



0 BD



Door Reg.	kopie gezonden
naar	DGPOL



Nederlandse Politie Bond

**Postadres**  
Postbus 68  
3440 AB Woerden

**Bezoekadres**  
Steinhagenseweg 2<sup>o</sup>  
3446 GP Woerden

**T** 0348 - 707 444  
**F** 0348 - 707 411  
**I** [www.politiebond.nl](http://www.politiebond.nl)  
**E** [info@politiebond.nl](mailto:info@politiebond.nl)

**Rabobank:**  
3311.28.411

Ministerie van Veiligheid en Justitie  
t.a.v. dhr. I.W. Opstelten  
dtv. Mevr. P. van Vliet  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag

**Plaats - datum** : Woerden, 1 oktober 2012

**Behandeld door** : J.C.C. Woudt

**Ons kenmerk** :

**Telefoonnr** :

**Dossier** :

**Bijlage(n)** :

**Uw kenmerk** :

**Onderwerp** :

## REACTIE NEDERLANDSE POLITIEBOND OP INRICHTINGSPLAN NATIONALE POLITIE EN REALISATIEPLAN NATIONALE POLITIE

Geachte heer Opstelten,

De Nederlandse Politiebond maakt graag gebruik van de door u geboden gelegenheid om een reactie te geven op de concept-teksten van het Inrichtingsplan Nationale Politie en het Realisatieplan Nationale Politie. Het Inrichtingsplan (ontvangen op 25 juni) bevat een beschrijving van de onderdelen waaruit de nieuwe organisatie gaat bestaan. In het Realisatieplan (ontvangen op 18 juli) wordt beschreven hoe u de overgang van de oude naar de nieuwe organisatie (op onderdelen) wilt aanpakken.

### Voorbehoud

U heeft ons gevraagd onze reactie op beide plannen uiterlijk op maandag 1 oktober naar u toe te sturen. Aan dat verzoek voldoen we hierbij, maar wel met een slag om de arm. Op vrijdag 7 september heeft de Kwartiermaker Nationale Politie namelijk bekendgemaakt dat hij bij nader inzien een ander besturingsmodel voor de bedrijfsvoering gekozen heeft en dat het Inrichtingsplan en het Realisatieplan 'de komende tijd' op dat punt worden herschreven. Hoewel de aangekondigde koerswijziging overeen lijkt te komen met wat de NPB eerder adviseerde (het voorkomen van een 'eilandencultuur' binnen de bedrijfsvoering, dat wil zeggen een aparte aansturing van de terreinen als Financiën, Communicatie en Human Resource Management oftewel Personeelszaken) waren de bonden eind september nog niet geïnformeerd over de exacte inhoud van de aanpassingen.

Ook bestond op dat moment nog grote onduidelijkheid over de manier waarop het Politiedienstencentrum zou worden georganiseerd. Er was blijkbaar nog geen besluit genomen over de locatie van het 'hoofdkantoor' en de hoeveelheid locaties waarop de ondersteuning ook 'in het land' (gedeconcentreerd) te vinden zou zijn. Cruciale zaken, ook voor de NPB, die vindt dat de bedrijfsvoering zo dicht mogelijk op de uitvoering moet worden georganiseerd.

Gezien dit alles spreekt het vanzelf dat deze op 1 oktober verstuurde reactie niet anders dan onvolledig kon zijn. De NPB gaat ervan uit dat hij alsnog zal mogen reageren op de geschreven onderdelen van de plannen zodra daarover meer duidelijk is.

### **Opzet van onze reactie**

Onze reactie op het Inrichtingsplan en het Realisatieplan bestaat uit twee delen. Zoals gezegd zijn we als politievakbond graag bereid om vanuit onze ervaring en deskundigheid onze kijk te geven op uw plannen om het Nederlandse politieapparaat te reorganiseren. Dat is een mogelijkheid om de belangen van onze leden te behartigen die we uiteraard niet laten liggen. Deze bereidwilligheid tot 'meedenken' moet echter niet worden gezien als een blijk van instemming met de door u gekozen uitgangspunten voor de komst van de Nationale Politie.

Drie cruciale uitgangspunten (de uiteindelijk beschikbare sterkte – operationeel en niet-operationeel, het soort prestaties dat de politie moet leveren en de te realiseren bezuinigingen) zijn volgens ons niet zozeer gekozen om een optimaal functionerende politieorganisatie te bouwen, maar vooral om bepaalde politieke overtuigingen met succes door te drukken (de overheid moet zo klein en goedkoop mogelijk en misdaad bestrijd je vooral door snel en hard te straffen).

De NPB vindt het een betreuenswaardige gemiste kans dat bij het bouwen van de Nationale Politie voor dit politiek gekleurde fundament is gekozen. In het eerste deel van onze reactie lichten we dit standpunt toe. Daarna 'springen we over onze schaduw heen' en presenteren we u onze adviezen voor een optimale praktische aanpak van de hele operatie. We gaan ervan uit dat we daardoor de gevolgen van de reorganisatie voor onze leden op herkenbare wijze positief kunnen beïnvloeden.

## **EEN GEMISTE KANS**

Zowel in het Inrichtingsplan als in het Realisatieplan wordt vermeld waarom besloten is het huidige politieapparaat om te bouwen naar een nationaal georganiseerd korps. Kort samengevat wilt u daardoor twee vliegen in één klap slaan: de politie moet meer gaan presteren voor minder geld. Het eerste doel – meer gaan presteren – moet bereikt worden door operationele schaalvergroting, een scherpe resultaatgerichte sturing en minder bureaucratie. Het tweede doel – voor minder geld – moet bereikt worden door schaalvergroting in de bedrijfsvoering (het op landelijke schaal organiseren van de ondersteuning).

### **Onderbezetting blijft in stand**

De NPb heeft om twee redenen grote moeite met de invulling die in de plannen voor de Nationale Politie gegeven wordt aan het streven naar 'betere politiestatistiek'. Ten eerste garandeert u daarbij dat niet bezuinigd zal worden op de operationele sterkte: die zal eind 2015 nog altijd minstens 49.711 voltijdsbanen (fte's) zijn – hetzelfde als in 2011. Daardoor suggereert u dat u bereid bent niet te tornen aan de hoeveelheid fte's die anno 2011 NODIG was om het werk te doen, terwijl het in feite gaat op de capaciteit die anno 2011 BESCHIKBAAR was om het werk te doen. Dat is iets heel anders, want bij de Nederlandse politie wordt de aanwezige hoeveelheid medewerkers niet of nauwelijks aangepast aan de aanwezige hoeveelheid werk. De politiek stelt jaarlijks een bepaald bedrag aan belastinggeld beschikbaar en daar moet de politie het maar mee zien te doen.

Deze gang van zaken heeft ertoe geleid dat de basispolitiezorg, de noodhulp en de opsporing al jaren kampen met structurele onderbezetting. De NPb blijft aandringen op serieuze aandacht voor dat probleem, maar de werkgever en de politiek weigeren het te erkennen. Dat blijkt helaas opnieuw uit de plannen voor de Nationale Politie. Aan het probleem van een te grote werklast voor de beschikbare capaciteit wordt daarin volledig voorbijgegaan. In feite wordt de huidige onderbezetting doodleuk overgeheveld naar een andere organisatievorm.

Ten overvloede melden we nog maar eens dat er anno 2011 helemaal geen operationele sterkte van 49.711 fte's beschikbaar was. U komt op dat aantal uit door de aspiranten in de korpsen als honderd procent inzetbaar mee te tellen. Het merendeel van hen is echter slechts voor 40 procent inzetbaar, wat duizenden fte's scheelt. (Eind 2010 waren er 5.550 aspiranten, van wie er 5.199 slechts voor 40 procent inzetbaar waren. Verschil: 3.119 fte's.)

### **Repressieve invalshoek**

Ook kan de NPb zich niet vinden in de definitie van 'beter presteren' zoals die in het Inrichtingsplan en het Realisatieplan naar voren komt. Deze plannen maken duidelijk dat de Nationale Politie vooral 'een grotere bijdrage aan de veiligheid in Nederland' moet gaan leveren door de burger (en de potentiële misdadiger) het gevoel te geven dat het korps druk bezig is met 'boeven vangen' en eventuele criminaliteit zo snel mogelijk de kop in te drukken.

De NPb vindt dat deze visie op het politiewerk het belang miskent van zowel de hulpverlenende taken van de politie als de preventieve politiezorg: het waken over een gemeenschap als er (nog) niets aan de hand is en zorgen dat dat zo blijft. De NPb is altijd een fervent voorstander geweest van het gebiedsgebonden werken, juist omdat agenten daarbij een speciale informatiepositie konden opbouwen en door surveillance en preventief contact konden bijdragen aan het bevorderen van veiligheid en leefbaarheid in bredere zin.

Wij vinden het een betreuenswaardige politieke keuze om het succes van de Nationale Politie vooral op te hangen aan meetbare prestaties. Praktisch gezien kiest u daarmee voor een repressieve benadering van het politiewerk. De plannen voor de Nationale Politie bewijzen weliswaar lippendienst aan het gebiedsgebonden werken ('de politie moet goed geworteld zijn in de plaatselijke gemeenschap'), maar hebben daarbij toch een ander doel voor ogen. Niet het

continue professioneel scannen van de openbare orde en veiligheid, maar het zo snel mogelijk voldoen aan door burgers (en andere ‘stakeholders’) gewenste repressieve acties. Het lijkt ons zo klaar als een klontje dat deze U Vraagt Wij Draaien-benadering niet altijd hoeft te leiden tot de best mogelijke politiezorg – noch qua doeltreffendheid noch qua efficiency.

### **Bezuinigen om het bezuinigen**

Een van de hoofddoelen van de overschakeling op een nationaal politieapparaat is een structurele bezuiniging van 230 miljoen euro vanaf 2016. Deze kostenbesparing moet vooral gerealiseerd worden door de komst van een landelijk georganiseerd Politiedienstencentrum (PDC), dat moet gaan functioneren als ‘de katalysator van de toekomstige efficiënte en professionele bedrijfsvoering die vanuit een schaalvergroting zal resulteren in een structurele, jaarlijkse besparing oplopend tot uiteindelijk € 230 miljoen’.

Uit het Inrichtingsplan wordt duidelijk dat de omvang van dit ‘besparingspotentieel’ (dat overeenkomt met het verlies van 2.669,5 voltijdsbanen op AT-gebied) niet zozeer op wetenschappelijke gronden berust maar vooral op politieke gronden.

### **Business cases**

Het eerste onderzoek naar de mogelijke efficiency-winst werd in 2009 door KPMG uitgevoerd. De uitkomst van 259 miljoen werd door de NPb na een inhoudelijke analyse veroordeeld als onrealistisch en vooral gebaseerd op wishful thinking. In 2010 en 2011 zijn vervolgens door verschillende consultancy bureaus (PWC, KPMG en Deloitte) efficiency-onderzoeken uitgevoerd voor de beoogde nieuwe bedrijfsvoeringsfuncties Human Resource Management (HRM), Facility Management (FM), ICT/Informatievoorziening (IV), Financiën en Communicatie, bij het gebruik van een landelijk PDC. Afgaande op deze zogenaamde business cases werd een besparing mogelijk geacht van 2.660 AT-banen oftewel 230 miljoen.

De NPb vraagt zich af hoe realistisch de haalbaarheid van dat bedrag is. Ten eerste hebben de regiokorpsen de afgelopen jaren al de nodige efficiency-maatregelen genomen. Ten tweede is het mogelijke besparingsbedrag door de consultancy bureaus gekoppeld aan bepaalde randvoorwaarden, zoals het op orde zijn van de ICT-voorzieningen. In het Inrichtingsplan wordt aan het belang van deze randvoorwaarden verder geen aandacht besteed. In feite wordt uit de business cases alleen het ‘besparingspotentieel’ overgenomen – en dan nog nadat daar een ‘herijking’ op is toegepast en een aanpassing vanwege ‘nieuwe taken’.

Uiteindelijk wordt op pagina 45 van het Inrichtingsplan vastgesteld dat het besparingspotentieel al met al slechts 2.391,5 voltijdsbanen bedraagt. Vervolgens worden er doodleuk bijna driehonderd banen extra wegbezuinigd, bovenop alle externe inschattingen. Citaat: ‘Om binnen de financiële kaders te blijven, zijn aanvullende besparingen doorgevoerd, voor een totaal van 278 fte.’ (Daarmee komt het aantal weg te bezuinigen AT-banen op 2.669,5 fte’s).

De NPb heeft uiteraard niets tegen het nastreven van kostenbeheersing, maar het is duidelijk dat bij de vorming van de Nationale Politie de bezuinigingsdoelstelling een geheel eigen leven is gaan leiden, los van het streven naar een optimaal functionerende politieorganisatie. Mocht de

besparing die de schaalvergroting oplevert tegenvallen, gaat er dan alsnog op andere posten binnen het politiebudget bezuinigd worden?

Opmerkelijk genoeg wordt op pagina 62 van het Realisatieplan gemeld: 'Aangezien de besparingsdoelstellingen uit het Regeer- en Gedoogakkoord (30-09-2010) doorlopen tot na 2019, loopt het te bezuinigen bedrag na 2017 hoger op.' Heeft de NPB een bezuiniging over het hoofd gezien?

### **Politieke keuzes**

Al met al heeft het huidige (demissionaire) kabinet dus een zwaar stempel gedrukt op het bouwplan van de Nationale Politie. Er is voor gekozen

- \* de bestaande capaciteitsproblemen bij de politie (onderbezetting) te negeren;
- \* vast te houden aan een slecht gefundeerd bezuinigingsbedrag en
- \* flink te investeren/scherp te gaan sturen op vooral de repressieve kant van het politiewerk.

Drie redenen waarom de NPB gedwongen is de komst van de Nationale Politie bij voorbaat te beschouwen als een gemiste kans van de politiek om het functioneren van de Nederlandse politie over de volle breedte te professionaliseren.

Daarvoor zouden de volgende vier aanloopprojecten nodig zijn geweest:

- \* een zorgvuldige (vaktechnische) analyse van de taken van de politie en het daarvoor benodigde aantal medewerkers;
- \* een zorgvuldige (vaktechnische) analyse van de noodzakelijke ondersteuning om de operationele inzet mogelijk te maken;
- \* een zorgvuldige berekening van alle relevante kostenposten;
- \* een duidelijke politieke keuze voor een bepaald takenpakket.

## **PRAKTISCHE AANBEVELINGEN**

Gemiste kans of niet, de komst van de Nationale Politie is ook een politiek gegeven. Het is dan ook in het belang van zijn leden dat de NPB waar mogelijk zijn invloed probeert aan te wenden om de aanpak van de reorganisatie (hoe kortzichtig en politiek gekleurd ook) toch in goede banen te leiden. Het meest voor de hand liggende zorgpunt was en is uiteraard het verwachte verlies van een kwart van de banen (ruim tweeduizend) op ondersteunend gebied. De NPB heeft de belangenbehartiging van de betreffende collega's voortvarend ter hand genomen door al begin 2010 goede afspraken met de werkgever te maken over een Landelijk Sociaal Statuut (CAO-packagedeal 2010/2011) en door in juni van dit jaar een extra werkgelegenheidsgarantie te laten vastleggen in de politie-CAO 2012/2014.

In het belang van zijn leden geeft de NPB u na het bestuderen van het Inrichtingsplan en het Realisatieplan graag de volgende zaken in overweging.

### **Operationeel ambitieniveau te hoog**

De komst van de Nationale Politie moet leiden tot het verbeteren van het huidige operationele prestatieniveau (sneller reageren op aangiften, meer aanhoudingen, meer veroordelingen) en tegelijkertijd tot extra inzet van wijkagenten (80 procent van hun werktijd actief in de wijk, nu hooguit 60/65 procent) en een steviger aanpak van kinderporno, financieel-economische criminaliteit, cybercrime, milieucriminaliteit en vreemdelingtoezicht. Tegelijkertijd moet de aanpak van High Impact Crime en ondermijning worden geïntensiveerd, de heterdaadkracht worden uitgebouwd, de interventiekracht op de fysieke en virtuele infrastructuur worden versterkt en de kwaliteit van de internationale samenwerking worden verbeterd.

Het is volgens de NPb onwaarschijnlijk dat deze ambitieuze doelstellingen allemaal te realiseren zijn met een bevroren operationele sterkte van 49.711 fte's. Ook al sloop je echt alle bureaucratie weg en maak je de aansturing nog zo scherp, met een onveranderd uitdijend takenpakket duurt het niet lang of er is (weer) meer werk te doen dan het beschikbare aantal medewerkers aan kan. Dat geldt uiteraard eens te meer als je bedenkt dat met 49.711 fte's al sprake was operationele onderbezetting en de strijd tegen de bureaucratie (en voor betere ICT-voorzieningen) in feite alleen al nodig was om daar een mouw aan te passen.

Overigens maakt het hierboven genoemde lijstje met landelijk opgelegde prioriteiten eens te meer duidelijk hoezeer het bouwplan/de inrichting van de Nationale Politie vanaf het begin beïnvloed is door de toevallige politieke machthebbers tussen 2010 en 2012. Het zou natuurlijk zuiverder zijn geweest als de toekenning van capaciteit in het bouwplan 'neutraal' zou hebben plaatsgevonden (capaciteit voor 'speciale projecten' bijvoorbeeld) en niet op basis van concrete (wellicht tijdelijke) politieke wensen (zoals intensivering aanpak kinderporno).

### **Meer ruimte voor professionaliteit?**

In de plannen voor de Nationale Politie worden twee hoofddoelen genoemd: het leveren van een 'grotere bijdrage aan de (ervaren) veiligheid' en het scheppen van 'meer professionele ruimte voor de politie'. De NPb ziet deze laatste vermelding als een wat opzichtige manier om bij het personeel draagvlak te verwerven voor de reorganisatie. Afgaande op de rest van de plannen zit achter deze formulering namelijk niet meer dan de mogelijkheid dat een politieambtenaar in een bepaalde situatie naar bevind van zaken handelt en daarbij willens en wetens een of meer 'protocollen, procedures of vastgestelde werkwijzen' aan zijn laars lapt. Dat is binnen de Nationale Politie geen probleem als hij deze actie na afloop overtuigend kan verantwoorden aan zijn leidinggevende.

Het gaat dus om een voorwaardelijke ruimte voor professionaliteit. Dat hoeft geen verbazing te wekken, want de ruggengraat van de Nationale Politie is een scherpe resultaatgerichte sturing. Volgens de NPb kunnen medewerkers door deze tegenstrijdigheid in de opzet van de organisatie in een rare spagaat terecht komen. Daardoor zullen velen wellicht al gauw kiezen voor de veilige weg. In dat geval komt er in feite weinig verandering in de verantwoordingscultuur waaraan de Nationale Politie een eind zou moeten maken.

### **Medewerkerparticipatie**

Een interessante optie om meer ruimte te geven aan professionaliteit is medewerkerparticipatie. In het Realisatieplan wordt gemeld dat de Kwartiermaker en de Centrale Ondernemingsraad in oprichting eind vorig jaar een akkoord hebben bereikt over het invoeren van deze vorm van medezeggenschap. Hoe dat precies gaat gebeuren moet worden uitgewerkt in de afzonderlijke deelrealisatieplannen van de tien regionale eenheden en het Politiedienstencentrum. De NPb is in principe een voorstander van deze 'actieve' vorm van inspraak op de werkvloer, waardoor kennis en ervaring van de medewerkers van invloed zijn op de besluitvorming. Wij vragen ons echter af hoe je deze mogelijkheid overtuigend kunt inbouwen in een organisatie die streeft naar een scherpe resultaatgerichte sturing. De 'inspraakmogelijkheden' op de werkvloer lijken daardoor bij voorbaat al behoorlijk beperkt.

In de plannen voor de Nationale Politie ontbreekt een beschouwing over de mogelijkheden die Het Nieuwe Werken (HNW) te bieden heeft om de professionele ruimte van zowel de operationele als de ondersteunende medewerkers te vergroten.

### **Robuuste basisteams?**

Nog een term die volgens de NPb vooral gekozen lijkt omdat hij lekker klinkt en wellicht goed is voor wat extra draagvlak bij het personeel en de burgers. Op pagina 110 van het Inrichtingsplan worden de twaalf kerntaken van een robuust basisteam opgesomd. Vervolgens wordt volstaan met de vermelding dat zo'n team kan bestaan uit 60 tot 200 medewerkers. In de praktijk is inmiddels duidelijk geworden dat sommige teams het 'verzorgingsgebied' van vijf voormalige teams moeten gaan behappen, maar wel met minder mensen. Volgens de plannen zal elk team bestaan uit voldoende mensen om in zijn 'verzorgingsgebied' de basispolitiezorg, de noodhulp en de opsporing voor zijn rekening te nemen en dus te voorzien in de lokale politiebehoefte. Deze bewering wordt op geen enkele wijze onderbouwd. Onduidelijk blijft hoeveel werk elke kerntaak met zich meebrengt en hoeveel mensen daar dus feitelijk voor nodig zijn. Ook wordt geheel voorbijgegaan aan de tijd en energie die de basisteams moeten steken in de landelijk gestelde politieprioriteiten.

Tekenend is in dit opzicht de positie van de wijkagent. Die wordt geacht 80 procent van zijn werktijd bezig te zijn met het vervullen van zijn 'sleutelrol' in de wijk. Dat klinkt goed, maar er is geen enkele waarborg ingebouwd om te voorkomen dat hij deze norm niet haalt omdat hij te veel voor andere klussen wordt ingezet (net als in de regiokorpsen). Al met al maken de plannen niet duidelijk op welke wijze het werken in de robuuste basisteams zal verschillen van het werken in de huidige teams – behalve dan in schaal. Bovendien wordt van de individuele medewerker een flexibele invulling van zijn diensten verwacht, die ook niet iedereen met 'professionele vrijheid' zal associëren. Het gevaar bestaat dat men zich een soort uitzendkracht zal gaan voelen.

Op pagina 24 van het Inrichtingsplan wordt ineens gemeld dat 'de sociale binding tussen politiemensen wordt hersteld door de menselijke maat als uitgangspunt te nemen bij het organiseren van het werk: het bouwen van overzichtelijke samenwerkingsverbanden (teams, afdelingen) en ervoor zorgen dat medewerkers elkaar in die samenwerking goed leren kennen.'

Op zich een lovenswaardig streven, dat veel collega's van harte zullen toejuichen (werken in vaste ploegen). Maar in het plan is het een vreemde eend in de bijt en er wordt verder ook geen moeite gedaan deze doelstelling praktisch handen en voeten te geven.

### **Cultuurverandering?**

In onze reactie op het Ontwerpplan Nationale Politie ('de houtskoolschets') hebben we uitdrukkelijk aandacht gevraagd voor het ontbreken van duidelijke ideeën over een andere leiderschaps- en werkcultuur. Een opvallend gemis, want ideeën daarover dienen natuurlijk te zijn uitgedacht voordat je aan het ontwerp van een nieuwe organisatie begint. In het Inrichtingsplan en vooral in het Realisatieplan Nationale Politie heeft u geprobeerd dit verzuim goed te maken door een apart hoofdstuk over 'cultuur, gedrag en leiderschap'.

Twee dingen vallen daarbij op. Ten eerste dat u wat de cultuurverandering betreft GEEN wonderen verwacht van een resultaatgerichte sturing: u waarschuwt bij herhaling dat cultuur niet maakbaar is maar slechts beïnvloedbaar. Ten tweede blijft het merkwaardig dat ook hier uitdrukkelijk wordt gemeld dat agenten voortaan initiatief moeten tonen en moeten 'durven' naar 'bevind van zaken te handelen' en eventueel van de regels af te wijken. Deze cultuurverandering moet hen met name worden bijgebracht – aldus het Realisatieplan – door de politietop en alle andere leidinggevenden. Dezelfde personen dus die zweren bij een 'scherpe resultaatgerichte sturing op het aanpakken van veiligheidsproblemen' – bij voorkeur in expliciete opdracht van stakeholders.

De NPB vreest dat de keuze van de Kwartiermaker voor een hiërarchische lijnorganisatie zich slecht verhoudt met de politieke keuze voor 'het politievak teruggeven aan de agent' (Regeer- en Gedoogakkoord 2010). Het resultaat is vermoedelijk dat de nieuwe organisatie van begin af aan zal worstelen met een enigszins schizofreen karakter.

### **LFNP opengebrouwen?**

Zoals afgesproken is bij de inrichting van de Nationale Politie het nieuwe Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie als uitgangspunt gebruikt. Het was te verwachten dat dit tot problemen zou leiden. Het LFNP is namelijk gebaseerd op de keuze voor een nieuwe werkcultuur ('operationeel leiderschap'), terwijl de Kwartiermaker Nationale Politie heeft gekozen voor een hiërarchische lijnorganisatie. De NPB keek er dan ook niet van op dat in het Inrichtingsplan wordt gemeld dat gaandeweg 'een aantal vraagstukken over de toepassing van het LFNP naar voren is gekomen'. Bekeken wordt nog welke aanpassingen nodig zijn om 'een optimale aansluiting tussen de inrichting en de LFNP-functies te bewerkstelligen'.

Wij gaan ervan uit dat de huidige inhoud van het LFNP geen geweld wordt aangedaan om de inrichting van de Nationale Politie te krijgen zoals de Kwartiermaker het graag hebben wil.

### **Politiedienstencentrum (PDC)**

Volgens de plannen voor de Nationale Politie wordt de bedrijfsvoering ondergebracht in een landelijk georganiseerd Politiedienstencentrum (PDC). Globaal gesproken zal 60 procent van de capaciteit (= de niet-operationele sterkte) in het landelijke centrum werken en 40 procent 'gedeconcentreerd', dat wil zeggen: in één van de tien regionale politie-eenheden. Op het



moment dat deze reactie geschreven wordt is helaas nog niet duidelijk hoe de verschillende ondersteunende diensten in PDC-dependances worden ondergebracht in de politie-eenheden. en valt er dus ook nog weinig te zeggen over de gevolgen voor de betreffende collega's.

Hoe dan ook heeft de NPb grote bezwaren tegen de gekozen opzet. Wij vrezen dat de ondersteuning daardoor te ver van de werkvloer gaat opereren. Wij zien ook het gevaar van het ontstaan van een 'wij/zij-cultuur' tussen de uitvoering en de ondersteuning, waardoor AT-medewerkers 'in het land' in een vervelende positie kunnen belanden. Wat ons betreft heeft de politiek te weinig oog voor het belang van een kwalitatief verantwoorde en gemakkelijk toegankelijke ondersteuning van het operationele proces.

### **Click/call/face**

Ten eerste wordt de operationele medewerker opgezadeld met het dienstverleningsmodel click/call/face (eerst via intranet contact zoeken met het PDC, daarna indien nodig telefonisch en tot slot eventueel persoonlijk langsgaan). Met andere woorden: hij moet zelf maar zien dat hij de benodigde ondersteuning krijgt. Dat zal hem meer tijd en papierwerk gaan kosten dan nu het geval is. Dat lijkt strijdig met de door de minister ingezette aanval op de bureaucratie en zal uiteraard een negatief effect hebben de inzetbare hoeveelheid blauw op straat.

### **Bureaucratisch bolwerk**

Ten tweede is het PDC in het Inrichtingsplan gepresenteerd als een concerndienst zonder directeur, maar met een expliciete koppeling van beleid en uitvoering per dienst (aspectdirecteuren voor Financiën, HRM et cetera). Gezien dit gehanteerde bedrijfsmodel lijkt de vrees gerechtvaardigd dat het PDC zich zal ontpoppen als een log en bureaucratisch bolwerk, dat per dienst meer met zijn eigen voortbestaan bezig is dan met de actuele behoeften van de medewerkers. Volgens de NPb zal de kwaliteit van de ondersteuning daardoor afnemen op het punt van snelheid, duidelijkheid en betrokkenheid, met alle gevolgen van dien voor de kwaliteit van de executieve politiezorg. De NPb pleit voor een aparte directeur bedrijfsvoering die zich dagelijks op korpschef-niveau bezighoudt met de integraal (en dus niet in zes aparte zuiltjes) georganiseerde bedrijfsvoering.

### **Veranderingsbereidheid**

Tot slot wil de NPb u er graag attent op maken dat voor de doorsnee-diender de meerwaarde van de beoogde reorganisatie op dit moment nog niet duidelijk is. Het is hem niet ontgaan dat in de plannen voor de Nationale Politie eerder de burger en zijn veiligheidsgevoel centraal staan dan hijzelf. Dat kan een negatieve uitwerking hebben op de veranderingsbereidheid. Nieuwe structuren hebben duiding nodig: op stimulerende wijze moet worden uitgelegd waarom de Nationale Politie nodig is en wat de gevolgen zijn voor het politievak en de (gezamenlijke) aanpak van onveiligheid. Het is aan de werkgever om bijvoorbeeld aannemelijk te maken dat het beter is dat er voortaan gewerkt wordt met multidisciplinaire wijkteams ('blauw zonder tussenschotten') en met gestructureerde en gedisciplineerde informatiestromen. Hetzelfde geldt voor het uitgangspunt dat de rol/positie van iedere functionaris onderdeel uitmaakt van een groter geheel (team, bureau, eenheid en nationaal korps) en dat hij daaraan verantwoording moet (kunnen) afleggen over zijn doen en laten.



Nederlandse Politie Bond

**Het overkoepelende en richtinggevende verhaal achter de reorganisatie is belangrijk, maar het overgrote deel van de politiemedewerkers is met name geïnteresseerd in de arbeidsrechtelijke consequenties. Wat gaat de komst van een Nationale Politie voor hen zelf betekenen? Wat zijn de gevolgen voor hun werkgelegenheid, functie, standplaats, inschaling, reisvergoeding et cetera? De NPb adviseert u het personeel zo vroeg mogelijk zo concreet mogelijke informatie te verschaffen. Dan kan iedereen tijdig de gevolgen voor zichzelf uittekenen en daar keuzes op baseren – bijvoorbeeld op eigen initiatief naar andere functies solliciteren. Een goed begin zou zijn om het AT-personeel zo snel mogelijk duidelijkheid te bieden over de spreiding van de PDC-locaties over Nederland.**

Met vriendelijke groet,  
namens het hoofdbestuur van de Nederlandse Politiebond,

H.H. Busker  
(bondsvoorzitter)

Postbus 68  
3440 AB Woerden

Afz. 3440 AD 157



post

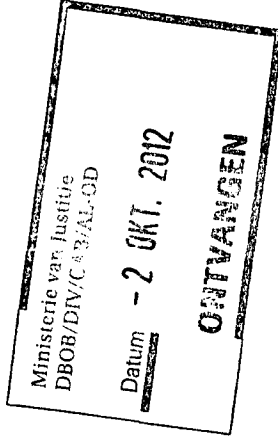
€1,32



NEDERLAND

01.10.12

NetSet FR 905030



Ministerie van Veiligheid en Justitie  
t.a.v. dhr. I.W. Opstelten  
dtv mw. P.M. van Vliet  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag



Nederlandse Politie Bond