, passend binnen de begroting 2014-2018. In dit opleidingsplan wordt inzicht gegeven in de kwalitatieve invulling van post-initiële opleidingen in 2014. Dit opleidingsplan is nog in ontwikkeling en naar verwachting in september gereed. Over de inschrijvingen voor post-initiële opleiding voor 2014 vindt zo vroegtijdig als mogelijk afstemming plaats met de PA. Hierbij geeft de PA aan welk bedrag vanuit het ministerie ter beschikking wordt gesteld voor het virtuele opleidingsbudget. Voor de inkoop van opleidingen (zowel inkoop bij Politieacademie als bij andere leveranciers¹¹) wordt uitgegaan van het budget dat opgenomen is in de conceptbegroting 2014-2018. In het opleidingsplan wordt duidelijkheid gegeven welk deel van het budget bij de Politieacademie wordt afgenomen

Meerjarendoelstellingen (vanuit beheersplan 2013)

Hiernaast lopen de volgende meerjarendoelstellingen vanuit het beheersplan 2013:

- Vrijwilligers. De activiteiten die in 2013 zijn opgestart, worden in 2014 doorgezet. Het gaat hierbij om de inrichting en werking van de projectorganisatie, waarbinnen de coördinatie van het vrijwilligersmanagement, het ontwikkelen van beleid, het formuleren van één rechtspositie, de afstemming met Politieacademie over de instroom en het intensiveren van de werving van vrijwilligers plaatsvindt. De politie heeft als opdracht een streefwaarde van 4.375 vrijwilligers in 2014 met als einddoel 5.000 vrijwilligers in 2015.
- Professionele weerbaarheid. De trainingen mentale kracht worden in 2014 verder uitgevoerd, conform de met het ministerie afgestemde herziene planning, zoals deze hiervoor ook is opgenomen. Concreet betekent dit dat in 2014 10.000 medewerkers worden opgeleid.
- In 2014 zal conform de nieuwe regeling FVT gewerkt worden. Dit betekent dat de toets aan alle RTGP-plichtigen wordt aangeboden. Hier wordt zeer zorgvuldig mee omgegaan: alle deelnemers doen eerst een gezondheidscheck om te bepalen of deelname aan de FVT op dat moment verantwoord is. Waar nodig adviseren docenten deelnemers over hoe zij hun conditie en fysieke vaardigheid kunnen verbeteren zodat zij hun vak optimaal kunnen uitvoeren. In de jaaraanschrijving zijn voor het eerst streefwaarden opgenomen over de FVT. Voorafgaand aan de

¹⁰ Zodra het mogelijk is om hiervoor concretere getallen of percentages te noemen wordt dit nog aangeleverd

¹¹ Hierbij geldt de lijn dat specifiek politieonderwijs door de Politieacademie uitgevoerd wordt.

vaststelling van het jaarplan 2014 heeft zodoende geen toetsing kunnen plaatsvinden op haalbaarheid en effect. Daarom zal 2014 benut worden om op basis van ervaringscijfers te onderzoeken wat de resultaten van de FVT zijn en welke streefcijfers reëel zijn mede gezien de gezondheidscheck. Op basis hiervan zal in overleg met de minister worden bezien of en zo ja welke streefwaarden wenselijk zijn om vast te leggen.

- Op het gebied van arbeidsvoorwaarden worden de afspraken uit het Arbeidsvoorwaardenakkoord 2012-2014 gevolgd. Op de volgende onderwerpen uit dit akkoord vindt in 2014 nog nadere invulling en uitwerking plaats in overleg met de vakorganisaties:
 - werktijden,
 - inzetbaarheid (rapport 'een leven lang werken'),
 - vroegpensioen/levensloop/RPU,
 - politievrijwilligers.

In het overleg van het CGOP en het Landelijk Uitvoeringsoverleg (LUO) wordt de uitwerking en uitvoering van alle afspraken door werkgever en vakorganisaties gezamenlijk gemonitord

6 Facility Management (FM)

6.1. Verwacht resultaat in 2013

6.1.1 *Inkoop*

Per 1 januari 2013 is een hulpstructuur ingericht waarin een tussenstap wordt gemaakt om te komen van een decentraal naar een centraal geleide inkooporganisatie. De voormalige inkoopafdelingen van vtsPN en korpsen zijn daar in opgegaan. De veelal generalistisch werkende inkopers zijn opgeleid tot specialistische inkopers. Er wordt gewerkt met nieuw inkoopbeleid en een nieuwe governance. Beiden zijn gebaseerd op diverse aanbevelingen en rapportages als ondermeer Schouten en Telgen¹². Op 19 februari 2013 is het definitieve Aanbestedingsbesluit gepubliceerd in het Staatsblad. Met de inwerkingtreding van de Aanbestedingswet 2012 per 1 april 2013 is ook het Aanbestedingsbesluit in werking getreden. Implementatie en toepassing daarvan is in 2013 gerealiseerd.

De volgende producten en resultaten zijn eind 2013 gerealiseerd:

1. Geborgd inkoopproces middels de hulpstructuur.
2. Landelijk opgesteld en geïmplementeerd inkoopbeleid;
3. Ingericht governancemodel met een gestructureerde (PRINCE2) aansturing op de inkoopfunctie en –medewerkers;
4. Opgesteld (en waar mogelijk vastgesteld) “Plan van aanpak Inkoopfunctie NP” waarin o.a. acties staan beschreven t.b.v. het verbeteren van de rechtmatigheid en de doelmatigheid;
5. Implementatie plan van aanpak eerste fase Inkoop;
6. De op de meerjarige Aanbestedingskalender vermelde aanbestedingen zullen conform de kalender c.q. planning zijn uitgevoerd dan wel opgestart;
7. Keuze en ingerichte landelijke contractendatabase;
8. Opleidingsprogramma voor de inkopers en inkoopgerelateerde functionarissen;
9. Landelijke aanbestedingskalender 2014 (per 1 oktober 2013).

6.1.2 *Huisvesting*

Het strategisch huisvestingsplan 1.0 is in 2013 vastgesteld door de Korpsleiding. De minister heeft in 2013 op basis van de voorgestelde hoofdlijnen van het huisvestingsplan besluiten genomen over de koers en richting voor de jaren 2014 en 2015. Een beperkte centrale hulpstructuur geeft sturing aan de huisvestingsportefeuille. Waarbij gebruik wordt gemaakt van de medewerkers binnen de eenheden en voormalige diensten FM voor de dagdagelijkse werkzaamheden. Tevens is verder invulling gegeven aan de activiteiten noodzakelijk om de huisvestingsportefeuille op orde te krijgen en te houden. Middels een kaderbrief wordt gestart met eenduidige sturing op de huisvestingskosten en –portefeuille. Begin 2013 is een werkgroep dienstverlening basisteams gestart die met verdere verfijning zal komen op het gebied van de huisvestingsprincipes voor de basisteams. Daarnaast zal in 2013 uitvoering worden gegeven aan de business cases voor de totstandkoming van de 3 geconcentreerde PDC locaties.

6.2 Activiteiten en resultaten in 2014

6.2.1 *Inkoop*

De inrichting van de inkoopfunctie conform nieuwe uitgangspunten vormt een meerjarenplan en loopt door tot januari 2015. 2014 staat in het teken van de verdere implementatie en uitvoering van de samenwerking tussen Producten- en Dienstenmanagement (PDM) en Inkoopmanagement (IKM) waarbij de focus ligt op het realiseren van de planning van de vastgestelde meerjarige aanbestedingskalender, alsmede het daarmee verder op orde krijgen van de rechtmatigheid. Ten behoeve van het verder verbeteren van de inkoopfunctie is het “Plan van aanpak Inkoopfunctie Nationale Politie” geschreven. Dit plan is besproken met DG Pol op 9 april 2013 en is 10 juni 2013 door de de Korpsleiding vastgesteld en aan het Combi-MT ministerie van Veiligheid en Justitie en NP aangeboden. Gezien het belang van de inkoopfunctie zal dit onder regie van de directeur FM plaatsvinden. Het plan zal in de loop van 2013 nog verder worden uitgewerkt en uiterlijk eind 2013 vervolmaakt onder begeleiding van een stuurgroep en begeleidingsadviescommissie. Het plan zal de komende jaren leidend zijn voor wat betreft de benodigde verbeterlag van de inkoopfunctie.

¹² “Onderzoek Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen”, door de Commissie Schouten/Telgen, dd. 10 februari 2012

Voor 2014 zijn voorlopig drie mijlpalen vastgesteld (plateau 3 en 4):

1. Evaluatie van inkoopprocessen en de werkwijze binnen de hulpstructuur;
2. Oplevering van projectdocumentatie voor overdracht van de hulpstructuur naar de nieuwe organisatie, het PDC;
3. Overdracht van de Inkoopfunctie van de hulpstructuur aan het PDC

Mogelijk levert het uiteindelijke integraal verbeterplan nog aanvullende mijlpalen op.

6.2.2 *Rechtmatigheid*

Het ontstaan van de Nationale Politie resulteert in één nieuwe juridische entiteit. Deze reductie van 27 naar 1 aanbestedende dienst resulteert in een schaalvergroting per inkooppakket, waarmee veel meer inkooppakketten boven de Europese aanbestedingsdrempel uitkomen. Met als gevolg een toename van de onrechtmatigheid.¹³ Bovendien heeft de Algemene Rekenkamer, in tegenstelling tot voorgaande jaren, aangegeven dat uitgaven voor inkooppakketten waarvoor geen overeenkomst beschikbaar is en wel op de landelijke aanbestedingskalender staan onrechtmatig zijn. Niet alleen heeft de politie de wettelijke verplichting om rechtmatig te zijn, maar ook de morele dit te realiseren. Dit vergt extra inspanning boven de inrichting en realisatie van de Inkoopfunctie. In het “Plan van aanpak Inkoopfunctie NP” staat in hoofdstuk 4 beschreven dat minimaal 4 jaar benodigd is om rechtmatig te zijn. Niet alleen de geplande aanbestedingen hebben hierdoor een hoge prioriteit, ook op Maverick buying (aankopen buiten contracten om) zal op termijn worden gestuurd middels inrichting van en toezicht op het operationele bestelproces. Deze laatste zal door het nog voortbestaan van decentrale budgetten en meerdere bestelprocessen de eerste jaren beperkt beïnvloedbaar zijn. Beide aspecten dragen substantieel bij aan het vergroten van de doelmatigheid.

Vóór de komst van de Nationale Politie was de centrale inkooporganisatie “slechts” verantwoordelijk voor (landelijke) Europese Aanbestedingen met een overwegend landelijk karakter. Veel (Europese) aanbestedingen werden dan ook uitgevoerd in de eenheden. Het aantal aanbestedingen dat nu op de Landelijke Europese Aanbestedingskalender (LEA) staat vermeld is verviervoudigd.

De meerjarige aanbestedingskalender legt naast het doel om de noodzakelijke producten, diensten en werken te verwerven voor de gehele Nederlandse Politie ook een basis voor reductie van de onrechtmatigheid en het vergroten van de doelmatigheid. In bijlage 3 is de landelijke aanbestedingskalender voor het jaar 2013-2014 opgenomen. In het najaar van 2013 wordt de landelijke aanbestedingskalender 2014 vastgesteld. Zodra deze is vastgesteld vervangt het de kalender in bijlage 3.

- De meerjarige aanbestedingskalender is zodanig opgesteld dat in principe de inkooppakketten met het grootste inkoopvolume de hoogste prioriteit krijgen. De onrechtmatigheid wordt immers gemeten op basis van het inkoopvolume. Dit kan tot gevolg hebben dat andere inkooppakketten “bewust” langer onrechtmatig blijven. Dit wordt overigens afgestemd met en besloten door de KL.
- Per 1 januari 2015 zal de onrechtmatigheid met meer dan 20% zijn afgenomen ten opzichte van 1 januari 2013. Dit wordt door de inkooporganisatie zelf gemeten en door de accountant bevestigd. Periodieke monitoring vindt plaats ten behoeve van een eventuele bijsturing door de KL.

Naast de meerjarige aanbestedingskalender zijn er andere ontwikkelingen gestart die de rechtmatigheid versneld doen vergroten.

1. Synchroniseren van contracten:

Veel contracten zijn nog van vóór 2013. Dit zijn contracten die door de “oude korpsen” zijn afgesloten en juridisch nog steeds geldig zijn, ondanks het feit dat de politie nu uit één korps bestaat. In overleg met de leveranciers wordt gekeken of bestaande contracten kunnen worden opgebroken en vervangen door één contract die dan voor meerdere eenheden geldt. Dit is een activiteit die doorloopt van 2013 naar 2014. Hierin worden zoveel mogelijk contracten meegenomen die onrechtmatig zijn verlengd; dit zal bijdragen aan de doelstelling zo snel mogelijk rechtmatig te worden.

2. Voorkomen van Maverick Buying

Gestart wordt met het bewustmaken van medewerkers van de effecten van Maverick buying (inkopen buiten bestaande contracten). Het merendeel van het budget ligt in 2013 bij de directeur FM. Centralisatie van het overige (ovv de politiechefs) budget, alsmede de centrale

¹³ Aanbesteden is een wettelijke plicht. Sinds 2005 moeten alle overheden van de accountant een rechtmatigheidsverklaring hebben om een goedgekeurde jaarrekening te ontvangen. Om vast te stellen of een uitgave rechtmatig is, stelt de accountant vast of de voorgeschreven inkoop- of aanbestedingsprocedures zijn gevolgd.

- regie zullen in 2014 worden georganiseerd. Het bestelproces is echter nog op verschillende en uiteenlopende wijzen georganiseerd waardoor een meerjarenplanning reëel is.
3. Voorkomen van (nieuwe) spoedaanvragen
De hoofden Bedrijfsvoering in de eenheden moeten als eerste bepalen of een (spoed)aanvraag reëel is. Vervolgens wordt in samenwerking met PDM een planning voor de aanvraag bepaald. Hierdoor moet worden voorkomen dat de beschikbare capaciteit wordt overbelast of dat lopende activiteiten worden gefrustreerd. In principe is er geen ruimte voor spoedaanvragen. Toch beseft Inkoop dat ze er is voor de Operatiën en dus is er wel een beperkte mate van flexibiliteit. Dit kan betekenen dat aanbestedingen moeten worden doorgeschoven naar 2015.

Doelmatigheid

Om doelmatig te kunnen werken wordt – daar waar dit nog niet is gerealiseerd – landelijk beleid ontwikkeld voor inkooppakketten. Dit beleid dient te passen binnen het categoriebeleid dat in 2013 is ontwikkeld en vastgesteld. De volgorde van het te ontwikkelen beleid is gekoppeld aan de meerjarige aanbestedingskalender en is randvoorwaardelijk alvorens met een aanbesteding gestart wordt. Voor de aanbesteding wordt onder meer het beleid en een goedgekeurde business case opgeleverd. Bij het opstellen van een Programma van Eisen is naast de PDM'er als regisseur een toetser betrokken met als taak nut en noodzaak van eisen en wensen in beeld te brengen.

PDM neemt de regieverantwoordelijkheid op zich ten aanzien van alle in te kopen goederen en diensten en benadert deze vanuit een integraal perspectief. Dit betekent dat PDM in iedere fase van de levenscyclus (van vraagarticulatie, behoeftestelling, aanbesteding, contractering, implementatie, leveranciersmanagement tot aan afstoting) verantwoordelijkheid draagt voor het juiste resultaat. Daarbij is PDM er ook voor verantwoordelijk dat gekozen oplossingen integraal toepasbaar zijn. Dus zo de afzonderlijke delen van het totale proces passen binnen de overall strategie van een categorie. PDM komt tot een optimale behoeftestelling door de totstandkoming van een behoefte vanuit vier verschillende invalshoeken te benaderen:

- vanuit de markt: wat is het dat de markt technisch kan bieden (aan standaardoplossingen)
- vanuit de klant: wat is het in functionele termen wat de interne afnemer wil en bijdraagt aan het verbeteren van de prestaties van de operatie en bedrijfsvoering en meer veiligheid
- vanuit de materiedeskundigheid: wat is wenselijk en mogelijk vanuit de detailkennis van het goed of de dienst
- vanuit betaalbaarheid gelet op de krimpende financiële kaders (bezuinigingen) in de komende jaren.

De aanbestedingen die staan gepland op de aanbestedingskalender 2014 zullen in ieder geval in 2014 worden gestart. Na afronding van het aanbestedingsproject heeft zo'n aanbesteding minimaal de volgende inkooppakket-gerelateerde producten opgeleverd: beleid, een marktanalyse, behoeftestelling van de (eind)gebruiker(s), business case, inkoopstrategie, evaluatierapport, contract(en), tijdslijndocument met bijbehorende dossier t.b.v. archivering.

Governance:

Eind 2013 wordt de door de KL vastgestelde governance geëvalueerd. Indien nodig zullen verbeteringen worden aangebracht en geïmplementeerd. Vanaf 2014 zal dan volgens de verbeterde governance worden gewerkt.

Risicobeheersing:

Eind 2013 wordt het inkoopproces geëvalueerd door het project Inkoop en PDM in samenwerking met de afdeling Kwaliteit en Toezicht i.o.. Daarbij wordt o.a. bekeken of de stuurgroepvoorzitter voldoende in staat is om de risico's te beheeren. Als blijkt dat bijstelling van het proces gewenst is zal dit plaatsvinden en zal per 1-1-2014 volgens een aangepast proces worden gewerkt.

Op basis van het rapport van de "taakgroep rechtmatigheid, toetsing en control" wordt proactief, tijdens de aanbestedingsprocedure en reactief getoetst. Hiervoor is een procesbeschrijving gemaakt. Zodra hiervoor de juridische grondslag is gerealiseerd – door middel van het vaststellen van het 'drempelbedrag' uit artikel 29 lid 1 van de politiewet – door het ministerie van VenJ zal over de aanbestedingen boven dit 'drempelbedrag' door zowel het korps als door de minister worden beslist. Daarnaast zal de Expertgroep Aanbestedingen vooralsnog de aanbestedingen toetsen die een contractwaarde hebben van boven de € 100 mln. en/of politiek/maatschappelijk gevoelig zijn (in ieder geval die betrekking hebben op geweldsmiddelen, politievoertuigen, C2000 etc.). Dat houdt in dat de Expertgroep Aanbestedingen vóór publicatie van de aanbestedingsdocumentatie een advies uitbrengt

aan de voorzitter van de stuurgroep van de betreffende aanbesteding, ten behoeve van het besluitvormingstraject richting publicatie.

Verder zullen aanbestedingen met een contractwaarde van boven de € 100 mln. en/of die betrekking hebben op geweldsmiddelen worden gemeld aan DGPol, ten behoeve van de door de minister gedane toezegging dat hij deze aanbestedingen zal melden aan de Tweede Kamer. Van deze categorie aanbestedingen is vooralsnog voor het jaar 2014 alleen de aanbesteding "Granaten, traangas/geluid" gepland. T.a.v. geweldsmiddelen is overigens afgesproken wanneer er sprake is van een geringe financiële omvang, een repeterende aanschaf en ongewijzigd beleid, het toezicht van de Expertgroep beperkt zal zijn.

6.2.3. *Huisvesting*

Het Strategisch Huisvestingsplan 1.0¹⁴ is richtinggevend bij het huisvesten van de nieuw te vormen landelijke eenheid, regionale eenheden en het Politiedienstencentrum (PDC) van de Nationale Politie. Dit Strategisch Huisvestingsplan vormt de basis voor het binnen kaders en uitgangspunten meerjarig realiseren van de noodzakelijke bezuinigingen op de exploitatielasten van huisvesting en zodoende het beheersen van de kosten voor de huisvesting. Er is een beleidslijn in het plan verwerkt waardoor invulling wordt gegeven aan de oplopende structurele besparing van € 76,5 mln. vanaf het jaar 2025 op de huisvestingslasten. Na goedkeuring van het plan door KL heeft de minister verzocht in 2014 een nadere meerjarige uitwerking te maken voor de huisvesting van de basisteams aan de hand van het dienstverleningsmodel van politie.

Het strategisch huisvestingsplan 1.0 kent drie deelproducten:

1. Visie op huisvesting voor de Nationale Politie in het jaar 2025;
2. Strategisch huisvestingsplan (SHP) voor de Nationale Politie voor de jaren 2012-2025;
3. Meerjarenplan met een concretisering naar het financieel kader voor de huisvesting en de ontwikkeling van de huisvestingsportefeuille.

Op basis van de visie op huisvesting en de beleidsuitgangspunten in het Strategisch Huisvestingsplan 1.0 zal de politie in 2013 tot en met 2015 prioriteit geven aan de uitwerking van de door de minister gemaakte keuzes over de volgende politielocaties:

- Hoofdbureau van het korps Nationale Politie;
- Hoofdbureau per eenheid;
- De drie PDC-locaties in regio's Zwolle, Eindhoven en Rotterdam;
- De 10 meldkamerlocaties;
- De 10 beslaghuizen.

In 2013 – 2014 wordt verder vorm en inhoud gegeven aan de openstaande punten uit deelproduct 3. Concreet betekent dit;

- Opstellen van een realisatieprogramma voor de periode 2012 - 2015 binnen de financiële kaders met mijlpalen per jaar. Inclusief de prioriteiten in de huisvestingsportefeuille.
- Opstellen van het governance model voor huisvestingskeuzes in de Nationale Politie, waarlangs wordt gestuurd op het realiseren van de visie, het strategisch huisvestingsplan 1.0 en het plan van aanpak voor de periode 2012-2015:
- Opnemen van de volgende informatie en wijze tot uitwerking in het realisatieprogramma 2012-2015:
 - Huisvestingsprojecten welke in 2012 (of eerder jaren) waren geaccordeerd en welke qua uitvoering nog doorlopen in het jaar 2013;
 - Uitwerking van de door de minister gemaakte keuzes over boven genoemde politielocaties;
 - Overzicht van alle objecten in de huisvestingsportefeuille waarin in de periode 2012- 2015 veranderingen zullen worden aangebracht, alsmede een specificatie van de verwachte veranderingen en hun functionele en financiële impact;
 - Financiële uitwerking van investeringen, exploitatiekosten en besparingen in de periode 2012-2015 binnen het kader van de begroting 2013-2017.

Begin 2013 is er een werkgroep dienstverlening Politie gestart die op basis van het dienstverleningsconcept van de Politie in samenwerking met het departement, de regioburgemeesters en het lokale gezag de visie op huisvesting van de basisteams nader zal uitwerken. Het

¹⁴ Zoals aangegeven in de bijlage bij de brief van de minister van VenJ over de realisatie Nationale Politie aan de Tweede Kamer in juni 2013.

dienstverleningsconcept Nationale Politie is de basis voor de dienstverlening aan de burger voor de komende jaren. Hiervan wordt afgeleid welke visie het korps heeft op de huisvesting van basisteams en welke principes hiervoor in de huisvestingsportefeuille worden gehanteerd. Deze visie en principes worden in 2014 opgeleverd en vastgesteld. Daarna zullen ze vanaf 2015 worden toegepast voor de voorbereiding op de aanpassing van de huisvestingsportefeuille vanaf 2016 tot en met 2025.

6.2.4 *Politie uitrusting*

De landelijke commissie Bewapening, Uitrusting en Kleding is in 2011 een oriëntatie gestart om te komen tot een samenhangende kijk op bewapening, uitrusting en kleding. Vertrekpunt hierbij is de visie op de rol en taken die de politie - nu en straks - in onze samenleving heeft. De werknaam van deze oriëntatie is het Politie Modernisatie Programma. Dit programma start met de beantwoording van de vraag over welke middelen de "politieagent van de toekomst" moet kunnen beschikken voor de effectieve uitvoering van zijn of haar taak. Per onderwerp zijn de verwachte resultaten en inspanningen binnen het Politie Modernisatie Programma weergegeven. De governance voor genoemde projecten is ingericht conform de inzichten van de commissie Schouten/Telgen.

Nieuw dienstpistool; 2013-2014-2015

Het selecteren en implementeren van een *goed* en *veilig* pistool voor alle wapendragenden van de Nederlandse politie, met uitzondering van de speciale eenheden, conform het hiervoor door het Minister van Veiligheid en Justitie, in samenspraak met de Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (C.G.O.P.) vastgestelde functionele kader. De eerste 1000 pistolen zijn inmiddels in Nederland aangekomen. De productie verloopt conform planning en vereiste kwaliteit. De opleiding & omscholing is gepland per 2013 met een doorloop tot eind 2015. Eenheden hebben dit als haalbare planning aangemerkt. De Stuurgroep wordt voorgezeten door een lid van de Korpsleiding, DGPOI is vertegenwoordigd evenals de medezeggenschap, Directies en het veld.

Operationeel Uniform; 2014

De RTGP-plichtige collega's worden vanaf 1 april 2014 voorzien van een nieuw, functioneel en comfortabel operationeel uniform dat in haar uitstraling tevens de waarden van de Nationale Politie representeert. De Korpsleiding heeft in Maart 2013 de doelstelling en de planning geaccordeerd. Een nieuw 4-in-1 **veiligheidsvest** maakt onderdeel uit van dit operationele uniform.

Pepperspray; 2013-2014

De realisatie van een vernieuwde pepperspray eind 2013, begin 2014. De aanbesteding voor het nieuwe contract is in voorbereiding. Afsluiten van het nieuwe contract wordt nog in 2013 verwacht. De uitkomsten van onderzoek in 2012 worden meegenomen in de huidige aanbesteding. Onderzocht wordt of de hoeveelheid werkzame stof verhoogd kan worden zonder dat dit onevenredige nadelen met zich meebrengt voor de verdachten. De kosten zijn naar verwachting niet hoger.

6.2.5 *Voer- en Vaartuigen*

In 2014 wordt uitvoering gegeven aan een vervoerplan dat betrekking heeft op o.a. de verwerving, het beheer, de inzet en het gebruik van de ca. 14.000 dienstvoertuigen en vaartuigen. De uitvoering hiervan door de dienst FM van het PDC is gebaseerd op Vervoersplan 2013-2018 waarin ook de visie en de uitgangspunten van strategie en beleid is opgenomen.

Opgestelde beleidsvoorstellen (en realisatie) m.b.t. het beheer en de ontwikkeling van de politievoer- en vaartuigen. Tevens bevat het plan richtlijnen voor het gebruik en de inzet van voer- en vaartuigen, afstoten van voertuigen, normering etc. Bij het gebruik en de inzet van (vaar- en) voertuigen zal invulling worden gegeven aan de implementatie van de in het convenant rittenregistratie op 1 juli 2011 gemaakte afspraken tussen de minister van VenJ en de staatssecretaris van Financiën en het nieuwe voertuigbeleid dat van kracht wordt in 2014.

Bijzonder Beveiligingsmaterieel

Het overnemen en beheren van Bijzonder beveiligingsmaterieel van de DGPOI/ LFR/ IFV in samenspraak met de NCTV. Het beheer en onderhoud is voor een groot deel ondergebracht bij LFR (onderdeel van Instituut Fysieke Veiligheid), die daarvoor ondermeer gebruik maakt van externe organisaties zoals garage Wittebrug te Den Haag. Met DGPOI en het KNP is in dec. 2012 overeengekomen dat er een visie ontwikkeld zal worden op de middelen, het beheer daarvan en op de innovatiemogelijkheden. Hierbij wordt aandacht besteed aan: effectieve en doelmatige inzet, verdeling van verantwoordelijkheden, verdeling van budget en benodigd budget.

Control wagenpark/ vloot politievoer- en vaartuigen; 2013

Verkrijgen van inzicht in de omvang en kosten van het gehele wagenpark en vloot en de daaraan gekoppelde contracten. Hierdoor worden de materiële en financiële effecten van beleid (Vervoersplan 2013 -2018) duidelijk zichtbaar. Op basis van analyse en evaluatie dienen tussentijds de verlenging en/of de beëindiging van deze contracten beoordeeld te worden. Ook zullen de decentrale brandstofcontracten getoetst worden aan wet- en regelgeving.

6.2.6 DIV/ Archivering

Goede en betrouwbare informatie ligt aan de basis van een goed opererende politieorganisatie. Immers de kwaliteit van de producten en diensten hangt in sterke mate samen met de kwaliteit en de betrouwbaarheid van de informatie. De archiefwet schrijft voor dat de archieven in een goede, geordende en toegankelijke staat verkeren. Diverse oude korpsen hebben van de archiefinspecteurs een rapportage ontvangen waarin aangegeven dat niet aan de vereisten is voldaan. In de tweede helft van 2014 vindt de feitelijke inrichting van de DIV-functie van de Nationale Politie plaats. De DIV-functie wordt zowel binnen de Beleidsdirectie FM als binnen het PDC ingericht. Vooruitlopend zijn reeds diverse documenten als visie, werkprocessen, selectielijsten etc. opgesteld. Dit in nauw overleg met de erfgoedinspectie en regionaal archiefinspecteurs. Daarnaast wordt een nieuwe functie geïntroduceerd namelijk het toezicht op informatie- en archiefbeheer binnen alle geledingen van de organisatie. Deze vorm van inspectie bestaat uit monitoring, onderzoek, voorlichting, overleg met wettelijke archiefinspectie, overleg met geïnspecteerde, volgen van nieuwe wettelijke regelgeving, opstellen van rapportages, medewerking aan nieuwe beleidsadvisering op 't vakgebied.

De projectorganisatie DIV zal in 2013 en 2014 toezicht uitoefenen op het op orden brengen van de archieven onder verantwoordelijkheid van de politiechefs. Pas na een positieve beoordeling worden betreffende archieven overgedragen aan de korpschef gemandateerd aan de directeur FM.

7 Financien (F)

7.1 Verwacht resultaat in 2013

Alleen korte vooruitblik op aannames over resultaat in 2013 – het volledige verslag over resultaat volgt in jaarverslag 2013 als apart document. Deze paragraaf is met name relevant voor het plaatsen van beheersplan zaken uit 2013 die nog doorlopen in 2014 om af te ronden.

In 2013 wordt de planning & control cyclus (P&C-cyclus) binnen de Politie ontwikkeld; onderdeel daarvan is de financiële planning en controlcyclus. In 2013 is het financiële rapportageproces opgestart en worden er vanaf februari financiële maandrapportages opgesteld. Daarnaast worden periodiek managementrapportages opgesteld, conform de voorschriften in de ministeriele Regeling Financieel Beheer Politie.

Belangrijk item voor Financien is verder de realisatie van de centrale financiële administratie (CFA); start daarvan in 2013. Verder wordt in 2013 het traject rondom de openingsbalans afgerond.

7.2 Prioriteiten voor 2014

De jaren 2013 en 2014 staan in het teken van de 'bouw' van de nieuwe afdeling Financien, welke deels wordt ondergebracht bij de Dienst Financien en deels bij de PDC. De bouw betreft het realiseren van de inrichting volgens het Inrichtingsplan en het realiseren van de processen om de producten te kunnen leveren die van Financien gevraagd worden. Daarbij moeten die producten voldoen aan de daaraan gestelde eisen (afgestemd op de informatiebehoefte, tijdigheid, betrouwbaarheid, rechtmatigheid etc.)

In de deelrealisatieplannen, welke (mede) door Financien zijn opgesteld, is de veranderopgave en de veranderaanpak weergegeven, die door Financien uitgevoerd moeten worden om te komen van de IST-situatie naar de SOLL-situatie, zijnde de inrichting en werking volgens het Inrichtingsplan.

Het deelrealisatieplan PDC bevat mijlpalen en planning voor de Dienst Financien. Voor de toelichting wordt verwezen naar Hoofdstuk 8 van het genoemde plan.

Het deelrealisatieplan Staf KL betreft de Korpsstaf en de Directies Operatiën, HRM, FM, Fin en Communicatie. Het deelrealisatieplan bevat mijlpalen en planning voor de Staf KL. Voor de toelichting wordt verwezen naar Hoofdstuk 6 van het genoemde plan.

Belangrijk item in de ontwikkeling van de informatievoorziening voor Financien is de realisatie van de centrale financiële administratie (CFA). Er zal een migratie plaatsvinden van de individuele financiële administraties van de voormalige korpsen, de KLPD en de VtsPN naar de CFA in de periode 2013 en 2014. Overeenkomstig het plan van aanpak worden de oude administraties stuk voor stuk uitgefaseerd, met ca. 1-2 administraties per maand. Volgens planning is de CFA eind 2014 een feit. In de tussentijd zullen, ten behoeve van rapportages van de NP, de samenhangen "op afstand gekoppeld" in beeld moeten worden gehouden. Dit betekent dat dient te worden voorzien in een consolidatie, harmonisatie en koppeling van de individuele administraties.

Doelstellingen van de CFA: (zoveel mogelijk) eenmalige vastlegging, uniformiteit, standaardisatie, betrouwbaarheid en efficiency. Daarmee ontstaat een betere basis voor tijdige, betrouwbare financiële informatieverstrekking, afgestemd op de informatiebehoefte van de gebruiker.

Onderdeel van het financieel rapportageproces is de jaarrekening. Binnen Financien worden door de afdeling Financiële Interne Beheersing in 2014 planmatig risicoanalyses, verbijzonderde interne controles en financiële onderzoeken uitgevoerd. Dit moet onder meer leiden tot een goedkeurende accountantsverklaring bij de jaarrekening.

Financien levert verder geen rechtstreekse bijdrage aan de realisatie van genoemde doelstellingen op het gebied van landelijke prioriteiten, intensiveringen en beheersdoelen uit aanschrijving m.b.t. sterkte/ personeel/ HRM. Financien voert op dit gebied haar reguliere werkzaamheden uit: vertaling van operationeel beleid in benodigde financiële middelen, registratie en beheersing van financiële realisatie, advisering rondom bijsturing vanuit financieel perspectief.

Financiën levert wel een rechtstreekse bijdrage aan de realisatie van genoemde doelstellingen op het gebied van:

- Beheersdoelen m.b.t. materieel en inkoop: rechtmatigheid van inkoop wordt periodiek getoetst (interne controle).
- Beheersdoel m.b.t. audits: in hoofdstuk 9 zijn de in 2014 te verrichten audits nader geduid. Financiën zal met name een bijdrage leveren aan de audits Bedrijfsvoering.

8 Communicatie

8.1 Verwacht resultaat in 2013

Communicatie levert in 2013 in een belangrijke bijdrage aan de realisatie van de nationale politie en aan het behalen van de lokale en nationale prioriteiten. Daarnaast blijft communicatie haar rol spelen in het primaire proces op onder andere het gebied van opsporingscommunicatie en crisiscommunicatie. De verwachte resultaten voor Communicatie in 2013 zijn de volgende:

- het corporate communicatiebeleidsplan is opgeleverd. Daarnaast is het corporate communicatiejaarplan voor 2013 en later in 2013 ook voor 2014 gereed en wordt er gewerkt aan een standaard communicatiewijzer waarmee de lijn en programmamanagers zelf hun communicatie vorm kunnen geven;
- Het positioneringstatement (kernbelofte) en de profileringthema's (het levend maken van het statement) zijn uitgewerkt en opgeleverd. De profileringthema's worden uitgewerkt in kernboodschappen en bewijsvoering. Vervolgens wordt per kwartaal een matrix gemaakt van alle momenten/overleggen/podia waarop de politie de thema's onder de aandacht brengt. In 2013 worden de beide producten uitgerold naar de gehele organisatie, en wordt er een start gemaakt hoe deze te gebruiken is binnen de verschillende disciplines;
- Communicatie werkt sinds eind 2012 met een mediaregistratiesysteem waarin alle vragen van journalisten zijn opgenomen en daarnaast is er nauwe afstemming in de woordvoering tussen de directie communicatie en de afdelingen communicatie in de eenheden. Het mediabeleid is gereed en er vindt goede afstemming plaats met de directie Voorlichting en Communicatie van het ministerie van Veiligheid en Justitie;
- in 2013 wordt beleid opgesteld voor social media en opsporingscommunicatie en wordt gewerkt aan een visie op integrale publiekscommunicatie en een visie op integrale interne communicatie;
- de website van de politie (www.politie.nl) wordt verder uitgebreid waardoor burgers makkelijker melding kunnen doen via de site en daarnaast wordt gewerkt aan het personificeren van informatie op de site;
- ook het intranet wordt verder uitgebreid waardoor de communicatie naar medewerkers wordt verbeterd;
- er wordt gestart met reputatieonderzoek;
- vervolgens is in 2013 een plan gemaakt voor het doorontwikkelen van de politiehuisstijl. In 2013 wordt de politiehuisstijl aangepast en beschikbaar gemaakt voor digitale communicatie, campagnes, onderzoeken en rapporten, audiovisuele vormgeving en overige publicaties en advertenties. De doorontwikkeling van de huisstijl loopt door in 2014.
- Ook wordt in 2013 samen met Juridische Zaken in het kader van het politie imago en de bescherming daarvan onderzoek gedaan naar de handhaving van het auteurs- en merkrecht van het politielogo en de politiestriping;
- Tot slot worden in 2013 een aantal arbeidsmarktcampagnes gericht op specialistische teams. De uitvoering hiervan vindt plaats in de Politieacademie onder functionele aansturing van de directeur HRM.

8.2 Prioriteiten voor 2014

Een groot aantal van de hierboven genoemde zaken lopen in 2014 door. Zo staat ook in 2014 veel communicatie activiteiten in het teken van het realiseren van de nationale politie en vragen programma's zoals de personele reorganisatie, de vorming van het Politiedienstencentrum en de landelijke prioriteiten veel aandacht van communicatie. Omdat er voor communicatie weinig capaciteit is, krijgt niet ieder programma of thema een eigen communicatieadviseur maar wordt de communicatie zo veel mogelijk integraal aangepakt. Er wordt gewerkt met de in 2013 ontwikkelde communicatiewijzer en de lijn wordt gefaciliteerd om zelf de communicatie vorm te geven met als uitgangspunt digitaal, tenzij. Dit betekent dat verder wordt geïnvesteerd in het uitbreiden van het intranet als kennisbank en als informatiebank voor de medewerker. Daarnaast zijn via de huisstijlportal diverse sjablonen voor nieuwsbrieven, folders en brochures beschikbaar voor de interne en externe communicatie.

In 2014 wordt door Communicatie gewerkt aan het Merkenbeleid en wordt in samenwerking met de directie HRM beleid gemaakt op het gebied van arbeidsmarktcommunicatie en samen met de afdeling

Bestuursondersteuning van de Korpsstaf wordt gewerkt aan het strategisch relatiemanagement. Op het gebied van mediazaken en woordvoering zal in 2014 gestart worden met het doorontwikkelen van het systeem van uniforme persalarmering. Hiervoor wordt ook nauw samengewerkt met de directie IV en met de meldkamerorganisatie. De uitrol van dit systeem staat gepland voor 2015.

Ook wordt in 2014 verder geïnvesteerd in het intranet en het internet, zodat de digitale interactiemogelijkheden tussen burger en politie en tussen medewerkers van de politie geoptimaliseerd worden. Dit ondersteunt ook het verbeteren van de intake en afhandeling van aangiftes in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Vervolgens voorziet Communicatie verschillende campagnes voor 2014 ter versterking van haar imago. Op moment van schrijven (april 2013) zijn deze campagnes nog onvoldoende concreet. Gedacht kan worden aan een campagne over dienstverlening door de politie, over heterdaadkracht maar wellicht ook over weerbaarheid. Ook zal arbeidsmarktcommunicatie plaatsvinden ter versterking van de integrale aanpak van cybercrime en conform de afspraken in de taskforce instroom. Daarnaast wordt in 2014 gestart met activiteiten die helpen de politieorganisatie communicatiever te maken, hierbij kan worden gedacht aan workshops en trainingen. Ook zullen er verschillende onderzoeken worden uitgevoerd, zoals het reputatieonderzoek.

Op het gebied van huisstijl worden de overige onderdelen van het projectplan huisstijl uitgevoerd. Het gaat dan om de inrichting van gebouwen, de kleding voor niet executieven zoals de forensische opsporing en de correspondentiematerialen en de formulieren. Daarnaast is in 2013 samen met Juridische Zaken in het kader van het politie imago en de bescherming daarvan onderzoek gedaan naar de handhaving van het auteurs- en merkrecht van het politielogo en de politiestriping. Mogelijkheden om het beheer van het logo en de striping te laten uitvoeren door de politie, of de afstemming met IFV te vergroten, zijn onderzocht. Een integraal voorstel voor een veranderde aanpak, dat ook op de gebieden bedrijfsvoering, HRM en veiligheid betrekking heeft, is of zal aan het KLO worden voorgelegd. De besluitvorming leidt waarschijnlijk tot activiteiten van Communicatie in samenwerking met Juridische Zaken, het PDC en directie Operatiën in 2014.

De hierboven genoemde activiteiten worden niet alleen door de Directie Communicatie opgepakt maar ook door de dienst Communicatie in het PDC, door de afdelingen Communicatie in de eenheden en door het Programma Integraal Mediabeleid en Digitale Media.

9. Overige

9.1 Verwacht resultaat in 2013

9.1.1 Integriteit

Politiële integriteit betekent invulling geven aan politiewerk op een manier die in overeenstemming is met de maatschappelijke waarden en normen die relevant zijn voor de politie: betrouwbaar, integer, moedig en verbindend. De Nationale Politie is een waardengedreven organisatie; medewerkers zijn toegerust om op basis van (maatschappelijke) normen en waarden zelf een moreel oordeel te vormen. In 2013 wordt het volgende gerealiseerd:

- Informeren medewerkers, afnemers en stakeholders (opbouw netwerk)
- In de eerste helft van plateau 1 volgt de afdeling VIK de eenduidige implementatie van de landelijke klachtenregeling en het protocol Onafhankelijk Onderzoek door de eenheden. VIK voert in 2013 een tussentijdse evaluatie uit om waar nodig te kunnen bijstellen.
- Voor de standaardisatie van veiligheids- en betrouwbaarheidsonderzoeken ontwikkelt VIK beleid. De verbetersuggestie en verwachtingen van relevante externe partners krijgen een plek in de bijbehorende richtlijnen.
- Klachtenregeling geïmplementeerd conform hoofdstuk 9 Bestuurswet.
- Jaarverslag interne onderzoeken 2012
- Voor de ontwikkeling van beleid op het gebied van preventie en moresprudentie zoekt VIK de samenwerking met het programma Professionele Weerbaarheid, de directie HRM en de Politieacademie. Met de eenheden vormt zij een netwerk voor preventie.
- In haar rol als kwaliteitsbewaker neemt VIK het initiatief voor professionaliseringsdagen voor klachtencoördinatoren, klachtenbehandelaars en interne onderzoekers.
- Implementatie meldprocedure vermoeden van een misstand conform artikel 47 lid 3
- Inventarisatie verbeterpunten werkprocessen met partners
- Beleid veiligheids- en betrouwbaarheidsonderzoeken inclusief opmaak nieuwe lijst vertrouwensfuncties en overname beheersproces ministerie
- Totstandkoming van een beroepscode voor goed ambtelijk handelen conform artikel 47 lid 4c PW
- Convenant bijstand en samenwerking politie en rijksrecherche
- Voorbereidingen ten behoeve van registratiesysteem (-en) op het gebied van screening, klachten, interne onderzoeken en geweldsrapportages tbv managementrapportages en als sturingsinstrument

9.1.2 Audits

In 2013 is gewerkt aan het vormgeven van de Control en Audit functie in lijn met de positionering van de directie. Hierbij is de rol van de auditfunctie de onafhankelijke partij die inzicht verschaft in de sturing en beheersing van de operaties en de bedrijfsvoering ten behoeve van de Korpsleiding. Om aan deze rol invulling te geven zijn diverse audits uitgevoerd die bijdragen aan het verschaffen van een betrouwbaar en consistent beeld over het functioneren van de onderzochte onderwerpen.

9.2 Prioriteiten voor 2014

9.2.1 Integriteit

- Formele evaluatie klachtenregeling en protocol Onafhankelijk Onderzoek
- Preventiebeleid + uitvoering hiervan
- Voortgangsrapportage omtrent integriteit tijdens de transitiefase naar het landelijke korps.
- Jaarverslag 2013 interne onderzoeken opmaken met aanbevelingen voor 2014
- Totstandkoming beleid ten aanzien van aanwending geweld - beoordeling – registratie
- Landelijke registratie geweldsrapportages en bijbehorende procesbeschrijving
- Implementatie van 1 registratiesysteem (-en) t.b.v. screening, klachten, interne onderzoeken en geweldsrapportages .

9.2.2 Audits

Het korps richt zich in 2014 op de verdere doorontwikkeling van de auditfunctie en het uitvoeren van audits. In 2014 zullen de volgende audits in ieder geval uitgevoerd worden door de auditfunctie binnen de Nationale Politie. Deze audits zijn opgenomen als reactie op de jaaraanschrijving van de Minister en de audits die wettelijke zijn voorgeschreven c.q. een wettelijke grondslag hebben (bijvoorbeeld de WPG). Naast deze audits zal de auditfunctie Nationale Politie op basis van haar visie en risicoanalyse, aanvullende audits uitvoeren in 2014. Voorop bij de uitvoering van de audits staat de alignment tussen Bedrijfsvoering en Operatiën.

Binnen het IV-domein worden in 2014 audits uitgevoerd ten aanzien van het (Bijgestelde) Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie en op het gebied van privacybescherming. Hieronder worden deze nader toegelicht:

Audits Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie

Op basis van een risicoanalyse worden op de meest risicovolle projecten binnen het (bijgestelde) Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie audits ten aanzien van de projectbeheersing uitgevoerd.

Audits informatiebeveiliging

In 2013 zal het informatiebeveiligingsbeleid worden vastgesteld en in 2014 zal de implementatie en de naleving van dit beleid wordt getoetst door middel van een audit.

Audits WPG

Op de naleving van de Wet Politiegegevens (WPG) dienen jaarlijks audits verricht te worden. Deze worden op onderwerpen uit de WPG en bij onderdelen van de politie jaarlijks uitgevoerd. In ieder geval worden IT audits uitgevoerd op het gebruik van diverse applicaties en de integriteit van de daarin verwerkte gegevens.

IT-audits t.b.v. de jaarrekeningcontrole

De beheersingsmaatregelen voor functioneel, applicatie en technisch beheer van landelijke financiële informatiesystemen worden onderworpen aan een audit. Deze resultaten hiervan worden gebruikt voor de certificering van de jaarrekening.

Audit CIOT

Ten aanzien van CIOT en volgend uit de beleidsreactie van de Minister hebben in 2013 interne audits plaatsgevonden naar de opzet, bestaan en werking van de CIOT bevragsprocedure. In 2014 zal wederom invulling worden gegeven aan het stelsel van interne (opvolgings)audits. Zoals gebruikelijk zal de ADR jaarlijks een onafhankelijke review verzorgen.

Betrouwbaarheid managementrapportages

In de Regeling Beheer Politie is opgenomen dat de korpschef periodieke audits uitvoert of de door hem te beheren en te verwerken gegevens voldoen aan de eisen voor een goede bedrijfsvoering. Aandachtspunten zijn toetsingen naar de mate waarin de gegevens in de managementrapportages eenduidig, consistent en volledig zijn. Deze audits worden uitgevoerd om de systematische aandacht naar kwaliteit van het beheer van de politiesystemen en de daarin opgenomen gegevens te borgen. De audits geven een beeld van de betrouwbaarheid van de niet financiële gegevens.

Audits Bedrijfsvoering

De belangrijkste processen voor de bedrijfsvoering zijn: Inkoop & Crediteuren, Verkoop & Debiteuren, Grootboek, In- en uitstroom personeel en Europese Aanbestedingen. Op dit moment zijn er binnen de verschillende organisatieonderdelen van de Nationale Politie verschillende processen aanwezig. In de transitieperiode dienen landelijke kaders en procesbeschrijvingen gemaakt te worden. Na vaststelling en implementatie dienen de naleving van deze kaders en processen geaudit te worden.

Audit IV Governance

In 2013 zijn de IV governance en bijbehorende managementprocessen bijgesteld. Deze worden in 2014 onderzocht waarbij met name wordt gekeken naar de alignment van Operatiën en bedrijfsvoering enerzijds en informatievoorziening anderzijds. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een onafhankelijke organisatie op basis van een gangbare standaard en moet uitmonden in een advies.

10. Risico paragraaf

10.1 Bedrijfsvoering breed

Door de vorming van de nationale politieorganisatie, en daarmee de aggregatie van gegevens uit de 26 voormalige politiekorpsen en de VtsPN, komt de betrouwbaarheid van deze gegevens onder grote spanning te staan, waardoor het risico bestaat dat er beslissingen genomen worden op basis van onjuiste of onvolledige informatie, met als gevolg dat de korpsleiding onvoldoende 'in control' is.

Bedrijfsvoeringsbrede maatregelen:

- Ten behoeve van het managen van dreigende, en zich manifesterende risico's wordt momenteel gewerkt aan een periodieke scan van risico's. De te nemen mitigerende maatregelen zijn uiteraard afhankelijk van de omvang en kans van de risico's. De in hoofdstuk 2 geschetste herprioritering van doelen is een van de belangrijkste instrumenten die ingezet zullen moeten worden
- De risico's op het gebied van dalende financiële kaders zoals uitstel van vervanging van bedrijfsmiddelen, instroom en opleiding van medewerkers en de spanning op de keuze tussen mensen en middelen krijgt vorm in de afstemming rond om de begroting binnen de politie en tussen de politie en het Ministerie op het gebied van de betaalbaarheid van de organisatie een de daaraan gerelateerde openingsbalans. De interne afstemming heeft tot doel te komen tot normering en standaardisatie van middelen, daarnaast zal ten aanzien van nieuw beleid extra aandacht worden besteed aan impactanalyse van de voorstellen.
- Met de uitvoering van het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie wordt de ICT-infrastructuur van de politie gemoderniseerd en wordt de continuïteit van de dienstverlening gegarandeerd. De realisatie van de noodzakelijke voorzieningen ten behoeve van de vorming van het PDC worden hierin meegenomen. De ambities van de Nationale Politie op het gebied van IV zijn hiermee hoog. Door in het totstandkomingsproces van het IV-projectenportfolio (herprioritering) ook zaken als impact op gebied van opleiding van eindgebruikers, capaciteitsinzet e.d. mee te wegen wordt het risico van onvoldoende absorptievermogen in de organisatie verminderd.

10.2 Financiën (FIN)

Op dit moment wordt de planning & control cyclus (P&C-cyclus) binnen de Politie ontwikkeld. Doordat de nieuwe cyclus slechts deels is geïmplementeerd, ontstaat het risico op onvoorziene aanslagen op de financiële positie, omdat niet alle beleidswijzigingen van een financiële duiding zijn voorzien. Daarnaast staat de financiële positie in dit tijdsgewricht ernstig onder druk. Dit is het gevolg van teruglopende inkomsten en stijgingen of minder dan noodzakelijke daling van kosten door de reorganisatie, vorming van de nationale politieorganisatie en nieuw beleid. Voor het overige wordt verwezen naar de risico's die zijn opgenomen in de ontwerpbegroting 2014-2018.

10.3 Facility Management (FM)

Binnen het FM domein zijn een aantal risico's te onderkennen. De belangrijkste is het onrechtmatig inkopen en daarmee niet voldoen aan de wetgeving. In 2012 hebben twaalf korpsen op basis van onrechtmatigheid een afkeurende verklaring of verklaring met beperking gekregen. De vorming van de nationale politieorganisatie resulteert in een overgang van 27 juridische entiteiten naar één, met een even zo groot inkoopvolume. De aanbestedingsgrenzen zijn daarmee eerder bereikt. Naast een groot aantal aanbestedingen dat nog niet gerealiseerd is. Om deze risico's te beheersen worden zoals in het hoofdstuk Facility Management uitgebreid beschreven is, sterk geïnvesteerd in het op orde krijgen van de rechtmatigheid. Naar verwachting zal dit vier jaar in beslag nemen.

Vanwege de dalende financiële kaders de afgelopen jaren, welke zich naar verwachting nog geruime tijd doorzet, is de laatste jaren in meerdere voormalige regiokorpsen beperkt geïnvesteerd op vervanging van middelen. Dit met een ten opzichte van het ideaalcomplex verouderd wagenpark als gevolg. Dit kan leiden tot verhoogde onderhoudskosten, toename (vooruitschuiven) van de benodigde financiële middelen voor het op orde brengen van het wagenpark, danwel in extreme gevallen tot minder functionerend materiaal. Om deze risico's te beperken wordt in 2013 gewerkt aan het inzichtelijk maken van de omvang en de status van in eerste instantie het wagenpark. Verder zijn landelijke richtlijnen opgesteld om een start te maken met een eenduidige vervanging van voertuigen en prioritering binnen de soorten voertuigen. Tevens wordt een vervoersplan opgesteld, waarin op

basis van een reële operationele behoefte landelijke normen en kaders opgesteld gaan worden. Gestuurd wordt om zo binnen de afnemende financiële kaders een passend en goed functionerend en eenduidig voertuigpark ter beschikking te hebben.

Besluiten ten aanzien van het langer in stand houden van formatie, danwel toename van de formatie op specifieke doelgroepen leiden tot een verhoogde middelenbehoefte. De dalende financiële kaders vragen daarmee om keuzes binnen de bestedingen en besparingen op andere posten. Overname van bijvoorbeeld groot materieel vanuit andere overheidsdiensten draagt hier eveneens aan bij. Het risico bestaat daarmee dat ofwel het aantal en soort materieel niet voldoet, ofwel de kwaliteit (staat van onderhoud) te wensen overlaat. Wat in beide gevallen kan leiden tot beperking van politieprestatie, danwel onvrede onder medewerkers. Voor de beheersing van deze risico's wordt in nauw overleg met de eenheden bezien, binnen de op te stellen bestedingsplannen en zonder de operatie te raken, waar, , geschoven kan worden. In 2014 wordt gestart met het opstellen van landelijk beleid voor het gebruik en verstrekken van middelen. Harmonisatie zal naar verwachting de doelmatigheid verhogen. Tevens wordt het besluitvormingsproces geoptimaliseerd en meer integraal ingericht. Voorafgaand aan toezeggingen zal daarmee beter inzichtelijk zijn wat de integrale (PIOFACH) impact is. Op basis waarvan betere besluitvorming kan plaatsvinden.

10.4 Human Resources Management (HRM)

De personele reorganisatie welke zijn beslag krijgt in 2014 leidt tot onzekerheid voor de medewerkers en kan effect hebben op de motivatie en inzet van personeel. Hierdoor kunnen politieprestaties onder druk komen te staan. Tegelijkertijd kan dit zijn weerslag hebben op het tempo waarmee de nieuwe organisatie kan worden gebouwd en taken kunnen worden opgepakt. Dit geldt voor alle bedrijfsvoeringskolommen, maar wordt binnen de HRM-kolom nog eens versterkt, doordat de uitvoering van en ondersteuning bij de personele reorganisatie ook veel capaciteitsinzet van HRM-medewerkers zal vragen.

Door de zeer beperkte ruimte in de begroting, wordt de druk op de budgetten die beschikbaar zijn voor opleiding en vorming en externe inhuur steeds groter. Dit brengt met zich mee dat zich knelpunten kunnen gaan voordoen in de uitvoering van taken en dat de ruimte voor opleiding en ontwikkeling, buiten de verplichte opleidingen, zeer beperkt is.

Specifiek voor vrijwilligers geldt dat door de korpsleiding het risico is benoemd dat de tussentijdse streefaantallen vrijwilligers niet volledig worden gehaald. De redenen hiervoor moeten gevonden worden in de verlate opstart van wervingsactiviteiten, de interpretatie van gemaakte afspraken, het nog niet geheel op orde zijn van het vrijwilligersmanagement in een aantal eenheden en onduidelijkheid over financiële aspecten in de opstartfase. Als deze risico's zich in de volle omvang manifesteren, zullen de aantallen zijn: in 2013 ten minste 3.200 vrijwilligers en in 2014 ten minste 4.100 vrijwilligers. De einddoelstelling van 5.000 vrijwilligers in 2015 blijft onveranderd.

10.5 Informatievoorziening (IV)

Belangrijke delen van de ICT-infrastructuur zijn zodanig verouderd dat leveranciers geen ondersteuning meer leveren. Hierdoor ontstaat het risico dat de continuïteit van de dienstverlening niet kan worden gegarandeerd. Daarnaast veroorzaakt de focus van de IV-organisatie op het waarborgen van de continuïteit dat er slechts beperkte ruimte is om nieuwe dienstverlening te ontwikkelen. Het risico bestaat dat de eenheden nieuwe ICT middelen en diensten buiten de IV-organisatie om gaan verwerven, waardoor standaardisatie en beveiliging van informatie niet kunnen worden gewaarborgd. De vorming van de Nationale Politie en daaruit voortvloeiend de harmonisatie van processen en ICT-systemen (inclusief het opleiden van gebruikers), in combinatie met andere ontwikkelingen (o.a. nieuw dienstwapen en weerbaarheidstraining), leggen een zeer hoog beslag op het absorptievermogen van de politieorganisatie. De hoge opleidingsdruk kan aanzienlijke capacitaire problemen veroorzaken, waardoor het risico bestaat op uitval van personeel en achteruitgang van politieprestaties. De beheersing van deze risico's vraagt om de zorgvuldige sturing en doorzetting van de uitvoering van het BAVP.

10.6 Politiedienstencentrum (PDC)

De vorming van het PDC vooruitlopend op de personele reorganisatie is een wens, maar staat op gespannen voet met de haalbaarheid. De inrichting van de processen, zoals die bij het inrichtingsplan zijn voorzien, vergen een vergaande mate van automatisering die momenteel nog niet voorhanden is. Daarmee samenhangend is het click-call-face principe nog niet operationeel. Het vormen van de organisatie, terwijl de dagelijkse dienstverlening doorgaat en er sprake is van een personeelsstop, en tussentijdse afwegingen van financiële aard, leidt tot dubbele belasting van de beperkte capaciteit en

beklemt mogelijk de omvang en kwaliteit van de dienstverlening aan de operatie. Daarmee samenhangend ontstaat het risico dat de standaardisatie van producten en diensten minder snel kan worden gerealiseerd en dat de bouw van het PDC vertraging oploopt. De beheersing van deze risico's vraagt om een zorgvuldige sturing vanuit de leiding en indien nodig om het aanbrengen van focus en herprioritering van wat wel mogelijk is.

11. Vooruitblik beheersrapportage

In de regeling Beheer Politie is in artikel 22 opgenomen, dat de korpschef een 5-maands, 8-maands en 12-maands managementrapportage verstrekt aan de minister over de uitvoering van het beheersplan.

11.1 Resultaat in 2013

In 2013 is gestart met de ontwikkeling van een rapportage over het beheersplan. Hiertoe wordt data verzameld, verwerkt en geanalyseerd en worden toelichtingen op afwijkingen samengesteld. Een deel van de data ten behoeve van de rapportage over het beheersplan vergt extra informatieverzameling, meer gestructureerde en gecontroleerde informatievastlegging, nadere concretisering van doelstellingen en ontwikkeling van normen. Daarvoor wordt een groeipad gevolgd. Het doel is om in de loop van de tijd de aansluiting op het beheersplan en de informatiebehoefte verder te ontwikkelen en in de opeenvolgende rapportages een steeds groter aantal doelstellingen in de rapportage te betrekken, zodat aan het eind van 2013 over alle doelstellingen wordt gerapporteerd.

11.2 Prioriteiten voor 2014

In 2014 zal het groeipad inzake de rapportage over het beheersplan verder worden doorgezet. Dit dient te worden gezien in de context van een reorganiserende bedrijfsvoering, waarbij de volgende punten extra aandacht vergen:

1. Het beheersplan omvat een flink aantal doelstellingen. Om over de voortgang te kunnen rapporteren, inzake het behalen van deze doelstellingen, dient rechtstreeks de informatie uit de individuele onderliggende regioadministraties te worden afgeleid. De NP is historisch gevormd door de voormalige politieregio's, het KLPD en de VtsPN samen te voegen. Alle eenheden voerden een eigen administratie op de individuele bedrijfsvoeringsonderdelen. Deze administraties zijn momenteel en naar alle waarschijnlijkheid ook in 2014 nog in werking en zijn qua procedures en begripsdefinities niet geheel uniform. Er is voorzien in een traject waarin in een periode van 2 jaar de 27 individuele bedrijfsadministraties per vakgebied worden geïntegreerd. In de tussentijd zullen de samenhangen "op afstand gekoppeld" in beeld moeten worden gehouden. Dit betekent dat ten behoeve van korpsrapportages dient te worden voorzien in een consolidatie, harmonisatie en koppeling van de individuele administraties. Dit vergt een extra inspanning om te komen tot de geschetste opbouw van de rapportage over het beheersplan. Voor de realisatie van één administratie per kolom is per bedrijfsvoeringskolom een project gestart. Tevens is een project voor de lange termijn IV voorziening voor de bedrijfsvoering gestart. Het doel is een besluit voor te bereiden met betrekking tot de vormgeving van het systeem voor de bedrijfsvoering administratie(s) dat voldoet aan de informatiebehoefte van de politie op lange termijn, en past in de (nog in ontwikkeling zijnde) standaarden voor IV.
2. De rapportage dient binnen een maand na het einde van de verslagperiode te worden opgeleverd. De relatief korte periode tussen moment van afsluiten en moment van aanlevering bij de Minister betekent dat de rapportage over het beheersplan onder druk moet worden opgesteld. Dit heeft mogelijk gevolgen voor een juiste en volledige betrouwbare verslaggeving.
3. Net als in 2013 zullen ook in 2014 nog weinig normen en kaders zijn ontwikkeld om de stand van zaken goed te kunnen beoordelen. Deze normen en kaders zullen de komende tijd door de organisatie verder worden uitgewerkt.

11.2.1 Integreren rapportages

Historisch werd er door de korpsen gezamenlijk, de VtsPN, maar ook in een aantal gevallen individuele korpsen, projectleiders etc. informatie verstrekt aan het Ministerie van V&J en derden. Momenteel wordt door het Ministerie gewerkt aan een overzicht van alle "historische" verplichtingen en toezeggingen ten aanzien van informatieverstrekking. Bij het bepalen van informatieverstrekking is het van belang een relatie te leggen tussen het door het Ministerie beoogde beleid en de daarover door de Nationale Politie op te leveren informatie. Het is van groot belang deze informatieverstrekking te structureren, te uniformeren en te verankeren in de periodieke verslaggeving. Daarmee worden administratieve lasten teruggedrongen en worden de consistentie en samenhang in de verslaggeving bevorderd. In 2014 zal een voorstel worden gedaan voor het verder terugdringen van individuele rapportages, door deze te saneren, bundelen en integreren in de voorgeschreven periodieke verslaggeving.

11.2.1 Meten van doelstellingen

De Nationale Politie heeft in haar realisatieplan drie belangrijke pijlers gemarkeerd, te weten resultaatgericht werken, het uitgaan van vertrouwen als basis in plaats van de huidige sterke verantwoordingscultuur en vermindering van administratieve lasten. Deze pijlers vormen een belangrijke basis voor de uitgangspunten van control. Resultaatgericht aan de slag met de ambities neergelegd in het beheersplan. Een goede balans tussen controle en vertrouwen draagt bij aan de professionele ruimte en vermindering van administratieve lasten om de Politieorganisatie de ruimte te geven haar eigenlijke taak goed uit te kunnen voeren. In de loop van 2013 is aangesloten bij de ontwikkelingen die in gang zijn gezet door het Ministerie van Financiën, waarin initiatieven worden ontplooid gericht op de uitgangspunten "meer vertrouwen en minder controleren". Uit een eerste verkenning blijkt dat de basisvereisten om dit uitgangspunt in te richten nog niet zijn gerealiseerd. Momenteel wordt gezien of een scan op basis van de 9 succesfactoren voor vertrouwen - welke zijn ontleend aan wetenschappelijk onderzoek verbonden aan de genoemde ontwikkeling van het Ministerie van Financiën - kan worden gehanteerd als hulpmiddel bij de interne plaatsbepaling. In 2014 zullen de genoemde uitgangspunten verder worden ontwikkeld.

Voorts is in 2013 gestart met het ontwikkelen van risicomanagement over de gehele breedte van de organisatie. De inbedding in bedrijfsprocessen in denken en doen vergt nog veel aandacht. Vertrouwen of controle in geval van aanwezigheid van risico's levert extra dynamiek op. In 2014 zal het inbedden van risicomanagement in de Politieorganisatie nader worden vormgegeven.. Tot slot zal in 2014 en verder de rol van control nog volop in ontwikkeling blijven, waarbij het verzamelen en verwerken van informatie, het toetsen aan normen en analyse van afwijkingen met daarop aansluitende advisering en bewaking in de nieuwe (bedrijfsvoerings)processen nog in de organisatie dient te worden verankerd.

Bijlage 1 Relatie tussen realisatieplan en beheer

Overzicht specifieke beheerconsequenties van de realisatie Nationale Politie									
Landelijke prioriteiten op clusterniveau *	Onderverdeling *	Relatie met het realisatieplan	Landelijke prioriteit 2011-2014 Kabinet Rutte II volgens Jaaraanschrijving	Vereist bijzondere prioriteit of actie in IV	vereist bijzondere prioriteit of actie in HRM	Vereist bijzondere prioriteit of actie in FM	Vereist bijzondere prioriteit of actie in Fin	Vereist bijzondere prioriteit of actie in Comm	Vereist bijzondere prioriteit of actie in Korpscontrol of Bedrijfsvoeringscontrol
De buurt veiliger voor bewoner en ondernemer	Aanpak van tenminste de helft van de criminele jeugdgroepen	14. Een betrouwbaar samenwerkingspartner zijn (<i>activiteit binnen de lijn</i>)	ja	nee	nee	nee	nee	nee	
	Aanpak delicten met een hoge impact op het slachtoffer	7.a. Betere aanpak High Impact Crime (<i>landelijk project</i>) 6. Beter informatiegestuurd werken (<i>landelijk project</i>)	ja	JA : HIC: informatie uitwisseling met partners => BVI dus prio afweging in AVP	nee	nee	nee	nee	
	Veiligheid op straat	6. Beter informatiegestuurd werken (<i>landelijk project</i>)	ja	nee	nee	nee	nee	nee	
	Aanpak dierenmishandeling	Geen, wordt opgelost met het realiseren van de inrichting	nee	nee	nee	nee	nee	nee	
Offensief tegen ondermijnende en georganiseerde criminaliteit	Versterking integrale aanpak cybercrime	7.b. Betere aanpak ondermijning (<i>landelijk project</i>)	ja	nee	Afspraken juni 2012 minister V&J zij-instroom HBO niveau voor CSV's en cybercrime	nee	nee	nee	
	Versterking aanpak kinderporno		ja						
	Intensieve opsporing en aanpak CSV's		ja						
Slagkracht voor onze professionals	Verbetering intake en afhandeling	9. Meer eenduidige dienstverlening (<i>landelijk project</i>)	ja	JA: diverse aangrijppunten (FoBo , 2D/3D) op IV wordt uitgewerkt in ICT-plan"dienstverlening NP". Dus prio afweging in AVP	nee	* aanpassen balies (afstemming SHP)	nee	nee	
	aanvalsplan bureaucratie	3. Vermindering administratieve lasten (<i>landelijk project</i>)	nee	JA/NEE veel projecten zullen een ICT aanpassing vragen maar deze zijn nog niet gepland (wel voorzien) - besluitvorming volgt AVP en projectenportfolio tijdlijn	nee	*ondersteuning door DIV * binnen FM processen inrichten met beperkte administratieve lasten	nee	nee	
	verbeteren heterdaadkracht	Geen, ontwikkeling binnen going concern	nee	nee	nee	nee	nee	nee	
Aanpak (faciliteerders illegaliteit en criminele vreemdelingen	Het controleren, identificeren en overdragen criminele illegale vreemdelingen aan de strafrechtken.	Geen, ontwikkeling binnen going concern.	ja	nee	nee	nee	nee	nee	

Overige delen realisatieplan	Landelijke prioriteit 2011-2014 Kabinet Rutte II volgens Jaaraansrijving	Vereist bijzondere prioriteit of actie in IV	vereist bijzondere prioriteit of actie in HRM	Vereist bijzondere prioriteit of actie in FM	Vereist bijzondere prioriteit of actie in Fin	Vereist bijzondere prioriteit of actie in Comm	Vereist bijzondere prioriteit of actie in Korpscontrol of Bedrijfsvoeringscontrol
2. Betere informatievoorziening en ICT (ICT aanvalsprogramma) (landelijk programma)	nee	AVP (2013-2017)	Voorbereiding en implementatie van BV systemen	Voorbereiding en implementatie van BV systemen* bij groot programma heeft dat invloed op de huisvesting en uitrol door Fac. services * afstemming met IV houden * rol van inkoop: afstemming met inkoop bij grootschalige investering/ vervanging	Voorbereiding en implementatie van BV systemen - afronden creëren van 1 financiële administratie	nee	
1.a. Personele reorganisatie (landelijk programma)	nee	Nee, wel aandacht voor wijziging organisatie-codes en doorwerking naar andere ICT-systemen	werkt door in alle HRM taken en in inzet HRM m.b.t. medezeggenschap en overleg vakorganisaties over o.a. naleving LSS en nieuwe CAO	* aanleveren input functiebeschrijvingen, reorganisatieplannen, teambeschrijvingen * ondersteuning bij daadwerkelijke start van medewerkers; vlekkenplannen, passen, postkamer * input van huisvesting voor postcodetabellen etc.	nee	nee	
1.b. Landelijke Functiehuis Nederlandse Politie (LFNP) (ontwikkeling binnen going concern)	nee	nee	naar verwachting geen bijzondere acties meer voor 2014 alleen regulier onderhoud	nee	nee	nee	
1.c. Strategische huisvesting (ontwikkeling in going concern)	nee	SHP heeft impact op de huisvesting van de ICT-infrastructuur en samenhang datacenter-strategie na 2014. Vanaf 2014 heeft het impact op IV vwb het realiseren van IV voorzieningen in nieuwe of veranderde locaties.	Eventuele veranderingen in locaties van de formatie moeten tijdig verwerkt worden - interferentie met stand van de personele reorganisatie.	* opstellen shp * opstellen meerjarenplan * uitvoering geven aan shp/ sturen op budgetten en besparingen	nee	nee	
10, 11, 12. Het inrichten en in werking brengen van de Nationale Politie (eenheden, StafKL, PDC en IV) (activiteit binnen de lijn)	nee	heeft impact op de ICT-infrastructuur (nog geen intergaal plan voor IV veranderingen)	implementeren inrichtingsplan	implementeren inrichtingsplan plus leveren van FM support bij verhuizingen en inrichting van locaties	implementeren inrichtingsplan	nee	
5. Integraal mediabeleid (landelijk programma)	nee	visie op digitale publieks communicatie en middelen hebben 1 op 1 effect op AVP. Afstemming essentieel!	nee	nee	nee	nee	
13. Meer operationeel leiderschap (activiteit binnen de lijn)	nee	nee	onderdeel opleidingen in strategische HRM agenda	nee	nee	nee	
4. Meer vakmanschap en grotere weerbaarheid van medewerkers (landelijk programma)	nee	nee	uitvoering opleidingen mentale kracht	nee	nee	nee	
8. Een scherp sturingsconcept (landelijk project)	nee	nee	implementatie van uitkomst sturingsconcept	implementatie van uitkomst sturingsconcept	implementatie van uitkomst sturingsconcept	nee	

Bijlage 2 HRM: Uitgangspunten Personeelsprognose Begroting NP 2014-2018

Variant April: Realistisch scenario met vacaturestop met beperkte instroom NOS

De personeelsprognose in deze variant is gebaseerd op historische cijfers en trends aangevuld met expertinschattingen met betrekking tot datum pensionering, economische situatie, arbeidsmarktverhoudingen, ed.

Algemene uitgangspunten

- Het beginpunt van de personele prognose is de bezetting volgens de HRM database 31-12-2012
- Bij de berekening is gerekend met 4 cijfers achter de komma, hiermee is de rekenmethode gelijk aan de verloning
- Er wordt uitgegaan van de sterkteafpraak voor de operationele sterkte van 49.500 fte, conform het besluit verdeling sterkte en middelen politie. Echter de daling van de operationele sterkte is tot en met 2015 begrenst. Dit leidt ertoe dat de operationele sterkte in 2015 hoger ligt. In de brief aan de Tweede Kamer van 24 maart 2011 (kamerstuk 29628 nr. 239) is de in 2015 te realiseren omvang en verdeling van de operationele sterkte formeel vastgelegd. Voor eind 2015 is deze vastgesteld op 49.802 fte. Met deze aantallen wordt gerekend in de prognoses.
- Er wordt voor de NOS sterkte rekening gehouden met de sterkte van de goedgekeurde inrichting 8.444 fte. Hierbij is rekening gehouden met een vertraagde afbouw van de IV-bezetting (realisatie doelsterkte in 2018 ipv 2015). Over deze afbouw heeft nog geen formele besluitvorming plaatsgevonden.
- Er is geen rekening gehouden met de schaalgrootte van de organisatie, matching LFNP en de personele reorganisatie NP
- Er is nog geen rekening gehouden met de effecten van de PDC-locatie

Aspiranten

- Op basis van de instroomafspraken geldt voor 2013 een instroom van 800 aspiranten.
- Voor 2014 – 2016 is bij het bepalen van de instroom rekening gehouden met de betaalbaarheid en het zo spoedig mogelijk bereiken van de operationele doelsterkte, de vervangingsbehoefte en een zo min mogelijk schommelingen in de instroom gedurende meerdere jaren. Op basis hiervan is de instroom van aspiranten voor 2014 – 2016 bepaald. De meerjarige instroom aspiranten zoals nu geprognosticeerd kan in de toekomst wijzigen door de realisatie van instroom, doorstroom en uitstroom
- In de periode tot en met 2013 is sprake geweest van specifieke afspraken voor de instroom van recherchekundigen (PVOV). Deze instroomdoelstelling is in 2013 gerealiseerd. Deze recherchekundigen zitten in 2014 en volgende jaren nog wel op de Politieacademie.
- De uitvalpercentages van aspiranten zijn gebaseerd op de historische cijfers per klas, per opleidings niveau, per opleidingsjaar, per regiokorps
- Er wordt op basis van ervaringscijfers een instroom van 1,03 fte per ingestroomde aspirant berekend
- Er wordt op basis van ervaringscijfers rekening gehouden met een fte verandering van 1,03 fte naar 1,06 fte zodra aspiranten klaar zijn met hun opleiding
- Er is rekening gehouden met 25% dure aspiranten (nog aanvullen)

Operationele sterkte

- Zij-instroom en doorstroom bestaat uit zij-instroom (executief en ATH), doorstroom tussen NOS en OS. Bij de omvang van de zij-instroom is rekening gehouden met de externe vacaturestop en de uitzonderingen die daarop zijn toegestaan (o.a. gebaseerd op specifieke eisen en afspraken met het ministerie op het gebied van Finec, cybercrime, CSV's en kinderporno). Doorstroom van NOS naar OS is gebaseerd op historie
- De voorzienbare uitstroom OS is gebaseerd op de in 2012 gehouden representatieve enquête onder een grote populatie met een respons van ruim 60%. Hierbij wordt er rekening gehouden met het jaar van geboorte, de verwachte leeftijd op het moment van uitstroom, de persoonsstatus, de deelname aan de levensloopregeling en de pensioenafspraken
- De onvoorzienbare uitstroom OS is gebaseerd op ervaringscijfers per niveau en per regiokorps

Niet operationele sterkte

- Er wordt uitgegaan van een volledige (interne en externe) vacaturestop in ieder geval tot en met 2015. Hierbij wordt rekening gehouden met uitzonderingen voor cruciale bedrijfsvoeringsfuncties (waarvoor het KLO toestemming geeft), zodat sprake is van een beperkte instroom van NOS.
- Binnen de NOS is nog geen onderverdeling mogelijk naar bedrijfsvoeringkolommen
- De voorzienbare uitstroom NOS is gebaseerd op de in 2012 gehouden enquête. Hierbij wordt er rekening gehouden met het jaar van geboorte, de verwachte leeftijd op het moment van uitstroom, de persoonsstatus, de deelname aan de levensloopregeling en de pensioenafspraken
- De onvoorzienbare uitstroom is gebaseerd op ervaringscijfers per korps/eenheid.

Bijlage 3 Facility Management: Landelijke Aanbestedingskalender 2013-2014

Totale kalender is opvraagbare bijlage – de ingevoegde informatie is de kern. De Landelijke Aanbestedingskalender 2014 wordt in oktober 2013 vastgesteld.

nieuwe volgnr	LAC kalender	Onderwerp aanbesteding	Inkoopvolume totaal / 1000	AANBESTEDINGSVOLUME (4 jaar)	Jaartal publicatie	Beleidsinspanning (L/M/H)	controle	Status
					2013			
1.1	2009	Explosievenverkenners	0	0	2013	M		loopt oude stijl door, status: functioneel kader gereed
1.2	2009	ME laarzen	0	0	2013	M	let op samenvoegen 2.6 overige schoenen in overweging nemen	loopt oude stijl door, status: PvE gereed
1.3	2009	Motorlaarzen	0	0	2013	M	let op samenvoegen 2.6 overige schoenen in overweging nemen	loopt oude stijl door, status: PvE gereed
1.4	2012	Audio-visuele middelen	866	3.500	2013	M	bekeken door TG GC	loopt oude stijl door / kleine toets PDM
1.6	2012	Gebruiksgoederen	1.000	4.000	2013	M	bekeken door TG GC	loopt oude stijl door, let op misschien FO perceeleruit en naar aanbesteding 4.6
1.7	2012	Motorhelmen	130	500	2013	M	bekeken door TG GC	loopt voorlopig oude stijl door / toets PDM
1.8	2012	ICT werkplekapparatuur.	15.538	50.000	2013	M	bekeken door TG GC	is in voorbereiding, begin 2013 publicatie
1.9	2012	Schoenen (overig)	1.400	5.000	2013	M		eerst herijking, OPU schoen eruit / toets PDM
1.10	2012	Studie & Opleidingen, soft skills "vtsPN"	3.356	12.500	2013	M		is gegund, voor 1 jaar
1.11	2012	Multifunctionals	8.970	35.000	2013	M		is in voorbereiding, 2013 publicatie; herijken
1.12	2012	Regenkleding	136	400	2013	L		status: start 1-2-2012, projectteam benoemd

1.13	2012	Ondergoed	1.429	5.000	2013	M		status: start 1-11-2011, PvE gereed
1.14	2012	Handschoenen, incl all seasons	354	1.000	2013	L		status: start 1-2-2012, projectteam benoemd
1.15	2012	Gas en elektra	29.479	99.999	2013	L		loopt oude stijl door, status: abstracte wat-vraag gereed
1.16	2012	Vracht-, porti- en verzendkosten	2.900	10.000	2013	M		loopt oude stijl door, status: aanbesteding gepubliceerd
1.17	2012	Ademanalyseapparatuur	3.670	10.000	2013	M	bekeken door reviewwerkgroep	loopt oude stijl door, incl bevindingen reviewwerkgroep, status: PvE akkoord portefeuilleh. FM, let op misschien FO perceeleruit en naar aanbesteding 4.6
1.18	2012	Legionella	650	2.500	2013	M		loopt oude stijl door, status: wat-vraagteam benoemd
1.19	2012	Accountantsdiensten (jaarrekening)				L	verzoek stafdienst KL	loopt oude stijl door, status: aanbesteding gepubliceerd
1.20	2012	Verhuisdiensten	1.255	0	2013	L		loopt oude stijl door, status: PvE gereed
1.21	2012	Bikerskleding pakket	1.152	4.500	2013	M		loopt oude stijl door, status: aanbesteding gepubliceerd
1.22	niet	Beheer / onderhoud BVT (VoIP telefonie)	600		2013	L	dir IV, AVP ICT	status: loopt olv IV contact Victor Viveen, wie aanbesteding doet nog niet bekend, IV in de lead
1.23	niet	Darkfiberverbindingen	pm	pm	2013	L	dir IV, AVP ICT	status: loopt olv IV, contact Victor Viveen, wie aanbesteding doet nog niet bekend, IV in de lead, spend blijkbaar niet bekend

					2013			
2.1	2012	Catering	17.000	64.000	2013	H	bekeken door TG GC	loopt / BC/marktanalyse, projectteam en SG
2.3	2012	ARC / LARA3	9.619	40.000	2013	H	bekeken door reviewwerkgroep	Loopt /hybride stijl / PM Sietse Hitman
2.4	2012	Operationeel Politie Uniform (8 onderdelen)				M	risco-analyse nodig tbv SG!	afwijkende projectorganisatie, status: BC is ex fin paragraaf goedgekeurd, SG nog niet bij elkaar gekomen!
2.5	2012	Pantalons, Rokken en Colberts	1.400	5.000	2013	H	besparingspotentie onderzoeken, visie op "bureau"uniform	in voorbereiding, publicatie zou in 2013 moeten zijn
2.6	2012	Overige schoenen (niet zijnde schoenen OPU)	1.400	5.000	2013	M	besparingspotentieel onderzoeken, toevoegen 1.2 en 1.3?	in voorbereiding, publicatie in 2013

2.7	2012	Nieuw Document Management Systeem (DMS)	0	15000?	2013	M	past binnen AVP ICT	afwijkende projectorganisatie, status: loopt olv IV Carla Dijksterhuis/Andre Spruijtenburg, IV in de lead, IKM levert capaciteit
2.8	2012	Promotie artikelen en relatiegeschenken	797	2.500	2013	M	bekeken door TG GC, uit overdracht vtsPN	wel al opgestart met SG en wat-team, maar meer geschikt ivm beleidsbehoefte en PDM begeleiding in groep 2 ovv MC

					2013			
3.1	2012	Studie & Opleidingen, soft skills	3.356	12.500	2013	M	bekeken door TG GC	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden op geschiktheid voor concept marktplaats
3.2	2012	Inhuur ext. Accountants en financieel advies > sch. 10	3.318	10.000	2013	M	bekeken door TG GC	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden op geschiktheid voor concept marktplaats
3.3	2012	Interim- en projectmanagement	5.000	15.000	2013	M	bekeken door TG GC	in afwachting besluitvorming, laten onderzoeken door taakgroep inhuur derden
3.4	2013	ICT-dienstverlening & Detavast) 6 perc) (L09)	43.270	170.000	2013	M	bekeken door TG GC	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden, doorstromen als optie meenemen
3.5	2013	Juridische dienstverlening	?	?	2013	M	nieuw, uit afstemming met HRM	nu al veel inhuur, zal toenemen met oog op LFNP, contactpersoon HRM John van Schuilenburg
3.6	2013	Mediation	?	?	2013	L	nieuw, uit afstemming met HRM	kan niet alleen intern geleverd worden, HRM contactpersoon John van Schuilenburg en Marianne Korving
3.7	2013	Inhuur ext, personeel en organisatie, perc. I > sch. 10	3.954	15.000	2013	M	bekeken door TG GC	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden, gaat om een groot blok!
3.8	2013	Opleiding BOA	500	2.000	2013	M	bekeken door TG GC, afgestemd met HRM	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden op geschiktheid voor concept marktplaats. Contactpersoon HRM: Ben Spijker
3.9	2013	Opleiding medezeggenschap	240	900	2013	L	bekeken door TG GC	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden, overleg nodig met HRM en COR ivm verwachtingen
3.10	2013	Opleidingen en gereedschap tbv destructief en niet-destructief verkrijgen van toegang.	343	1.300	2013	M	bekeken door TG GC	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden op geschiktheid voor concept marktplaats: heeft haast!
3.11	2014	Recruitment, werving en selectie (2011/2012)	300	1.200	2013	M	uit overdracht vtsPN	staat al op LEA kalender moet ook mee voor taakgroep inhuur derden

3.12	2012	Bouwkundige adviesdiensten	1.787	3.500	2013	M	komt uit groep 1, SG vz staat achter keuze voor marktplaats, werkzh voor PvE gaan door tbv marktplaats	in onderzoek bij taakgroep inhuur derden op geschiktheid voor concept marktplaats
3.13	2013	Trainingen werken op hoogte	0	0	2013	L	bekeken door TG GC	vrij specifieke opleiding, volgt nog een toets op mogelijke onrechtmatigheidsrisico's

					2013			
4.1	2010	Juridisch onderzoek en advies (resultaat)	1.239	0	2013	L	onder IKM regime, afstemmen met HRM	voldoet aan criteria cat C, gaat primair om rechtmatigheid, status: er zou een WAT team benoemd zijn, geen stuurgroep
4.2	2012	Transportboeien 2010	211	800	2013	M	Kan nog cat. A worden bespreken met korpsleiding	opstarten in nieuwe stijl !
4.3	2012	Bloemenarrangementen	485	1.500	2013	L	bekeken door reviewwerkgroep	herstarten nieuwe stijl, eerst beleid!
4.4	2012	Sportkleding	1.291	4.500	2013	M	bekeken door TG GC	opstarten in nieuwe stijl !
4.5	2012	Onderhoud vaartuigen	250	1.000	2013	M	bekeken door TG GC	Aanschaf, huur en onderhoud vaartuigen, 6 percelen
4.6	2012	Gebruiksgoederen Forensische opsporing	900	3.500	2013	M	overdacht, was Forensische analyse/opsporing, onderzoeksets	opstarten in nieuwe stijl ! Voorstel samenvoeging FO percelen uit andere BEA/LEA's. Gaat in ieder geval om BEA DNA NFI, FO perceel LEA gebruiksgoederen, LEA meet en regelapp
4.7	2012	Levering Energie sites C2000 (2010)	1.300	5.000	?	M	al gestart?	Edward controleert status
4.8	2012	Afvalverwerking en papiervernietiging	2.324	10.000	2013	M	onder IKM regime, afstemmen met Operatie	is een herhaling
4.9	2012	Wapenstokken	96	400	2013	M	Kan nog cat. A worden bespreken met korpsleiding	status: start op 1-11-2011, projectbrief verstuurd, in afwachting van besluitvorming over uitschuifbare exemplaren. Doorstarten nieuwe stijl
4.10	2012	Organisatie- en formatieadvies (resultaat)	300	1.000	2013	L	bekeken door TG GC onder IKM regime afstemmen met HRM	voldoet aan criteria cat C, gaat primair om rechtmatigheid
4.11	2012	Communicatie- en marketingadvies & repre. (resultaat)	0	0	2013	M	bekeken door TG GC onder IKM	voldoet aan criteria cat C, gaat primair om rechtmatigheid

							regime afstemmen met HRM	
4.12	2013	ME Flexvoertuigen	720	?	2013		dir OP, SG LAPV	mogelijk onder VDD contract, wel minicompetitie, wordt door PDM V&V begeleid, technische specificaties al klaar
4.13	2013	SENSING/ANPR systemen vast en mobiel	151	600	2014	H	dir OP, programma 26a	moet zeker van start ivm verplichtingen exogene fin
4.14	2013	Digitaal bonnenboek / handscanner (Progis mobil-ID)	0	0	2013	M	dir OP, programma 28 en check door IV	opdrachtgeversoverleg beslist op 9 december 2012, moet nog opgestart worden, volgens IV (Delwel) geen LEA nodig, zou binnen mantels kunnen!
4.15	2013	Schoonmaak intermediair	180	700	2013	L	bekeken door TG GC	opstarten in nieuwe stijl !
4.16	2013	Aanschaf & Onderhoud Repro apparatuur tbv korpsrepro	660	2.500	2013	M	koppeling MFP (46)	PDM S zoekt uit koppeling 1 + 46
4.17	2013	Overhemden en Blouses	1.415	5.500	2013	M	scope bepalen	uitzoeken wat overblijft naast polo voor OPU, spend aanpassen
4.18	2013	Schilderwerken	1.625	6.500	2013	L	nieuw	opstarten in nieuwe stijl ! Bepalen over 2013 noodzakelijk is
4.19	2013	Bouwkundige werken / Dagelijks onderhoud gebouwen	20.000	80.000	2013	H	nieuw	opstarten in nieuwe stijl ! Bepalen over 2013 noodzakelijk is
4.20	2013	Vastgoed / makelaarsdiensten	92	350	2013	M	nieuw	opstarten in nieuwe stijl ! Bepalen over 2013 noodzakelijk is
4.21	2013	Ongediertebestrijding	200	800	2013	L	nieuw	opstarten in nieuwe stijl ! Bepalen over 2013 noodzakelijk is
4.22	2013	Hoefsmid	250	1.000	2013	L	onder IKM regime, afstemmen met Operatie	nieuw, doch gaat primair om rechtmatigheid
4.23	2013	Lijkentransport	300	1.200	2013	L	onder IKM regime, afstemmen met Operatie	nieuw, doch gaat primair om rechtmatigheid
4.24	2013	Medische en aanstellingskeuringen	500	2.000	2013	L	onder IKM regime, afstemmen met HRM	nieuw, doch gaat primair om rechtmatigheid. HRM meent dat 2014 wellicht vroeg genoeg is. In LEA arbo alleen aanstellingskeuring, niet medisch. Contactpersoon HRM Marianne Korving
4.25	2013	Beveiligingsdiensten en arrestantenzorg met mogelijke uitbreiding van de scope	13.899	50.000	2013	H		ook receptie en bewakingsdiensten
4.26	2013	Amber Alert	1.836	2.000	2013	L	nog terugkoppeling van OP nodig!	Contract VTS loopt tot mei 2013.

4.27	2013	ICT Strategische Adviesdiensten (4 perc) (L 09)	2.500	10.000	2013	M	past binnen AVP ICT, medio 2013 opdracht dir/dienst IV	2a dienst, IV moet in de lead zijn, IKM sluit aan, info Gerard Kuijlaars IV
4.28	-	Storage Lange Termijn (Storage LT)	0	10.000	2013	H	onderdeel van AVP deelprogramma continuïteit	voorbereiding aanbesteding is gestart
4.29	2014	Onderhoud E & W-installaties (L 10)	17.000	68.000	2013	L	nog def besluiten of deze naar voren wordt getrokken ipv 2014	FP zoekt uit wanneer de meeste contracten aflopen, HM gaat om 31-12-2013
4.30	2012	Groenvoorziening & Interieurbepanting	1.700	5.000	2013	M	uit overdracht vtsPN	wel al opgestart maar meer geschikt ivm beleidsbehoefte voor groep 4
4.31	2012	Forensische geneeskunde / Medische arrestantenzorg	7.705	25.000	2013	M	bekeken door TG GC, uit overdracht vtsPN	loopt / BC in de maak en SG benoemd, PDMer is PM, FO perceel wellicht geschikt voor overdracht naar 4.6
4.32	2012	Pepperspray, scherp/oefen, draagmiddel (perc I, II, III)	569	2.000	2013	M	bekeken door TG GC, uit overdracht vtsPN	in voorbereiding / toets PDM/IKM op strategie / gezien B karakter van groep 1 naar groep 4
4.33	2012	Training en markeermunitie	4.480	5.000	2013	H	bekeken door TG GC, uit overdracht vtsPN	loopt / toets PDM nodig ihkv besparingsdoelstelling, gezien B karakter van groep 1 naar groep 4
4.34	-	Verzekering vaartuigen	100	400	2013	L	nieuw op kalender	uit overleg met RT gedestilleerd
4.35	-	Verhuisdiensten buitenland			2013	L	nieuw op kalender	uit scope van aanbesteding 1.21 Verhuisdiensten gehaald, moet apart aanbesteed worden. PDM heeft de lead, KLPD moet hiervoor benaderd worden
4.36	2012	Schadeherstel voertuigen		0	2013	L	bekeken door TG GC	zal waarschijnlijk in 2013 gepubliceerd worden.

					2014 ev			
	2013	Vervanging bestaande Cessna's	0	5.000	2013	H		Budget nog niet rond, afstemming LE
	2012	Fysiotherapiediensten	121	400	2013	L	afgestemd met dienst HRM	vooralsnog ziet HRM geen noodzaak fysiotherapie buiten Fysiopol om in te kopen, contactpersoon Marianne Korving
	2014	Huur dienstvoertuigen	11.028	44.000	2013	L	afgerond in 2011, kort contract?	PDM VV zoekt uit
2014		Bedrijfsfitness					nieuw onderwerp, afgestemd met HRM	HRM ziet hier mogelijkheden voor landelijke afspraken en landelijke inkoop

4.9	2012	Assesments	731	3.000	2013	M	onder IKM regime, afgestemd met HRM (ronde 1)	was nog met verwachting dat assesment nodig zou zijn bij selectie leidinggevende is niet meer het geval, kan van de kalender in 2013, wel meenemen is inventarisatie HRO producten, contactpersoon HRM: Olivia Kramers
-----	------	------------	-----	-------	------	---	---	--

					2014 ev			
	2012	Archiefdiensten	134	500	2013	M	toegevoegde waarde?	afronding amsterdam in 2012. Waarom dan op aanbestedingskalender?
	2013	Studie en Opleiding	1.613	6.500	2013	H	bekeken door TG GC	zie werkgroep Inhuuradvies, zit al in andere scopes, blijft dan weinig over
	2013	Salarisverwerking (systeem)	3.870	15.500	2013	L	check door IV/AVP (CD)	volgens IV (CD) wordt er niet voorzien in aanbesteding (afgestemd met Desiree Roesink projectleider HRM), voorlopig door met standaard software pakket, zou onder raamovereenkomst vallen!

Bijlage 4 Organisatie, formatie

Opvraagbare bijlage bevat de informatie per organisatieonderdeel apart

Formatie NP totaaloverzicht (per 19-06-2013)

Eenheid	Fte
Korpsleiding	393
Politiedienstencentrum	6262
Noord-Nederland	4103
Oost-Nederland	6954
Noord-Holland	3489
Amsterdam	5452
Midden-Nederland	4942
Den Haag	6147
Rotterdam	6091
Oost-Brabant	3175
Limburg	2916
Zeeland-West-Brabant	3490
Landelijke Eenheid	4902
Totaal NP	58316

Formatie NP per functie (per 19-06-2013)

LFNP-functie	Fte
Korpschef (OS)	15
Directeur (OS)	33
Sectorhoofd (OS)	95,5
Teamchef C (OS)	564,5
Teamchef B (OS)	119
Directeur (NOS)	13
Sectorhoofd (NOS)	42
Teamchef C (NOS)	82
Teamchef B (NOS)	13
Teamchef A (NOS)	3
OE Beveiliging	148
Sr. Beveiliging	285,5
Gen. Beveiliging	332,5
Mw. Beveiliging	390,7
Ass. Beveiliging B	876,8
Ass. Beveiliging A	114
OE GGP	2541,2
Sr. GGP	6342,8
Gen. GGP	8357,11
Mw. GGP	3312,78
Ass. GGP B	864
Ass. GGP A	110
OE Inf. Runner	116,2
Sr. Inf. Runner	363
OE Intelligence	225
Sr. Intelligence	1182,6
Gen. Intelligence	884,1
Mw. Intelligence	294,1
OE Interventie	26
Sr. Interventie	63
Gen. Interventie	91
OE Meldkamer	1
Sr. Meldkamer	203
Gen. Meldkamer	621,9
OE Observatie	40,5
Sr. Observatie	219,4
Gen. Observatie	434,2
Mw. Observatie	10
OE Tact. Opsp.	642,5
Sr. Tact. Opsp.	2103,6
Gen. Tact. Opsp.	3745,8
Mw. Tact. Opsp.	90,3
OE Forens. Opsp.	72,5
Sr. Forens. Opsp.	460,5
Gen. Forens. Opsp.	323,9
Mw. Forens. Opsp.	129,5

Ass. Forens. Opsp.	32,5
Chef Vlieger	3
Politie Vlieger	29
OE I&S	81
Sr. I&S	145
Gen. I&S	111
Mw. I&S	1993,88
Ass. I&S B	1412,12
Ass. I&S A	27
Oper. Spec. F	3
Oper. Spec. E	148
Oper. Spec. D	145,9
Oper. Spec. C	657,2
Oper. Spec. B	1208,5
Oper. Spec. A	2505,8
Bedrijfs. Spec. F	69
Bedrijfs. Spec. E	249
Bedrijfs. Spec. D	457,2
Bedrijfs. Spec. C	738,5
Bedrijfs. Spec. B	1229
Bedrijfs. Spec. A	609
Gespec. Mw. C	309
Gespec. Mw. B	446,7
Gespec. Mw. A	922
Directiesecr. / Officemr.	29
Secretarieel Mw.	183
Admin. Secr. Mw. C	554,5
Admin. Secr. Mw. B	165,5
Admin. Secr. Mw. A	50,5
Mw. Techniek D	136
Mw. Techniek C	318
Mw. Techniek B	282
Mw. Techniek A	94
Mw. HSM D	112
Mw. HSM C	285
Mw. HSM B	522,5
Chauffeur (HSM)	24,5
Docent B	193,5
Docent A	192,5
Aspirant	4642
Totaal NP	58315,79