

## Ministerie van Veiligheid en Justitie

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den Haag

Voorzitter van de NPB  
Dhr. H. Busker  
Postbus 68  
3440 AB Woerden

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

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

**Ons kenmerk**  
475363

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

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

Geachte heer Busker,

In uw brief van 28 november heeft u gereageerd op de inrichting van het politiedienstencentrum (PDC). Zoals afgesproken in het CGOP zal ik per brief reageren op de door u ingebrachte punten. Dat u een aantal zorgen adresseert geeft mij de gelegenheid geeft om een aantal zaken nader toe te lichten. Uit uw brief spreekt ook het belang dat alle politiemedewerkers inclusief de korpschef hebben bij een goed functionerend PDC. De vorming van het PDC is een enorme en complexe opgave die om zowel zorgvuldigheid als om daadkracht vraagt. Ik heb er alle vertrouwen in dat de korpschef dit in zijn organisatie op de juiste wijze weet te combineren.

De inrichting van het PDC is vastgelegd in het inrichtingsplan nationale politie dat ik december 2012 heb vastgesteld en in het reeds in het inrichtingsplan aangekondigde addendum daarop, het inrichtingsplan IV, dat ik in oktober 2013 heb vastgesteld. Over het inrichtingsplan bent u reeds in 2012 geconsulteerd. Het verdere adviesrecht op inrichtingsvraagstukken, zoals de formatieverdeling over de PDC-locaties, is bij de centrale ondernemingsraad belegd. De formatie van het PDC wordt als onderdeel van de totale formatie van de politie elk jaar opgenomen in het beheersplan politie dat ik vaststel.

Onderstaand zal ik op ingaan op door u geformuleerde vragen en opmerkingen. Ik onderscheid daarbij de volgende punten: grondslagen van het PDC; gevolgen van de gemaakte keuzes; en het nieuwe werken.

### **Haalbaarheid en gevolgen van de benodigde besparingen**

Het samenvoegen van de bedrijfsvoeringen van 26 voormalige korpsen tot één PDC zorgt ervoor dat de bedrijfsvoering efficiënter zal worden uitgevoerd. Hiermee kunnen en moeten besparingen worden gerealiseerd. Deze besparingen zijn zoals u opmerkt reeds in de begroting van de politie verwerkt. Ik merk daarbij op dat de politiebegroting 2014-2018 laat zien dat deze besparingen een jaar naar achter zijn geschoven ten opzichte van het originele tijdpad. De korpsleiding en ik zien de te halen efficiëntieslag echter niet alleen als een noodzaak, maar ook als een kans. Een kans om essentiële veranderingen in die bedrijfsvoering door te voeren. Een kans ook om de bedrijfsvoering neer te zetten als een volwaardig onderdeel van de politieorganisatie, hét onderdeel dat het operationele werk mogelijk maakt. Ik vat de veranderingen in de bedrijfsvoering

dan ook samen in twee lijnen: ten eerste het samenvoegen, herstructureren en uniformeren, ten tweede het verbeteren van de dienstverlening en het aanpassen van het serviceconcept aan deze tijd. Deze twee lijnen van verbetering moeten een efficiëntere – en dus goedkopere – en kwalitatief hoogstaande ondersteuning opleveren voor de politieorganisatie.

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

**Datum**  
27 januari 2014

**Ons kenmerk**  
475363

Uw brief gaat in op de onderbouwing van de te realiseren besparingen. U stelt dat hiervoor 'geen vergelijkingsmateriaal bestaat'. Ik zal hier kort op reageren. Mijn ambtsvoorganger heeft, zoekende naar een manier om de voormalige korpsen efficiënter te laten samenwerken, feasibility studies laten verrichten op de mogelijke inrichting van de bedrijfsvoering van de Nederlandse politie. Deze studies zijn uitgevoerd onder het oude bestel en in 2009 opgeleverd. Als validatie hierop zijn – in verschillende stappen – diverse businesscases uitgevoerd.<sup>1</sup> De laatste hiervan is in juni 2012 opgeleverd. De feasibility studies en de businesscases zijn vervolgens input geweest voor de kwartiermaker nationale politie bij het opstellen van het inrichtingsplan. Bij het opstellen daarvan bleek het besparingspotentieel dat uit de businesscases volgde, grotendeels te realiseren was met enkele aanpassingen zoals die in het inrichtingsplan zijn weergegeven.

De €230 mln. geboekte besparingen worden gerealiseerd door minder beleidsondersteuning in de eenheden, besparingen op materiele uitgaven en doordat het PDC door harmonisatie en standaardisatie efficiënter werken mogelijk maakt. De in het inrichtingsplan genoemde aanvullende kostenreductie is gedaan om binnen de van te voren afgesproken financiële kaders te blijven. Hierbij heeft de realiteit van de Rijksfinanciën vanzelfsprekend een rol gespeeld. U heeft in uw brief in dit kader ook gevraagd of er voor deze besparingen andere mogelijkheden worden overwogen. Het antwoord daarop is nee. De enige andere mogelijkheid die er zou zijn is het inkrimpen van de operationele sterkte. Deze keuze heb ik niet willen overwegen.

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

### **Gevolgen van de gemaakte keuzes**

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

---

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

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

verwacht dat ze meer zaken zelf regelen. Ook moet er in de aanpak rekening mee worden gehouden dat het serviceniveau van de bedrijfsvoering tijdelijk terugvalt tijdens de transitie. Dit is een effect dat bij vergelijkbare veranderingen elders ook optreedt.

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

Uw betoog over de kwaliteit van de ondersteuning, beperkte contactmogelijkheden, verschotting en het gehanteerde dienstverleningsmodel click/call/face deel ik niet. Eén korps is gebaat bij één PDC. Met de vorming van het PDC wordt een kwalitatieve impuls gegeven met het ontworpen dienstverleningsmodel, naast dat er een bezuiniging gerealiseerd moet worden.

**Datum**  
27 januari 2014

**Ons kenmerk**  
475363

De korpschef en ik delen uw zienswijze dat een korte afstand en regelmatig contact van belang is voor een optimale samenwerking tussen het PDC en de eenheden. Ik wijs er verder op dat van het totale aantal PDC-medewerkers ca. 52 procent gedeconcentreerd, dus in de eenheden, zal werken. Gedeconcentreerd werken teams waar fysieke nabijheid een belangrijk onderdeel is van het werk. Geconcentreerd werken de teams waar dat belang niet aanwezig is of ondergeschikt is aan fysieke nabijheid en samenwerking met collega's van hetzelfde team of dezelfde dienst. Professionele ruimte is voor elke politiemedewerker van belang, dus ook deze zienswijze deel ik met u.

U spreekt zorgen uit over de gevolgen van het serviceconcept voor de inzetbaarheid van de medewerkers, bijvoorbeeld omdat u vreest dat er extra administratieve lasten zullen ontstaan. Het is belangrijk om scherp te kijken hoe administratieve lasten ook bij de invoering van het nieuwe serviceconcept zo veel mogelijk beperkt kunnen worden. Een dienstverleningsconcept dat uitgaat van zelfredzaamheid van medewerkers past bij een moderne organisatie inrichting. Dat geldt voor de medewerkers en voor de leidinggevenden. Deze zelfredzaamheid houdt niet automatisch meer tijdsbeslag in, zoals u lijkt te veronderstellen. Het gaat in de regel eerder om gewinning dan om structurele extra belasting. Mits, uiteraard de randvoorwaarden goed zijn ingevuld.

### **Het nieuwe werken**

De visie en inzet van de korpschef voor het nieuwe werken is niet veranderd. In uw pleidooi voor het nieuwe werken zie ik echter terug dat het gezien wordt als een structurele mogelijkheid om langere reistijden ten gevolge van de verplaatsingen in het kader van de personele reorganisatie op te lossen. In die zin wordt een specifiek onderdeel van het nieuwe werken, het plaatsafhankelijk werken, vooraf al vervlochten met toekomstige individuele verplaatsingen en nieuwe plaatsen van tewerkstelling. Individuele afspraken over het nieuwe werken kunnen echter pas gemaakt worden nadat de plaatsing in het kader van de reorganisatie is afgerond.

De Minister van Veiligheid en Justitie,

I.W. Opstelten