



11/11/2012 14:00:00



**Centrale
Ondernemingsraad**
Politie Nederland

**Centraal bureau
Locatie De Bilt**

postbus 14
3730 AA de Bilt
info@corpolitie.nl

corpolitie.nl

Aan: Zijne excellentie de heer mr. I.W. Opstelten
Ministerie van Veiligheid en Justitie
Postbus 20301
2500 EA DEN HAAG

Datum: 14 november 2012

Onderwerp: advies COR i.o. op het Inrichtings- en Realisatieplan Nationale Politie versie 2.1

Geachte heer Opstelten,

Naar aanleiding van uw brief d.d. 24 oktober 2012 waarin u de Centrale Ondernemingsraad i.o. (hierna verder aangeduid als COR) om advies vraagt inzake uw voorgenomen besluit tot vaststelling van het Inrichtingsplan (IP) en het Realisatieplan (RP) van de Nationale Politie (NP), versie 2.1, merkt de COR het volgende op.

De COR stelt vast dat het voorgenomen besluit zoals dat in de adviesaanvraag is verwoord niet voldoet aan de vereisten die de Wet op de ondernemingsraden (WOR) daaraan stelt. Voorop gesteld dient te worden dat de adviesaanvraag die nu voorligt maar ten dele antwoord geeft op de vragen waarop verondersteld mag worden dat een adviesaanvraag conform de WOR een antwoord dient te geven. Thans maakt, zoals ook door u in uw aanbiedingsbrief wordt aangegeven, het reorganisatieplan geen onderdeel uit van de adviesaanvraag. U geeft in uw brief aan dat ten behoeve van het opstellen van dit plan een simulatie zal plaatsvinden om zodoende de personele gevolgen goed in kaart te krijgen en op basis daarvan de juiste maatregelen te benoemen. Een adviesaanvraag over het nog op te stellen reorganisatieplan volgt aldus uw brief separaat in een latere fase. M.b.t. deze simulatie gaat de COR ervan uit dat deze plaatsvindt na de invoering van het landelijke functiegebouw (LFNP) om zo op basis van de juiste uitgangspositie van de medewerkers de juiste gegevens te kunnen genereren.

Voor een gedegen advisering is een goede informatiepositie van belang. De COR ging er tot voor kort, op grond van bij hem levende beelden, van uit dat de formele adviesaanvraag naast het (landelijke) IP en RP ook de vertaalslag daarvan naar de eenheden en bedrijfsvoering zou betreffen (deelplannen). Echter op 2 november 2012 bleek hem dat er geen deelrichtingsplannen beschreven zijn. Wel zijn er werkdocumenten van de eenheden m.b.t. hun inrichting, die zijn verwerkt in de bijlagen van het IP (factsheets) en de indeling van de eenheden en de verdeling per afdeling en per basisteam beschrijven.

De COR stelt vast dat de deelrealisatieplannen van de eenheden en bedrijfsvoering geen onderdeel uit maken van de adviesaanvraag. De COR wenst deze deelplannen alsook voornoemde werkdocumenten bij zijn advisering te betrekken. De COR verwacht zo een meer compleet en gedetailleerd beeld te krijgen m.b.t. de inrichting van de (eenheden van de) NP en de realisatie



daarvan. De COR wenst de deelrealisatieplannen bij de advisering te betrekken omdat deze van belang zijn bij het realiseren van de NP waaronder de gewenste cultuuromslag o.a. op het gebied van gedrag, leiderschap, keuzes maken in het werk en professionele ruimte.

In uw aanbiedingsbrief geeft u verder aan dat u na het ontvangen van het advies over zult gaan tot het definitief vaststellen van de plannen. Ten overvloede wijst de COR u er op dat ook hier geen gevolg wordt gegeven aan de procedure zoals beschreven in artikel 25 van de WOR, althans deze indruk wordt gewekt.

Tijdens eerdere consultatierondes heeft de COR schriftelijk inhoudelijke reacties¹ gegeven op de plannen. De COR constateert dat hier weliswaar door u op is gereageerd, maar dat de reacties van de COR niet hebben geleid tot een wezenlijke aanpassing van de voorliggende plannen, althans een gevraagde onderbouwing van de hoofdstructuur (o.a. toedeling formatie, bandbreedtes) werd niet gegeven.

Gelet op het vorenstaande kan de COR thans geen formeel afgerond advies afgeven.

Desondanks wil de COR blijk geven van zijn opvattingen over het onderliggende IP en RP. De COR onderkent het belang van snelheid op het realiseren van de NP, ook al kan thans nog niet op alle bij hem levende vragen een antwoord worden gegeven. De COR spreekt vanuit een constructieve houding zijn bereidheid uit om te komen tot een positief oordeel om zo de noodzakelijke stappen per Dag 1 te kunnen zetten. Maar dan moet naar zijn oordeel wel eerst worden voldaan aan nader door hem geformuleerde voorwaarden. Deze bereidheid komt niet alleen voort uit de vaststelling dat de gewijzigde Politiewet per 1 januari 2013 in werking treedt en er per die dag de NP een feit is. Ook uw toezegging m.b.t. het reorganisatieplan alsook uw mondelinge toezegging d.d. 18 oktober 2012² m.b.t. het project "de hark voorbij" dragen daartoe bij.

Gevolgd proces:

De COR heeft de ondernemingsraden van de eenheden geraadpleegd. De opmerkingen van de ondernemingsraden zijn in de eigen beraadslaging van de COR van 13 november 2012 meegenomen en hebben mede geleid tot de opvattingen als hierna verwoord. Uit de reacties van de geconsulteerde ondernemingsraden ontstaat een positief beeld m.b.t. de wijze waarop zij door de betrokken regionale kwartiermaker informeel zijn meegenomen bij de inrichting van de eenheid. Bij de beoordeling van de aangeboden plannen heeft de COR deze getoetst aan de doelstellingen van de NP in die zin of deze voldoende duidelijk zijn in de context van consistentie op de missie, visie en (strategische) doelstellingen, de visie van de COR op medewerkerparticipatie en de reactie van de COR op het ontwerpplan.

In eerdere reacties heeft de COR een boodschap met verwonderpunten aan u dan wel de KNP afgegeven. In deze winstwaarschuwing heeft de COR aangegeven dat de door hem beschreven aspecten kunnen worden beschouwd als voorwaarden om een voor de hand liggend negatief oordeel om te buigen naar een positief advies.

¹ Brieven van 21 mei 2012, 16 juli 2012 en 29 september 2012.

² Door u werd hierbij mondeling toegezegd dat de uitkomsten van de zogenaamde veldproeven in het kader van "de hark voorbij" van invloed kunnen zijn op de gekozen structuur/werkwijze.

De hierna verwoorde opmerkingen liggen in de lijn van de eerder afgegeven reacties. Volledigheidshalve worden die verwonderpunten in dit advies meegenomen.

OPVATTING COR M.B.T. HET INRICHTINGS- EN REALISATIEPLAN:

De COR richt zich m.b.t. de onderliggende stukken op twee aspecten, te weten de leidende (hoofd)structuur en de veranderkundige aanpak.

A. M.B.T. DE HOOFDSTRUCTUUR:

Achtereenvolgens zal worden ingegaan op:

1. De niet onderkende en/of onderbouwde meerwaarde van de districten, bandbreedtes en directe gevolgen;
2. De formatietoedeling;
3. Het (gewijzigde) besturingsmodel Bedrijfsvoering;
4. De betaalbaarheid;
5. ICT;
6. Specifieke zaken m.b.t. de landelijke eenheid;

Ad 1 en 2: De niet onderkende en/of onderbouwde meerwaarde van de districten, bandbreedtes en directe gevolgen alsmede de formatietoedeling

De NP moet een organisatie opleveren, die slagvaardiger is, efficiënter werkt, beter opspoot en een goede basiszorg garandeert. Het IP getuigt van een hoog ambitieniveau, dat naar het oordeel van de COR onvoldoende is onderbouwd, zoals voor wat betreft de bandbreedtes van de basisteams/districten, de (buiten)grenzen van de districten, de toegedeelde formatie aan de executieve ondersteuningseenheden (DROC, DRR, DRIO en DROS) alsook de flexformatie (3% met een ondergrens van 20). Het algemene gevoel is dat de gekozen structuur niet gaat bijdragen aan het realiseren van de doelstelling 'het verhogen van de veiligheid'.

De COR vindt m.b.t. het vorenstaande steun in de "lessen uit het Noorden", waarbij de onderzoeker verwacht dat de NP zal teleurstellen door zijn doelstellingen niet of slechts half te kunnen waarmaken. Een andere belangrijke les uit het Noorden is dat zelfs een zorgvuldige ontwerpfase geen garantie is voor een vlekkeloze invoering zonder kinderziekten of weeffouten.

De structuur die is neergezet, wordt vooral vanuit het systeem gedreven denken ingegeven. De context komt niet of nagenoeg niet terug bij de inrichting van de nieuwe organisatie. De COR ziet het als een gemiste kans dat er geen uitvoering wordt gegeven aan begrippen zoals die in de Memorie van toelichting op de gewijzigde Politiewet staan beschreven. Gedoeld wordt op "de burger en de medewerker centraal". Bij dergelijke begrippen heeft de COR meer het beeld van redeneren van buiten naar binnen en van beneden naar boven i.c. meer betrokkenheid van zowel de burger als de medewerker.

M.b.t. **de meerwaarde van de districten** merkt de COR het volgende op. In zijn eerdere reacties op de plannen heeft de COR aangegeven vooralsnog geen meerwaarde te zien van de districtlaag. Weliswaar geeft u een onderbouwing voor het inrichten van de districtlaag, echter deze opvatting wordt niet door de COR gedeeld.

De COR vraagt zich af in welke mate het inbrengen van deze tussenlaag de gewenste en beoogde communicatie en aansturing verstoort door de twee operationeel directeurs welke onderdeel van de eenheidsleiding uitmaken. Daarbij stelt de COR eveneens vast dat deze laag zich niet verhoudt met het in gang gezette traject van operationeel leiderschap, waarbij het leiderschap, ook op strategisch niveau, verbonden is aan de operatiën. De COR is van mening dat deze extra sturingslaag het gevaar van een forse aanslag op de operationele sterkte in de basisteams kan opleveren. Daar komt nog bij de in het IP beschreven mogelijkheid dat de chefs van de districten in ondermandaat van de politiechef (eventueel) handelen. Dit kan leiden tot een extra planniveau met overhead, toenemende bureaucratie en een overlappende en diffuse sturing van basisteams, projecten en afdelingen. Juist de term robuust basisteam dat 'zijn eigen broek op moet houden' zou gebaat zijn met de mogelijkheid binnen het gebied een eigen afweging te maken in het kader van opsporing en handhaving.

Volgens het IP ligt de basis van het politiewerk in de wijk. Robuuste basisteams vormen de basis voor de politie. Ook de taakstelling en de inrichting van de 'robuuste' teams lijken volgens de COR niet te stroken met de formatie. Er worden meer taken aan de teams toebedeeld die over een breder taakgebied moeten worden uitgevoerd, waarbij een deel van de formatie wordt ingevuld door studenten die voor 100% meetellen maar slechts een beperkte inzetbaarheid kennen. De vraag is of de robuuste teams kunnen voldoen aan het uitgangspunt van het garanderen van de stabiliteit. Zo vreest de COR dat door de huidige (onevenwichtige) leeftijdsopbouw van het personeel de invulling van 24/7 diensten, zoals de noodhulp, onder druk komt te staan. In dit kader vindt de COR het belangrijk om uit te gaan van een rekenformule die landelijk wordt gevalideerd en waarbij voorkomen wordt dat de capaciteit meerdere keren wordt weggegeven. Voorkomen moet worden dat rooster- en/of werkdruk binnen de basisteams ten koste gaat van de veiligheid van de medewerker.

Kortom: Het is de vraag of de NP de verandering gaat brengen die werkelijk nodig is. De kloof tussen praat en daad zal moeten worden overbrugd. De COR wil nadrukkelijk daarbij worden betrokken.

Ad 3: het gewijzigde besturingsmodel bedrijfsvoering

De COR is van oordeel dat de bedrijfsvoeringonderdelen in verbinding behoren te staan met de operatiën en dat zij zicht moeten hebben op de context van het (operationele) politiewerk. Van belang is dat beleid en operatie met elkaar zijn verbonden en dat (voorgenomen) beleid zijn oorsprong vindt in de operatiën. Dit vraagt om een bedrijfsvoering die dicht op de uitvoering wordt georganiseerd.

Mede door de pas opnieuw gewijzigde maar nog niet uitgewerkte plannen rondom het besturingsmodel m.b.t. de bedrijfsvoering, kan de COR zich op dit moment (nog) weinig voorstelling maken van hoe sturing, taakverdeling en mandaatverdeling tussen de eenheden en de bedrijfsvoering (en binnen de eenheid) gaan uitwerken. Gelet op ervaringen uit het verleden wenst de COR dat hier snel duidelijkheid over komt.

Naar het oordeel van de COR is de inrichting van de bedrijfsvoering vanaf de tekentafel als een harkmodel beschreven en niet vanuit het perspectief van de praktijk der operatiën. Vraagtekens worden geplaatst bij de werkbaarheid van het model. In het bijzonder vreest de COR dat dit besturingsmodel niet alleen afstand creëert tussen beleid en uitvoering en met de operatiën, tot

meer bureaucratie leidt en terugloop van de wederzijdse afhankelijkheid veroorzaakt. Ook vreest de COR dat dit model problemen gaat geven met coördinatie en communicatie (integraliteit) en het gevaar oplevert dat de professional niet meer het verschil maakt.

Het is de vraag of de taken van de bedrijfsvoering met de toegekende formatie kunnen worden uitgevoerd. De COR vraagt zich af in hoeverre in acute situaties nog wel tijdig de juiste ondersteuning kan worden geboden. De COR verwacht dat een groot aantal kleine taken door operationele eenheden/onderdelen zal worden opgepakt. Dit zal echter de inzetbaarheid in de eenheden verkleinen en daarmee van invloed zijn op de resultaten in de buitenwereld.

Een belangrijke les uit het Noorden is dat zelfs een zorgvuldige ontwerpfase geen garantie is voor een vlekkeloze invoering zonder kinderziekten of weeffouten. Achteraf bleek namelijk dat een aantal veronderstellingen en uitgangspunten niet volledig klopten of door gewijzigde omstandigheden waren achterhaald. De COR is van mening dat de destijds uitgevoerde haalbaarheidsstudies m.b.t. onderdelen van de bedrijfsvoering (naar de mogelijke bezuinigingen door het centraliseren van de ondersteunende diensten) een groot aantal veronderstellingen bevatten, die in de loop van de afgelopen drie/vier jaar zijn geformuleerd. Het is maar de vraag of deze aannames nog steeds van waarde zijn.

Verder heeft de COR m.b.t. de bedrijfsvoering een aantal zorgpunten/vragen, die een relatie hebben met het welzijn van het personeel. Thans worden aan medewerkers gevraagd om op tijdelijke basis werkzaamheden te verrichten in de projectorganisaties. Dit leidt tot een waarneembare werkdruk en mogelijke stigmatisering van de achterblijvers.

M.b.t. de werkgelegenheid is het van belang dat medewerkers ook fysiek in staat zijn daadwerkelijk het werk te volgen. Dit zou kunnen worden gerealiseerd door de bedrijfsvoering op meerdere plaatsen gedeconcentreerd te huisvesten alsook het uitvoering geven aan de CAO afspraak m.b.t. het nieuwe werken. De COR wenst en verwacht bij de verdere inrichting van de bedrijfsvoeringonderdelen betrokken te worden.

Ad 4: Betaalbaarheid

De COR is van mening dat de betaalbaarheid het fundament zou moeten zijn van de inrichting van de NP. De financiële gegevens ontbreken thans en zullen moeten blijken uit de begroting 2013 en de meerjarenbegroting 2014-2017. Als de betaalbaarheid onder druk komt te staan, zal dat van wezenlijke (negatieve) invloed zijn op de operatie. M.b.t. de betaalbaarheid voorziet de COR risico's omdat op grond van de thans beschikbare informatie een aantal aspecten niet is meegenomen. Gedoeld wordt op o.a. de boventaligheid, kostenstijgingen, betaalbaarheid CAO, frictiekosten LSS en de invoering van het LFNP.

In het bijzonder heeft de COR in dit kader een zorg m.b.t. de bedrijfsvoering. Uitgaande van een vastgestelde operationele sterkte vreest de COR dat een eventuele herschikking van gelden ten koste zal gaan van de kwaliteit van de ondersteuning. Ook de betrekkelijkheid en het niet realiseren van de aannames van vier jaar geleden als basis van de door de business cases geschatte bezuinigingen zal de betaalbaarheid ernstig onder druk zetten.

De COR is van mening dat er samenhang moet zijn tussen budget, (formatie)sterkte en de organisatiedoelstellingen. De gewenste operationele sterkte is immers gebaseerd op 2011. Als er

meer taken bijkomen, dient ook de sterkte dienovereenkomstig te worden aangepast, althans zullen deze taken aan de voorkant door het gezag verzekerd dienen te worden. Bedoeld wordt dat er heldere keuzes worden gemaakt in het werk, wat door de COR als een belangrijke cultuuromslag wordt beschouwd. De COR wil daarbij worden betrokken.

ad 5: ICT

Een majeur zorgpunt is of de ICT en andere systemen op Dag 1 op orde zijn. Gedoeld wordt op het niet op orde hebben van de basis fundering van het ICT huis (netwerken, storage, servers, etc.), de applicatie- en informatiesystemen en applicatieketens en bedrijfsprocessen en diensten. Zowel u als de KNP heeft deze zorg al onderkend middels het zogeheten 'aanvalsprogramma', maar de recente ontwikkelingen nemen de zorg nog niet weg. Gezien de bijgestelde ICT-ambities zal dit niet binnen vijf jaar gerealiseerd zijn. Hiermee staat de haalbaarheid van de plannen ter discussie. Gezien het grote belang van ICT voor de organisatie zal dit de komende jaren nog extra capaciteit en budget vereisen.

ad 6: m.b.t. de landelijke eenheid (LE)

Een punt van zorg betreft de borging van kennis en expertise. De LE is specialisten - en expertise eenheid. Door op een aantal onderdelen (bijvoorbeeld Infra, bestaande uit Verkeers-, Spoorweg-, Water- en Luchtvaartpolitie) over te gaan van expertise-functies naar generalistische functies met integrale inzetbaarheid, bestaat het risico dat op termijn de expertise vervlakt en zelfs verdwijnt. Hierdoor neemt de kwaliteit in opsporing af. Tevens ziet de COR een risico op het gebied van veilig werken. Werken op de verschillende domeinen vergt expertise ook op het gebied van veiligheid. De COR verlangt dat u op deze zorgpunten in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan passende maatregelen neemt.

Een ander zorgpunt betreft waar en hoe het Recherche Samenwerkingsteam (RST) op korte en lange termijn ondergebracht wordt. Op korte termijn staat deze nergens ingericht. Op lange termijn ontbreekt de rechtsopvolging, die te maken heeft met de afsprakenregeling tussen de landen binnen het Koninkrijk.

In de bijlage bij deze brief zijn vragen/opmerkingen verwoord die specifiek te maken hebben met de inrichting van de LE. De COR vraagt u een reactie te geven op de in de bijlage beschreven punten en deze te betrekken bij uw besluitvorming.

B. M.B.T. DE VERANDERKUNDIGE AANPAK, WAARONDER MEDEWERKERPARTICIPATIE EN PROFESSIONELE RUIJTE

Het IP beschrijft de organisatiestructuur van de NP per 2015. Het succes van die operatie hangt niet alleen af van de komst van een andere organisatorische structuur, maar ook in belangrijke mate van het realiseren van een andere mentaliteit, cultuur (waaronder leiderschap en keuzes maken in het werk) gebaseerd op een andere visie op politiewerk. De KNP heeft aangegeven dat de volledige doorwerkijd van nieuwe werkwijzen en de door de COR genoemde aspecten een doorlooptijd kent van vijf jaar.

Uit ervaring blijkt vooral dat de veranderkracht van de organisatie niet (sterk) ontwikkeld is. In relatie tot de doorlooptijd neemt bij de COR de zorg toe voor het welslagen van de NP in haar

doelstellingen. Het is voor de COR niet helder vanuit welke strategische veranderkundige benadering is gekozen en of er vanuit deze benadering consistent wordt doorgeredeneerd.

Van belang is ook om vooraf zogenaamde nulmetingen te houden. Anders is het achteraf moeilijk vast te stellen wat er door de komst van de NP precies is veranderd.

Vanuit het besef dat het verandertraject (realisatie NP) geruime tijd vergt en een forse cultuuromslag vraagt, acht de COR het van belang om in overleg met hem te komen tot een prioritering van punten in dat veranderkundige traject. Te denken valt aan leiderschap (van hiërarchisch naar faciliterend en verbonden aan de operatiën), veilige werkomgeving, invulling professionele ruimte en last but not least de invoering van medewerkerparticipatie die voldoet aan nog overeen te komen kwaliteitscriteria.

Ondanks dat dit IP een ontwikkeling is voor twee jaar, vraagt de COR zich af waar in de nieuwe organisatie ruimte is voor innovatie. Dat aspect wordt nu geheel gemist.

PROFESSIONELE RUIMTE:

Het streven de professionele ruimte te vergroten, biedt enerzijds vertrouwen, maar anderzijds is het de vraag of deze professionele ruimte daadwerkelijk gaat ontstaan. Dit vanuit de huidige waarneming dat top/down sturing (nog steeds) dominant is. Ook mogen protocollen en regelgeving naar de mening van de COR niet verstikkend werken op de ontwikkeling van vakmanschap en professionaliteit. De COR ziet geen kwaad in een horizontaal regelsysteem, een systeem waarin professionals zichzelf en elkaar veiligheidsprocedures, vakinhoudelijke standaarden en protocollen opleggen.

Van belang is dat de professionele ruimte ook daadwerkelijk wordt geboden en dat in het kader van medewerkerparticipatie ook echt de kennis en ervaring (intelligentie) van de werkvloer doorklinkt in het besluit- en planvormingsproces. Het stimuleren van de interne dialoog en het geven van ruimte en vertrouwen aan de professionals zijn de sleutelwoorden tot succes. Als dat niet (voldoende) gebeurt, kan de betrokkenheid afkalven.

MEDEWERKERPARTICIPATIE:

De COR en de (beoogde) korpschef hebben in gezamenlijkheid gekozen voor een basisstructuur voor de inrichting van de medezeggenschap. De basis en focus van het gemoderniseerde model liggen in de participatie van de medewerker.

Het realiseren van dit model is direct te herleiden naar de zwaarwegende verplichting die de COR voelt waar het gaat om de behoefte om de medezeggenschap in ruime zin te brengen in de directe omgeving waar de professional zijn/haar werk doet en de bevorderingsplicht stoelend op de wetgeving. Voorkomen moet worden dat medewerkerparticipatie niet alleen een aangelegenheid en verantwoordelijkheid is van de medezeggenschap. Ook de zeggenschap heeft hierbij een belangrijke inspanningsverplichting.

Het op een volwassen manier neerzetten van medewerkerparticipatie is een opgave die niet zonder slag of stoot kan worden gerealiseerd. Het is een grote stap die wordt gezet in de modernisering van de politieorganisatie en de medezeggenschap daarbinnen. Dit vraagt ook van de medezeggenschap

een nieuwe benadering vanuit veranderkundig perspectief. De COR acht het van belang om hierbij afstemming te zoeken met de (veranderkundige) aanpak van de zeggenschap en de daarbij levende beelden over elkaar te schuiven.

Bij de verdere uitwerking van de deelrealisatieplannen wenst de COR dat de medewerkers nadrukkelijk hierbij worden betrokken.

INRICHTING VAN DE MEDEZEGGENSCHAP:

In deze reactie gaat de COR vooralsnog niet in op de inrichting van de medezeggenschap, omdat thans hierover in het kader van een af te sluiten convenant met de KNP separaat overleg plaatsvindt. Van belang is dat er m.b.t. de faciliteiten en (ambtelijke) ondersteuning tussen de medezeggenschapsorganen en de zeggenschap open en reëel overleg is en zij er samen uitkomen. Hierbij geldt als algemeen uitgangspunt dat de (C)OR daarbij zodanig wordt gefaciliteerd en ondersteund als nodig is om zijn taak op adequate wijze te kunnen vervullen.

In dat kader stelt de COR vast dat bij de inrichting van de NP geen ruimte is ingericht t.b.v. de ambtelijke ondersteuning van het medezeggenschapsorgaan. De COR wenst dat uwerzijds hierover separaat overleg wordt gevoerd met het bevoegde medezeggenschapsorgaan.

PERSONELE GEVOLGEN:

De politiesector staat met de komst van de nationale politie voor een grote veranderopgaaf. Deze operatie moet (onder andere) leiden tot een reductie in de formatie van de bedrijfsvoering. Dit brengt met zich mee dat vele medewerkers hun functie zien veranderen of zelfs hun functie verliezen en worden aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Grote klappen zijn te verwachten binnen de categorie leidinggevenden en medewerkers die werkzaam zijn binnen bedrijfsvoeringonderdelen. In het Landelijk Sociaal Statuut (LSS) zijn afspraken gemaakt over het flankerend beleid. Dat is belangrijk, maar er is naar het oordeel van de COR meer nodig om de taakstelling van bemiddelen naar werk op een sociaal verantwoorde manier te realiseren. Proactief handelen, gericht op doorstroom en uitstroom van medewerkers en een organisatievorm die daarvoor goed geëquipeerd is, zijn in elk geval randvoorwaarden die vervuld moeten worden. Het organiseren van mobiliteit dient in de visie van de COR te gebeuren op basis van de afspraken in het LSS, primair gericht op de doorstroom en uitstroom van medewerkers van wie de functie in het kader van de komst van de nationale politie opgeheven wordt. Door ook ondersteuning bij vrijwillige mobiliteit mogelijk te maken, nemen de kansen voor degenen die moeten mobiliseren toe. Het strategisch loopbaan- en mobiliteitsbeleid moet op de eerste plaats gericht zijn op het bevorderen van loopbaankansen voor de medewerkers waarbij de inspanning gericht moet zijn op de filosofie van-werk-naar-werk. Er moet maximaal ingezet worden op een proactief beleid gericht op behoud van werk na de organisatiewijziging door plaatsing intern of extern. Vanuit zijn HRM visie gaat de voorkeur van de COR hierbij uit naar een forse inspanning op het vergroten van de kans om talenten voor de organisatie te behouden.

Door de ondersteuning op afstand te organiseren, moeten de medewerkers erop kunnen vertrouwen dat de organisatie op een zorgvuldige manier met hen omgaat, waaronder tevens wordt verstaan dat de organisatie de nodige nazorg biedt.

De COR baseert zich hierbij op de recente ervaringen bij het KLPD inzake de reorganisatie van de bedrijfsvoeringdiensten. Deze reorganisatie viel onder het regime van het LSS. Door voldoende frictiekosten beschikbaar te stellen, doorzettingsmacht van de korpsleiding en speciaal medewerkers beschikbaar te stellen die hiermee aan de slag gingen, is dit een succesformule geworden. Een jaar na de reorganisatie zijn vele herplaatsingskandidaten binnen, dan wel buiten het KLPD naar werk begeleid.

M.B.T. ARBEIDSONMSTANDIGHEDEN:

De COR vraagt aandacht voor de capaciteit toebedeling aangaande taken die voortvloeien uit Arbo wetgeving, zoals preventie taken, bedrijfshulpverlening, nazorg taken, geestelijke verzorging, vertrouwenswerk, re-integratietaken, etc. De COR adviseert om deze te borgen in het inrichtings- en/of realisatieplan.

REALISATIE NP WAARONDER DE DAG1 SITUATIE:

De realisatie van de NP zal niet op Dag1 gereed zijn. Hiervoor is aldus het inrichtings- en realisatieplan veel meer tijd (jaren) nodig. De COR acht het van belang dat het bevoegde medezeggenschapsorgaan bij dit realisatieproces nadrukkelijk wordt betrokken. De COR is verder van mening dat er, voor dat er tot een feitelijke invoering van de NP wordt overgegaan, eerst over een aantal dossiers duidelijkheid dient te zijn. Gedoeld wordt op het LFNP, de besluitvorming m.b.t. de bedrijfsvoeringdiensten (locaties), de gevolgen en inpassing van de Veegwet en de gevolgen van de splitsing tussen beleid en uitvoering. Hierbij mag tijdsdruk niet ten koste gaan van de kwaliteit.

M.b.t. de Dag1 situatie wenst de COR dat het bevoegde medezeggenschapsorgaan daarover conform artikel 25 van de WOR om advies wordt gevraagd.

Tot slot acht de COR het van belang dat op Dag1 elke medewerker een chef heeft en dat er een bevoegde medezeggenschap in positie is. M.b.t. dit laatste is het niet mogelijk dat er per die datum een nieuw gekozen medezeggenschap kan zijn gekozen en geïnstalleerd. Dat betekent dat op Dag1 zonodig een voorziening moet worden getroffen. Hierbij kan er aan worden gedacht om in een convenant de bevoegdheden van de huidige fuserende ondernemingsraden over te dragen naar een Tijdelijke Ondernemingsraad voor de nieuwe eenheid.

De COR merkt in dat geval op dat de huidige medezeggenschapsorganen in formele zin blijven bestaan tot een nieuw gekozen medezeggenschap is geïnstalleerd. Vanaf Dag 1 legitimeert de huidige medezeggenschap de tijdelijke medezeggenschapsorganen.

OPVATTING COR:

Gelet op al het vorenstaande kan de COR op dit moment (nog) niet positief adviseren. De COR spreekt wel de bereidheid uit om het hiervoor verwoorde om te zetten naar een positief advies wanneer naar zijn oordeel aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1) dat de uitkomsten van de veldproeven in het kader van "de hark voorbij" daadwerkelijk worden vertaald in de gekozen structuur van het korps en de COR tijdig in de gelegenheid wordt gesteld over deze wijzingen op grond van artikel 25 van de WOR te adviseren;

- deze voorwaarde vindt steun in het IP waarin staat beschreven dat de kwaliteit van de medewerkers, vakmanschap en professionele ruimte de basis vormen voor de NP en randvoorwaardelijk zijn voor het verrichten van goed politiewerk; bij de toelichting van de COR op zijn reactie op het in consultatie gebrachte IP en RP op 18 oktober 2012 is dit punt ook aan de orde geweest en daarbij is uwerzijds de bereidheid tot aanpassing van de structuur uitgesproken;
- 2) dat de COR op grond van artikel 25 van de WOR tijdig in de gelegenheid wordt gesteld te adviseren op het reorganisatieplan dan wel het personeelsplan, de begroting 2013 en de meerjarenbegroting 2014-2017 alsook de deelrealisatieplannen; de COR acht het hierbij van belang dat het adviesrecht als bedoeld in artikel 25 van de WOR op de deelrealisatieplannen wordt belegd op eenheidsniveau;
 - 3) dat waar ten gevolge op het vorige punt de inbreng van het bevoegde medezeggenschapsorgaan leidt tot aanpassing van de deelrealisatieplannen, dat ook kan leiden tot aanpassing van de structuur van het korps en/of de realisatie van de NP; mutatis mutandis geldt dit ook voor de (meerjaren)begroting;
 - 4) dat de COR als co-eigenaar nadrukkelijk en actief wordt betrokken bij de implementatie en borging van de medewerkerparticipatie en met hem daarover nadere afspraken worden gemaakt; onderdeel van deze afspraak dient, wat betreft de COR, te zijn het instellen van een stuurgroep waarin hij is/wordt vertegenwoordigd;
 - 5) dat de bevoegde medezeggenschapsorganen nadrukkelijk en actief worden betrokken bij de realisatie van de NP en met hen daarover nadere afspraken worden gemaakt; onderdeel hiervan betreft het gevraagde voorgenomen besluit m.b.t. de Dag1 situatie; en
 - 6) dat u zich samen met de vakorganisaties en de COR inzet om te komen tot een goed geëquipeerde organisatievorm die proactief handelt en zich richt op doorstroom en uitstroom van medewerkers; hierbij ligt de focus op de doorstroom en uitstroom van medewerkers van wie de functie in het kader van de komst van de nationale politie opgeheven wordt; onderdeel hiervan dient uit te maken een adequaat pakket aan voorzieningen, gericht op het veranderen van de mobiliteit van de medewerkers en de organisatie en op het waarborgen van de (rechtspionele) belangen van de medewerkers.

Hopende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Uw reactie zien wij met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

namens de Centrale Ondernemingsraad i.o.

De heer F. Giltay

Voorzitter

Bijlage: vragen/reactie n.a.v. preadvies OR van het KLPD



Centrale
Ondernemingsraad
Politie Nederland

Bijlage bij advies COR d.d. 15/11/2012 op het IP en RP n.a.v. preadvies OR KLPD

- 1) In het Inrichtingsplan staat verwoord dat besluitvorming m.b.t. de afdeling Financial Intelligence Unit (FIU) nog moet plaats vinden. De OR adviseert om deze besluitvorming voor vaststelling van het inrichtingsplan te laten plaats vinden.
- 2) De accentverschuiving van handhaving naar opsporing binnen Infra brengt het risico met zich mee dat informatievergarig binnen het domein verloren gaat dan wel minder wordt, wat weer ten koste gaat van de opsporing. Op het gebied van veiligheid heeft handhaving door de politie op de betreffende domeinen een belangrijke functie. Door de accentverschuiving wordt deze nu minder. Een betere balans in de accentverschuiving is dan ook noodzakelijk.
- 3) In de inrichtingsplannen wordt niet duidelijk omschreven welke taken binnen zaaks coördinatie dan wel binnen de teamleiding vallen (LFNP). Dit heeft zowel gevolgen voor de werking van de organisatie als voor de competenties van medewerkers.
- 4) In de plannen heeft de dienst Landelijke Informatie Organisatie (LIO) een belangrijke rol waar het gaat om de integraliteit tussen de diensten. Het functioneren van deze organisatie is een kritische succesfactor voor de werking van de LE.
- 5) In de plannen worden binnen de diverse diensten verschillende frontoffices beschreven. De OR adviseert om binnen de LE één frontoffice / loket te formeren, als "voor deur" voor externen. (RE's, etc.). Dit loket zet vervolgens de vraag verder uit binnen de eenheid.
- 6) Domeinen dienst Infra: de dienst Infra bestaat uit vier domeinen; weg, water, spoor en lucht. Met betrekking tot de domeinen weg, water en spoor staat zowel in het ontwerpplan als in het inrichtingsplan beschreven wat de taken binnen dat domein zijn. Met betrekking tot het domein lucht is gekozen om deze volgens de huidige werkwijze te laten voortgaan. De OR is van mening dat op de langere termijn aangesloten dient te worden op de visie zoals beschreven in het Ontwerpplan, zodat deze over de vier domeinen gelijk zijn. Een beschrijving van "een stip op de horizon" is dan ook wenselijk.
- 7) M.b.t. de sturing
 - a) In het inrichtingsplan staat niet beschreven wie op het gebied van terrorisme en veiligheid (NCTV-zaken) leidend is als het gaat om regie en inzet.
 - b) Het is volgens de OR KLPD aan te bevelen om de sturing middels een stroomschema inzichtelijk te maken. Dit kan verduidelijking geven op de tekst en maakt het meer visueel.
 - c) Zowel bij de KL als binnen LIO wordt een informatie knooppunt geformeerd. De sturing hierop is een kritische succesfactor. Er dient een duidelijke sturing te komen op operationele - en niet operationele management informatie (wie doet wat). Onduidelijkheid is er met betrekking tot de gedeconcentreerde inrichting van het informatie knooppunt Korps-

leiding. De OR KLPD is van mening dat sturing vanuit de Dlio dient plaats te vinden, in verband met het sturingsconcept binnen deze eenheid.

8) M.b.t. de Bedrijfsvoering

In het plan is de bijzondere bedrijfsvoering onduidelijk. Hierdoor is er geen zicht op de inrichting en werking hiervan. Waar het gaat om de heimelijkheid heeft de OR hier een beeld bij. Mogelijk dat deze onder geheimhouding verstrekt kan worden. Voor bijzondere bedrijfsvoering, niet vallende onder de heimelijkheid, is het wenselijk om deze inzichtelijk te krijgen.

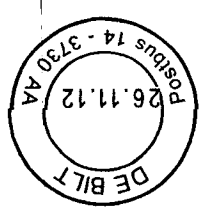
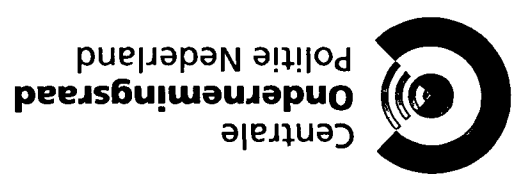
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

11/27/2012 10:19 013

Ministerie van Justitie
DBOB/DIV/OAR/AL-OD
Datum 21 Nov. 2012
ONTVAANGEN

corpolite.nl

Postbus 14
3730 AA de Bilt



DE BILT
NEDERLAND
€ 00 132 ct
#RN 800067