



20/9

[Handwritten signature]

Zijne excellentie
de heer mr. I.W. Opstelten
Ministerie van Veiligheid & Justitie
Postbus 20301
2500 EA 's-GRAVENHAGE

Den Haag, 26 september 2012

Onderwerp: Reactie inrichtingsplan Nationale Politie

Geachte Heer Opstelten,

Naar aanleiding van uw schrijven gedateerd 25 juni 2012 voldoen wij graag aan uw verzoek om onze reactie te geven in het kader van de consultatieronde zoals die momenteel plaatsvindt.

Sinds eind juni 2012 is het concept inrichtingsplan voor de Nationale Politie ter beschikking en tot 1 oktober 2012 is er een mogelijkheid om middels een consultatie te reageren op dit document. Als Politiebond ANPV willen wij gaarne van deze mogelijkheid gebruik maken. Onderstaand treft u dan ook onze reactie op dit concept inrichtingsplan aan.

Wij hebben gemeend onze reactie parallel te laten lopen aan de inhoud van dit concept inrichtingsplan.

De Nederlandse Politie staat voor een enorme uitdaging. Ongeveer 20 jaar nadat de voormalige rijks politie en de gemeentepolitiekorpsen op zijn gegaan in regionale politiekorpsen gaat nu de invoering van één Nationaal Politiekorps plaatsvinden. De Politiebond ANPV ondersteunt deze ontwikkelingen daar deze op dit moment hard nodig zijn om een slagvaardige, adequate en moderne politie-organisatie neer te zetten die recht doet aan de huidige maatschappelijke ontwikkelingen. De plannen voor de vorming van de Nationale Politie kunnen in één woord omschreven worden als "ambitieuw"

Wij realiseren ons ook dat de geschetste ontwikkelingen niet van de ene op de andere dag gerealiseerd kunnen worden en dat het geschetste tijdspad ten volle benut zal moeten worden. Bij dit alles hechten wij zeer aan een goede vorm van communicatie richting de medewerkers. Het hele proces staat of valt bij de acceptatie en ondersteuning vanuit de basis van de organisatie, namelijk onze medewerkers. Hierin is een zeer belangrijke taak weggelegd voor de leiding van het departement en de leiding van de Nationale Politie. Een communicatieplan zoals dat opgeleverd zou worden is hierin onontbeerlijk.

0. Factsheet: (bladzijde 4 t/m 10)

De gepresenteerde factsheet geeft enkele feitelijke gegevens weer die de eindsituatie van de Nationale Politie weergeven over een termijn van 2 tot 5 jaar na de start. Wij constateren dat de structurele inrichting (hark van de organisatie) tot stand is gekomen door de getalsmatige sterkte van huidige korpsen binnen de nieuwe eenheden onder de brengen. Nergens in de rapportage vinden wij een gedegen onderbouwing voor die getalsmatige keuzes. Het is dan ook voor ons ondoenlijk om inhoudelijk commentaar te geven voor de getalsmatige inrichting van de nieuwe organisatie. Een en ander geldt ook voor de op pagina 7 gememoreerde schaalopbouw van de nieuwe organisatie.

Met betrekking tot de culturele onderwerpen als het gaat over leiderschap, cultuur & gedrag constateren wij dat er nog een aantal onduidelijkheden zijn als het gaat over de borging en de uitvoering van dit veranderingsproces.

Graag vernemen wij uw visie op welke wijze u de borging en uitvoering ziet opdat concrete verwezenlijking van vorenstaande plaatsvindt en voorkomen wordt dat wordt teruggevalen op oud gedrag.

1. Inleiding: (bladzijde 11 t/m 19)

Inleiding:

In de inleiding staat vermeld dat er gemiddeld één wijkagent beschikbaar is per 5000 inwoners. In het inrichtingsplan wordt overal deze norm als vaststaand aangehouden. Wij gaan er vanuit dat verschillen in deze norm mogelijk zijn als gevolg van de door u zelf aangehaalde situaties per regionale eenheid als het gaat om bv probleemcummulatie. (pagina 23 en 110) Wij gaan er dan ook vanuit dat er een bandbreedte ontstaat omdat de omstandigheden niet overal in elke regionale eenheid danwel robuuste basisteam hetzelfde is. Gaarne vernemen wij uw antwoord of e.e.a. door ons op de juiste wijze is ingeschat. Een en ander wordt nog nader aangestipt onder het betreffende hoofdstuk.

Landelijke meldkamerorganisatie:

Het huidige aantal meldkamers zal na de reorganisatie fors teruglopen. De huidige situatie wordt in het inrichtingsplan beschreven. Dit is echter geen situatie die nog recht doet aan de toekomst. Wij zullen dit onderdeel dan ook niet meenemen in onze reactie. Echter er wordt geschreven dat de vorming van één landelijke meldkamerorganisatie parallel loopt aan de vorming van de Nationale Politie. Uw visie omtrent één meldkamerorganisatie zal zowel inhoudelijk als qua functioneren grote impact hebben op de regionale eenheden.

In dat verband horen wij graag wat, wanneer en hoe de inrichting en realisering van een landelijke meldkamerorganisatie tot stand zal komen. Tevens zien wij graag een tijdspad tegemoet waarin ook de personele consequenties in kaart zijn gebracht.

De Politie-academie:

Deze organisatie is niet meegenomen in dit inrichtingsplan en hierin wordt een afzonderlijk traject bewandeld. Voor dit standpunt hebben wij begrip. Echter hierbij willen wij wel aantekenen dat voor dit onderdeel ook op de korte of middellange termijn concreet stappen gezet dienen te worden. Wij constateren dat de politie-academie ook in getalsmatige zin nog niet binnen de sterkte van het KNP is meegenomen. Betekent dit dat de politie-academie bovenop de getalsmatige sterkte komt van 49.711 fte's. Daarnaast concluderen wij dat het op de politie-academie niet goed draait, zowel op financieel, organisatorisch als onderwijskundig gebied. Hier dienen forse stappen gezet te worden om te komen tot een volwaardig hoogstaand instituut wat in staat is om onderwijs te verzorgen wat voldoet aan de behoefte. Graag vernemen wij van u welke stappen, wanneer gezet gaan worden bij dit onderdeel.

Voor wat betreft de overige onderdelen van de inleiding hebben wij geen verdere op- of aanmerkingen.

2. De Politie eind 2017: (bladzijde 20 t/m 25)

Strategische doelen: betere prestaties, groter vertrouwen, eenheid

Er worden onder dit hoofdstuk een drietal grote doelen gesteld, welke wij kunnen ondersteunen. Bij de korte toelichting is vooral in algemene termen gesproken zoals "prestaties verbeterd", "sterker verankerd", "groter vertrouwen", "dienstverlening verbeterd" en dergelijke. Als Politiebond ANPV zijn wij benieuwd welke onderliggende meetmethodieken er gebruikt zullen gaan worden. Wij zijn van mening dat resultaten objectief beoordeeld dienen te worden en dat aan de grondslag hiervan een "nulmeting" uitgevoerd dient te worden.

Graag vernemen wij van u op welke wijze u deze objectieve beoordeling van de resultaten vorm denkt te geven alsmede welke grondslag als "nulmeting" wordt beschouwd.

Meer ruimte voor de politieprofessional

De constatering dat de menselijke maat en sociale context van het politiewerk uit het oog is verloren, kunnen wij delen. Ook de doorgeschoten regelgeving en verantwoordingsdrang zijn belemmerend in het functioneren van de medewerkers.

Wij zijn blij met de uitgesproken doelstelling dat de sociale binding tussen politiemensen bevorderd gaat worden en dat de professionele ruimte hersteld gaat worden door overbodige bureaucratische belemmeringen op te ruimen.

Mooie woorden die ook omgezet dienen te worden in daden. Wij zijn benieuwd hoe en in welke vorm u deze woorden zichtbaar om wilt gaan zetten in daden, inclusief het daarbij behorende tijdsplan.

Voor wat betreft de overige onderdelen van dit hoofdstuk hebben wij geen verdere op- of aanmerkingen.

3. Positionering & Samenwerking: (bladzijde 26 t/m 32)

Wij onderschrijven de uitgangspunten zoals verwoord in dit onderdeel van het concept inrichtingsplan, omdat dit bijdraagt aan een groter draagvlak en acceptatie van het functioneren van de nieuwe politie-organisatie in de samenleving. Graag worden wij door u geïnformeerd op welke wijze deze nieuwe werkwijze wordt geïnitieerd en geborgd.

Daarnaast vragen wij ons af wie in het nieuwe korps de normen en criteria bepaalt voor wat betreft integriteit, ethiek en verantwoordelijkheidsbesef. Zijn deze vooraf duidelijk voor een ieder die daar mee te maken heeft. Mogelijk wilt u ons informeren hoe wordt voorkomen dat er een verscheidenheid voor wat betreft uitvoering ontstaat.

4. Inrichting Nationale Politie (bladzijde 33 t/m 65)

Algemene opmerking mbt de hoofdstukken 4 t/m 8

In het inrichtingsplan worden enkele doelstellingen geformuleerd die vrij algemeen gesteld zijn. Tevens wordt er verder in het plan gesproken over een aantal onderwerpen zoals het terugdringen van de bureaucratie, het meer ruimte geven voor de politieprofessional, een veilige leefomgeving en een effectieve opsporing.

Wij omarmen vorenstaand gedachtegoed, echter vinden het jammer dat bij de inrichting van de nieuwe organisatie hoofdzakelijk voor een getalsmatige benadering is gekozen in plaats van een vraaggerichte benadering. Immers op dit moment, eind 2012, zou de realisatie van de Nationale Politie hét moment kunnen zijn om het totale denkpatroon aan te passen en te kiezen voor een nieuwe benaderingswijze. Namelijk vraaggericht inrichten van een nieuwe politie-organisatie en niet vanuit de getalsmatige benadering. Nu is het volgens ons zo dat het totaal aantal beschikbare politiemedewerkers is verdeeld over de diverse onderdelen en dat het getalcriterium hierin leidend is geweest. De "waarom vraag" kunnen wij dan ook niet beantwoorden. Immers in het hele inrichtingsplan wordt geen onderbouwing gegeven van de gemaakte keuzes. Een nieuwe denkwijze volgende zou de vraag (van buiten) leidend dienen te zijn. Echter ook hier is een belangrijke taak weggelegd voor de medewerkers. Zij dienen in het kader van de medewerkersparticipatie hierin meegenomen te worden.

Bovenstaande werkwijze die gebruikt wordt maakt het moeilijk voor ons om echt inhoudelijk in te gaan op de getalsmatige keuzes die gemaakt zijn. Wij hebben er dan ook voor gekozen om dat verder niet te doen.

In zijn algemeenheid zijn wij dan ook van mening dat indien er méér taken komen voor de Nationale Politie er dus ook méér politiemedewerkers dienen te komen.

Aspiranten:

Robuuste basisteams vormen in de nieuwe structuur het hart van de organisatie. Hierbij worden bandbreedtes gehanteerd. Zo is de bandbreedte voor een robuust basisteam 60-200 fte. Dit getal kan bestaan uit maximaal 20 % aspiranten die meetellen in de totale sterkte. Hierbij wordt de ondergrens van 60 volledig opgeleide medewerkers aangehaald teneinde de continuïteit van de robuuste basisteams te handhaven. Concreet gaat dit betekenen dat kleine robuuste basisteams van 60 volledig opgeleide medewerkers geen aspiranten zullen tellen. Het omslagpunt voor het inbrengen van aspiranten ligt op 75 medewerkers waarvan 60 volledig zijn opgeleid. Wij vragen ons af wat de belasting voor een dergelijk team dan zal zijn daar ook nog voldaan moet worden aan percentages voor overige diensten. Te denken valt hierbij aan bv inzet in de noodhulp, slachtofferzorg en openstelling bureau. Geeft een dergelijke normering nog een werkbare situatie op de robuuste basisteams? Immers, ook nu zie je het gebeuren dat aspiranten (uit puur gebrek aan medewerkers) ingezet worden voor taken en diensten die zij (nog) niet mogen uitvoeren. In formele zin kennen zij immers slechts een beperkte inzetbaarheid.

Graag uw visie in deze.

Wijkagenten:

Zoals eerder gememoreerd onder "inleiding" is maatwerk noodzakelijk om binnen de regionale eenheden optimale aansluiting te krijgen bij het zorggebied waarvoor de wijkagent verantwoordelijk is. Wij vinden dan ook dat de lokale situatie maatgevend is voor de norm voor toedeling van de functie van de wijkagent.

Aanpak dierenmishandeling:

Wij omarmen de op pagina 36 en 110 beschreven visie rondom de dierenpolitie. Deze werkzaamheden worden in de nieuwe organisatie als taakaccent uitgevoerd en zullen niet meer als zelfstandige functie binnen de basisteams opereren.

Noodhulp:

Met betrekking tot de noodhulp, de priomeldingen en de gewenste aanrijtijden achten wij het noodzakelijk om ook voor deze activiteiten maatwerk te leveren. De genoemde aanrijtijden van 15 minuten voor een priomelding 1 en 30 minuten voor een priomelding 2 is in sommige situaties (groot landelijk gebied) niet reëel. Wij zijn van mening dat hierover met het bevoegd gezag, bij voorkeur de lokale driehoek, afspraken gemaakt dienen te worden.

Opsporing:

Wij constateren dat de getalsmatige sterkte van de opsporingseenheid van 12.730 is opgehoogd met 168 FTE. Dit in verband met het aanwijzen van een senior medewerker de robuuste basisteams (bladzijde 51) die zich met name bezig zal houden met de toedeling van opsporingswerkzaamheden en de coördinatie van VVC taken. Is onze conclusie dan ook juist dat deze 168 FTE onttrokken worden aan de reguliere BPZ taken?

Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie:

Er ligt een keiharde afspraak met de vakorganisaties dat vóór de voorgenomen fusies ten behoeve van de vorming van de Nationale Politie de matching en implementatie van het LFNP is uitgevoerd. Dit onderwerp verloopt, zoals u bekend, niet zonder slag of stoot en het alleszins aannemelijk dat de feitelijke matching én de implementatie niet voor dag 1 (zijnde 01-01-2013) gerealiseerd zal zijn. Dat zet ons voor een lastig probleem. Wij vragen dan ook een garantie uwerzijds dat gemaakte afspraken in deze nagekomen worden en dat niet wordt overgegaan tot samenvoeging in het kader van de reorganisatie voordat is voldaan aan bovenstaande afspraak. Onze belangrijkste overweging hierbij is dat de medewerker moet weten waar hij aan toe is, wat zijn positie is en wat hij kan verwachten.

Wij gaan er dan ook vanuit dat indien niet wordt voldaan aan vorenstaande afspraken de datum van 1 januari 2013 wordt verschoven naar een later tijdstip. Graag vernemen wij uw reactie hierop. Binnen de vingerende regionale korpsen zijn functies terug te vinden die ondersteunende activiteiten verrichten ten behoeve van het opsporingsproces. Deze betreffen de functie's van assistent medewerker recherche en recherchemedewerker, thans ingedeeld conform schaal 5 & 6. Beide functies zijn in het inrichtingsplan niet meer terug te vinden. Wij zijn benieuwd of de activiteiten die in vorenstaande functies zijn beschreven worden opgenomen binnen de inrichtingsplannen.

Gelet op de ambities die zijn geformuleerd ten aanzien van de leidinggevende functies achten wij een ander onderzoek naar de LFNP functies relevant. Immers verantwoordelijk zijn voor de personele zorg is niet hetzelfde als uitvoering geven aan deze personele zorg. Dit betekent dat binnen de eenheid bedrijfsvoering de taken van deze personele zorg door de desbetreffende functies worden uitgevoerd. Wij constateren echter dat genoemde uitvoeringstaken binnen de leidinggevende functies LFNP zijn ondergebracht.

Operationele doelsterkte per eenheid:

Als Politiebond ANPV waren en blijven wij niet gelukkig met de formatie van de regionale eenheid Oost-Nederland met een doelsterkte van 6.725 medewerkers. Zeker gezien de uitgestrektheid van het gebied en het aantal medewerkers kan dit in de toekomst tot problemen gaan leiden. Het is echter een politieke keuze geweest, die inmiddels realiteit is en waar we ons bij neer dienen te leggen.

Wel willen wij nogmaals kenbaar maken dat deze keuze niet de keuze van de politiebond ANPV is. Wij constateren wel dat er op dit moment nog gesprekken cq onderhandelingen plaatsvinden met het bevoegd gezag omtrent de vorming en inrichting van de regionale eenheid Oost-Nederland. Wij verzoeken u dan ook om ons op de hoogte te houden van de uitkomsten van dit overleg cq onderhandelingen.

5. Inrichting Sturing Nationale Politie (bladzijde 66 t/m 90)

Bij het onderdeel 2 "sturing op de politie" wordt aangegeven dat de wetswijzigingen nog niet verwerkt zijn in dit inrichtingsplan. Wij gaan er vooralsnog vanuit dat deze wetswijzigingen wel verwerkt zullen worden in het definitieve inrichtingsplan.

Hieruit voortvloeiende gaan wij er vanuit dat de tekst zoals verwoord op bladzijde 70 tot en met 76 herschreven zal gaan worden.

6. Inrichting Korpsleiding, Korpsstaf & CIO Office (bladzijde 91 t/m 106)

De politieorganisatie is de organisatie die haar bestaansrecht ontleend uit informatievergadering, informatie-analyse en informatie toedeling.

In de organisatiestructuur van de korpsleiding is tijdelijk een CIO toegevoegd aan de korpsleiding. ICT is de core business van de Nederlandse Politie en alles staat of valt in de tegenwoordige tijd bij een goed tot uitstekend presterende ICT. Dit vakgebied is zo veel omvattend en zo ruim dat de korpsleiding er naar de mening van de Politiebond ANPV baat bij heeft om binnen de korpsleiding een structurele plaats voor een CIO in te ruimen.

Naast de inhoudelijke aspecten zoals hiervoor beschreven zijn ook de financiële aspecten een essentieel onderdeel van ICT.

Als ANPV vinden wij dus dat het belangrijk is om grip te hebben én te houden op de uitgavenposten die aan ICT zijn gelieerd. Als ANPV vinden wij het niet alleen wenselijk maar ook noodzakelijk om de functie van CIO structureel binnen de Korpsleiding op te nemen en in te richten.

Gaarne vernemen wij uw visie hierop.

7. Inrichting Regionale Eenheden: (bladzijde 107 t/m 146)

In algemene zin constateren wij dat bij de inrichting van de regionale eenheden de verhoudingen qua inhoud, aard en zwaarte tussen de functies grote verschillen aantonen. Een voorbeeld moge dat duidelijk maken. De functie van DROC (meldkamer) geeft sturing aan een eenheid van gemiddeld 88 FTE's met een homogene taakstelling. Deze functie is aangeduid met de LFNP code "sectorhoofd". De teamchef van de grootste robuuste basisteams met een sterkte van 200 medewerkers met een heterogene taakstelling wordt aangeduid met de LFNP code "teamchef". De vraag hierbij is hoe deze functies zich onderling met elkaar verhouden zowel qua aard, inhoud als niveau. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor de functie "chef dienst zeevaart" met die van "chef district" van 900 FTE's. Beiden worden middels de LFNP code aangeduid als "sectorhoofd".

8. Inrichting Landelijke eenheid: (bladzijde 147 t/m 196)

De opbouw en de organogrammen van de landelijke eenheid zijn helder. Door de opbouw en inrichting van de landelijke eenheid zijn wij bang dat de contacten en communicatie met de landelijke eenheden. Voorkomen moet worden dat de landelijke eenheid een "Korps in een Korps" gaat worden met al gevolgen van dien.

Het verbaast ons dat ondanks de omvang van de regionale eenheden er een dienst infrastructuur bij de landelijke eenheid blijft bestaan. Wij zijn dan ook van mening dat het wenselijk is dat een aantal

taken naar de regionale eenheden overgeheveld gaan worden. Graag vernemen wij uw visie hierover.

9. Inrichting Bedrijfsvoering: (bladzijde 197 t/m 266)

Recentelijk hebben wij vernomen dat er een radicale wijziging heeft plaatsgevonden voor wat betreft de inrichting van dit onderdeel. Een vreemde (en late) koerswijziging waarbij beleid en uitvoering losgekoppeld worden. Tevens worden portefeuilles herverdeeld binnen de nieuwe Korpsleiding. Deze nieuwe visie is tijdens het lopende consultatieproces ingebracht en deze werkwijze doet geen recht aan het totaalproces. Daar wij als Politiebond ANPV tot op heden nog geen tekstvoorstellen hebben mogen ontvangen geven wij geen reactie op dit onderdeel, daar de gebruikte tekst en organogrammen niet meer "up to date" zijn. De uitgewerkte plannen die kennelijk medio oktober ter beschikking komen moeten dan ook meer duidelijkheid geven over de wijze van mandatering, sturing & taakverdeling. Wij wachten met belangstelling de nieuwe voorstellen af.

10 Medewerkersparticipatie & Medezeggenschap: (bladzijde 267 t/m 270)

Als Politiebond ANPV hechten wij zeer aan medewerkersparticipatie & Medezeggenschap. Het grootste goed wat een onderneming heeft zijn de medewerkers. Zij dienen direct betrokken te zijn bij beleidvorming, uitvoering en beheer. Wij zijn van mening dat dit zo dicht mogelijk bij de medewerkers op de werkvloer dient plaats te vinden.

Om de gewenste medewerkersparticipatie te realiseren vinden wij als ANPV dat hiertoe ook de benodigde faciliteiten moeten worden verleend. Thans is dat niet het geval en wij zetten derhalve vraagtekens bij het daadwerkelijk realiseren van deze medewerkersparticipatie.

Het onderwerp medezeggenschap is thans volop ter discussie. De tijd begint op dit vlak ook te dringen. Per 1 januari 2013 is de nieuwe organisatie (op papier althans) een feit. Gelet op de wettelijke termijnen is het niet meer mogelijk om de medezeggenschap voor die datum te realiseren. Wij vinden dat overigens ook niet wenselijk daar er op redelijke korte termijn sprake zal zijn van forse verschuivingen in het personeelsbestand.

Wij vernemen graag of en zo ja op welke wijze er een visie is ontwikkeld om te komen tot een soepele overgang van de huidige medezeggenschap tot een nieuwe vorm. Tevens zijn wij benieuwd naar het tijdsplan wat hier onder komt te liggen.

11 Algemene Opmerkingen:

Risicofactor ICT:

In de huidige tijd staat of valt een goede organisatie bij de gratie van een goed ICT proces. Gelet op het recente verleden hebben wij hier een ernstig zorgpunt. Deze zorg wordt ook door u gedeeld blijkens het instellen van het zogenaamde "aanvalsplan ICT" Uit monitoring door de nieuwe CIO is gebleken dat er veel, te veel zorgpunten zijn, die het totale plan mogelijk aan de wortel aan kunnen tasten. Een goed functionerende ICT zal binnen de Nederlandse Politie naar onze globale inschatting niet binnen nu en 5 jaar te realiseren zijn. Eerder dient gedacht te worden aan een termijn van 5 tot 10 jaar.

ICT is van levensbelang voor de nieuwe organisatie en zal nog de nodige inzet vergen in menskracht & financiële middelen. Dit zal tevens een zware aanslag zijn op het beschikbare budget. Het vorenstaande bevestigt ons standpunt voor een structurele inrichting van een CIO.

Financieel kader:

Door de landelijke overheid is het besluit genomen dat de Nationale Politie fors dient te bezuinigen. Dit bedrag wat oploopt tot 230 miljoen is nergens onderbouwd. Het is naar onze mening niet mogelijk om slechts via algemene termen aan te geven dat de besparing wordt behaald door "efficiëntcy" en dergelijke. Het dient voor de totale organisatie duidelijk te zijn waar en hoe men dient dit grote bedrag te bezuinigen. Ook mogen wij ons in dat verband gerust de vraag stellen of de Nationale Politie in het voorliggende concept met de thans bekende financiële middelen überhaupt nog wel betaalbaar is.

Graag vernemen wij van u wanneer er een financiële paragraaf wordt toegevoegd waarin onderbouwd gaat worden op welke manier de betaalbaarheid en de bezuinigingsefficiëntcy van de Nederlandse Politie concreet zichtbaar wordt gemaakt.

Vragen ter beantwoording:

1. Graag visie over borging en uitvoering. (Factsheet)
2. Normering aantal wijkagenten per eenheid (Inleiding)
3. Wat, wanneer gaat er gebeuren met het landelijke meldkamerproces ? (Hfst 1)
4. Welke stappen worden er wanneer gezet bij de Politie-academie ? (Hfst 1)
5. Op welke wijze objectieve beoordeling van resultaten en nulmeting ? (Hfst 2)
6. Sociale binding herstellen en belemmeringen wegnemen. Hoe ? (Hfst 2)
7. Bepalingen normen en criteria ethiek e.d. (Hfst 3)
8. Verhouding aspiranten binnen de robuuste basisteams (Hfst 4)
9. Uitkomsten overleg lokale driehoek aanrijtijden (Hfst 4)
10. Verhoging opsporing/verlaging BPZ (Hfst 4)
11. Garantie gemaakte afspraken (Hfst 4)
12. Niet terugkerende functies (Hfst 4)
13. Uitkomsten bevoegd gezag inrichting en vormgeving (Hfst 4)
14. Herschrijving sturing NP, verwerking NP (Hfst 5)
15. Inrichting Korpsleiding > uitbreiding CIO (Hfst 6)
16. Inrichting regionale eenheden/onderlinge verhoudingen (Hfst 7)
17. Visie over verhouding landelijke – en regionale eenheden (Hfst 8)
18. Wanneer komt het gewijzigde voorstel ter beschikking (Hfst 9)
19. Visie overgang van oud naar nieuw medewerkersparticipatie (Hfst 10)
20. Welke wijze facilitering medewerkersparticipatie (Hfst 10)
21. Financiële paragraaf en toelichting (Hfst 11)

Opmerking:

Daar waar in dit document wordt gesproken over "medewerker" wordt eveneens "medewerkster" bedoeld.

Hoogachtend,



W.J.T. Welting,
Voorzitter Politiebond ANPV