



• Hollands Midden

---

# Korpsjaarplan 2011

# Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
1. Inleiding.....	5
2. In contact met de samenleving: vertrouwen .....	6
3. Activiteiten 2011 – voortzetting en vernieuwing.....	8
3.1 Integraal veiligheidsbeleid (IVB) .....	9
3.1.1 <i>Impuls aan samenwerking met gemeenten</i> .....	9
3.1.2 <i>Veiligheidshuis</i> .....	9
3.1.3 <i>Samenwerking met externe BOA's en private toezichthouders</i> .....	9
3.1.4 <i>Het Regionaal Informatie- en Expertisecentrum</i> .....	9
3.1.5 <i>Politie en GGZ: een betere zorg voor cliënten met een GGZ-achtergrond</i> .....	10
3.2 Gebiedsgebonden politiezorg (GGP) .....	10
3.2.1 <i>Signaalfunctie: jeugd</i> .....	11
3.2.2 <i>Incidentmanagement</i> .....	11
3.3 Informatie gestuurde politie .....	11
3.3.1 <i>Zichtbare en niet zichtbare criminaliteit</i> .....	11
3.3.2 <i>Pilot front office back office</i> .....	12
3.4 Persoonsgerichte aanpak (PGA).....	13
3.4.1 <i>Tegenhouden en barrières</i> .....	13
3.4.2 <i>Executie</i> .....	13
3.5 Maatschappelijk onaanvaardbare delicten en delicten met een hoge impact .....	13
3.6 Conflict- en crisisbeheersing .....	14
4. Organisatieveranderingen.....	15
4.1 Teamontwikkeling .....	15
4.2 Vakmanschap.....	15
4.3 Leiderschap.....	16
4.4 Diversiteit .....	16
5. Resultaatafspraken en verplichtingen .....	18
6. Werkaanbod.....	20
7. Afhankelijkheden en risico's.....	21
7.1 Financiële risico's .....	21
7.1.1 <i>Herijking budgetverdeelsysteem (HBVS)</i> .....	21
7.1.2 <i>Normkostenonderzoek</i> .....	21
7.1.3 <i>Prestatiefinanciering</i> .....	21
7.1.4 <i>Kosten van Samenwerkingsverbanden/Exogene financiering</i> .....	21
7.1.5 <i>Landelijke ontwikkelingen</i> .....	22
7.1.6 <i>Vergoeding algemene salarismaatregelen</i> .....	22
7.1.7 <i>Voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN)</i> .....	22
7.1.8 <i>Korpsontwikkelingen</i> .....	22
7.1.9 <i>Archieven Politie Hollands Midden</i> .....	23
8 Middelen.....	24
8.1 <i>Formatie 2011</i> .....	24
8.2 <i>Capaciteit</i> .....	25
8.3 <i>Capaciteitsinzet</i> .....	26
8.4 <i>Financiële ontwikkelingen</i> .....	26
8.4.1 <i>De keuze voor een sluitende meerjarenbegroting</i> .....	26
Bijlage 1: <i>Formatiewijzigingen</i> .....	29
Bijlage 2: <i>begroting van de lasten en baten</i> .....	30
Bijlage 3: <i>Toelichting begrotingsposten</i> .....	31
Bijlage 4: <i>Balans</i> .....	37
Bijlage 5: <i>Exploitatierkening</i> .....	38
Bijlage 6: <i>Kasstroomoverzicht</i> .....	39
Bijlage 7: <i>Personeelsinformatie</i> .....	40

## Voorwoord

Het korpsjaarplan 2011 is de laatste jaarschijf van het meerjarig korpsbeleidsplan 2008-2011. Het korps is de afgelopen jaren koersvast gebleven, waarbij wij ons hebben gericht op veiligheid, burgersveelzeggendheid en vitaliteit. Nu, ten tijde van het schrijven van het jaarplan 2011, is de context uitermate ongewis. In de maand juni zijn er parlementsverkiezingen geweest met als resultaat een behoorlijk versnipperd politiek landschap. Het nieuwe kabinet is onlangs geïnstalleerd en heeft haar koers gepresenteerd in het regeer- en gedoogakkoord. Veel is echter nog onduidelijk en behoeft nadere uitwerking, zoals het voornemen tot een nationale politie. Wel is duidelijk dat de financiële crisis die in Nederland voelbaar is van grote invloed zal zijn.

De afgelopen periode heeft de criminaliteit, in cijfers uitgedrukt, zich gunstig ontwikkeld. Objectief gezien daalt de criminaliteit. De subjectieve beleving van criminaliteit is echter anders. Verwonderlijk is dat niet, vooral omdat delicten met grote impact niet zijn afgenomen en qua ernst zwaarder lijken te worden. Ik doel op overvallen, woninginbraken en geweldsdelicten. Delicten waarvan het inmiddels ook duidelijk is dat iedereen daar slachtoffer van kan worden. Het zijn juist deze delicten, aangevuld met zedendelicten, mensensmokkel en discriminatie die ook in 2011 de hoogste prioriteit zullen hebben. Ook vanuit de Raad van Korpschefs wordt deze prioriteitstelling zwaar ondersteund. Iedere vergadering van de Raad wordt voorafgegaan met het op nationaal niveau toetsen van onze aanpak en beschouwen van onze resultaten.

De inzet van ons korps is op enkele beproefde concepten gebaseerd. Onze inzet staat niet op zichzelf, maar vindt veelal plaats vanuit een professionele samenwerking met relevante partners: integraal veiligheidsbeleid. Onze professionele standaard vindt haar basis in het concept van gebiedsgebonden werken – kleinschalig, op basis van kennen en gekend worden en gebaseerd op een hoogwaardige informatiepositie – gecombineerd met de uitgangspunten van 'informatie gestuurde politie'. Het derde concept van waaruit wij werken is die van de zogenoemde 'persoonsgerichte aanpak'. Het individueel maken van criminaliteit, het een gezicht geven, in plaats van 'cijfers' als uitgangspunt te nemen, leidt tot een veel effectievere aanpak.

Ook in 2011 streven wij er naar het vertrouwen van de burgers te behouden en waar kan te verstevigen. Willen wij succesvol zijn en blijven dan hebben wij als politie dat basisvertrouwen van de samenleving en haar vertegenwoordigers hard nodig. Onze werkconcepten zijn gebaseerd op de aanwezigheid van een bepaalde mate van vertrouwen in de politie. Vertrouwen wordt in de eerste plaats gewonnen wanneer wij ons vak professioneel uitvoeren. Wanneer wij aantoonbaar een toegevoegde bijdrage leveren aan een veilige en leefbare samenleving, kortom: ons presterend vermogen. Dit vermogen neemt toe door meer en betere politie-inzet. Meer en betere politie-inzet, zo is onze opvatting, ontstaat door het vak en de vakman/ -vrouw (weer) centraal te stellen. Het politievak moet weer op het schild! Rode draad in al onze keuzes voor 2011 is dan ook dat het 'vak' centraal wordt gesteld, dat vanuit verbinding met de externe omgeving en vanuit verbinding met medewerkers wordt geredeneerd.

2011 zal ook in het teken staan van het daadwerkelijk invoeren van de nieuwe teamindeling zoals besloten in de zomer van 2009, de reorganisatie van de opsporing en bij een positieve evaluatie van de pilot: invoeren van het concept front office back office. Belangrijke inrichtingswijzigingen met als doel verhoging van de professionaliteit, verbetering van kwaliteit, toename van het presterend vermogen, verhoging van de arbeidsvreugde van medewerkers en verbetering van de efficiency.

Ik eindig dit voorwoord waarmee ik begonnen ben. Het is nog altijd onduidelijk wat de politieke besluitvorming de politie precies gaat brengen. Recent is kamerbreed een motie van de Socialistische Partij aangenomen waarbij de Kamer zich heeft uitgesproken tegen verdergaande bezuinigingen op de politie. Ik ben van mening dat dat een goede stap is, maar al op korte termijn zal blijken dat dit volstrekt onvoldoende is. De eerste reeds opgelegde

bezuinigingsronde, totaal 190 miljoen euro, zal uiteindelijk in mijn korps alleen gedragen kunnen worden door drastische ingrepen in het personeelsbestand en een duidelijke heroverweging (kerntaken) op de politietaak. Wanneer echter de door ons zelf opgelegde ingrepen verantwoord politiewerk onmogelijk dreigen te maken, is mijns inziens de politiek aan zet. Verantwoordelijke ministers zullen de samenleving de consequenties van hun keuzes moeten uitleggen. Dit vooruitzicht baart mij grote zorgen.

Drs.J.J.M. Stikvoort MPM  
Korpschef

# 1. Inleiding

Het Korpsjaarplan 2011 is het laatste jaarplan in de beleidscyclus 2008-2011. Het Korpsbeleidsplan 2008-2011 vormt een belangrijke basis voor dit jaarplan. Daarnaast zijn in het Korpsjaarplan de landelijke prioriteiten en de planningsbrief 2011 van het Openbaar Ministerie verwerkt. De uitgangspunten en resultaatsverplichtingen zijn zoveel mogelijk vertaald naar in te zetten capaciteit, opleidingen en financiën. Het Regionaal College stelt met dit korpsjaarplan de opdracht aan Politie Hollands Midden voor 2011 vast. Intern vindt vervolgens opdrachtverstrekking en de definitieve toewijzing van middelen plaats. Het korpsjaarplan is daarmee de basis voor sturing en verantwoording van onze taakuitvoering. Het geeft richting en motivatie, doordat het een context schept waarin bepaalde acties meer of minder zinvol zijn en betekenis krijgen.

Als we ons de vraag stellen wat er goed ging in 2010 en op welke zaken we trots kunnen zijn, dan is de opsomming aanzienlijk. Hollands Midden heeft in 2010 alle moorden opgelost en scoorde landelijk goed in de aanpak van mensenhandel en de afhandeling van zedenzaken, waaronder eengerelateerd en huiselijk geweld en kindermishandeling. Het begeleiden van risicodragende evenementen en het inzetten van Staven Grootschalig en Bijzonder Optreden (SGB0) is succesvol gebleken.

In een aantal bijzondere gevallen is door direct optreden succes behaald. Denk aan de inzet bij een kraakactie in Leiden, de aanpak van de overlast in het uitgaansgebied in Noordwijk en de oplossing van ernstige delicten, zoals overvallen en tasjesroven. De basis van die successen was te vinden in een snelle respons, samenwerken en een intensieve persoonsgerichte aanpak.

Hollands Midden wil nadrukkelijk een korps zijn dat snel inspeelt op veranderende omstandigheden. Daarom houden wij zicht op trends en passen we onze werkwijze en methoden bewust aan. Daarbij past dat medewerkers de context van het jaarplan interpreteren en op grond van hun ervaring en kennis zelfstandig beslissingen nemen. In dat vakmanschap van onze medewerkers ligt voor een belangrijk deel onze kracht. Onze werkwijze dient doeltreffend, verfrissend, uitdagend en innovatief te zijn. Als onze inwoners, partners én medewerkers trots zijn op de bereikte resultaten, hebben we het goed gedaan.

Bovenstaande ademt een zoektocht naar vernieuwing uit. Vernieuwing met als doel om de samenleving veiliger te maken. Wij blijven dit echter doen vanuit onze basisprincipes. 'Waakzaam en dienstbaar' staan wij voor de Nederlandse rechtsstaat. Door intern als korps vitaal te zijn, werken we buiten aan meer veiligheid en burgersveelzamenheid. Waarden als professionaliteit, integriteit en transparantie vormen hierbij onze leidraad.

Nadrukkelijker dan voorgaande jaren staat het bezuinigingsvraagstuk op de agenda. De budgettaire kaders uit de Junicirculaire 2010 leiden ertoe dat de betaalbaarheid van de organisatie in 2012 onder grote druk komt te staan. Desondanks is besloten tot een reële begroting waarbij de oplossing gevonden is in het omlaag brengen van de bijdrage aan de vtsPN en de formatie en bezetting in de periode 2012 tot en met 2014. Bij dit laatste wordt gestreefd naar de maximaal haalbare operationele sterkte, maar garantie op het handhaven van de huidige operationele sterkte kan evenwel nog niet worden gegeven.

In het volgende hoofdstuk gaan we in op het belang dat wij hechten aan het vertrouwen van de samenleving in de politie. Hoofdstuk 3 beschrijft de activiteiten die Hollands Midden in 2011 zal ontplooiën of voortzetten. De hoofdstukken 4 tot en met 8 behandelen een aantal bedrijfsvoeringonderwerpen, variërend van organisatieontwikkelingen tot de financiële situatie en risico's op dit vlak.

## 2. In contact met de samenleving: vertrouwen

De afgelopen jaren hebben wij steeds gesproken over burgers tevredenheid. De kern van burgers tevredenheid is dat burgers vertrouwen hebben in een rechtvaardig optreden van politie, waarbij met respect voor elkaars belangen en standpunt wordt geacteerd. Dit geldt evenzo in de contacten met onze samenwerkingspartners. Vertrouwen van burgers en externe partners in een professionele politieorganisatie is van belang vanwege drie elementen. Ten eerste verschaft het vertrouwen van de samenleving in ons als politie legitimiteit. Die legitimiteit hebben wij nodig om ons werk te kunnen doen. Wij moeten als het nodig is met gezag kunnen optreden. Ten tweede vergroot de aanwezigheid van vertrouwen de samenwerkingsbereidheid bij burgers en externe partners. Die samenwerking is broodnodig. De vraagstukken in de samenleving zijn dusdanig complex dat alleen een integrale aanpak kan leiden tot een duurzame oplossing. Ten derde zorgt vertrouwen in de politie tot een verbeterd veiligheidsgevoel bij de burger. Het idee dat de politie er is als het nodig is, leidt tot rust in de samenleving.

Om het vertrouwen van de samenleving te vergroten, investeren wij nadrukkelijk in het contact. Ten eerste zetten wij nog sterker in op bejegening. De samenleving verandert, verhardt en de individualisering werkt steeds verder door. Daar moeten wij goed op voorbereid zijn in onze publiekscontacten. Een juiste bejegening kan het vertrouwen van de burger vergroten of herstellen of zelfs escalatie voorkomen. We vergroten of herstellen het vertrouwen bijvoorbeeld door na een klacht aan te sluiten op de beleving van de ander. En niet door vanuit ons perspectief te reageren met een verklaring of verdediging. We kennen allemaal wel een voorval waarbij één agent met de juiste houding en woorden een escalatie van geweld voorkwam. Bij bejegening geldt verder dat het belangrijk is, naast het hanteren van algemene fatsoensnormen, uit te leggen wat je doet, en dit professioneel en vriendelijk te doen. Omgaan met diversiteit is één van de aspecten die daarbinnen extra aandacht krijgt. *'Politie voor iedereen'* is daarbij onze lijfspreuk. *'Voor iedereen'* wil zeggen het op professionele, integere en transparante wijze aanspreken van burgers en aanspreekbaar zijn voor *een ieder* ongeacht achtergrond, seksuele gerichtheid, leeftijd of levensstijl. Dit vereist bewustzijn en reflectie, kennis en het waarderen van de verschillen.

We versterken daarnaast de communicatieve vaardigheden van de teams en de individuele medewerkers, onder meer door middel van (media) trainingen en themabijeenkomsten. Want de agenten op straat spelen een belangrijke rol in de opvattingen en beelden van de burgers over de politie en haar optreden.

Ten tweede zoeken wij wegen om de verbinding met de samenleving verder uit te bouwen. Daarbij zullen we een zo breed mogelijk palet aan mogelijkheden inzetten. Door middel van onder meer burgerpanels, doelgroepenbenadering, het terugbellen van aangevers en het bieden van de mogelijkheid om aangifte op locatie op te nemen, versterken we het directe contact met de burgers. Daarnaast begeven we ons op (nieuwe) digitale middelen als Twitter, Youtube en opiniesites en mengen ons *realtime* in discussies en opinievorming. Want daar vindt steeds vaker een belangrijk deel van de imagovorming over de politie plaats. Ook biedt techniek ons steeds meer mogelijkheden om informatie uit te wisselen en interactie te hebben met de burgers. We doen dit al via Burgernet en interactieve digitale nieuwsbrieven maar ook bijvoorbeeld via wijkagenten die via smartphones voorzien van een camera direct online én offline in contact zijn met hun wijkbewoners. Het mag duidelijk zijn dat de traditionele middelen en wegen van communicatie in de samenleving voor een niet onbelangrijk deel hebben plaatsgemaakt voor nieuwe – vaak digitale – wegen. Deze verandering zal zich de komende jaren alleen maar voortzetten. Hierbij komt de nadruk te liggen op plaats- en tijdonafhankelijke communicatie. Niet achteraf thuis via e-mail of een website, maar nu via een applicatie op een smartphone.

De situatie van een aantal jaren terug, dat burgers maar een beperkt aantal informatiekanalen gebruiken, is niet meer. Daarom zullen naast de nieuwe manieren van communicatie ook de

meer traditionele middelen zo optimaal mogelijk worden ingezet. Belangrijk daarin is het intensiveren van ons contact met de media. Wij maken niet alleen onze resultaten bekend, maar geven vooral ook uitleg over ons werk en de manier waarop wij ons werk doen. In de districten worden regelmatig persgesprekken georganiseerd. Ook de Divisie Regionale Opsporing houdt vier maal per jaar een persbijeenkomst waarin - met cijfers en gesignaleerde trends - een totaalbeeld van de opsporing wordt gegeven. Naast het presenteren van een afgerond (en afgeprocedeerd) opsporingsonderzoek zal telkens ook een actueel thema (bijvoorbeeld mensenhandel, zedendelicten en milieu) onder de aandacht worden gebracht.

Tot slot blijft ook de positie van het slachtoffer in dit kader een belangrijke plaats innemen. In het wetsvoorstel 'Versterking van de positie van het slachtoffer in het strafproces' krijgt het slachtoffer een sterkere en duidelijker omschreven positie in het strafproces. Ook worden initiatieven om schade te verhalen op daders van delicten geïntensiveerd.

### 3. Activiteiten 2011 – voortzetting en vernieuwing

Onze wens om te komen tot vernieuwing, onze basisprincipes - veiligheid, burgertevredenheid en vitaliteit – en onze speerpunten: in onze aanpak moet alles worden samengebracht. Onze speerpunten zijn: Integraal veiligheidsbeleid, Gebiedsgerichte politiezorg, Informatiegestuurde politie en de Persoonsgerichte aanpak. Deze waren reeds opgenomen in onze jaarplannen 2009 en 2010 en zijn in 2011 onverkort van kracht.

Onze wens om te vernieuwen dient maar één doel: meer veiligheid. In de inleiding is reeds kort ingegaan op een aantal kernbegrippen die daarin een rol spelen. Die kernbegrippen leggen we nader uit:

*1. Creativiteit, innovatie, snelle respons en flexibiliteit.* Wij moeten inspelen op veranderingen in omstandigheden en het handelen van daders. Trends als “hooliganisme”, verjonging van daders en de toename van het aantal criminele samenwerkingsverbanden zijn van invloed op ons optreden. Als onze supermarkten openen, moeten wij niet gelijktijdig van dienst wisselen. Wanneer nodig vervallen we niet in procedures met wegen, prioriteren en kiezen, maar treden we direct op; zichtbaar, met daadkracht en professioneel. Ook verkeershandhaving krijgt een zodanige uitvoering dat bijgedragen wordt aan activiteiten op andere beleidsterreinen zoals openbare orde en opsporing.

Dit vraagt een verandering in houding en cultuur. Bestaande routines moeten losgelaten worden wanneer de buitenwereld daartoe noopt. Het vraagt veel van leiders en van de organisatie om dit te durven en er verantwoordelijkheid voor te dragen: open en transparant. Uiteraard is het niet de bedoeling om volledig te vervallen in een activiteitengerichte organisatie. Processen en bureaucratie hebben hun meerwaarde. En natuurlijk zal de Dienst Informatie professioneel blijven monitoren op vormen van criminaliteit. Ons motto is: doorpakken waar het kan en kiezen en analyseren waar nodig.

*2. Netwerken en burgerparticipatie.* Dit zijn noodzakelijke benaderingen in een complexe maatschappij waar alles met alles samenhangt. De overlast en criminaliteit is zodanig dat de politie niet alléén in staat is de problemen op te lossen. Samenwerking met publieke én private partijen, zoals bijvoorbeeld beveiligingsbedrijven, is noodzakelijk. Privacybelemmeringen in de uitwisseling van informatie zullen daarbij niet als onoverkomelijke problemen maar als op te lossen punten aangepakt worden. Door gebruik te maken van elkaars kennis en informatie kunnen er meer daders worden aangehouden, meer overlastplegers in een hulpverleningstraject gezet worden en meer burgers actief betrokken worden bij de veiligheid en leefbaarheid in hun woonomgeving.

Deze kernbegrippen moeten, zoals gezegd, verbonden worden met de speerpunten in onze aanpak: Integraal veiligheidsbeleid, Gebiedsgerichte politiezorg, Informatiegestuurde politie en de Persoonsgerichte aanpak. In de rest van dit hoofdstuk beschrijven wij hoe wij dit doen.



### **3.1 Integraal veiligheidsbeleid (IVB)**

Rond dit speerpunt wordt een belangrijke rol van de gemeente verwacht. De gemeente is immers veiligheidsregisseur. De inzet van de gemeenten op dit thema loopt sterk uiteen. Daarom zal gewerkt worden aan een meer gezamenlijke ontwikkeling binnen de regio. Wij zullen als politie onze bijdrage leveren door de ons opgedragen taken te doen, maar ook veiligheidsontwikkelingen te signaleren en daarop te adviseren, naar gemeenten maar zo nodig ook naar andere partners en zelfs burgers. Daarmee spelen wij in op de tendens in de samenleving dat meer en meer in netwerkrelaties gedeelde belangen worden nagestreefd. Concreet kent dit thema de volgende uitwerkingen:

#### **3.1.1 Impuls aan samenwerking met gemeenten**

Openbare orde en veiligheid zijn onderwerpen die zoveel mogelijk gemeentelijk worden opgepakt. Maar in sommige gevallen is het efficiënter en effectiever om samen te werken met buurgemeenten. Om de integraliteit in de aanpak van veiligheidsvraagstukken te bevorderen is het onze ambitie om jaarlijks tot een gemeentegrens overstijgend plan te komen waarin alle gemeenten en teams basispolitiezorg van een district vertegenwoordigd zijn. Veiligheidsvraagstukken worden districtelijk aangepakt met oog voor de lokale dimensie. Deze ambitie kent een groot aantal voordelen. Allereerst blijkt dat lokale daders zich meestal niet beperken tot de eigen woonplaats, maar ook in omliggende gemeenten actief zijn. Bovendien is door het maken van een districtelijk plan het uitwisselen van 'best practices' mogelijk; gemeenten en politie kunnen elkaar positief versterken.

#### **3.1.2 Veiligheidshuis**

In Hollands Midden zijn twee Veiligheidshuizen opgericht, in Gouda en in Leiden. In het Veiligheidshuis werken partners uit de veiligheids- en zorgketen samen aan het verminderen van overlast, onveiligheid en criminaliteit. Dit gebeurt op dit moment door middel van een persoonsgerichte aanpak, waarbij de partners gezamenlijk zorgen voor een sluitende keten. Deze aanpak zal op enig moment aangevuld moeten worden met een groeps- en/of gebiedsgerichte benadering van veiligheidsvraagstukken.

De politie heeft actief meegewerkt aan de oprichting van de Veiligheidshuizen en blijft ook in 2011 haar bijdrage leveren. Hierbij gaat het onder andere om het signaleren van problemen en risico's, het informeren van de partners en initiëren van de strafrechtelijke en hulpverleningsinterventies.

Het Veiligheidshuis Gouda zal naar verwachting in de toekomst het hele gebied Midden Holland (district Gouwe IJssel) gaan bedienen. Het werkgebied van het Veiligheidshuis Leiden zal zich de komende jaren uitbreiden naar Holland Rijnland. In 2011 worden deze ontwikkelingen verder vormgegeven.

#### **3.1.3 Samenwerking met externe BOA's en private toezichthouders**

Samenwerking met externe Buitengewone Opsporingsambtenaren (BOA's) en private toezichthouders is een manier om extra oren en ogen en daarmee een vergroting van de handhavingscapaciteit in het publieke domein te verkrijgen. Wij zullen in onze rol als toezichthouder op de BOA's in 2011 nadere voorstellen doen hoe die samenwerking effectiever kan worden georganiseerd. Hierbij nemen we de wettelijke kaders rondom informatie-uitwisseling en de aankomende nieuwe wetgeving rond BOA's in ogenschouw. De introductie van de bestuurlijke strafbeschikking geeft de gemeente bovendien de mogelijkheid meer zaken zelf aan te pakken.

#### **3.1.4 Het Regionaal Informatie- en Expertisecentrum**

In 2010 was het Regionaal Informatie- en Expertisecentrum Haaglanden Hollands Midden (RIEC) voor het eerst volledig operationeel. Het RIEC is een samenwerkingsverband tussen politie, gemeenten, Openbaar Ministerie, Belastingdienst, provincie Zuid-Holland, Koninklijke Marechaussee en de Sociale Inlichtingen- en Opsporingsdienst (SIOD), gericht op de bestuurlijke aanpak van georganiseerde criminaliteit. De RIEC-hoofdthema's zijn

vastgoedfraude, georganiseerde hennepeteelt, mensenhandel en witwassen. In 2011 wordt verder ingezet op het verhogen van het bewustzijn bij de gemeenten met betrekking tot de daar aanwezige, maar veelal nog onzichtbare, problematiek op de hoofdthema's. In enkele gemeenten worden pilots gedraaid; in Hollands Midden betreft dit Alphen aan den Rijn. Ten behoeve daarvan wordt een lokaal RIEC-team ingericht met diverse actoren zoals de brandweer, de Milieudienst, Parkeerbeheer, de Belastingdienst en de wijkagent van politie.

Begin 2011 zal de regionale integrale aanpak met betrekking tot hennep geëvalueerd worden. De uitkomsten worden gebruikt om, in samenwerking met het RIEC, de aanpak verder te ontwikkelen. Communicatie is hierbij een belangrijk middel om de samenleving de gevaren van illegale hennepeteelt te doen inzien. Samen met het RIEC zal worden gezocht naar nieuwe interventiestrategieën en manieren van samenwerking met externe partners.

### **3.1.5 Politie en GGZ: een betere zorg voor cliënten met een GGZ-achtergrond**

De Nederlandse politiekorpsen zijn van mening dat verwarde personen niet onder regie van politie in een zorgkader dienen te worden ondergebracht maar dat vanuit een ketenbenadering moet worden geacteerd. Een grotere rol voor partners als GGZ-instellingen en ambulancevervoer is daarbij vereist. Door middel van 'crisiskaarten', een kaart met daarin gegevens van de cliënt, contactpersoon en specifieke informatie van de cliënt, en vroegtijdige verwijzingen van patiënten naar hulpverleners is de verwachting dat de ketenbenadering verder wordt geoptimaliseerd. Vaste contactpersonen bij politie en zorginstellingen alsmede een eenduidig vervoersplan completeren de ketenbenadering. Cliënten die zorg nodig hebben dienen zo min mogelijk in de politieomgeving terecht te komen.

Ter ondersteuning van deze lijn wordt het opleidingsmateriaal voor het reguliere politieonderwijs doorontwikkeld. Het streven is om ook alle wijkagenten een leergang omgaan met afwijkend gedrag te geven en ook enkele elementen rond genoemd thema in de Integrale Beroepsvaardigheidstraining (IBT) op te nemen. Het gaat bijvoorbeeld om het benaderen van cliënten met een GGZ-achtergrond, het herkennen van ziektebeelden maar ook om de wijze waarop incidenten met GGZ-cliënten samen met deskundigen kunnen worden opgelost zodat de openbare orde niet verder wordt verstoord en de betrokkene op de meest passende wijze is tegemoet getreden.

## **3.2 Gebiedsgebonden politiezorg (GGP)**

Politie Hollands Midden kiest voor een politiefunctie dicht bij de burger. Dat betekent dat wij (7 dagen per week, 24 uur per dag) in de samenleving aanwezig zijn en samen met onze partners conflicten en veiligheidsproblemen aanpakken. Gebiedsgebonden werken is geen doel op zich, maar een werkwijze om als politie maatschappelijk geïntegreerd te blijven. Maatschappelijke integratie is een voorwaarde voor onze legitimiteit: het basale vertrouwen in de politie op grond waarvan haar functioneren wordt aanvaard. GGP zal ten eerste worden doorontwikkeld aan de hand van het landelijke Referentiekader Gebiedsgebonden Politie. Hierbij gaat het niet primair om de optimalisering van het functioneren van wijkagent of basisteams, maar om de vraag hoe wij als politiekorps onze organisatie en werkwijze kunnen optimaliseren om maatschappelijke integratie te behouden en te verbeteren.

Het in 2010 gestarte nieuwe leertraject Gebiedsgebonden Politie zal ook in 2011 doorgezet worden. In 2011 zullen alle wijkagenten dit leertraject hebben gevolgd. Tot slot zal de 'warme' informatie-uitwisseling tussen de gebiedsgebonden medewerkers en die van de opsporing verder verbeterd en geborgd worden. Zo zullen de gebiedsgebonden medewerkers, en met name de wijkagenten, structureel bij opsporing worden betrokken door hen op basis van lokale kennis in te zetten bij een Team Grootschalige Opsporing (TGO), de districtsrecherche als ook bij de Divisie Regionale Opsporing.

### **3.2.1 Signaalfunctie: jeugd**

Zoals eerder is verwoord blijft nadrukkelijke aandacht voor de jeugd noodzakelijk. Jeugdigen die criminaliteit en overlast plegen hebben een grotere kans om verder van het rechte pad af te dwalen. In een aantal gevallen betreft de gepleegde criminaliteit signaalgedrag, een opmaat naar een 'echte' criminele loopbaan, en in andere gevallen uit de hand gelopen pubergedrag. Politiemensen zijn geen deskundigen op dit gebied maar komen vaak wel als eerste in aanraking met ontspoorde jongeren. Politie Hollands Midden zal ten aanzien van de jeugdigen een actief signalerings- en adviseringsbeleid volgen. Dit krijgt een extra impuls door de aanstelling van extra wijkagenten in 2011. Ook het in kaart brengen van jeugdgroepen door middel van de Beke-methode zal in 2011 voortgezet worden.

Uit de Veiligheidsbeeldanalyse 2009 komt naar voren dat criminaliteit onder jeugdigen steeds vaker samen gaat met alcoholmisbruik. Binnen de veiligheidsregio is een opdracht verstrekt aan het Bestuurlijk Overleg Alcoholmisbruik Hollands Midden. Het doel is schadelijk alcoholgebruik en alcoholgerelateerde overlast terug te dringen. De politie participeert in dit overleg en draagt bij aan de uitvoer van activiteiten.

### **3.2.2 Incidentmanagement**

Politie Hollands Midden zal door de invoering van een positiebepalingssysteem, voornemen is in de eerste helft van 2011, met een nieuwe strategie binnen de noodhulp gaan werken. Niet de auto van het desbetreffende team gaat naar een spoedeisende melding maar de dichtstbijzijnde auto. Een belangrijk voordeel van de strategie is dat de aanrijdtijden worden verkort. Voorts worden collega's in de noodhulp beter voorbereid op verschillende incidenten. Analyses van afgehandelde incidenten en landelijke ontwikkelingen vormen hiervoor de basis. Onderwerpen als het handelen bij grote incidenten, de omgang met psychiatrische patiënten en het veilig optreden in geweldssituaties zullen extra aandacht krijgen. Daarnaast is het van belang om de informatie snel te kunnen ontsluiten zodat collega's goed geïnformeerd en voorbereid bij een incident aankomen.

## **3.3 Informatie gestuurde politie**

Het concept Informatiegestuurde Politie (IGP) is bedoeld om zo goed en zo efficiënt mogelijk informatie te verzamelen ten aanzien van daders en delicten en dit veredeld terug te geven aan beslissers en uitvoerders. Dit vakgebied is in de huidige tijd van essentieel belang. Het is echter ook een vakgebied waarbinnen voortdurende pro-activiteit een voorwaarde is om een bijdrage te kunnen blijven leveren aan het werken aan veiligheid. Die pro-activiteit vormt een leidend principe bij de inrichting van de werkprocessen en de daarbij behorende instrumenten. In 2011 zullen we samen met het Openbaar Ministerie een regionale intelligence-agenda opstellen. In de intelligence-agenda wordt vastgelegd welke informatie, wanneer, waarover verzameld wordt. Hierbij zullen we in elk geval aandacht besteden aan de landelijk vastgelegde thema's cybercrime, fraude en milieu.

### **3.3.1 Zichtbare en niet zichtbare criminaliteit**

Het beoogde *actiegerichte*, waarover eerder is gesproken in dit document, is met name van toepassing ten aanzien van de zichtbare criminaliteit. Daarbij moet bijvoorbeeld worden gedacht aan woninginbraken, auto-inbraken, brandstichtingen en overvallen. Snel kunnen inspelen op gebeurtenissen en trends is hier het devies. Deze acties zijn vooral persoonsgericht. De reden hiertoe is dat daders zich steeds minder beperken tot één delictsoort. Bovendien zal de aanpak in het geval van zichtbare criminaliteit zich vooral richten op de lokale daders. Bij onzichtbare criminaliteit moet gedacht worden aan zaken als fraude en activiteiten die zich afspeelen binnen criminele netwerken. Dit zijn delicten die lang buiten het gezichtsveld kunnen blijven. In dit geval zal de aanpak zich kenmerken door 'intelligent netwerken'. Dat houdt in dat we, eventueel samen met andere toezichthoudende instanties, informatie verzamelen met betrekking tot

individuen, criminele samenwerkingsverbanden en werkwijzen zodat we een goed beeld krijgen van de criminele activiteiten.

Om de goede operationele keuzes te kunnen maken is monitoring van de buitenwereld essentieel. Ten aanzien van de zichtbare criminaliteit monitort de Dienst Informatie permanent op delicten en mogelijke daders. Producten die hierbij gebruikt worden zijn onder meer de gebiedsscan, inclusief de trendgrafieken, de Persoonsgerichte aanpak-lijst, maar ook de binnenkort op te leveren 'micri-csv monitor'. Micri staat voor middencriminaliteit en csv voor crimineel samenwerkingsverband. Met dit instrument worden automatisch clusters van personen gevonden die vervolgens worden geordend naar tijd, plaats en crimineel feit. Door regelmatige toepassing ontstaat zicht op groepen die zich met middelzware criminaliteit bezighouden. Met behulp van voornoemde instrumenten wordt hoogfrequent beoordeeld welke problematiek, waar, wanneer en door wie aan te pakken valt. De informatie hiervoor komt vooralsnog uit onze systemen. Aanvullend zal de structurele inbreng van 'straatkennis' vanuit wijkagenten en de surveillance worden georganiseerd.

Ook ten aanzien van de niet-zichtbare criminaliteit wordt de analyse op criminele samenwerkingsverbanden, de micri-csv monitor, ingezet. Criminele samenwerkingsverbanden zijn uiterst moeilijk in beeld te krijgen. Landelijk gaat men er vanuit dat er ongeveer vier tot vijf keer zoveel samenwerkingsverbanden bestaan dan we als politie in beeld hebben. Door de informatie uit de micri-csv monitor te combineren met Meld Misdaad Anoniem meldingen en andere informatie, ontstaat ook voor de niet-zichtbare criminaliteit een permanent actueel beeld. Vanuit de monitoring ontstaat inzicht waar operationele inzet gewenst is (sturen met informatie) maar kan tevens sturing gegeven worden aan de inwinning van informatie door bijvoorbeeld Criminele Inlichtingen Eenheid, Recherche Informatie Dienst en wijkagenten (sturen op informatie). De samenwerking met het RIEC is in deze van belang bij multidisciplinaire aanpak.

Om ook in de toekomst de goede informatieposities te blijven behouden is het investeren in kennis van criminaliteitsfenomenen noodzakelijk. Voor het komende jaar is investeren in kennis binnen de digitale wereld opportuun. Zowel binnen de zichtbare als ook binnen de niet-zichtbare criminaliteit wordt het aandeel digitaal steeds groter. In 2011 zal daartoe een multidisciplinaire werkgroep worden ingericht. Daarnaast is het onderzoeken van nieuwe interventiestrategieën van belang. Bij de zichtbare criminaliteit ligt hierbij het accent op de notoire overlastplegers en bij de niet-zichtbare criminaliteit bij interventiestrategieën die samen met het bestuur opgepakt kunnen worden. Tot slot zal op het gebied van kennis gewerkt worden aan een andere opbouw van de Veiligheidsbeeldanalyse opdat deze op een lichtvoetige wijze actueel gehouden kan worden.

### **3.3.2 Pilot front office back office**

In 2009 en 2010 is uitgebreid getest met het concept front office back office. Kort samengevat betekent dit concept dat collega's uit de uitvoering hun waarnemingen niet meer zelf hoeven in te voeren in de computer, maar dat zij alles doorbellen aan een administratieve back office. Deze back office geeft tegelijkertijd bewerkte informatie terug zodat de collega 'buiten' optimaal ondersteund wordt. Daarnaast wordt aan de hand van de doorgegeven waarnemingen zo veel als mogelijk informatie in de computer ingevoerd door de back office, zodat het merendeel van de administratie reeds verricht is voordat de collega terugkeert aan het bureau. De eerste resultaten hiervan zijn zeer aansprekend. Administratieve lasten worden in de uitvoering fors verlaagd tot minder dan de helft, de hoeveelheid en de kwaliteit van de ingevoerde informatie stijgt en het enthousiasme van betrokken collega's is erg groot.

Aan het einde van 2010 zal in kaart zijn gebracht onder welke randvoorwaarden een regionale invoer van dit concept mogelijk is en zal aan de hand daarvan worden besloten op welke wijze in 2011 verder te gaan met dit concept.

### **3.4 Persoonsgerichte aanpak (PGA)**

Uit onderzoek blijkt dat een kleine groep daders verantwoordelijk is voor een onevenredig groot deel van de gepleegde delicten. Een daadkrachtige persoonsgerichte aanpak, in tegenstelling tot een delictsgerichte benadering, moet ervoor zorgen dat we die daders aanhouden die zorgen voor de meeste overlast en criminaliteit. Het is al langer bekend dat een relatief klein deel van alle daders en overlastplegers verantwoordelijk is voor een relatief groot deel van de criminaliteit en overlast. Bij de keuze welke zaken door de politie worden aangepakt, staat de dader centraal en niet het gepleegde feit. Politie Hollands Midden gaat daarom in 2011 haar keuze voor zaken in de districten voor een groot deel bepalen aan de hand van de mate waarin potentiële daders overlast en criminaliteit veroorzaken. Een daadkrachtige persoonsgerichte aanpak sorteert effect op hooliganisme, overvallen, woninginbraken, auto-inbraken en overige vermogensdelicten. Immers, elke veelplegende dader die vast zit, pleegt geen strafbare feiten meer.

#### **3.4.1 Tegenhouden en barrières**

Ook de Divisie Regionale Opsporing zal de persoonsgerichte aanpak van criminelen voortzetten. Dit betreft niet alleen straatrovers en woninginbrekers, maar ook plegers van zware criminaliteit. Hierbij aansluitende nieuwe methoden als 'Tegenhouden' en het 'Opwerpen van barrières' zullen worden ingezet in het belang van de veiligheid en bestuurlijke integriteit. Deze methoden zijn gericht op het voorkómen van criminaliteit door het stoppen, verstoren of ontmoedigen van de dader(s) in de voorfase. De methoden zijn bijvoorbeeld goed bruikbaar bij het bestrijden van mensenhandel, omdat er in een integrale aanpak van alle ketenpartners financiële, economische en juridische barrières kunnen worden opgeworpen.

Een succesvolle methode hierbij is het direct afpakken van het door criminele activiteiten verkregen financiële voordeel, het zogenoemde 'onverklaarbare vermogen'. Hiertoe breiden wij het programma FinEc in 2011 uit en werken wij in de districten intensief aan het behalen van de met het Openbaar Ministerie afgesproken resultaten. De districten worden hierbij vakmatig ondersteund door de financieel specialisten van het Team Tactische Opsporing van de Divisie Regionale Opsporing. In 2011 zetten we onder meer in op 35 voordeelrapportages hennep, het projectmatig aanpakken van faillissementsfraude, fraude en oplichting in relatie tot internethandelsplaatsen, verdachte banktransacties, witwaspraktijken en zaken waarin 'facilitators' een rol spelen. Een facilitator kan bijvoorbeeld een notaris of een accountant zijn.

#### **3.4.2 Executie**

Tot slot behoeft de opsporing van veroordeelde daders, die hun straf moeten uitzitten, alsmede de executie van boetevonnissen en de taak die de politie hierin heeft, versterking. Een effectieve opsporing aan de voorkant van de strafrechtsketen heeft weinig zin als aan de achterkant van die keten vonnissen niet slagvaardig ten uitvoer worden gelegd.

Jaarlijks worden met het Openbaar Ministerie en het CJIB afspraken gemaakt over de prestaties, die het korps zal leveren op het terrein van executie van vonnissen. In het kader van het landelijk programma versterking executie zal gewerkt worden aan een extra impuls om de tenuitvoerlegging van vonnissen beter te laten verlopen en om bij te dragen aan het terugbrengen van de achterstallige werkvoorraad in het opsporingssysteem OPS. In Hollands Midden zullen we vooral inzetten op het beter integreren van deze taken binnen de bestaande activiteiten.

### **3.5 Maatschappelijk onaanvaardbare delicten en delicten met een hoge impact**

Het is evident dat Politie Hollands Midden onverkort aandacht besteedt aan maatschappelijk onaanvaardbare delicten. Moord, doodslag, zeden (waaronder huiselijk en eergerelateerd geweld en kindermishandeling), geweld (met name overvallen), discriminatie en uitsluiting,

mensenhandel en -smokkel krijgen prioriteit. De Divisie Regionale Opsporing zal ook de krachtdadige aanpak van kinderporno onverminderd voortzetten.

Ook delicten die een hoge impact hebben op individuen of in een wijk, zoals overvallen en woninginbraken, zullen onder nadrukkelijke aandacht blijven. Zowel landelijk als regionaal is een toename in het aantal overvallen te zien. In 2010 is met een speciaal team gewerkt om informatie te verzamelen en daders op te sporen. In 2011 zullen we daarnaast inzetten op het verbeteren van onze 'heterdaadkracht'. Een verbeterde informatiepositie, onder andere door inzet van de wijkagent, over de werkwijze van daders en dadergroepen helpt ons om slimme inzetstrategieën te kiezen op het moment dat een overval of woninginbraak plaatsvindt. Hierdoor kunnen we daders eerder op heterdaad aangehouden. Waar mogelijk zullen we de samenwerking met burgers zoeken om zodoende samen een aanpak te ontwikkelen waarbij het (op heterdaad) aanhouden van daders van deze delicten met een hoge impact, voorop staat.

Verkeer is ook een onderwerp dat hoog blijft scoren op het moment dat veiligheidsgevoelens worden gemeten. In Hollands Midden hebben we te maken met jaarlijks gemiddeld twintig verkeersdoden en 500 gewonden in het verkeer. Deze feiten op zich geven al voldoende aanleiding om gerichte en effectieve aandacht aan verkeersveiligheid te blijven geven. Maar ook verkeersoverlast, klachten in woongebieden, efficiëntie in ongevalsbehandeling, transportcriminaliteit, alcohol in het verkeer en geloofwaardigheid van verkeersmaatregelen geven reden tot een verantwoorde inzet van capaciteit op dit onderwerp. Aanpak van black-spots, waaronder de autosnelwegen, vereist een integrale aanpak door onder andere samenwerking met partners als het Korps Landelijke Politiediensten en een kwalitatief goede advisering aan wegbeheerders.

### **3.6 Conflict- en crisisbeheersing**

Op 1 oktober 2010 is de Wet veiligheidsregio's in werking getreden. Deze wet heeft als doel de (voorbereiding op de) crisisbeheersing en rampenbestrijding verder te verbeteren. Daartoe worden de brandweertzorg, de geneeskundige hulp bij ongevallen en rampen, de gemeentelijke rampenbestrijding en crisisbeheersing en de politie op regionaal niveau bijeengebracht. De slagkracht wordt daarmee niet alleen vergroot, maar ook wordt eenheid, eenduidigheid en eenvoud in de aanpak bereikt. De inwerkingtreding van de wet wordt al enige tijd voorbereid, maar zal ook in 2011 nog veel aandacht van alle partners, en dus ook van de politie vragen. Het samenstellen van een regionale evenementenkalender en het verder ontwikkelen van regionaal evenementenbeleid krijgen hierbij ook nadrukkelijke aandacht.

Naast de samenwerking met hulpdiensten en gemeenten in de veiligheidsregio, wordt ook binnen de politie gewerkt aan de verdere professionalisering van conflict- en crisisbeheersing. Op landelijk niveau worden ontwikkelingen op het gebied van de Mobiele Eenheid verwacht, waaronder flexibilisering van de inzet, die in 2011 en daarna gevolgen hebben voor de ME van Politie Hollands Midden. Ook wordt op landelijk niveau gewerkt aan een professionalisering op het gebied van explosievenveiligheid. Politie Hollands Midden sluit bij deze ontwikkeling aan. Verder wordt tussen de Divisie Regionale Opsporing en bureau Conflict- en Crisisbeheersing (CCB) gewerkt aan de coördinatie van de verschillende activiteiten van het korps bij de omgang met terroristische dreiging.

In 2010 wordt door Politie Hollands Midden een programma versterking crisisbeheersing vastgesteld. Daarin zijn alle activiteiten opgenomen, die bijdragen aan een verdere professionalisering van de bijdrage van Politie Hollands Midden (in mono- en multidisciplinair verband) op het gebied van conflict- en crisisbeheersing. De uitvoering van dat programma zal in 2011 plaatsvinden.

## 4. Organisatieveranderingen

Organisatieveranderingen zijn geen doel op zich. Zij worden uitsluitend ingezet om randvoorwaarden te scheppen om het buiten veiliger te maken. In die zin maken organisatieveranderingen deel uit van onze vitaliteit. In 2011 volgt de slotfase van de schaalvergroting van de teams basispolitiezorg en de versterking van de opsporing. De schaalvergroting en meer aandacht voor leiderschap, vakmanschap en diversiteit vormen de basis om beter in te spelen op de vragen die de samenleving aan ons stelt.

### 4.1 Teamontwikkeling

In 2010 is de basis gelegd voor de twaalf nieuw te vormen teams basispolitiezorg en een grotere districtsrecherche. Daarvoor is niet alleen het aantal formatieplaatsen voor medewerkers in de uitvoering van de basispolitiezorg en de opsporing uitgebreid, maar ook het aantal wijkagenten is verhoogd en er heeft een aanpassing in werkwijzen plaatsgevonden waardoor we minder capaciteit aan coördineren besteden ten gunste van de capaciteit die voor de uitvoering beschikbaar is.

Met deze veranderingen wordt beoogd dat de slagkracht en vitaliteit van de teams basispolitiezorg en de districtsrecherche toeneemt. Zij zullen daardoor beter in staat zijn om aan de vraag van de omgeving te voldoen. Overigens zal, vanuit de benadering van capaciteitsmanagement, ook in toenemende mate samenwerking plaatsvinden tussen teams, tussen districten en met andere organisatieonderdelen in Hollands Midden. En waar het kan ook met andere korpsen.

Met ingang van 2011 zal de bezetting meer en meer in overeenstemming worden gebracht met de nieuwe formatie. Dit vraagt tijd, omdat de versterking van de basispolitiezorg voor een belangrijk deel vanaf de opleidingsschool moet worden gerealiseerd. Aan deze beweging ligt een transitie-model ten grondslag.

De nieuwe teamindeling is ook aanleiding geweest om opnieuw na te denken over de wijze waarop wij in contact treden met de burger. Het is reeds een feit dat in toenemende mate aangiften, meldingen en andere contacten met de politie via moderne media als internet verlopen. Nu al worden meer dan 25% van de aangiften via internet gedaan, dit zal in de toekomst alleen maar toenemen. Het politiebureau is daarmee niet meer de enige plaats voor contact met de politie. De contactmomenten met de politie zijn echter wel bepalend voor het oordeel van de burgers over het functioneren van de politie. Politie Hollands Midden wil meer mogelijkheden onderzoeken voor contact tussen burger en politie. Met name zullen in 2011 het doen van aangifte op afspraak en het opnemen van aangiften op locatie (bij mensen thuis of op het werk) ingevoerd worden. In samenhang met het voorgaande zullen minder bureaus open zijn en de huidige openingstijden aangepast worden.

### 4.2 Vakmanschap

Het effect van de aanpassing van de teams wordt versterkt door tegelijkertijd te investeren op vakmanschap. Professionele medewerkers die goed op hun taak zijn voorbereid kunnen goed inspelen op veranderingen in de omgeving waarin zij werken. Vakmanschap kan gestimuleerd worden door opleiding en investering in kennis, maar ook door herverdeling van rollen en taken in de organisatie. Eerder in dit korpsjaarplan is reeds gesproken over het investeren in vakmanschap binnen de basispolitiezorg, onder meer door het extra opleiden van wijkagenten. Maar ook de regionale executietaken, de professionalisering van de taken uit bijzondere wetten, de 'korpsscheftaken', en de opsporing staan in 2011 onder speciale aandacht. Op basis van een in 2010 uitgevoerde Business Case Multidisciplinaire Intake worden de mogelijkheden verder verkend om de intakeprocessen van Teleservice en de drie kolommen - politie, Brandweer en

de Geneeskundige Hulpverlening bij Ongevallen en Rampen - in de Gemeenschappelijke Meldkamer beter af te stemmen of te integreren, met behulp van uitdraagprotocollen.

Wat betreft de opsporing wordt gewerkt aan versterking van heterdaadkracht en versterking van de aanpak van lokaal ernstige criminaliteit. Hierbij wordt rekening gehouden met het imago van de politie, de preventieve werking die van opsporing uitgaat (pakkans) en ook met de belangen van onze partners als het Openbaar Ministerie en het openbaar bestuur. De districtsrecherche wordt ingericht op een snellere en betere aanpak van zaken direct na het plegen en op het beter en met minder verstoringen rechercheren in gekozen zaaksdossiers. Hiertoe wordt de districtsrecherche ingericht in twee subeenheden met als werknamen 'noodhulp opsporing' en 'opsporing gekozen onderzoeken'. Dit geeft meer heterdaadkracht en kwaliteit bij de aanvang van het opsporingsproces en meer resultaat in zaaksdossiers waarin besloten is tot nader onderzoek. De eerder ingezette kanteling van de organisatiestructuur van de Divisie Regionale Opsporing naar die van een projectorganisatie wordt in 2011 een feit. Efficiënte inzet van capaciteit, expertise en middelen zal leiden tot een hogere vitaliteit en flexibiliteit. Ook de Dienst Informatie zal naar aanleiding van de interne audit in 2010 heringericht worden. Door meer klantgericht te werken, worden producten geleverd die daadwerkelijk toegevoegde waarde hebben voor de operationele diensten.

Het nieuwe kabinet heeft in het regeerakkoord een voornemen tot samenvoeging van regio's opgenomen en zal dit in de komende tijd verder gaan uitwerken. Bovenregionale samenwerking staat echter al veel langer op de agenda. Samen met de politieregio Haaglanden werken wij aan een verdere professionalisering op het gebied van de opsporing. De focus is momenteel gericht op de forensische opsporing.

### **4.3 Leiderschap**

Leiderschap moet het genoemde vakmanschap ondersteunen. In Hollands Midden staan we drie richtingen van leiderschapsontwikkeling voor. Leiderschap begint ten eerste bij de erkenning van de professionaliteit van de medewerkers. Dat kan niet buiten de medewerkers om, zeker niet als vakmanschap wordt gedefinieerd als de resultante van de combinatie van bekwaamheid én bereidheid van de medewerker om te presteren. Leiderschap moet erop gericht zijn om ook het impliciete leren te stimuleren. Belangrijke uitgangspunten zijn daarom: kennis benutten die in het korps aanwezig is, medewerkers persoonlijk verantwoordelijk maken voor een zaak of probleem, medewerkers uitdagen om zelf met oplossingen voor problemen te komen, bewust wegen zoeken voor vakmanschapsoverdracht en een reflexieve cultuur stimuleren, waarin leren van (elkaars) ervaringen normaal is. Ten tweede moeten leidinggevenden meer in verbinding komen met hun medewerkers. Met de nieuwe teamindeling in 2011 zullen we wegen zoeken om de werklast van de leidinggevenden 'in het blauw' te verlichten zodat zij meer op de werkvloer kunnen zijn. Gerichtheid op de buitenwereld is de derde pijler waaraan we aandacht besteden. De blauwe teamchef moet verbinding maken tussen de opgave op het gebied van veiligheid en het vertrouwen van de burger. Deze toevoegingen worden gestimuleerd door het organiseren van onder meer workshops, lezingen, intervisie en een managementdag die in het teken van leiderschap staat.

### **4.4 Diversiteit**

Ons korps wil graag een afspiegeling zijn van de samenleving en heeft diversiteit hoog in het vaandel staan. Meerdere malen zijn wij genomineerd voor de landelijke Diversiteitsprijs. In 2011 zullen wij wederom een breed palet aan activiteiten inzetten om zowel intern als extern aan het onderwerp diversiteit te werken. Wat betreft de interne kant is daar allereerst de voorschakelklas die eind 2010 in een nieuwe, en meer kritische, opzet van start is gegaan. De klas is bedoeld voor mensen van allochtone afkomst, als extra voorbereiding op het selectietraject voor een baan bij de politie. Ten tweede zal het 'maatjesproject' voortgezet worden. In dat kader krijgen nieuwe collega's de eerste twee jaar een maatje in het korps die



extra ruggensteun kan geven. Ten derde komt het bevorderen van multicultureel vakmanschap in allerlei vormen terug, van het uitleren van speciale verhoortechnieken tot themadagen. Qua diversiteit in de bezetting doet ons korps het niet slecht. Van de executieven is ruim 22,5% van vrouwelijke afkomst (streefwaarde is 25%), van het totaal aantal medewerkers is 5,9% van allochtone afkomst (streefwaarde 6%), 3,08% van onze collega's is minder valide (geen streefwaarde). Onze inspanningen zullen echter nadrukkelijk gericht zijn op het behoud van collega's, naast de werving van nieuwe collega's.

Wat betreft de externe doelstellingen investeren we op het verlagen van de drempel om aangifte te doen van discriminatie. Voorts werken we aan een gezamenlijke aanpak met de bureaus discriminatiebestrijding en het Openbaar Ministerie gericht op de kwaliteit van de aangifte, registratie, vervolging en bestuurlijke aanpak. Tot slot verbeteren we onze signalerende rol naar onze veiligheidspartners op dit vlak en besteden we extra aandacht aan discriminatie in het uitgaansleven.

## 5. Resultaatafspraken en verplichtingen

Onze resultaatafspraken en verplichtingen voor 2011 sluiten aan op de landelijke prioriteiten 2008-2011 van de Nederlandse Politie en de Planningsbrief van het Openbaar Ministerie. De regionale afspraken bouwen voort op het Korpsbeleidsplan 2008-2011. Van grote veranderingen ten opzichte van voorgaande jaren is geen sprake. Door de teams basispolitiezorg wordt verbinding gemaakt tussen targets, als middel om een veiligheidsdoelstelling te behalen, en het lokale veiligheidsbeleid. In onderstaande tabel is een deel van de regionale targets en verplichtingen weergegeven.

Onderwerp	Indicator	Afspraak 2011
Kwaliteit naast kwantiteit	Instroom rechtbankzaken bij het OM (incl. de via het CJIB afgedane transacties misdrijven)	-9.812 incl. CJIB
	Percentage processen verbaal retour	- Max. 10%
Geweld	Aangehouden verdachten irt aangiften geweld (verdachtenratio geweld)	- Geweldsratio 60%; Korps weer in de top 4 van korpsen met beste oplossings% overvallen in NL
	Instroom geweldzaken meerderjarigen in % van de totale instroom	- 25%
Jeugd	Instroom jeugdzaken aangeleverd door de politie	- 17% van de totale instroom COMPAS/ GPS
	Concentratie aandacht op jeugdige daders, m.n. doorstromers en jeugdige veelplegers	- Actieve deelname aan het afd. JCO en aanleveren van informatie mbt doorstromerlijst, borging doorstromeraanpak in vhh-en.
	Instroom geweldzaken minderjarigen in % van de totale instroom	- 40%
	Aanpak criminele jeugdgroepen	- Borging Beke-methodiek, inzicht in criminele overlastgevende en hinderlijke jeugdgroepen.
Veelplegers	Instroom veelplegerszaken aangeleverd door politie (pv's van personen uit de top-200)	-300 parketnummers
	Aantal aangehouden personen dat de verplegeraanpak krijgt	- 95 personen
Milieu	Instroom milieuzaken	- 120 standaardzaken
	Aantal betekenisvolle zaken	- 10 betekenisvolle pv's
Verkeer	Instroom alcohol (8 WvW) zaken aangeleverd door politie	-Max. 19% van de totale instroom COMPAS/ GPS
	Uitvoering Regionaal Verkeersveiligheidsconvenant	-Uitvoering Regionaal Verkeersveiligheidsconvenant
Middencriminaliteit	Aantal onderzoeken op niveau middencriminaliteit	-4 onderzoeken, gekozen obv CSV-overzichten, prioriteiten en actualiteiten
Zware criminaliteit	Instroom zware criminaliteit onderzoeken aangeleverd door politie	-3 afgeronde onderzoeken
	Bijzondere aandacht voor thema's	- Intensiveringsprogramma's: georganiseerde criminaliteit, FINEC, cybercrime, internationale rechtshulp, ID-fraude en "overige" uitbuiting.
Fraude	Aantal afgeronde middelzware fraudeonderzoeken	- Minimaal 8
Witwassen	Aantal witwaszaken	- 24 parketnummers
	Aantal onderzoeken nav verdachte transacties	- 4
Ontneming	Instroom ontnemingsrapportages PR in €	- € 505.000
	Instroom ontnemingsrapportages MK	- 35 rapportages
Aanhouden/ Uitreiken	Standaardzaken door middel van AU afgehandeld	-30% (voor zowel jeugd als volwassenen)
Doorlooptijden	Doorlooptijden jeugd pv's 1e verhoor-binnen bij OM	-80% binnen 30 dagen
	Doorlooptijden rechtbankzaken pv's 1ste verhoor- binnen bij OM	-75% binnen 30 dagen (exc. Verkeer, CJIB)
	Doorlooptijd pv's art. 6 WWV 1ste verhoor-binnen bij OM	-55% binnen 90 dagen
	% KVI binnen 10 dagen aangeleverd bij OM	-90%
Executie	% Arrestatiebevelen ihkv omgezette taakstraffen afgedaan door aanhouding	- 60%
	% Arrestatiebevelen ihkv vrijheidstraffen afgedaan door aanhouding	- 60%

Afgelopen jaren heeft ons korps moeite gehad het aantal rechtbankzaken te halen. De eerste reden hiervoor is positief: het is veiliger geworden. Ten tweede staat deze doelstelling echter onder druk doordat wij geconfronteerd worden met een grotere vraag op het gebied van toezicht en handhaving. Met name het aantal grote evenementen en de behoefte aan horecatoezicht nemen toe. Dit staat op gespannen voet met de aanpak van zwaardere criminaliteit. Met het Openbaar Ministerie hebben we de ambitie afgesproken om in 2011 te komen tot een aantal van 9812 rechtbankzaken. Het behalen van het niveau van 2009 (8393) zal echter op zich al een grote inspanning zijn. Wij zullen vooral in overleg met het Openbaar Ministerie en het bestuur de juiste balans moeten vinden tussen handhaving van de openbare orde en de bestrijding van criminaliteit.

In 2009 hebben wij 75% van de jeugd dossiers binnen de gestelde termijn van 30 dagen ingeleverd bij het Openbaar Ministerie. We voldeden hiermee niet aan de target van 80%. Bij het schrijven van dit korpsjaarplan laat zich in 2010 een aanzienlijke verbetering zien ten opzichte van 2009 en hebben wij de verwachting dat wij in 2011 de target gaan halen.

Alhoewel de verdachtenratio op het gebied van geweld in 2010 iets is gedaald, hebben wij de verwachting dat wij in 2011 opnieuw de target (60%) zullen gaan halen.

Eerder in dit korpsjaarplan is reeds gesproken over het versterken van de executietaak. Over 2010 hebben wij de streefpercentages nagenoeg gehaald. In 2011 zullen wij daarbij nadrukkelijk inzetten op verkorting van de behandeltermijn, waarbij het streven uiteindelijk is een maximale termijn van 3 maanden te bereiken.

## 6. Werkaanbod

Het autonome werkaanbod van Politie Hollands Midden wordt op hoofdlijnen weergegeven in onderstaande tabel. De cijfers geven een indicatie van het werkaanbod dat bestaat uit A-meldingen<sup>1</sup>, Prio 3 meldingen<sup>2</sup>, B-meldingen<sup>3</sup>, aangiften met<sup>4</sup> en zonder prioriteit<sup>5</sup> en internetaangiften. Voor 2011 is de prognose weergegeven op grond van historische gegevens die op basis van trendinformatie zijn geëxtrapoleerd.

Autonoom werkaanbod	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A-meldingen	34.944	29.920	28.616	27.818	29.379	30.469	30.191
Prio 3 melding	13.537	10.658	9.638	10.132	10.111	9.568	10.607
B-meldingen	60.111	63.514	64.033	61.522	60.374	58.725	61.380
Alle meldingen	108.592	104.092	102.287	99.472	99.864	98.762	102.178
Aangifte met prioriteit	6.687	7.280	7.212	6.833	6.687	6.542	6.861
Aangifte zonder prioriteit	39.914	35.967	36.091	34.940	42.207	46.635	40.339
Alle aangifte	46.601	43.247	43.303	41.773	48.894	53.177	47.199
Waarvan internetaangifte	9.306	8.620	10.809	11.472	13.826	15.125	11.526

De conclusie is dat het werkaanbod door de jaren heen enigszins schommelt maar zich over de gehele linie stabiliseert of zelfs iets omlaag gaat, zoals te zien is bij de A-meldingen en de Prio 3 meldingen. Het aantal aangiften blijft gelijk. De wijze waarop aangiften bij de politie binnenkomen, verandert wel. Het aantal aangiften dat via internet wordt ingediend stijgt.

Ten opzichte van het korpsjaarplan 2010 wijken de cijfers iets af. Dit heeft te maken met het in gebruik nemen van een nieuw bedrijfsprocessensysteem dat iets anders categoriseert. Om de situatie voor 2011 weer in het juiste perspectief te zetten zijn de cijfers uit de voorafgaande jaren op een zelfde wijze gecategoriseerd.

Een trend die voor voortdurende spanning op de inzet van capaciteit zorgt is het groeiend aantal kwaliteitseisen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het Salduz Arrest<sup>6</sup>, De Wet deskundige in strafzaken<sup>7</sup> en Progis<sup>8</sup>. Het op zich gewenste systeem van kwaliteitsverbeteringen dreigt te 'imploderen'.

---

<sup>1</sup> A-melding: alle meldingen waarbij met zwaailicht en sirene wordt gereden (dit zijn prio 1 en prio 2 meldingen)

<sup>2</sup> Prio 3 melding: alle meldingen die afgehandeld worden door derden (bijv. gemeente: 'tak op de weg')

<sup>3</sup> B-melding: alle meldingen zonder spoed die in beheer van de teams basispolitiezorg worden afgehandeld

<sup>4</sup> Aangifte met prioriteit: woninginbraken, geweld en milieu

<sup>5</sup> Aangifte zonder prioriteit: alle overige aangiften

<sup>6</sup> Salduz Arrest: Sinds 1 april 2010 is de aanwijzing rechtsbijstand politieverhoor van kracht

<sup>7</sup> Wet deskundige in strafzaken: Wet ter verbetering van de positie van gerechtelijke deskundigen in het strafproces, Staatsblad 33, 2 februari 2009.

<sup>8</sup> Progis: dit programma heeft tot doel de uitwisseling van informatie over personen tussen ketenpartners te vergemakkelijken

## 7. Afhankelijkheden en risico's

Uit dit korpsjaarplan blijkt dat Hollands Midden een ambitieus korps is. Tegelijkertijd is er een bepaalde mate van afhankelijkheid van de omgeving en kunnen ook interne ontwikkelingen niet altijd in alle consequenties worden geduid. In dit hoofdstuk zullen relevante onderwerpen en bijbehorende risico's zo goed mogelijk worden omschreven.

### 7.1 Financiële risico's

De budgettaire kaders waarop de regiokorpsen hun begroting baseren, worden bekend gemaakt in de Junicirculaire van BZK. Gegeven de demissionaire status van het toenmalige kabinet was de junicirculaire 2010 in die zin beleidsarm, dat besluitvorming over ontwikkelingen met een majeure financiële impact is doorgeschoven naar het nieuwe kabinet. Het betreft hier de herijking van het budgetverdeelsysteem en het normkostenonderzoek.

#### **7.1.1 Herijking budgetverdeelsysteem (HBVS)**

Begin 2010 is door het onderzoeksteam het eindrapport over de herijking van het BVS opgeleverd. De resultaten van deze herijking worden gepresenteerd in een tweetal scenario's, één op basis van omgevingsindicatoren en één op basis van werklasmeting. Het financiële effect voor Politie Hollands Midden in het scenario van de omgevingsindicatoren is -1%, en in het scenario van de werklasmeting +4%, beiden ten opzichte van de huidige relatieve budgetverdeling. Het KBB heeft inmiddels een voorkeur uitgesproken voor toepassing van het scenario van de omgevingsindicatoren. Dit betekent een continuering van het huidige verdeelsysteem. Wel is in dit verband voorgesteld om de jaarlijkse actualisatie van de omgevingsindicatoren achterwege te laten, om jaarlijkse budgetschommelingen te voorkomen. Het financiële risico voor Politie Hollands Midden bij onverkorte implementatie van het herijkte BVS volgens het omgevingsindicatorenscenario bedraagt ca 1,4 miljoen euro. Het effect van de herijking van het budgetverdeelsysteem is niet verwerkt in de begroting 2011-2014.

#### **7.1.2 Normkostenonderzoek**

Om inzicht te krijgen in de betaalbaarheid van de operationele sterkte op lange termijn zijn bij het landelijk uitgevoerde normkostenonderzoek de huidige en toekomstige lasten en baten in beeld gebracht in een 3-tal scenario's. Uitgaande van de besparingen in het zgn. middenscenario, dat volgens de onderzoekers het meest reële beeld geeft van de kostenontwikkeling en haalbaarheid van de besparingen, zal het tekort in 2016 ongeveer 160 miljoen euro bedragen. Op basis van haar relatieve aandeel hierin van krap 4% bedraagt het risico voor Politie Hollands Midden ca 6 miljoen euro. Het effect van het normkostenonderzoek is niet verwerkt in de begroting 2011-2014.

#### **7.1.3 Prestatiefinanciering**

Op grond van de voorschriften van BZK wordt de te behalen prestatiefinanciering volledig in de begroting opgenomen. Het risico bestaat dat bij het niet volledig realiseren van de prestaties een deel moet worden terugbetaald. Over de jaren 2008 en 2009 heeft Politie Hollands Midden telkens een tweetal prestatieafspraken niet gehaald (doorlooptijden jeugd en verdachten OM) en als gevolg hiervan elk van die jaren ca 0,8 miljoen euro terug moeten betalen.

#### **7.1.4 Kosten van Samenwerkingsverbanden/Exogene financiering**

Politie Hollands Midden heeft met een aantal organisaties personele samenwerkingsverbanden. Omdat ook die organisaties te maken hebben met aangekondigde en reeds in gang gezette bezuinigingen, loopt Hollands Midden het gevaar dat detachingscontracten voortijdig worden beëindigd, dan wel niet worden verlengd. De terugkerende medewerkers kunnen echter niet altijd tijdig op een formatieplaats worden geplaatst waardoor onvoorziene kosten ontstaan. Om deze reden worden sinds 2009 in principe geen detachingsovereenkomsten aangegaan.

Momenteel heeft Politie Hollands Midden onder meer samenwerkingsverbanden met de VtS PN, de Veiligheidsregio (Brandweer, CPA, GHOR), de Nationale Recherche, de Dienst Terugkeer en Vertrek (DTV), het Internationaal Rechtshulp Centrum (IRC) en de Aanhoudings- en Ondersteunings Eenheid (AOE of Arrestatieteam) Haaglanden. Momenteel speelt de omzetting per 2011 van de financiering van de DTV, waarbij de financiering niet langer over het politiebudget loopt, maar rechtstreeks aan Justitie plaatsvindt. Op het moment van opstellen van deze begroting is nog een achttal medewerkers van Politie Hollands Midden gedetacheerd bij de DTV. Deze medewerkers komen naar waarschijnlijkheid terug naar Hollands Midden.

Het Bureau Verkeershandhaving van het Openbaar Ministerie heeft aangegeven zich gedwongen te zien te bezuinigen op de bijdrage aan de korpsen ter instandhouding van een Regionaal Verkeershandhavingsteam. In hoeverre deze aankondiging zich ook werkelijk zal manifesteren en in welke omvang, is op dit moment nog niet bekend. Het risico zit erin dat Politie Hollands Midden er niet in slaagt de mogelijke korting op deze bijdrage gelijktijdig door te vertalen in lagere kosten door middel van herplaatsing van medewerkers.

#### **7.1.5 Landelijke ontwikkelingen**

Een aantal landelijke ontwikkelingen zal de komende jaren van invloed zijn op de bedrijfsvoering van het korps. De omvang hiervan en de mate van vergoeding hiervoor zijn echter nog omgeven door onzekerheden, waardoor het op reële basis ramen van deze ontwikkelingen wordt bemoeilijkt. Het betreft:

- De inrichting van het Politiedienstencentrum;
- Nieuwe (operationele) sterkteafspraken;
- De invoering van het nieuwe functiehuis;
- De invoering van het nieuwe loongebouw;
- De harmonisering van de arbeidsvoorwaarden (HAP);
- Effecten van het Sociaal Statuut;
- Het Programma Versterking Opsporing en Vervolgging (PVOV);
- De invoering van het nieuwe dienstwapen, de nieuwe surveillanceauto, de nieuwe kleding (onderdeel van normkostenonderzoek);
- Invoering Wet Politie Gegevens.

#### **7.1.6 Vergoeding algemene salarismaatregelen**

Tot voor kort werden financiële gevolgen van algemene salarismaatregelen volledig door BZK vergoed aan de korpsen. Vanaf 2009 is met deze gewoonte gebroken en worden kostenstijgingen als gevolg van algemene salarismaatregelen ook voor een deel afgewenteld op de korpsen. Gegeven het feit dat de personele kosten ca 75% van de totale kosten bedragen, is het financiële effect van een relatief geringe bijstelling al gauw substantieel van omvang en vormt hiermee een begrotingsrisico.

#### **7.1.7 Voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN)**

Ondanks alle inspanningen van de laatste jaren om meer transparantie en betrouwbaarheid in de financiële huishouding van de vtsPN te bewerkstelligen, blijft deze organisatie een groot risico voor de begroting van de regiokorpsen. Begroting (en rekeningen) verschijnen nog steeds te laat en zijn inhoudelijk onvoldoende bruikbaar en leesbaar om als input voor [onze](#) begroting te dienen. Het risico op onvoorzien financiële tegenvallers blijft onverminderd groot.

#### **7.1.8 Korpsontwikkelingen**

In het kader van de begrotingsrisico's dienen een tweetal korpsontwikkelingen te worden genoemd: de teamindeling en de implementatie van het concept van front office back office in het primaire proces.

De nieuwe teamindeling brengt een groot contingent te verplaatsen medewerkers met zich mee. De financiële risico's zijn gelegen in mogelijke kosten van het herplaatsen van deze medewerkers, bijkomende kosten in de sfeer van scholing, forenzenvergoedingen, hogere salarislasten door duurdere functies, afkoopkosten volgens het sociaal statuut. Ook zijn er (her)huisvestingskosten te verwachten die eerst op langere termijn een exploitatievoordeel ten

opzichte van het huidige kostenniveau laten zien. Op het moment van opstellen van deze begroting wordt de laatste hand gelegd aan een nieuw huisvestingsprogramma gebaseerd op de nieuwe teamindeling. De uitvoering van dit huisvestingsprogramma brengt bijna onvermijdelijk het risico van bouwkostenstijgingen ten gevolge van vertragingen met zich mee, noodzakelijk blijvende uitvoeringswijzigingen, opbrengsten van af te stoten panden etc.

Het concept van front office back office heeft een efficiëntere inzet van medewerkers in de basispolitiezorg tot doel door hen te ontzorgen van administratief werk. In 2010 vindt een pilot plaats in één district. De backoffice is hiertoe ingericht met uitzendkrachten. Het korte termijn risico bestaat uit de onzekerheden omtrent de gezochte externe financiering van deze pilot. Het langere termijn risico bestaat eruit dat bij een succesvolle evaluatie van de pilot het structureel inrichten van de benodigde capaciteit op de back office niet volledig binnen het bestaande formatievolume kan worden gevonden.

#### **7.1.9 Archieven Politie Hollands Midden**

Politie Hollands Midden is zich er bewust van dat het archiefbeheer en de archiefopslag niet voldoen aan de wettelijke eisen. Bij de periodieke archiefcontroles door de provinciale archiefinspecteur werd dit bevestigd. Bij de meest recente inspectie heeft de inspecteur dringend verzocht om het archiefbeheer en de opslag ervan op orde te brengen. Bij niet opvolgen van dit verzoek kan de archiefinspecteur zo nodig zelfstandig hiertoe opdracht geven op kosten van Politie Hollands Midden.

Op korte termijn zal Politie Hollands Midden, ondanks de moeilijke financiële positie, beginnen met het op orde brengen van de archieven. In de begroting 2011 zijn hiertoe middelen opgenomen. In 2011 wordt onderzocht hoe het archiefbeheer structureel beter kan worden geborgd. De hiertoe benodigde (niet operationele) capaciteit zal binnen de bestaande formatiekaders moeten worden gevonden.

## 8 Middelen

Onderstaand worden op hoofdlijnen de formatie, de beschikbare capaciteit en de begroting van het korps uiteengezet. Capaciteit en beschikbare (financiële) middelen bepalen in hoeverre we aan de vraag naar politiediensten kunnen voldoen.

### 8.1 Formatie 2011

De formatie 2011 is op een aantal punten gewijzigd ten opzichte van de formatie 2010. Dit leidt ertoe dat de formatie van 2043 FTE<sup>9</sup> naar 2034 FTE krimpt. De belangrijkste wijzigingen hebben te maken met de verwerking van de nieuwe teamindeling in de formatie.

Door terug te gaan van 17 naar 12 teams beoogt ons korps binnen de formatie extra slagkracht te creëren. Met grotere teams kan het aantal leidinggevenden en ondersteunende functies zoals de medewerkers publieksofvang en teamondersteuners worden teruggebracht. Het aantal agenten op straat en het aantal rechercheurs in de opsporing zal worden vergroot. Ook het aantal wijkagenten zal toenemen van 89 FTE naar 103 FTE conform de doelstellingen die het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hieromtrent heeft vastgesteld. De wervingsinspanningen zullen er op gericht zijn om uiterlijk in het derde kwartaal 2011 deze formatie te bezetten.

In de opbouw van de nieuwe teamindeling, op basis van kortere opleidingsperiodes, werd een beperking van de formatie voor studenten van 161 naar 126 FTE berekend. Vanaf 2011 zal de formatie van studenten op districtsniveau worden geplaatst in plaats van op teamniveau. De reden hiervoor is dat de inzet in die situatie beter in overeenstemming kan worden gebracht met de individuele leerdoelen.

Om tot invulling van de nieuwe formatie voor de teamindeling te komen, zal in de komende jaren tijdelijk het volume studenten aanzienlijk hoger liggen dan de berekende formatie. De kosten hiervan worden opgevangen in het daarvoor geraamde implementatiebudget van € 2,5 miljoen. Daarnaast zal extra instroom van studenten nodig zijn om de verwachte uitstroom van zittend personeel vanwege leeftijdsontslag op te vangen. Hiervoor is in de begroting een structurele raming van € 1,0 miljoen opgenomen. In lijn met het advies van het Expertisecentrum Personeelsvoorziening inzake de inname van studenten richten wij ons in 2011 op het werven van twintig studenten niveau 3, veertig studenten niveau 4 en negen aspirant recherchekundigen.

In het kader van de beleidsintensivering ten aanzien van forensisch assistenten dient Hollands Midden op uiterlijk 31 december 2011 te beschikken over een bezetting van 19,6 FTE aan forensisch assistenten of soortgelijke functies. Deze doelstelling wordt naar verwachting behaald.

De formatie van de districten is in overeenstemming gebracht met de besluitvorming ten aanzien van de nieuwe teamindeling. De formatie van de districten zal in drie jaar (2011, 2012, 2013) ontwikkelen naar de uiteindelijke gewenste formatie in het kader van de teamindeling. In 2011 worden de grootste ontwikkelingen doorgevoerd. Dit leidt tot een uitbreiding van de formatie binnen de teams BPZ en Opsporing van 11,29 FTE. De uitbreiding is te vinden bij de teams opsporing in verband met uitbreiding van deze teams in het kader van de teamindeling. De teams BPZ blijven qua totale formatie gelijk.

Voor de overige formatiewijzigingen wordt verwezen naar bijlage 1.

---

<sup>9</sup> FTE: Fulltime equivalent; dit is bij Politie Hollands Midden een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week.



## Romp-start formatie 2011

Onderdeel	Rompformatie 2011	verschuiving binnen HM	uitbreiding/daling	Teamindeling	exogeen geld	eigen middelen	vanuit Kaderbrief	Startformatie 2011
Besturen:								
- Korpsleiding	2,12		1,06					3,18
Uitvoeren Districten:								0,00
- Duin en Bollenstreek	252,57	-1,00		-12,48				239,09
- Gouwe IJssel	344,88	-1,00		0,44				344,32
- Rijn en Veenstreek	245,66	-1,00		-44,64				200,02
- Leiden e.o.	308,22	-1,00		52,97				360,19
Uitvoeren Divisies:								0,00
- Regionale Opsporing	284,26		-0,50		0,50			284,26
- Operationele ondersteuning	163,17	-17,17						146,00
Ondersteunen:								0,00
- Dienst Informatie	111,25	17,17			2,00			130,42
- Communicatie en Marketing	14,12		0,90					15,02
- Bedrijfsvoering								0,00
Dir Bedrijfsvoering	1,06	26,75						27,81
Dnst Personeel	72,93				1,00			73,93
Dnst Financiën	18,46							18,46
Dnst Facilitaire ondersteuning	71,63							71,63
Dnst Bestuursondersteuning	57,97	-21,00	1,06					38,03
Regionale Taken:	7,75	-1,75	1,56		1,00			8,56
Gem Regeling:	58,00							58,00
Uitbesteed personeel	29,00				-14,00			15,00
<b>Totaal</b>	<b>2.043,05</b>	<b>0,00</b>	<b>4,08</b>	<b>-3,71</b>	<b>-9,50</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2.033,92</b>

## 8.2 Capaciteit

In de onderstaande tabel wordt inzicht gegeven in de bruto capaciteit; de uren van het aanstellingsbesluit en de netto inzetbare uren; uren die beschikbaar zijn voor het uitvoeren van het werk. Het verschil tussen de waarden bruto en netto wordt veroorzaakt door verlof, ziekteverzuim, werkoverleg, faciliteiten opleidingen en onderhoud vakbekwaamheid.

De doorrekening van de voorgenomen schaalvergroting - van 17 naar 12 teams - laat zien dat het netto aantal uren en FTE groter is dan in 2010. Dit is de uitkomst van een deel van de beoogde doelstelling meer operationele slagkracht in de uitvoering.

De bruto capaciteit in deze tabel is iets lager dan in de tabel met de startformatie. De reden hiervoor is dat deze berekend is exclusief de capaciteit van de Gemeenschappelijke Meldkamer en de medewerkers die extern werken.

BEREKENING INZETBARE CAPACITEIT						VERHOUDINGEN	
KORPS TOTAAL						%	FTE'S
OMSCHRIJVING	KORPSLEIDING	DISTRICTEN	DIVISIES	DIENSTEN	TOTAAL		
Bruto uren	5.851,2	2.087.495,3	824.190,0	740.966,9	3.658.503,30	100,0%	1.988,3
Vacatures/boventelling	0,0	0,0	1.300,0	2.600,0	3.900,00	0,1%	
Verlof c.a.	-548,9	-195.816,4	-77.312,7	-69.506,0	-343.184,03	-9,4%	
<b>Bruto inzetbaar</b>	<b>5.302,3</b>	<b>1.891.678,8</b>	<b>748.177,2</b>	<b>674.060,9</b>	<b>3.319.219,27</b>	<b>90,7%</b>	<b>1.988,3</b>
uitval	-442,0	-157.696,9	-62.262,3	-55.975,3	-276.376,48	-7,6%	
Faciliteiten en overleg	-181,4	-58.642,0	-23.193,5	-20.895,9	-102.912,81	-3,1%	
Vakbekwaamheid excl studenten	-387,1	-138.092,6	-54.616,9	-49.206,4	-242.303,01	-7,3%	
Vakbekwaamheid studenten	0,0	-180.900,0	0,0	0,0	-180.900,00	-4,9%	
Praktijkcoaching BPZ	0,0	18.937,0	0,0	0,0	18.936,96	-0,6%	
<b>Netto inzetbaar</b>	<b>4.291,8</b>	<b>1.375.284,3</b>	<b>608.104,5</b>	<b>547.983,2</b>	<b>2.535.663,94</b>	<b>67,3%</b>	<b>1.988,3</b>

## 8.3 Capaciteitsinzet

In onderstaande tabel wordt weergegeven hoe de netto capaciteit wordt verdeeld. De verdeling is tot stand gekomen door het autonome werkaanbod, de aangegane verplichtingen en resultaatafspraken door te rekenen naar de daarbij behorende vraag naar capaciteit.

De capaciteitsvraag van de districten is deels berekend aan de hand van regionaal vastgestelde uitgangspunten voor leiding en werkvoorbereiding, openstelling bureau en benodigde 24-uurs beschikbaarheid met standaardtijden en standaardnormen. Het overige op basis van gecertificeerde werkplannen verbonden aan regionaal of lokaal toezicht en probleemaanpak.

De capaciteitsverdeling voor de overige onderdelen is gebaseerd op een vertaling van interne dienstverlening gerelateerd aan het uitvoerende proces. Uit de tabel is af te leiden dat 98% van de aanwezige capaciteit al is ingevuld door 24-uurs basisbeschikbaarheid, resultaatverplichting op opsporing en de nu al bekende lokale inzetverwachtingen met betrekking tot toezicht. De marge van capaciteit om kort cyclische keuzes te maken is klein, hetgeen impliceert dat inzetkeuzes anders dan nu bekend veelal zullen leiden tot het niet uitvoeren van eerder voorgenomen werk.

CAPACITEITSINZET						VERHOUDINGEN	
KORPS TOTAAL						%	FTE'S
OMSCHRIJVING	KORPSLEIDING	DISTRICTEN	DIVISIES	DIENSTEN	TOTAAL		
<b>BESTUREN</b>	<b>4.291,8</b>	<b>0,0</b>	<b>1.173,5</b>	<b>10.074,0</b>	<b>15.539,4</b>	<b>0,6%</b>	<b>12,2</b>
Ontwikkelen van beleid en strategie	4.291,8	0,0	1.066,9	10.074,0	15.432,7	0,6%	12,2
Integraal plannen en monitoren	0,0	0,0	106,7	0,0	106,7	0,0%	0,1
<b>VOORBEREIDEN</b>	<b>0,0</b>	<b>72.096,9</b>	<b>67.211,6</b>	<b>120.667,0</b>	<b>259.975,5</b>	<b>10,3%</b>	<b>204,7</b>
Verzamelen en verwerken veiligheidsinformatie	0,0	2.259,4	36.272,9	79.706,7	118.239,0	4,7%	93,1
Aanpak bepalen met externe partners	0,0	2.054,0	5.334,3	1.107,0	8.495,3	0,3%	6,7
Kiezen en monitoren van uitvoerend werk	0,0	67.783,4	25.604,4	39.853,3	133.241,1	5,3%	104,9
<b>UITVOEREN</b>	<b>0,0</b>	<b>1.186.004,3</b>	<b>404.336,2</b>	<b>44.281,5</b>	<b>1.634.621,9</b>	<b>64,7%</b>	<b>1287,1</b>
Intake	0,0	134.539,8	57.609,9	16.605,6	208.755,3	8,3%	164,4
Noodhulp verlenen	0,0	115.026,4	0,0	0,0	115.026,4	4,6%	90,6
Handhaven	0,0	561.780,7	59.743,6	6.642,2	628.166,5	24,9%	494,6
Opsporen	0,0	274.009,3	273.113,6	15.498,5	562.621,4	22,3%	443,0
Operationeel sturen uitvoering	0,0	100.648,1	13.869,1	5.535,2	120.052,3	4,8%	94,5
<b>ONDERSTEUNEN</b>	<b>0,0</b>	<b>103.215,6</b>	<b>129.088,9</b>	<b>354.251,8</b>	<b>586.556,3</b>	<b>23,2%</b>	<b>461,9</b>
Intake van ondersteunend werk	0,0	3.594,6	6.401,1	67.529,2	77.524,9	3,1%	61,0
Ontwikkelen en inzetten van personeel	0,0	48.270,0	20.270,2	139.486,6	208.026,8	8,2%	163,8
Ontwikkelen en inzetten van middelen	0,0	0,0	25.604,4	80.813,7	106.418,1	4,2%	83,8
Ontwikkelen en inzetten van communicatie	0,0	0,0	2.133,7	17.712,6	19.846,3	0,8%	15,6
Zorg verlenen	0,0	39.026,8	50.142,0	1.107,0	90.275,8	3,6%	71,1
Operationeel sturen ondersteuning	0,0	1.027,0	2.133,7	9.963,3	13.124,1	0,5%	10,3
Operationele ondersteuning	0,0	11.297,2	22.403,9	37.639,3	71.340,3	2,8%	56,2
<b>VERBETEREN</b>	<b>0,0</b>	<b>1.027,0</b>	<b>1.066,9</b>	<b>2.878,3</b>	<b>4.972,2</b>	<b>0,2%</b>	<b>3,9</b>
Verzamelen en verwerken verbeterinformatie	0,0	0,0	0,0	1.107,0	1.107,0	0,0%	0,9
Kiezen en monitoren verbeterwerk	0,0	1.027,0	1.066,9	1.771,3	3.865,1	0,2%	3,0
Uitvoeren verbeterwerk	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0
<b>TOTAAL INZET CAPACITEIT</b>	<b>4.291,8</b>	<b>1.362.343,8</b>	<b>602.877,0</b>	<b>532.152,6</b>	<b>2.501.665,3</b>	<b>99,1%</b>	<b>1969,8</b>
<b>RESTEERT</b>	<b>0,0</b>	<b>12.940,5</b>	<b>5.227,6</b>	<b>15.830,6</b>	<b>33.998,7</b>	<b>0,9%</b>	<b>18,5</b>

## 8.4 Financiële ontwikkelingen

### 8.4.1. De keuze voor een sluitende meerjarenbegroting

De financiële toekomst voor Politie Hollands Midden kent diverse onzekerheden. Zo is op dit moment onbekend welke gelden een nieuw kabinet precies beschikbaar zal stellen voor de politie. Hierbij is het verder de vraag of de huidige bezuinigingsmaatregelen van kracht blijven en of er aanvullende bezuinigingsmaatregelen worden opgelegd. Ook de discussie over het politiebestedel, het voornemen tot een nationale politie met tien regio's, brengt onzekerheden met zich mee.

Voor Politie Hollands Midden leiden de budgettaire kaders uit de junicirculaire 2010 ertoe dat volgens de huidige prognoses de betaalbaarheid van de organisatie in 2012 onder grote spanning komt te staan. Een ongestoorde salarisbetaling kan niet op voorhand worden gegarandeerd. Zonder aanvullend budget zal een zogeheten technisch faillissement alleen met rigoureuze maatregelen zijn af te wenden.

Politie Hollands Midden heeft de afgelopen jaren een structurele kostendaling van 8 miljoen euro gerealiseerd, voornamelijk binnen de materiële voorzieningen. Hiervoor is onder andere de catering opgeheven en is het wagenpark, ook bij de operationele afdelingen, gekrompen. Het merendeel van de rijksbijdrage wordt besteed aan personele kosten. Voor de komende jaren zijn de beëindiging van de sterkteafspraken 2004 en de daarbij verstrekte incidentele gelden sterk van invloed op de begroting. Verder wordt een beperkt deel van de rijksbijdrage aan materiële middelen besteed, waarbinnen gebouwen en ICT-kosten de twee grootste kostenposten zijn. Zonder aanvullende gelden of ingrijpende maatregelen koerst het korps af op een structureel tekort van circa 9 miljoen euro per jaar.

Het tekort is ontstaan door de volgende factoren:

- Er zijn slechts incidenteel extra gelden beschikbaar gesteld voor de afspraken rond personele sterkte (sterkteafspraken 2004- 2010). De betaalbaarheid van de sterkte na 2010 stond vanaf het begin van de sterkteafspraken ter discussie;
- Uit het zogenaamde 'normkostenonderzoek politie' bleek dat de afgesproken sterkte bij de politie op de lange termijn (2016) niet in balans is met het beschikbare budget. Er zijn voor de komende jaren geen extra gelden beschikbaar gesteld en landelijke maatregelen betreffende besparing op beheer en overhead, zoals een politiedienstencentrum (PDC), zijn nog niet geconcretiseerd of geëffectueerd;
- De eerdere structurele bezuiniging van 190 miljoen voor de Nederlandse politie, waarvan circa 7,5 miljoen ten laste komt van Hollands Midden;
- De afroming van het eigen vermogen, waardoor de financiële flexibiliteit van het korps is verminderd.

In deze situatie geeft het bestuur van Politie Hollands Midden er de voorkeur aan een op meerjarenbasis sluitende begroting vast te stellen. Zonder wijzigingen in het rijksbeleid is het korps genoodzaakt de oplossing te zoeken in de kostendaling op de posten ICT en personeel. Na het besluit van een nieuw kabinet over de voor de politie beschikbare financiën en daarbij geldende regels zal een gewijzigde begroting worden opgesteld en aangeboden.

**Met de kennis van nu, oktober 2010, zal de oplossing van het financieringsprobleem langs de volgende lijn plaatsvinden:**

#### ICT-kosten

De afdracht aan de vtsPN wordt voor 2012 verlaagd met 1 miljoen euro en met ingang van 2013 met structureel 2 miljoen euro. Hollands Midden verwacht dat de ingezette extra aansturing van de vtsPN en de aanstelling van een landelijke CIO zal leiden tot een landelijke kostendaling. Daarnaast is de verwachting dat de vtsPN tegen die tijd over een outputbegroting beschikt met een product- en dienstencatalogus, zodat Hollands Midden de noodzakelijke producten en diensten kan afnemen binnen de hiervoor beschikbare gelden.

#### Personeel / formatie

Politie Hollands Midden ziet geen mogelijkheden om verdere besparingen van enige omvang in de materiële voorzieningen te realiseren. Ter realisering van een sluitende begroting zullen de personele lasten uiteindelijk voor in totaal 7 miljoen euro structureel worden verlaagd. Grofweg betekent dit een daling van 50 formatieplaatsen in 2012 oplopend naar 150 in 2014.

Ingrijpen in formatie lijkt, met acceptatie van de gevolgen, mogelijk op drie terreinen en wel in deze volgorde: één is leiding, staf en ondersteuning, twee is opsporing en drie is de basispolitiezorg.

#### Leiding, staf, beheer en ondersteuning

In deze categorie lijkt een daling mogelijk van maximaal 70 FTE. Een dergelijk ingrijpen is mogelijk, maar zeer pijnlijk en niet zonder consequenties. Dit betreft namelijk 14% van de formatie van deze onderdelen, waarbij Hollands Midden al een lager percentage ondersteuning (cijfers 2009) kent dan het landelijk gemiddelde.

Een daling van deze omvang is sterk van invloed op het materiële en presterende vermogen van de organisatie. De ontwikkelkracht en capaciteit van het korps wordt hiermee verkleind tot een niveau waarin slechts lopende processen beheerst kunnen worden. Deze ontwikkeling geeft een sterke beperking aan de mogelijkheid front office back office te realiseren.

#### Operationele sterkte

De resterende formatiedaling, circa 80 FTE, dwingt tot ingrijpen in de formatie van de operationele sterkte, zowel in de opsporing als in de teams basispolitiezorg. Binnen de opsporing bestaat de mogelijkheid daling van het aantal opgelegde onderzoeken te koppelen aan de daarvoor beschikbare formatie. Mocht een verdere daling van formatie noodzakelijk zijn, dan lijkt een ingreep in de basispolitiezorg onafwendbaar. Ingrepen in de operationele sterkte betekenen een aantasting van het presterend vermogen. Een dergelijke formatiedaling zal doorwerken in het aantal onderzoeken en aan te leveren verdachten als ook in de druk op roosters voor beschikbaarheid, bereikbaarheid, opsporing, evenementen en de wijkagent.

#### Kabinetsplannen

Het nieuwe kabinet heeft aangegeven 3000 extra agenten te willen realiseren. Er vanuit gaande dat hieraan nieuwe sterkteafspraken gekoppeld worden, heeft dit voornemen geen invloed op de betaalbaarheid van de *huidige* sterkte en op het geschetste tekort.

(bedragen x € 1.000)	2011	2012	2013	2014
Totaal baten (rijksbijdragen)	153.423	151.848	150.491	149.010
Lasten				
Personeel en opleiden	126.464	120.395	117.223	114.924
Rente	1.238	1.077	930	769
Huisvesting	10.172	10.104	9.879	9.930
Verbindingen en automatisering	15.202	14.201	13.318	13.382
Overige lasten	10.289	9.328	9.219	9.132
Totaal lasten	163.365	155.105	150.569	148.137
Exploitatieresultaat	-9.942	-3.257	-78	873

## **Bijlage 1: Formatiewijzigingen**

### **Teams BPZ**

- Het inkrimpen van het aantal BPZ-teams van 17 naar 12.
- Het inkrimpen van de formatie t.a.v. leidinggevende functies binnen de BPZ.
- Uitbreiding van de formatie t.a.v. Coördinatoren BPZ conform de besluitvorming n.a.v. de kwalitatieve formatie.
- Uitbreiding van de formatie t.a.v. wijkagenten van 89 fte naar 103 fte conform de doelstellingen die BZK hieromtrent heeft gesteld.
- Uitbreiding van de formatie t.a.v. medewerkers BPZ (medewerker bpz, politiemedewerker, politiesurveillant).
- Inkrimpen van de formatie medewerker Publieksservice B.
- Inkrimpen van de formatie medewerker Publieksservice C en functieverandering naar Secretaresse.
- Verdwijnen van de functies Teamondersteuner A en Medewerker Publieksservice A.

### **Overige formatiewijzigingen**

- De formatie van PPS (Politie Parket Secretaris) wordt overgeheveld van de districten (elk 1 fte) naar Regionale Taken. Daarnaast wordt de formatie met 1 exogeen gefinancierde fte uitgebreid. De totale formatie PPS wordt daarmee 5 fte.
- ABS wordt verplaatst van de Divisie Operationele Ondersteuning naar de Dienst Informatie en daarnaast uitgebreid met 2 fte ivm. tijdelijke extra exogene financiering tot 2012.
- Bureau Planning wordt verplaatst van de Dienst Bestuursondersteuning naar Bedrijfsvoering.
- De formatie van DBO-beleid wordt met 1 fte uitgebreid ten behoeve van een stafadviseur CCB. Deze uitbreiding wordt later in het kader van de TSO-besluitvorming gekort op de districtelijke formatie.
- Veiligheid en Integriteit wordt verplaatst van Regionale Taken naar Bedrijfsvoering.
- De formatie van de Dienst Personeel wordt met 1 fte uitgebreid mbv. exogene financiering vanuit de BOA-gelden.
- De exogeen gefinancierde formatie van de Dienst Terugkeer & Vertrek vervalt (14 fte).
- De formatie van de Dienst Communicatie en Marketing wordt in 2011 tijdelijk met 0,89 fte uitgebreid tbv. de functie communicatiemedewerker.
- De formatie van Regionale Taken wordt met 1,06 fte uitgebreid tbv. de Programmamanager Burgertevredenheid voor de duur van het programma.
- De formatie van Regionale Taken wordt met 0,5 fte uitgebreid tbv. de secretariael medewerker O.R.
- De formatie van de Korpsleiding wordt in 2011 tijdelijk met 1,06 fte uitgebreid.

## Bijlage 2: begroting van de lasten en baten

<b>BEGROTING VAN LASTEN EN BATEN 2011</b>			
De begrote staat van lasten en baten 2011 geeft het volgende beeld. Ter vergelijking zijn de cijfers van de jaarrekening 2009 en de begroting 2010 opgenomen. De lasten en baten zijn per functie gesaldeerd.			
<b>Staat van lasten en baten</b>	<b>Rekening</b>	<b>Begroting</b>	<b>Begroting</b>
Bedragen x € 1.000	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>
<b>Lasten</b>			
Personeel	118.130	121.815	124.362
Rente	993	1.078	1.238
Opleiding en vorming	3.263	2.888	2.102
Huisvesting	16.941	10.817	10.172
Vervoer	4.049	3.830	3.813
Verbindingen en automatisering	17.446	14.298	15.202
Geweldmiddelen en uitrusting	1.151	878	2.026
Operationale activiteiten	2.440	2.068	2.459
Beheer	1.793	2.452	2.155
Overige lasten	401	416	-164
<b>Totaal lasten</b>	<b>166.607</b>	<b>160.540</b>	<b>163.365</b>
<b>Baten</b>			
Rijksbijdragen	153.407	157.846	153.423
<b>Totaal baten</b>	<b>153.407</b>	<b>157.846</b>	<b>153.423</b>
<b>Resultaat normale bedrijfsvoering</b>	<b>-13.200</b>	<b>-2.694</b>	<b>-9.942</b>
Buitengewone baten	241	0	0
<b>Resultaat voor mutatie reserves</b>	<b>-12.959</b>	<b>-2.694</b>	<b>-9.942</b>
Mutaties reserves:	-4.300	0	-14.831
<b>Resultaat na mutatie reserves</b>	<b>-17.259</b>	<b>-2.694</b>	<b>-24.773</b>

## Bijlage 3: Toelichting begrotingsposten

Hierna worden de afzonderlijke begrotingsposten nader toegelicht.

Begroting 2011 per functie (x €1.000)	Rekening	Begroting	Begroting
	2009	2010	2011
<b>Personeelslasten</b>			
Lasten			
1.1 Salarissen huidig personeel	84.367	85.543	86.797
1.2 Toelagen huidig personeel	7.139	7.067	6.517
1.3 Sociale lasten huidig personeel	21.928	23.037	23.407
1.4 Bijkomende personeelslasten huidig personeel.	5.177	7.095	7.953
1.5 Vrijwillige politie	232	218	219
<i>Subtotaal salarissen en sociale lasten</i>	118.843	122.960	124.893
3.0 Personeel van derden	2.561	280	1.190
6.0 Toevoeging aan voorzieningen:			
- voorzieningen voormalig personeel	117	114	114
- voorziening ambtsjubilea	2.000	160	160
- voorziening TOR	206	10	0
Totaal lasten	123.727	123.524	126.357
Baten			
1.0 Salarissen en sociale lasten	1.566	417	610
3.0 Vergoeding voor personeel:			
- gedetacheerd personeel	4.031	1.292	1.385
Totaal baten	5.597	1.709	1.995
Per saldo personeelslasten	118.130	121.815	124.362

De post Salarissen huidig personeel stijgt in 2011 t.o.v. 2010 door de hogere gemiddelde loonkosten i.v.m. periodieke verhogingen en een verhoging van de formatie (exclusief studenten) met circa 6 fte's. De sociale lasten zijn aangepast aan het actuele premieniveau en verhoogd met € 360.000 vanwege het inzake herstelplan ABP. Onder Bijkomende personeelslasten zijn verantwoord de geraamde meerkosten (opgave BZK) van het nieuwe functiehuis ad € 1.578.000. Het inverteffect van het nieuwe loongebouw is per saldo neutraal verwerkt. De besparing vanwege beursstudenten is geraamd op € 397.000. Voor de uitvoering van het Inrichtingsplan Korpontwikkeling is incidenteel € 1.500.000 opgenomen. Als beleidsvrije ruimte is geraamd € 750.000. In 2011 wordt er extra personeel van derden ingehuurd ad € 1.000.000 voor het op orde brengen van het archief.

Begroting 2011 per functie (x €1.000)	Rekening	Begroting	Begroting
	2009	2010	2011
<b>Rente</b>			
Lasten			
2.1 Rente van leningen	1.136	1.078	1.238
Totaal lasten	1.136	1.078	1.238
Baten			
2.1 Ontvangen rente	143	0	0
Totaal baten	143	0	0
Per saldo rente	993	1.078	1.238

Ultimo 2011 bedraagt de hoogte van de vaste geldlening €26 miljoen. De lasten dalen door een gedeeltelijke aflossing van de lening. Het rentepercentage bedraagt 3,68 %. I.v.m. de vermogensconversie gaan de lasten vervolgens omhoog met € 249.000,--. Dit bedrag wordt door BZK via de Rijksbijdragen vergoed.

Begroting 2011 per functie (x €1.000)	Rekening	Begroting	Begroting
	2009	2010	2011

**Opleiding en vorming**

## Lasten

3.2	Huren	4	0	0
3.3	Duurzame goederen	3	10	10
3.4	Overige zaken en diensten:			
	- opleidingen huidig personeel	2.962	2.665	1.862
	- overige kosten	211	39	56
4.2	Inkomenoverdrachten			
	- kosten VTS PN	87	174	174
	Totaal lasten	3.267	2.888	2.102

## Baten

3.4	Overige zaken en diensten	4	0	0
	Totaal baten	4	0	0

Per saldo opleiding en vorming	3.263	2.888	2.102
--------------------------------	-------	-------	-------

De daling wordt grotendeels veroorzaakt door het vervallen van de opleidingskosten m.b.t. PVOV.

**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Huisvesting**

## Lasten

2.2	Afschrijvingen	4.051	4.341	3.966
3.1	Energie	1.427	1.597	1.642
3.2	Huren en pachten	1.470	1.823	1.815
3.3	Duurzame goederen	55	132	35
3.4	Overige zaken en diensten:			
	- zakelijke lasten	269	219	298
	- schoonmaakkosten	1.014	976	844
	- onderhoudskosten	1.465	1.562	1.551
	- boekverlies bij verkoop	988	174	0
	- overige huisvestingslasten	224	49	172
6.0	Dotatie voorziening groot onderhoud	6.000	0	0
	Totaal lasten	16.963	10.873	10.323

## Baten

3.2	Huren	22	56	151
	Totaal baten	22	56	151

Per saldo huisvesting	16.941	10.817	10.172
-----------------------	--------	--------	--------

**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Vervoer**

## Lasten

2.2	Afschrijvingen	1.939	1.942	1.981
3.1	Energie	678	804	678
3.2	Huren	21	17	0
3.3	Duurzame goederen	42	31	35
3.4	Overige zaken en diensten:			
	- onderhoud vervoermiddelen	933	817	798
	- schade en verzekering	440	427	386
	- boekverlies bij verkoop/inruil	93	0	0
	- overige kosten vervoermiddelen	71	19	85
	Totaal lasten	4.217	4.057	3.963

## Baten

3.4	Overige zaken en diensten:			
	- boekwinst bij verkoop/inruil	131	227	150
	- overige baten	37	0	0
	Totaal baten	168	227	150

Per saldo vervoer	4.049	3.830	3.813
-------------------	-------	-------	-------



**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Verbindingen en automatisering**

## Lasten

2.2	Afschrijvingen:	905	441	736
3.2	Huren	0	55	37
3.3	Duurzame goederen	168	121	124
3.4	Overige zaken en diensten:			
	- Bijdrage landelijk netwerk C2000	1.675	1.673	1.669
	- overige kosten automatisering	2.166	1.361	1.385
4.2	Inkomstenoverdrachten			
	- kosten VTS PN	12.870	10.647	11.341
	- kosten regionale samenwerkingsverbanden	0	0	0
	Totaal lasten	17.784	14.298	15.292

## Baten

3.4	Overige zaken en diensten	338	0	90
	Totaal baten	338	0	90

Per saldo verbindingen en automatisering

17.446	14.298	15.202
--------	--------	--------

**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Geweldmiddelen en uitrusting**

## Lasten

2.2	Afschrijvingen	35	34	39
3.3	Duurzame goederen	63	0	1.040
3.4	Overige zaken en diensten:			
	- kleding huidig personeel	263	56	83
	- overige kosten	3	38	73
4.2	Inkomstenoverdrachten			
	- kosten VTS PN	789	750	795
	Totaal lasten	1.153	878	2.030

## Baten

3.4	Overige zaken en diensten	2	0	4
	Totaal baten	2	0	4

Per saldo geweldmiddelen en uitrusting

1.151	878	2.026
-------	-----	-------

In 2011 is de aanschaf van het nieuwe dienstwapen gepland. De lasten worden op voorschrift van BZK ineens t.l.v. de exploitatie verantwoord.

**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Operationele activiteiten**

## Lasten

2.2	Afschrijvingen	215	181	194
3.2	Huren	2	4	0
3.3	Duurzame goederen	186	77	106
3.4	Overige zaken en diensten:			
	- recherche-activiteiten	667	542	634
	- verkeers-activiteiten	262	203	207
	- honden	22	10	26
	- verzorging arrestanten	282	262	266
	- reis- en verblijfkosten	511	358	381
	- tolken en vertalingen	162	163	152
	- bijstand	92	0	0
	- overige operationele kosten	188	167	322
4.2	Inkomstenoverdrachten			

- kosten regionale samenwerkingsverbanden	283	327	406
Totaal lasten	2.872	2.294	2.694
<b>Baten</b>			
3.4 Overige zaken en diensten:			
- verzorging arrestanten	120	0	0
- verleende bijstand	101	43	44
- opbrengst leges	160	183	191
- overige baten	51	0	0
Totaal baten	432	226	235
Per saldo operationele activiteiten	2.440	2.068	2.459

**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Beheer**

<b>Lasten</b>			
2.2 Afschrijvingen	8	5	3
3.3 Duurzame goederen	7	3	0
3.4 Overige zaken en diensten:			
- administratie	1.110	463	397
- fotokopieerapparatuur en drukwerk	0	464	592
- vakliteratuur	75	84	51
- kosten salarisadministratie en kosten accountant	166	150	150
	333	254	170
- regionale bijeenkomsten, vergaderingen en representatie	182	221	198
- verzekering en schade	125	143	146
- overige	175	385	464
4.2 Inkomensoverdrachten			
- kosten VTS PN	315	234	0
- kosten regionale samenwerkingsverbanden	0	62	0
Totaal lasten	2.496	2.468	2.171
<b>Baten</b>			
3.4 Overige zaken en diensten:	703	16	16
Totaal baten	703	16	16
Per saldo beheer	1.793	2.452	2.155

**Begroting 2011 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Overige lasten**

<b>Lasten</b>			
3.4 Overige zaken en diensten:			
- kantine en catering	699	313	453
- ontwikkelingen	0	155	250
- vacatiegelden	15	12	12
- besparingen 2011			-1.346
- onvoorzien	0	-64	466
Totaal lasten	714	416	-164
<b>Baten</b>			
3.4 Overige zaken en diensten:			
- diverse overige baten	313	0	0
Totaal baten	313	0	0
Per saldo overige lasten	401	416	-164

**Begroting 2010 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Rijksbijdragen**

## Baten

## 4.1 Overdrachten van het Rijk:

Ministerie van BZK

- algemeen	145.223	137.839	136.008
- compensatie	0	885	885
- inhouding artikel 4	0	-205	0
- kosten algemeen salarismaatregel 2010	0	1.584	0
- CAO 2008-2010	0	189	0
- asiel	0	1.392	554
- prijscompensatie	0	352	341
Subtotaal algemene bijdragen	145.223	142.036	137.788

- bijdrage artikel 3	0	2.859	2.787
- specifiek	870	862	824
- programma verbetering opsporing en vervolging (PVOV)	1.294	1.055	1.639
- opleidingsbudget PVOV	1.001	556	0
- wijkagenten	646	973	1.291
- forensisch assistenten	525	890	1.236
- vergrijzing	652	940	1.266
- prestatiebekostiging	521	1.717	443
- rente i.v.m. vermogensconversie	0	0	249
- nieuwe nederlanders	16	0	0
- tijdelijke reisregeling	467	0	0
- diversiteit	12	0	0
- Project front-backoffice	140	0	0
- TOR	206	0	0
Subtotaal bijzondere bijdragen	6.350	9.852	9.735

Totaal bijdragen BZK	151.573	151.888	147.523
----------------------	---------	---------	---------

## Overige rijksbijdragen

- SAOP	106	81	73
- GMK	0	3.198	3.194
- Finec	0	562	562
- Pro Kid	3	0	0
- Stim.reg.ggw	9	0	0
- RVHT	1.716	2.117	2.071
Totaal overige bijdragen	1.834	5.958	5.900

**Per saldo Rijksbijdragen**

153.407	157.846	153.423
---------	---------	---------

**Begroting 2009 per functie (x €1.000)**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

**Buitengewone lasten en baten**

## Buitengewone baten:

Boekwinst verkoop panden	241	0	0
Totaal buitengewone baten	241	0	0

In 2011 worden er naar verwachting geen panden afgestoten.

**Mutaties reserves**

Rekening	Begroting	Begroting
2009	2010	2011

Dotaties bestemmingsreserves	-4.300	0	0
Onttrekkingen bestemmingsreserves	0	0	4.300
Dotaties algemene reserve			-4.300
Onttrekking algemene reserve	0	0	-14.831

(vermogensconversie)

Per saldo mutatie reserves

-4.300	0	-14.831
--------	---	---------

Uit de bestemmingsreserve ter dekking van exploitatietekorten 2009-2012 wordt € 4.3 miljoen onttrokken en toegevoegd aan de algemene reserve te dekking van het begrotingstekort 2011. Conform het afgesloten onderhandelingsakkoord over de financiële problematiek bij de politie is door BZK besloten dat een vermogensconversie plaatsvindt van € 400 miljoen. Het aandeel van Hollands Midden is € 14,8 miljoen.  
Dit houdt in dat Eigen vermogen wordt omgezet in Vreemd vermogen.

## Bijlage 4: Balans

Bedragen x € 1.000						
Activa	Jaarrekening	Prognose	Begroting	Meerjarenraming		
	2009	2010		2012	2013	2014
<b>VASTE ACTIVA</b>						
Materiële vaste activa	89.188	85.108	84.161	82.962	82.186	76.951
Financiële vaste activa	4.602	371	371	371	371	371
<b>Totaal vaste activa</b>	<b>93.790</b>	<b>85.479</b>	<b>84.532</b>	<b>83.333</b>	<b>82.557</b>	<b>77.322</b>
<b>VLOTTENDE ACTIVA</b>						
Vorderingen en overlopende activa	6.519	382	204	214	204	200
Liquide middelen	-	906	-	-	-	-
<b>Totaal vlottende activa</b>	<b>6.519</b>	<b>1.288</b>	<b>204</b>	<b>214</b>	<b>204</b>	<b>200</b>
<b>TOTAAL ACTIVA</b>	<b>100.309</b>	<b>86.767</b>	<b>84.736</b>	<b>83.547</b>	<b>82.761</b>	<b>77.522</b>
<b>Passiva</b>						
	Jaarrekening	Prognose	Begroting	Meerjarenraming		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>EIGEN VERMOGEN</b>						
Algemene reserve	25.179	22.485	2.012	(747)	(450)	1.555
Bestemmingsreserves	4.300	4.300	-	-	-	-
<b>Totaal eigen vermogen</b>	<b>29.479</b>	<b>26.785</b>	<b>2.012</b>	<b>(747)</b>	<b>(450)</b>	<b>1.555</b>
<b>VOORZIENINGEN</b>	<b>8.385</b>	<b>8.285</b>	<b>8.260</b>	<b>8.240</b>	<b>8.210</b>	<b>8.170</b>
<b>LANGLOPENDE SCHULDEN</b>	<b>29.000</b>	<b>26.000</b>	<b>33.865</b>	<b>29.382</b>	<b>23.899</b>	<b>22.416</b>
<b>KORTLOPENDE SCHULDEN</b>						
Schulden en overlopende passiva	26.361	25.697	31.099	30.099	31.099	27.099
Liquide middelen	7.084	-	9.500	16.573	20.003	18.282
<b>Totaal kortlopende schulden</b>	<b>33.445</b>	<b>25.697</b>	<b>40.599</b>	<b>46.672</b>	<b>51.102</b>	<b>45.381</b>
<b>TOTAAL PASSIVA</b>	<b>100.309</b>	<b>86.767</b>	<b>84.736</b>	<b>83.547</b>	<b>82.761</b>	<b>77.522</b>
Solvabiliteitsratio = EV/BT in %	29%	31%	2%	-1%	-1%	2%
Bufferfunctie						
EV / gem.bijdragen afgelopen 3 jaar in %			1%	0%	0%	1%

## Bijlage 5: Exploitatierkening

Bedragen x € 1.000						
	Jaarrekening	Prognose	Begroting	Meerjarenraming		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Bijdragen</b>						
Rijksbijdragen BZK	151.573	154.867	147.523	146.041	144.684	143.203
Rijksbijdragen overige departementen	1.834	2.979	5.900	5.807	5.807	5.807
Overige bijdragen [o.a. gemeenten]	-	-	-	-	-	-
<b>Totaal bijdragen</b>	<b>153.407</b>	<b>157.846</b>	<b>153.423</b>	<b>151.848</b>	<b>150.491</b>	<b>149.010</b>
<b>Exploitatiekosten</b>						
Personeel	118.130	121.815	124.362	118.470	115.300	113.001
Rente	993	1.078	1.238	1.077	930	769
Opleiding en vorming	3.263	2.888	2.102	1.925	1.923	1.923
Huisvesting	16.941	10.817	10.172	10.104	9.879	9.930
Vervoer	4.049	3.830	3.813	3.776	3.768	3.792
Verbindingen en automatisering	17.446	14.298	15.202	14.201	13.318	13.382
Geweldmiddelen en uitrusting	1.151	878	2.026	948	890	886
Operationeel	2.440	2.068	2.459	2.396	2.274	2.249
Beheer	1.793	2.452	2.155	2.075	2.155	2.073
Overige	401	416	(164)	133	132	132
<b>Totaal exploitatiekosten</b>	<b>166.607</b>	<b>160.540</b>	<b>163.365</b>	<b>155.105</b>	<b>150.569</b>	<b>148.137</b>
<b>Resultaat uit normale bedrijfsvoering</b>	<b>(13.200)</b>	<b>(2.694)</b>	<b>(9.942)</b>	<b>(3.257)</b>	<b>(78)</b>	<b>873</b>
<b>Buitengewone lasten</b>	-	-	-	-	-	-
<b>Buitengewone baten</b>	241	-	-	498	375	1.132
<b>Exploitatieresultaat</b>	<b>(12.959)</b>	<b>(2.694)</b>	<b>(9.942)</b>	<b>(2.759)</b>	<b>297</b>	<b>2.005</b>
<b>Resultaatbestemming</b>						
Toevoeging bestemmingsreserves	4.300	-	-	-	-	-
Onttrekkingen bestemmingsreserves	-	-	4.300	-	-	-
<b>Saldo mutaties bestemmingsreserves</b>	<b>4.300</b>	<b>-</b>	<b>(4.300)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Toevoeging algemene reserve	(12.959)	-	-	-	297	2.005
Onttrekkingen algemene reserve	4.300	2.694	5.642	2.759	-	-
Vermogensconversie	-	-	14.831	-	-	-
<b>Saldo mutaties algemene reserve</b>	<b>(17.259)</b>	<b>(2.694)</b>	<b>(20.473)</b>	<b>(2.759)</b>	<b>297</b>	<b>2.005</b>
<b>Bestemming exploitatieresultaat</b>	<b>(12.959)</b>	<b>(2.694)</b>	<b>(24.773)</b>	<b>(2.759)</b>	<b>297</b>	<b>2.005</b>
Verschil expl.result. en bestemming	-	-	(14.831)	-	-	-
Vermogensconversie	-	-	14.831	-	-	-
Art. 3 of art. 4	-	-	-	-	-	-

## Bijlage 6: Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht Hollands Midden						
Bedragen x € 1.000						
	Jaarrekening	Prognose	Begroting	Meerjarenraming		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Beginstand liquide middelen</b>	4.513	(7.084)	906	(9.500)	(16.573)	(20.003)
<b>Operationele activiteiten</b>						
Exploitatieresultaat boekjaar	(12.959)	(2.694)	(9.942)	(2.759)	297	2.005
Afschrijvingen vaste activa	7.153	6.944	6.919	7.143	7.280	7.367
Mutatie voorzieningen	7.310	(100)	(25)	(20)	(30)	(40)
Overige mutaties eigen vermogen	-	-	(14.831)	-	-	-
Mutatie werkkapitaal (excl. liquide middelen)	(4.258)	3.473	3.097	(10)	10	4
<b>Kasstroom operationele activiteiten</b>	<b>(2.754)</b>	<b>7.623</b>	<b>(14.782)</b>	<b>4.354</b>	<b>7.557</b>	<b>9.336</b>
<b>Investeringsactiviteiten</b>						
Investerings materiële vaste activa	9.428	7.559	5.972	6.813	6.759	2.500
Desinvesteringen materiële vaste activa	1.585	4.695	-	869	255	368
Investerings financiële vaste activa	-	-	-	-	-	-
Desinvesteringen financiële vaste activa	-	4.231	-	-	-	-
<b>Kasstroom investeringsactiviteiten</b>	<b>(7.843)</b>	<b>1.367</b>	<b>(5.972)</b>	<b>(5.944)</b>	<b>(6.504)</b>	<b>(2.132)</b>
<b>Financieringsactiviteiten</b>						
Ontvangsten langlopende schulden	-	-	-	-	-	-
Aflossingen langlopende schulden	1.000	1.000	4.483	5.483	4.483	5.483
Vermogensconversie	-	-	14.831	-	-	-
<b>Kasstroom financieringsactiviteiten</b>	<b>(1.000)</b>	<b>(1.000)</b>	<b>10.348</b>	<b>(5.483)</b>	<b>(4.483)</b>	<b>(5.483)</b>
<b>Totale kasstroom</b>	<b>(11.597)</b>	<b>7.990</b>	<b>(10.406)</b>	<b>(7.073)</b>	<b>(3.430)</b>	<b>1.721</b>
<b>Eindstand liquide middelen</b>	<b>(7.084)</b>	<b>906</b>	<b>(9.500)</b>	<b>(16.573)</b>	<b>(20.003)</b>	<b>(18.282)</b>
In 2011 vind een vermogensconversie plaats van € 14831; dit betekent een verlaging (overige mutatie) van het eigen vermogen en een stijging van de langlopende schulden.						

## Bijlage 7: Personeelsinformatie

Personeelsinformatie Hollands Midden						
	Jaarrekening	Prognose	Begroting	Meerjarenraming		
	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Regulier personeel</b>						
Noot: De uitstroom op 31 december van enig jaar wordt in het jaar erop pas in de uitstroom opgenomen.						
Sterkte aanvang boekjaar in FTE	1.847,40	1.831,40	1.845,40	1.848,61	1.835,10	1.820,65
Instroom studenten	28,10	40,00	81,05	45,46	42,12	55,60
Instroom overig (incl. toename deeltijd)	82,80	68,00	21,75	51,09	61,00	67,07
Uitstroom (incl. afname deeltijd)	126,90	94,00	99,59	110,06	117,57	122,05
<b>Sterkte einde boekjaar in FTE</b>	<b>1.831,40</b>	<b>1.845,40</b>	<b>1.848,61</b>	<b>1.835,10</b>	<b>1.820,65</b>	<b>1.821,27</b>
<i>Overdracht van sterkte i.v.m. onderlinge samenwerkingsverbanden</i>						
Overdracht naar andere regio *						
Overdracht van regio *						
<b>Sterkte einde boekjaar in FTE [na overdracht]</b>	<b>1.831,40</b>	<b>1.845,40</b>	<b>1.848,61</b>	<b>1.835,10</b>	<b>1.820,65</b>	<b>1.821,27</b>
* De regio, die fte's overdraagt aan een andere regio, zorgt voor afstemming van deze fte's						
Sterkteafpraak regulier in FTE	-	1.833,00	-	-	-	-
Formatie regulier in FTE	-	2.043,08	2.033,94	2.033,06	2.034,23	2.034,23
<b>Studenten</b>						
Aantal studenten aanvang boekjaar	181,10	202,00	204,00	185,32	197,93	213,56
Instroom nieuwe studenten	64,00	57,00	74,00	70,00	70,00	70,00
Uitval	15,00	15,00	11,63	11,93	12,25	15,06
Uitstroom naar regulier personeel	28,10	40,00	81,05	45,46	42,12	55,60
<b>Aantal studenten einde boekjaar</b>	<b>202,00</b>	<b>204,00</b>	<b>185,32</b>	<b>197,93</b>	<b>213,56</b>	<b>212,90</b>
Aantal studenten einde boekjaar met salariskorting	-	24,00	98,00	168,00	213,56	182,00
<b>Eindsterktes speciale categorieën personeel (in FTE, tenzij anders vermeld)</b>						
Exogeen gefinancierden	50,00	129,00	119,00	117,00	117,00	117,00
Gedetacheerden van andere korpsen (ingehuurd)	-	-	-	-	-	-
Gedetacheerden naar andere korpsen (uitgeleend)	28,00	15,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Personeel ingeleend van andere organisatie (of aandeel in sw)**	54,00	6,00	26,00	4,00	4,00	4,00
Personeel uitgeleend aan andere organisatie (of aandeel aan sw)**						
Voormalig personeel (wachtgeld/ww/wao) [personen]	7,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
Vrijwilligers (personen)	121,00	125,00	125,00	125,00	125,00	125,00
Aantal maanden TOR [alleen begrotingscijfers]			-			
** bijvoorbeeld samenwerking meldkamer of detachering veiligheidsregio						
<b>Sterkte ten laste van rijksbijdrage Nederlandse politie</b>	<b>1.807,40</b>	<b>1.707,40</b>	<b>1.740,61</b>	<b>1.707,10</b>	<b>1.692,65</b>	<b>1.693,27</b>
<b>Financiële gegevens</b>						
Gemiddelde loonsom regulier personeel	57.222	59.250	59.138	59.335	59.549	59.540
Gemiddelde loonsom studenten	34.038	35.072	35.355	35.355	35.355	35.355
<b>Personeelsratio</b>	<b>79%</b>	<b>79%</b>	<b>82%</b>	<b>79%</b>	<b>78%</b>	<b>77%</b>