

UITVOERINGSRAPPORTAGE IMPLEMENTATIEPLAN

KORPS POLITIE CURACAO

Nr. : 19

Periode : 1 januari t/m 31 maart 2016

Opgeleverd : 20 april 2016



Omschrijving rapportage	Rapportageperiode	Uiterste inleverdatum
14 ^e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2014	15 januari 2015
15 ^e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2015	10 april 2015
16 ^e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2015	10 juli 2015
17 ^e Uitvoeringsrapportage	Juli-september 2015	9 oktober 2015
18 ^e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2015	15 januari 2015
19 ^e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2016	15 april 2016
20 ^e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2016	15 juli 2016
21 ^e Uitvoeringsrapportage	Juli – september 2016	14 oktober 2016
22 ^e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2016	13 januari 2017

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding.....	2
Invulling topkader.....	3
<i>Paragraaf 1 Bezetting topfuncties</i>	<i>3</i>
Ontwikkeling Leiderschap binnen het Korps	3
<i>Paragraaf 1: Jaarplan 2016</i>	<i>3</i>
<i>Paragraaf 2: Integriteit.....</i>	<i>3</i>
<i>Paragraaf 3: Bewustwordingsproces.....</i>	<i>4</i>
<i>Paragraaf 4: Kwaliteit.....</i>	<i>5</i>
<i>Paragraaf 5: Samenwerking met de andere korpsen</i>	<i>5</i>
<i>Paragraaf 6: Communicatie.....</i>	<i>5</i>
Opleidingen	6
<i>Deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel.....</i>	<i>6</i>
<i>Deelproject 1.2. Carrière nieuw personeel.....</i>	<i>6</i>
<i>Deelproject 1.5. en 1.6. Opleiding Mobiele Eenheid / Hondenbrigade en Arrestatieteam</i>	<i>6</i>
Voortgang Plaatsingsprocedure.....	7
<i>Paragraaf 1 Formalisering rechtspositie.....</i>	<i>7</i>
<i>Paragraaf 2 Vacaturecommissie.....</i>	<i>7</i>
<i>Paragraaf 3 Formalisering Rechtspositiebesluit</i>	<i>8</i>
Bijlage 1: Realisatie Uitvoering Implementatieplan KPC.....	8



Inleiding

Het onderhavige document is een rapportage van de stand van zaken voor wat betreft de implementatie van het Gereorganiseerde Korps Politie Curaçao. De volgende ontwikkelingen en voortgangen worden hierin behandeld:

- Invulling topkader
- Ontwikkeling van leiderschap binnen het korps
- Opleidingen
- Voortgang Plaatsingsprocedure
- Bouwprojecten



Invulling topkader

Paragraaf 1 Bezetting topfuncties

Met verwijzing naar de laatste voortgangsrapportage, zijn er voor wat betreft het eerste kwartaal van 2016, geen wijzigingen in de bezetting van de topfuncties.

Binnen het eerste kwartaal van 2016 zijn de voorbereidingen gestart voor de werving van een Plaatsvervangend Korpschef.

Ontwikkeling Leiderschap binnen het Korps

In het eerste kwartaal van 2015 bleef de aandacht op leiderschapsontwikkeling binnen het korps.

Voor de ontwikkeling van leiderschap binnen het korps, stonden in het eerste kwartaal, de volgende activiteiten centraal:

1. Jaarplan 2016
2. Integriteit
3. Bewustwordingsproces
4. Kwaliteit
5. Samenwerking met de andere korpsen
6. Communicatie

Paragraaf 1: Jaarplan 2016

In het laatste kwartaal van 2015 heeft het Management het jaarplan 2016 voorbereid met zowel operationele activiteiten als activiteiten in het kader van de doorontwikkeling van de organisatie. Dit concept jaarplan is samen met alle Divisiehoofden en Unithoofden besproken in een speciale sessie. Aan de hand van de ingebrachte punten, is het jaarplan aangepast en gepresenteerd bij de Minister van Justitie.

Paragraaf 2: Integriteit

Conform het CRW Politie, art. 45 dienen de landen een integriteitsbeleid te voeren dat is gericht op het bevorderen van goed ambtelijk handelen en dat in ieder geval aandacht besteedt aan het bevorderen van integriteitsbewustzijn en aan het voorkomen van misbruik van bevoegdheden, belangenverstremming en discriminatie.

In het opleidingsplan van 2015, welk ook geldig is voor het jaar 2016, heeft het KPC opgenomen dat er integriteitsworkshops georganiseerd dienen te worden gericht op de volgende thema's:

- Omgaan met schulden



- Intimidatie
- Relatieve geweld

Het KPC realiseerde zich in deze dat om het personeel bewust te maken van de integriteitsrisico's voor wat betreft voornoemde punten, het belangrijk is om het integriteitsbeleid te ontwikkelen.

Het Ministerie van Justitie heeft reeds in 2014 een integriteitsboekje uitgevaardigd waarin de gedragscode beschreven is voor onder andere de politieambtenaar. Dit boekje heeft ook een basis gelegd voor een Signaleringsregeling en een vertrouwenscommissie. Echter, het boekje leefde niet.

Samen met het ORV, Landsrecherche, OM en Ministerie van Justitie en de drie vakbonden, werd er een analyse gedaan van hetgeen nodig is om uiteindelijk te geraken tot een integer korps, gebruikmakende van hetgeen reeds ontwikkeld is. Een aantal voorbeelden hiervan zijn: de rol van een vertrouwenspersoon en vertrouwenscommissie, een meldingsroute, een signaleringsregeling en het integriteitsbeleid.

Ook het Managementteam van het korps is bezig met het beschrijven van de algemene dienstvoorschriften. Tot het jaar 2000 was het korps welbekend met de algemene dienstvoorschriften (bundeling van regels). Wegens het vervallen van verschillende wet- en regelgevingen werd ook een aantal van deze voorschriften ongeldig. Dit heeft ook geleid tot vervaging van een aantal regels. Het MT is dus in deze bezig met het vernieuwen van de dienstvoorschriften als onderdeel van het integriteitsbeleid.

Resumerend is er in het kader hiervan, het volgende geschied:

- Verzorging van 2 verschillende workshops voor leidinggevenden (doel: integere leiding)
- Een concept meldingsroute
- Een concept signaleringsregeling
- Een concept algemene dienstvoorschriften

Paragraaf 3: Bewustwordingsproces

In de vorige uitvoeringsrapportage is uitgelegd dat met de uitreiking van plaatsingsbesluiten, nu beter sprake is van realiteitszin.

In het eerste kwartaal van 2016 is de Bedrijfsvoering van KPC op een intensievere wijze diensten te verlenen conform hetgeen beschreven in het inrichtingsplan. Een aantal voorbeelden hiervan:

1. Mobiliteitsplan

Er wordt gewerkt aan een mobiliteitsplan conform hetgeen beschreven in het Inrichtingsplan.

2. Huisvestingsplan

Naast de bouwprojecten die inmiddels afgerond zijn, wordt er nu gewerkt aan een huisvestingsplan rekening houdend met de functionaliteiten en formatie in het Inrichtingsplan. Aan de hand van dit plan kan het KPC effectiever het personeel indelen en ook rekening houden met arbo-normen.

Alle Divisiehoofden en Unithoofden zijn betrokken bij de totstandkoming van deze plannen. Het voordeel hiervan is dat er over de Inrichting van KPC gesproken wordt en ook welke behoefte er zijn om aan de



Inrichting te voldoen.

Paragraaf 4: Kwaliteit

In het kader van het verhogen van de kwaliteit van het KPC, zijn er de volgende trajecten gaande:

1. Vorming: Module Kwaliteitsdenken voor alle leidinggevenden. In het eerste kwartaal van 2016 hebben de leidinggevenden op tactisch en operationeel niveau gevolgd.
2. Introductie van een kwaliteitsteam binnen het KPC die aandacht zal besteden aan de kwaliteit van de executieve politieambtenaar. De activiteiten van het kwaliteitsteam omvatten onder andere de evaluatie van binnengekomen klachten van burgers over politioptreden en organiseren van specifieke praktische trainingen voor de politie.
3. Inventarisatie en organisatie van gezamenlijke post-initiële opleidingen met de andere korpsen. In het kader hiervan is de eerste insteek van het KPC om gezamenlijk vorming te organiseren voor de nieuwe taken die de politie van de landen hebben gekregen.

Paragraaf 5: Samenwerking met de andere korpsen

In het eerste kwartaal van 2016 is binnen de College van Korpschef een verdere professionalisering van de College besproken met als doel samen betere resultaten te leveren. Aan de hand van een plan van aanpak is namelijk ook ondersteuning gevraagd van de Ministerie van Veiligheid en Justitie in Nederland.

Paragraaf 6: Communicatie

Zoals eerder is vermeld: Communicatie is leiderschap. In het eerste kwartaal heeft het korps een nieuw bulletin gepresenteerd speciaal voor het communiceren van de resultaten van Managementteam overleg. Op deze wijze wordt het personeel op de hoogte gehouden van hetgeen op dat niveau besproken en bepaald is. Daarnaast wordt ook informatie gegeven over plannen die op korte termijn uitgevoerd worden.



Opleidingen

Deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel

Doelstelling:

Het KPC beschikt over voldoende gekwalificeerde personeelsleden om de taken op een professionele wijze uit te voeren.

In het eerste kwartaal van 2016 zijn de volgende vormingsactiviteiten georganiseerd voor zittend personeel:

Opleiding	aantal
Kwaliteitsdenken i.h.k.v. Leiderschapstrajecten	53
Bijscholing Grensbewaking	20
Start bijscholing Basis Politie opleiding	11
Cursus	
Workshop Toepassing van Integriteit voor Leiding 3	20
Omscholing Glock	16
Procesverbaal en Nederlandse Taal	20
Training Wederrechtelijk verkregen voordeel	18
Rechercheren in administratie	18

Deelproject 1.2. Carrière nieuw personeel

Er zijn geen nieuwe personeelsleden in dienst getreden die een opleidingstraject moesten volgen.

Deelproject 1.5. en 1.6. Opleiding Mobiele Eenheid / Hondenbrigade en Arrestatieteam

In het eerste kwartaal van 2016 is een groep 10 personeelsleden naar Aruba gegaan voor de opleiding van Arrestatieteam.

Het vereist materiaal is nog niet aangeschaft.



Voortgang Plaatsingsprocedure

Paragraaf 1 Formalisering rechtspositie

In het eerste kwartaal van 2016 is het KPC verder gegaan met de uitreiking van de plaatsingsbesluiten.

Ondanks de formele bezwarenprocedure, is er toch een groep personeelsleden die zich niet konden verenigen met de inhoud van hun landsbesluit, in bezwaar gegaan bij het Gerecht. In het kader van het aantal bezwaren, dat het Gerecht heeft ontvangen naar aanleiding van de reorganisatie, heeft het Gerecht in Ambtenarenzaken een Regiezitting gehouden om inzicht te krijgen in de reorganisatie van het KPC.

Paragraaf 2 Vervaardiging nieuwe legitimatiebewijs

Nu de uitreiking van de plaatsingsbesluiten is geschied, heeft het KPC in samenwerking met het Ministerie van Justitie zorg gedragen dat het personeel nieuwe legitimatiebewijzen heeft. Het nieuwe model van legitimatiebewijs is net zoals de identiteitskaart, van plastic en heeft dus een modernere uitstraling. Daarnaast heeft het KPC een Instructie uitgevaardigd met beleidsregels inzake het vervaardigen en gebruik van legitimatiebewijs. Het KPC heeft in deze intern benadrukt wat voor invloed (een legitiem gebruik van) het legitimatiebewijs heeft op de uitrusting (imago) van het korps.

Paragraaf 2 Vacaturecommissie

Naar aanleiding van de akkoording van de Minister van Justitie voor het openstellen van de functies waarvan achteraf is gebleken dat de selectieprocedure ervan procedurele fouten bevat, zijn er besprekingen geweest tussen het Veranderteam, Korpsleiding en de vakbonden.

Een knelpunt in deze was het gegeven dat een vakbond niet eens was met de openstelling van een bepaalde functie. Onder andere als gevolg hiervan, heeft het even geduurd alvorens de Korpsleiding besloten heeft om de vacatures open te stellen. Dit om te voorkomen dat het proces van werving en selectie van geschikte kandidaten voor de interne vacatures, nog langer zou duren.

In het eerste kwartaal van 2016 werden de vacatures wederom (weliswaar met een aantal aanpassingen) opengesteld. Het is namelijk 2 jaren geleden dat het personeel gesolliciteerd heeft op de interne vacatures. In de afgelopen 2 jaren heeft het personeel meer kennis en ervaring opgedaan en inzicht gekregen in de gewenste carrière binnen het KPC. Met dit laatste in gedachte, heeft het KPC het personeel gevraagd om opnieuw zijn interesse kenbaar te maken.

Noemenswaardig is het kort geding opgeroepen door een vakbond tegen het Land Curaçao met het verzoek om het gehele proces van openstelling van vacatures op te schorten totdat er duidelijkheid is gekomen in het proces en het Gerecht beslissingen heeft genomen in alle bezwaarschriften in het Gerecht.



Paragraaf 3 Formalisering Rechtspositiebesluit

Het Besluit Rechtspositie Politie Curaçao 2013 is nog niet geformaliseerd.

Bijlage 1: Realisatie Uitvoering Implementatieplan KPC

