



• Hollands Midden

Teamindeling

1. Inhoudsopgave

1. INHOUDSOPGAVE	2
2. LEESWIJZER	3
3. DOEL VAN DE VERANDERING	3
DE CONTEXT IS DIVERS	3
VEILIGHEID EN BURGERTEVREDENHEID.....	3
HET BELANG VAN VAKMANSCHAP- EN LEIDERSCHAPONTWIKKELING.....	4
WERKEN AAN VITALITEIT	4
DOEL VAN DE VERANDERING	4
4. BESLUITVORMING	4
5. PROCES VAN TOTSTANDKOMING	5
6. VISIE	6
GEBIEDSGEBONDEN WERKEN ALS DRAGEND ORGANISATIECONCEPT	6
ROL VAN DE WIJKAGENT.....	6
WIJKINDELING EN TOEDELING WIJKAGENTEN.....	7
LEIDERSCHAP	7
OFFICIER VAN DIENST / HULPOFFICIER VAN JUSTITIE (OVD/HovJ).....	9
KWALITATIEVE FORMATIE	9
DOORONTWIKKELING OPSPORING.....	11
NOODHULP	12
INTAKE	12
VITALE TEAMS:.....	12
7. INRICHTINGSPRINCIPES	12
TEAMS BASISPOLITIEZORG.....	12
STUDENTEN	12
TEAMS DISTRICTSRECHERCHE	12
NAMEN VAN TEAMS EN DISTRICTEN.....	12
8. EFFECTEN FORMATIE TOEDELING	12
FORMATIE TEAMS BASISPOLITIEZORG.....	12
FORMATIE DISTRICTEN (INCLUSIEF STUDENTEN EN DISTRICTSRECHERCHE).....	12
FORMATIE-INRICHTING	12
9. PERSONELE GEVOLGEN	12
REORGANISATIE.....	12
COMMUNICATIE.....	12
MOBILITEITSBUREAU.....	12
TRANSITIEPROCES.....	12
NIEUWE FUNCTIEHUIS NEDERLANDSE POLITIE.....	12
10. VERANDERAANPAK	12
11. PROCES NA BESLUITVORMING REGIONAAL COLLEGE	12
BIJLAGE 1 – VERDELING VAN WIJKAGENTEN	12
BIJLAGE 2 – NAMEN TEAMS EN DISTRICTEN	12

2. Leeswijzer

In juni 2009 stelde het Regionaal College de geografische grenzen vast van 12 teams basispolitiezorg en 4 districten. Deze notitie behandelt de organisatie en de formatie van deze teams en de vier teams districtsrecherche.

Hoofdstuk 3 behandelt de context en het doel van de verandering. Na de formele kant van de besluitvorming (H4) wordt in hoofdstuk 5 de ontwikkeling van deze notitie geschetst. In hoofdstuk 6 wordt vrij uitvoerig op alle visies ingegaan die aan de basis liggen van de uiteindelijke formatietoedeling, zoals een visie op intake, noodhulp, opsporen maar ook op leidinggeven en vakmanschap. In de paragraaf intake is het voorstel voor de verdeling van wijkagenten, de bureauopenstelling en de huisvesting uitgewerkt. Hoofdstuk 7 gaat in op de formatietoedeling en onderliggende uitgangspunten aan de teams basispolitiezorg en districten. Dat laatste inclusief studenten en districtsrecherche. In Hoofdstuk 8 zijn de formatietabellen opgenomen. Hoofdstuk 9 gaat in de op de personele gevolgen waarna in hoofdstuk 10 de veranderaanpak wordt geschetst. Als laatste gaat hoofdstuk 11 in op het proces na besluitvorming in het Regionaal College.

3. Doel van de verandering

De context is divers

Waakzaam en dienstbaar staat de politie voor de waarden van de rechtstaat. Dat geldt ook voor Hollands Midden. Politie mensen staan de inwoners van de regio bij om hen te helpen in nood en om hen terzijde te staan als het recht wordt geschonden. Daarbij treden zij normhandhavend op. Dat is geen gemakkelijke opgave.

De samenleving kenmerkt zich door heel veel verschillen. Verschillen tussen mensen, verschillende fenomenen en verschillende contexten. Daarom schenkt ons korps veel aandacht aan diversiteit, wat zich ook vertaalt naar aandacht voor verschillen binnen de organisatie.

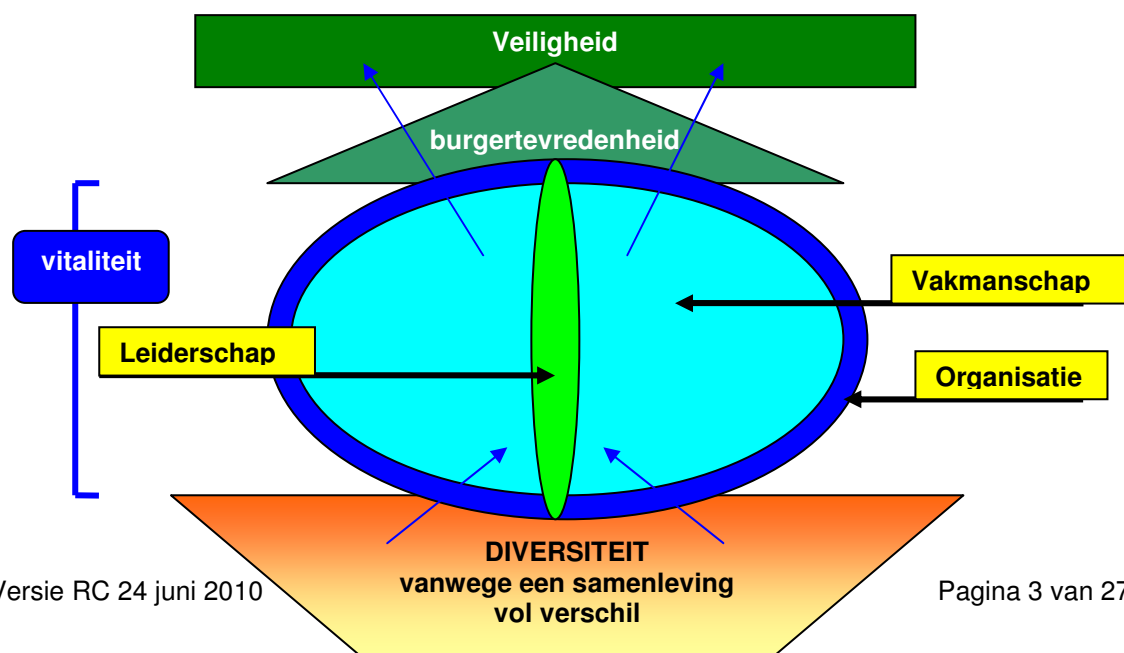
De ontwikkelingen in de samenleving verlopen turbulent. Polarisation neemt toe, mensen verheffen zich boven anderen met gebrek aan respect en geweld als gevolg. Criminaliteit doet zich in nieuwe vormen voor. Digitalisering en globalisering beïnvloeden in toenemende mate het normale dagelijkse leven.

Veiligheid en burgers tevredenheid

Het is de opgave van ons korps om de veiligheid en maatschappelijke vrede te bevorderen op een manier, dat dit tevredenheid en vertrouwen bij de burger wekt. Dit vertrouwen is noodzakelijk want daarin ligt de basis voor de legitimatie voor het politietoetreden.

Het vertrouwen is daarnaast van wezenlijk belang, want hoe meer vertrouwen, des te groter de bereidheid tot samenwerking van burgers met de politie. En hoe meer samenwerking, des te effectiever is de politie.

In de derde plaats is het vertrouwen van burgers belangrijk omdat dat direct het subjectieve veiligheidsgevoel van de inwoners beïnvloedt en in het bevorderen van veiligheid ligt onze opgave.



Het belang van vakmanschap- en leiderschapontwikkeling

Om aan deze opgave te voldoen, moeten politiemensen in staat zijn om met de steeds maar wisselende vraag te kunnen omgaan. Met andere woorden, politie Hollands Midden moet, net als onze politiemensen, kunnen omgaan met het verschil. Dat geldt overigens in dezelfde mate binnen als buiten. Om dit goed te doen, is nodig dat de ontwikkeling van het leiderschap en van het vakmanschap hierop afgestemd is.

Daarom krijgen deze thema's in de komende jaren meer geprofileerd vorm, met als doel het enthousiasme in leiderschapontwikkeling en vakmanschapontwikkeling te vergroten.

Werken aan vitaliteit

Naast professionele en vitale medewerkers en gericht leiderschap is eveneens noodzakelijk dat de organisatie optimale condities biedt om in te werken. Het gaat dan om de vraag wat de dragende, organisatorische beginselen zijn, hoe vanuit visie op de verschillende uitvoerende processen het werk wordt georganiseerd, welke bedrijfskundige benaderingen worden gehanteerd en hoe samenwerking binnen de organisatie kan worden vormgegeven. De inrichting van de formatie maakt hiervan eveneens deel uit.

Doel van de verandering

Dit voorstel beoogt met name in de structuur een aantal aanpassingen aan te brengen, met als doel de randvoorwaarden voor goed politiewerk en een optimale bedrijfsvoering te verbeteren. Niettemin staat de inrichting van organisatie niet los van een visie op de uitvoering van het politiewerk en de bedrijfskundige ideeën, die daarachter schuilgaan. Daarom worden deze eerst geschreven.

Uiteindelijk moet de doorontwikkeling leiden tot versterking van de volgende vier organisatiecompetenties:

- 1) Het maatschappelijk vermogen, d.w.z. de positie en de invloed van onze organisatie in onze regio;
- 2) Het socialisatievermogen, d.w.z. de mate waarin medewerkers Hollands Midden als een prettige werkgever ervaren en de mate waarin derden zich aan de politie willen binden;
- 3) Het intellectuele vermogen, d.w.z. de mate waarin de organisatie en de medewerkers in staat zijn en worden gesteld om te leren, wat een direct gevolg heeft voor het algemeen presterend vermogen van de organisatie;
- 4) Het materiële vermogen, d.w.z. de mate waarin de organisatie in staat is om effectief en efficiënt met de haar ter beschikking gestelde middelen om te gaan.

4. Besluitvorming

Om haar rol in de samenleving goed te kunnen blijven vervullen streeft Politie Hollands Midden er naar haar functioneren voortdurend te verbeteren (*vitaliteit*). Daartoe is in het korps een aantal bewegingen in gang gezet die zijn samengevat onder de term 'de korpsontwikkeling'.

Een onderdeel hiervan, de gebiedsindeling van teams basispolitiezorg en districten, is op 25 juni 2009 door het Regionaal College vastgesteld. Doel van de nieuwe gebiedsindeling is het verkrijgen van robuuste teams, met meer slagkracht en flexibiliteit en versterking van de opsporing.

Ter besluitvorming worden aan het bestuur vier punten voorgelegd, te weten;

- Formatietoedeling en inrichting
- toedeling wijkagenten
- huisvesting / bureauopenstelling
- Namen teams en districten

Aan de Ondernemingsraad wordt advies gevraagd over de gehele beweging, dat wil zeggen de inrichting van de organisatie en de wijze waarop deze wordt bereikt.

De bevoegdheid tot de gevraagde besluitvorming berust op de volgende formele grondslagen.

Formatietoedeling

Artikel 31 lid 1 Politiewet 1993.

Het regionale college stelt tenminste eenmaal in de vier jaar het beleidsplan en jaarlijks de organisatie, de formatie, de begroting, de jaarrekening, en het jaarverslag voor het regionale politiekorps vast.

Toedeling wijkagenten

In de toewijzing door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van extra wijkagenten (19 FTE voor HM) is de regel opgenomen dat toewijzing aan wijken dient plaats te vinden door het Regionaal College. Het lijkt gezien de nieuwe inrichting juist de totale toewijzing ter besluitvorming voor te leggen aan dit college.

Huisvesting – bureauopenstelling

Uitgangspunten van Huisvesting en bureauopening wordt vanuit de optiek van begroting en beleid (als gedragslijn voor de verwezenlijking van bepaalde doelstellingen) vastgesteld door het Regionaal College op basis van het eerder genoemde artikel 31 lid in van de politie wet 1993.

Invulling en uitvoer van het beleid / de uitgangspunten is op basis van artikel 24 lid 1 van de Politiewet 1993 een zaak van de korpsbeheerder daarin bijgestaan door de korpschef.

Artikel 24 luidt:

1. Het beheer van het regionale politiekorps berust bij de korpsbeheerder, die daartoe wordt bijgestaan door de korpschef
2. De dagelijkse leiding van het regionale politiekorps berust bij de korpschef.

Namen teams en districten

De bevoegdheid van het regionaal College tot het vast stellen van namen voor teams basispolitiezorg en districten ligt in het verlengde van artikel 35 lid 2 van de Politiewet 1993 luidende;

De grenzen van de territoriale onderdelen worden bepaald door het regionale college op voorstel van de korpsbeheerder, in overeenstemming met de hoofdofficier van justitie, de betrokken burgemeesters gehoord

Rol en verantwoordelijkheid medezeggenschap

De formatie en de daaruit voortvloeiende personele reorganisatie is mede een zaak van de Ondernemingsraad op grond van Artikel 25 lid 1 onder e van de Wet op de Ondernemingsraden. Deze luidt: De ondernemingsraad wordt door de ondernemer in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot, E: belangrijke wijziging in de organisatie van de onderneming.

Na besluitvorming door het bestuur dient de Commissie Georganiseerd Overleg in Politieambtenarenzaken (CGOP) oordeel uit te spreken over de personele component van deze beweging waarbij zij de gevolgen en zorgvuldige toepassing van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie weegt. Het CGOP vraagt advies aan de Ondernemingsraad alvorens tot een besluit te komen.

5. Proces van totstandkoming

In juni 2009 heeft het Regionaal College de nieuwe geografische indeling van het korps vastgesteld bestaande uit 12 team basispolitiezorg en 4 districten. Voor het concept inrichtingsplan wat naar aanleiding hiervan ontworpen is was in het najaar van 2009 in het korps onvoldoende draagvlak. In goed overleg met de Ondernemingsraad en de Regionale Driehoek zijn de volgende activiteiten uitgevoerd. Een extern bureau heeft de rondslagen en berekeningen die leidden tot de eerder voorgestelde formatieverdeling getoetst. Het oordeel was dat de opzet en toepassing van het model goed waren. Wel werd geadviseerd de studenten niet in de toedeling naar teams basispolitiezorg op te nemen. Dit geeft door de beperkte beschikbaarheid een onjuist beeld van de in de teams beschikbare capaciteit. Verder is een externe adviseur gevraagd na onderzoek een advies uit te brengen over het veranderingsproces. Het advies is verwerkt in deze notitie. In alle 12 teams zijn zgn. consultatierondes gehouden. Medewerkers van de teams basispolitiezorg, recherche en vrijwillige politie werd gevraagd mee te denken in oplossingen voor het vraagstuk 'er is te weinig generiek inzetbare capaciteit beschikbaar in de teams basispolitiezorg en de aanpak van criminaliteit /

opsporing vereist meer capaciteit en kwaliteit. Ook de opbrengst uit deze consultatierondes is verwerkt in dit voorstel. Als vierde activiteit is samenwerking tussen de teams basispolitiezorg gerealiseerd binnen de kaders 'vrijwillig en omkeerbaar'.

6. Visie

In dit voorstel wordt een aantal lopende ontwikkelingen bijeen gebracht tot één inrichtingsplan. De basis voor het plan ligt in de visie, die op verschillende aspecten is ontwikkeld. Het tot leven brengen van de visie vraagt meer dan het herinrichten van de organisatie. Daarom zullen ook daarover kort een aantal opmerkingen gemaakt.

Gebiedsgebonden Werken als dragend organisatieconcept

Consultatieronde¹

- *Wijkagent hoeft niet 100 % in de wijk, kan ook 80/20*
- *Gebiedsgebonden Politie GGP moet de basis blijven, iedereen wil zo werken.*
- *Beweging van nu staat haaks op GGP: van concept naar functionaliteit (wijkagent)*
- *GGP is Informatie gestuurde politie GP, niet andersom.*
- *Bredere inzet vrijwillige politie VP bijv. ook in korte nachtdienst*
- *Wijkagenten met VP'ers inzetten op scholen.*
- *1 aangifteplek in Leiden i.p.v. drie*
- *Laat publieksopvang. hun werk doen; zijn ze beter in en blauw is minder gemotiveerd*
- *B-meldingen in eigen wijk*
- *Koppel medewerkers aan w.a. en dus aan wijken*
- *Werk optimaal samen met Gemeentelijke en Buitengewone opsporingsambtenaren (GOA's en BOA's)*
- *Wijkagent meer naar buiten*
- *Organiseer hennepdagen, dagen rond executie van vonnissen (PAPOS)*
- *Stimuleren aangifte op afspraak, aangifte op locatie en internet/tel. aangifte.*
- *Laat collega taakaccenthouder zijn voor wijk of dorp*

Gebiedsgebonden teams

Politie Hollands Midden kiest voor de politiefunctie dicht bij de burger. Effectiviteit wordt hier gekozen boven efficiency. De politie is continue (7x24 uur) in de samenleving aanwezig, waar zij - al dan niet in samenwerkingsconstructies – mensen in nood terzijde staat, conflicten beslecht en veiligheidsproblemen beheerst. Gebiedsgebonden werken is gericht op maatschappelijke integratie van de politie. Deze maatschappelijke integratie is een voorwaarde voor de (horizontale) legitimiteit van de politie. Daarom zal gebiedsgebonden werken worden doorontwikkeld, dit aan de hand van het landelijke Referentiekader Gebiedsgebonden Politie.

Basisteams zijn hierbij de kern van de organisatie. Het basisteam is verantwoordelijk voor de veiligheid in het gebied. De taken van de basisteams zijn dan ook: handhaven en toezicht, afhandeling meldingen, intake, afhandelen van veel voorkomende criminaliteit (VVC) en signaleren en adviseren. Zij voeren deze taken zelfstandig uit en krijgen daarbij ondersteuning van functionele en gespecialiseerde diensten, zoals de recherche. Opschaling van verantwoordelijkheden naar district- of regioniveau vindt plaats als een veiligheidsprobleem daarom vraagt, of als de problematiek de capaciteit of deskundigheid van het basisteam overstijgt.

In deze benadering past ook een generale taakstelling: het team (en haar medewerkers) zijn breed inzetbaar in de politiefunctie.

Rol van de wijkagent

Gebiedsgebonden werken wordt vertaald naar fijnmazige aanwezigheid binnen de geografische omgeving van een basisteam. De wijkagent zorgt voor verankering in de buurt/wijk en neemt als netwerker, informatiemakelaar en vooruitgeschoven post een specifieke positie in. Tegelijkertijd is

¹ In deze notitie zijn steeds verwijzingen naar de consultatieronde opgenomen. Deze opmerking hebben betrekking op het tekstgedeelte waarin het kader is geplaatst. Niet alle opmerkingen zijn één op één in de tekst terug te herleiden.

nadrukkelijk onderdeel van het basisteam en draagt bij aan de resultaten van het team. De verantwoordelijkheid voor het functioneren van het team ligt bij de veiligheidsverantwoordelijke teamchef. De wijkagent heeft invloed op het beleid van het basisteam door informatie uit de wijk aan te reiken (Informatiegestuurde politie IGP) en zo nodig in te brengen in het teamveiligheidsoverleg (TVO). De wijkagent zit in beginsel zelf niet in het TVO.

Wijkagenten hebben mandaat om, na afstemming met de teamchef, uitvoeringsafspraken met derden te maken. Deze afspraken worden dan gevolgd door medewerkers van het basisteam.

De taakuitoefening van zowel wijkagent als het basisteam bestaat uit preventieve maar ook repressieve bestanddelen zoals handhaven en bekeuren, afhandelen meldingen A/B, afhandelen VVC zaken, intake en adviseren en signaleren, dit alles voor wat betreft de wijkagent binnen de eigen wijk. De wijkagent neemt deel aan of is nauw betrokken bij opsporingsonderzoeken wanneer een zaak een directe relatie heeft met zijn wijk. Kennen en gekend worden kan dan bijdragen aan oplossing van de zaak. Het uitgangspunt is dat de wijkagent volledige werkzaam is in zijn wijk. De wijkagent start de werkzaamheden op het teambureau. Binnen zijn wijk maakt hij voor bijvoorbeeld een spreekuur, gebruik van ruimtes van verschillende ketenpartners die in zijn wijk zijn gevestigd.

In de komende tijd wordt vormgegeven aan de verdere invulling van het referentiekader Gebiedsgebonden Werken, o.a. met betrekking tot de wijkscan, de relatie met de omgeving en het werken in operationele ketens.

Wijkindeling en toedeling wijkagenten

Op basis van beleidsintensivering, in opdracht van minister van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties, wordt het aantal wijkagenten uitgebreid met 19 naar 103. Geconstateerd moet worden dat er grote verschillen zijn in diversiteit en omvang van vraagstukken in wijken en buurten. Een verschil dat tot uitdrukking zou moeten komen in aantal en competentie van wijkagenten. Op basis van een databestand van de Nederlandse Politieacademie, dat gebruikt is bij de vaststelling van 'Prachtwijken', is een indeling in wijken en dorpen en een toedeling van wijkagenten gemaakt. De toedeling per gemeente is verwerkt in bijlage 1.

Leiderschap

Consultatieronde

- *Omvang teamleiding*
 - *Maximaal 2 of 3, maar dan wel aantal taken schrappen*
 - *Bij groot team minimaal 3 uitvoerend teamchefs (tc's)*
- *Hulpofficier van justitie / Officier van Dienst (HovJ-OVD)*
 - *Alle exec. schalen 9 verplicht hovj*
 - *Districtelijk hovj*
 - *Koppeling OVD-hovj*
 - *HovJ-OVD op eigen team*
- *Teamsecretariaat.: één is geen, werk voldoende*
- *Door beweging van 19 naar 12 teams is winst te halen tbv blauw in aantal controllers, beleids.mw'ers, Informatie coördinatoren en ander ondersteunend personeel.*
- *Kloof tussen uitvoering en korps- districts en teamleiding dichten!*
- *Zorg dat leidinggevendenden niet teveel met oneigenlijke dingen bezig zijn (planning)*
- *Teveel senioren zijn niet goed gemotiveerd om te sturen*
- *Burger wil je zien, personeel moet je zien*
- *Laat OVD/HovJ zoveel mogelijk door eigen teamleiding doen (ook ivm GGW)*
- *Tevreden burgers, tevreden medewerkers*
- *Laat teamleiding langer zitten, niet steeds wijzigingen*
- *Laat teamleiding meer met Personeels-zaken bezig zijn en minder met planning (BVCM)*
- *Belangrijk is aanwezig zijn*

Inleiding

Om tot een goede invulling te komen van leiderschap in de teams is het gewenst een aantal uitgangspunten te benoemen.

- Integrale verantwoordelijkheid; het korps hanteert het idee van integrale verantwoordelijkheid. De teamchef is primair veiligheidsverantwoordelijk, maar hij of zij is ook, binnen kaders, verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van het onderdeel, voor zover die betrekking heeft op de veiligheidsverantwoordelijkheid.
- Visie op leidinggeven; In de doorontwikkeling van leiderschap in Hollands Midden wordt de landelijk afgesproken visie op leiderschap als uitgangspunt genomen. Kort samengevat staan wij drie ontwikkelingen voor: de teamleiding die zich vooral op het politievak richt, de teamleiding die meer in verbinding met (mensen in het) primair proces staat en de teamleiding die meer in verbinding met de buitenwereld (netwerkend werken) staat.

Thema's voor politieleiders²

1. Bij jezelf beginnen
2. Gericht op goed politiewerk
3. Gewenst leiderschap verbinden met de externe opgave
4. Verbinding met (de mensen in) het primair proces
5. Aanwezig zijn
6. Oog voor systeemwerking (goede bedoelingen, onbedoelde effecten)
7. Gericht op groei, ontwikkeling, diversiteit

- In toenemende mate is men binnen Politie Nederland van mening is dat wij teveel zijn doorgeschooten naar de managerial kant van het leidinggeven. Door de aandacht voor leiderschaps- en vakmanschapsontwikkeling verleggen we het accent. Niettemin mag dit weer niet ten koste gaan van de aandacht voor een goede bedrijfsvoering. Het idee achter integraal management brengt dit met zich mee.
- Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie: gekozen is om op dit moment het functiehuis voor de beantwoording van vragen buiten beschouwing te laten.

Samenstelling teamleiding

Door teamchefs en in de consultatieronde is aangegeven dat de teamleiding veel tijd kwijt is met niet-politionele taken zoals BVCM, beheer en bedrijfsvoering en dat deze taken teveel afleiden. Het is onjuist om van oneigenlijke taken te spreken gezien het feit dat deze taken de integrale verantwoordelijkheid raken. De vraag die gesteld is, is of zodanig georganiseerd kan worden dat de integrale verantwoordelijkheid in stand blijft en dat tegelijkertijd de teamleiding zich meer kan richten op het politiewerk, op de medewerkers en op de buitenwereld.

Om dit te bereiken is ervoor gekozen om binnen te teamleiding te komen tot een lid van de teamleiding dat zich in het bijzonder richt op bedrijfsvoering. De teamchef blijft integraal verantwoordelijk maar laat zich hierin bijstaan. Deze 'UTC Bedrijfsvoering' (voorlopige werknaam) kan onder directe verantwoordelijkheid van de teamchef de contacten met de ondersteuning organiseren en afdoen. Dit kan de 'nabijheid' van de ondersteuning ten goede komen. De UTC Bedrijfsvoering heeft geen directe personele verantwoordelijkheid naar medewerkers in het team, maar maakt deel uit van de teamleiding. Uiteraard behoeft dit concept nadere uitwerking, dat zal ook plaatsvinden. Voor de hand ligt om met name Informatie, Beleid, Control, Planning, Financiën en Facilitaire Ondersteuning tot de bedrijfsvoeringstaken te rekenen. De invoering van dit concept gaat gepaard met het terugdringen van het aantal adviseurs dat nu t.b.v. teamchefs actief is.

Elk team heeft 1 teamchef en minimaal 1 uitvoerend teamchef. Een team met meer dan 80 fte, uitgaande van een formatie zonder studenten, heeft twee uitvoerend teamchefs UTC's. Daarnaast komt in elke teamleiding een lid op UTC-niveau terug, die zich bezighoudt met de bedrijfsvoering. Aan elk team basispolitiezorg wordt één medewerker secretariaat toegevoegd. De districtschefs hebben voor hun districtsrecherche de keuze tussen een medewerker secretariaat of een rechercheassistent.

² De visie op leiderschap is verwoord in het document: Politieleiderschap, de herontdekking van een waardevol ambt. Dit document is in 2008 vastgesteld in de Raad van Hoofdcomisarissen.

Officier van Dienst / Hulpofficier van Justitie (OVD/HovJ)

Politie Hollands Midden ziet het OVD- en HOvJ-schap als een belangrijke taakelement van de teamleiding, omdat hierin de verbinding met het vak tot uitdrukking komt. Hierbij gaat het overigens om een invulling van het OVD-schap, dat breder gaat dan in GRIP-situaties. Het gaat om leiding geven aan het operationele proces. In beginsel zijn de teamchef en de uitvoerend teamchef in staat om als OVD te kunnen optreden.

Niettemin, het kost heel veel inzet om met het oog op multidisciplinair optreden alle OVD's getraind en geoefend te houden. Er wordt een voorstel voorbereid, dat recht doet aan het eerder genoemde uitgangspunt dat alle leidinggevenden OVD moeten kunnen zijn, maar wat ook haalbaar is.

Gedachten gaan uit naar een groep van (U)TC's, die gemiddeld zo'n 4 tot 5 diensten per periode draait. Er is ongeveer een groep van 20-25 personen nodig om te kunnen voldoen aan de vraag. Het HOvJ-schap kan los worden ingevuld van het OVD-schap en is voorbehouden aan executieven in schaal 9 en hoger. Het HOvJ-schap vereist nu zo'n 100 fte. Het betreft hier niet primair de groep van teamchefs waarop een beroep wordt gedaan. Naar verwachting zal door televoorgeleiding op termijn het aantal diensten beperkt worden.

Kwalitatieve Formatie

Consultatieronde

- *Clustering van processen: Toezicht & Handhaven en Noodhulp, Intake en opsporen*
- *Betrek anderen dan alleen schalen 8 bij voorbereiding werk*
- *80/20 procescoördinatoren ook naar buiten*
- *Senior uitvoering is heel belangrijk, goede mens op de goede plaats, voorbeeld figuur*
- *Senior uitvoering kan wel als 2^e op de auto, maar niet als hij senior van de dag is*
- *Zorg voor voldoende seniors uitvoering, heel belangrijke functie*
- *Procesgerichtheid te ver doorgeschoten, gevolg schotten en starheid*
- *Zorg dat medewerkers ruimte houden voor eigen inbreng*
- *Laat taken van senioren proces over taakaccenthouders, hoofdagenten etc.*
- *Senior proces loopt teveel vol, mede door Coördinator van dienst CVD-diensten. Gaat ten koste van uitvoering*
- *Verskil in werkdruk tussen verschillende processen*
- *Sta maatwerk in aanwezigheid CVD's toe. Hoeft niet in elk team 7-23*
- *Laat ze werken in 10-uursdiensten (2 briefings)*
- *Coördinator proces en uitvoering: gecombineerd*
- *Onvoldoende tijd voor coördinatoren om hen hun werk te laten doen: zitten bijv. zelf dossiers te maken*

De achterliggende bedoeling

Het doel van het project, dat draaide onder de naam Kwalitieve Formatie, was driedelig:

- scherpere roluiding voor de coördinatoren;
- versterking van het sturingsproces binnen de teams basispolitiezorg in termen van werkvoorbereiding, besluitvorming en uitvoering en verbetering;
- meer senioriteit in de uitvoering van het werk, dus 'op straat'.

Een bijkomend effect van Kwalitieve Formatie is een uitbreiding van het aantal schalen 8 in de basispolitiezorg, waardoor loopbaankansen toenemen.

De besluitvorming over het werk en de koppeling van capaciteit aan werk vindt plaats door de teamchef basispolitiezorg, vooral in het teamveiligheidsoverleg TVO. Een deel van de coördinatoren is belast met enerzijds de werkvoorbereiding en anderzijds met de sturing op de uitvoering van het werk. De werkvoorbereiding gebeurt vanuit de rol van '**coördinator proces**', de sturing op de uitvoering vanuit de rol van '**coördinator van dienst**'. De koppeling van de rol van CVD aan coördinator proces is daarom voor de hand liggend. Zij zijn immers het best in staat om vanuit werkvoorbereiding én besluitvorming in het TVO de vertaling te maken naar de briefing. Bovendien kunnen zij nieuwe impulsen in het werkaanbod van buitenaf afzetten tegen het voorbereide en gekozen werk. Het al dan niet inzetten van eenheden op B-meldingen is een voorbeeld van deze sturing. De coördinator proces annex coördinator van dienst CVD is dus, binnen de afgesproken kaders, verantwoordelijk voor de dagelijkse dienstuitvoering.

De rol in de dagelijkse sturing van de CVD speelt, zeker in kleine teams, 's avonds en 's nachts minder dan overdag. Het aantal inzetbare medewerkers is beperkt en inbreuken door plotseling opkomend werk zijn minder. Vooral overdag is ervoor te kiezen de rol van CVD zo in te vullen dat hij of zij betrokken is op de briefing van zowel de vroege of de late dienst, maar feitelijk daarna niet aanwezig is. Binnen de teams bestaat de behoefte om hierin eigen keuzes te maken. Het is overigens mogelijk dat coördinatoren proces incidenteel werkzaam zijn 'op straat' in bijvoorbeeld het weekend of bij evenementen, in de rol van coördinator uitvoering.

De andere coördinatoren, die de rolaanduiding '**coördinator uitvoering**' krijgen, zijn bezig met de uitvoering van het dagdagelijkse werk. Zij brengen hun kennis en ervaring vooral ten gunste van de medewerkers die bezig zijn met de uitvoering van het werk. Dat kan door coaching te geven aan medewerkers, maar ook door sturing vanuit het werk te nemen bij incidenten, die inzet van meerdere eenheden vraagt.

De beweging wordt dat coördinatoren uitvoering meer hun betekenis krijgen in de coaching op medewerkers en minder in de sturing op incidenten. Het aantal coördinatoren uitvoering zal door deze voorstellen sterk uitbreiden. In veel dubbelbemenste eenheden zal een coördinator uitvoering opgenomen zijn. Uitgangspunt is dat de coördinator uitvoering binnen de beschikbaarheidsdienst wordt gepland. Als de dienst erom vraagt, bijvoorbeeld omdat CVD niet aanwezig is en de coördinator uitvoering verantwoordelijkheid heeft over de sturing van meerdere eenheden, soms zelfs in meerdere teams, kan hiervan worden afgeweken.

De coördinator proces heeft tevens een verantwoordelijkheid in de doorontwikkeling van het vakmanschap binnen de verschillende uitvoerende processen. Het gaat dan om vakmanschapontwikkeling, nieuwe interventiestrategieën, procesafstemming etc. Het procesgericht denken, cf. het RBP³, is voor een belangrijk deel op deze verbetering gericht.

Nadere invulling

In de consultatierondes zijn diverse kritische noten gekraakt over de huidige gang van zaken. Deze sluiten aan op de evaluatieronde, zoals die eerder is uitgevoerd door G. Mak. De kritiek in enge zin heeft betrekking op gewenst maatwerk, de verschillen in werkdruk tussen coördinatoren proces, het idee rond 'rechts voorin' en een te absolute scheiding tussen 'proces' en 'uitvoering'.

Op basis van het aanvankelijke plan en naar aanleiding van de ervaringen, zoals die inmiddels zijn opgedaan en teruggegeven, heeft het korpsmanagementsteam het volgende besloten:

- De focus van de coördinator uitvoering ligt 'buiten', dus in de uitvoering van het werk. Hij coacht, vanuit zijn of haar senioriteit, op mensen of hij stuurt op complexe zaken. Uitgangspunt is dat hij/zij deel uit van de basissterkte.
- De focus voor de coördinator proces ligt binnen. Hij/zij is degene die ook de rol van CVD vervult. Of dit tegelijkertijd of in afzonderlijke diensten plaatsvindt, is afhankelijk van de situatie in het team.
- De activiteiten, die betrekking hebben op de verbetering van het werk, zijn procesgebonden. In het verbeteren vindt afstemming plaats met coördinatoren in andere teams met hetzelfde proces en met de districtelijke en regionale proceseigenaar.
- Activiteiten, die zijn gericht op werkvoorbereiding, verrichten de coördinatoren proces daarentegen 'proces-onafhankelijk'. Daardoor worden werkdrukverschillen tussen deze coördinatoren opgeheven.
- Het aantal coördinatoren basispolitiezorg blijft gelijk aan het aantal, dat in het oorspronkelijke voorstel is opgenomen. Het aantal coördinatoren proces mag het aantal, zoals in het oorspronkelijke voorstel opgenomen, niet overschrijden. De uren, waarin een CVD daadwerkelijk beschikbaar is (en of deze voor het team of het district beschikbaar is), is aan de teamchef(s). Hij/zij kan daarom ook kiezen om minder medewerkers in de rol van coördinator proces te plaatsen ten gunste van het aantal coördinatoren uitvoering.
- Binnenkort start een regionale activiteit om, conform de aanbeveling van G. Mak, het concept van Kwalitatieve Formatie meer tot leven te brengen.

³ Referentiemodel Bedrijfsprocessen Politie

De floormanager

Er bestaat binnen het korps geen misverstand over het feit dat er binnen met name de districts bureaus – en dan in het bijzonder de districts bureaus met ophoudlocaties en arrestantencomplexen – taken verricht moeten worden die niet te vermijden zijn.

Deze 'achterwacht'-achtige taken worden niet in een aparte functie belegd. Wel wordt in de berekening achter de opbouw van de teamsterktes rekening gehouden met capaciteit voor deze werkzaamheden. De functie van floormanager is echter geen op zichzelf staande functie.

Het is aan het betreffende district hoe aan deze taken invulling moet worden gegeven.

Doorontwikkeling opsporing

Consultatieronde

- *Beperk het aantal niveaus om snijverlies (o.a. bij overdragen of opschalen) te voorkomen*
- *Verzin een nieuwe oplossing voor procesgang: aangifte – crimi – tvo – dvo – coörd. overleg BRE/DR – aanpak.*
- *Afhandelunit per team voor intake, veredeling en Veel voorkomende criminaliteit VVC (proces in één hand)*
 - *Eventueel maatwerk per district*
 - *Eventueel onder kwalitatieve verantwoordelijkheid / leiding van districtsrecherche maar gedeconcentreerd*
- *Basis recherche eenheid BRE en districtsrecherche één club: communicerende vaten*
- *Laat blauw instappen in Lokaal ernstige criminaliteit LEC-zaken: uitleren, betrokkenheid, interesse*
- *Intake en opsporen samenvoegen voor VVC en 100% maken aangiften*
- *In één afhandelunit ipv in noodhulp en door intake*
- *Benut teamondersteuners*
- *Beschikbaar, niet breed inzetbaar personeel op VVC*
- *Ongevraagd advies van informatiecoördinatoren IC'ers*
- *BRE ook in het weekend, zodat het geen blauw van straat trekt*
- *Complexe aangiften ook door BRE*
- *Crimi ook in late dienst voor afhandeling verdachten*
- *Studenten ook in opsporing*
- *Zaakgericht sturen: zaak onder 1 medewerker (betrokkenheid, tijdsverlies door inlezen)*
- *BRE meer laten toekomen aan opsporen ipv afhandelen*
- *TC is uit positie bij opsporing VVC+*
- *Door BRE-constructie is de waarde van GGW weggeorganiseerd --> veel verlies in kwaliteit, veel relevantie info die bekend is op het team gaat verloren II*
- *BRE gaat ten koste van vakmanschap: weten verdachten ook 'neprecherche'.*
- *Slagkracht teveel versnipperd, meer creatieve en prof. inzet nodig.*
- *BUV ondersteunt onvoldoende.*
- *Laat blauw mee instappen in LEC (uitleren, betrokkenheid, interesse)*
- *Benut wijkagenten*
- *Meer scholing voor team*
- *Teveel bureaucratie, voortgaande eisen OM*
- *Zorg voor goede communicatie tussen blauw en BRE (en DR): noodzakelijk om elkaar te informeren*
- *Opsporingscapaciteit. teveel versnipperd.*

Perspectief

De doorontwikkeling opsporing bevindt zich (nog steeds) in een tussenfase. Fase 1 betrof de reorganisatie van de korpsrecherche (inmiddels Divisie Regionale Opsporing - DRO), de tweede fase was het opzetten van de Basis Recherche Eenheden BRE) aan de districten en de derde fase gaat over de formatieve uitbreiding van de districtsrecherche (47 fte's) en het labelen van blauwe formatie (rond 50 fte) ten behoeve van opsporing.

Fase 3 heeft een aanzienlijke vertraging opgelopen, waardoor de vorming van de BRE's meer nadruk heeft gekregen dan aanvankelijk bedoeld.

Reeds in 2006 is er gekozen voor de doorontwikkeling opsporing om redenen van kwaliteit en effectiviteit vanwege de noodzaak het proces opsporen verder te actualiseren. Dit streven is in lijn met de doelstelling van de nieuwe teamindeling, zoals die aan het begin van deze notitie is beschreven.

De doorontwikkeling opsporing gebaseerd op een concept dat in het korpsmanagementsteam is vastgesteld.

Dit concept is verwerkt in een matrix. Het concept voorziet in een indeling van de gehele opsporing op basis van een aantal principes. In de consultatieronde zijn diverse opmerkingen gemaakt over de huidige gang van zaken. Deze gaan echter over de ervaringen met de huidige situatie. De centrale vraag die naar voren komt is of het concept aangepast moet worden. Dat kan om twee redenen het geval zijn:

1. De ontwikkelingen binnen de opsporing dwingt ons het concept aan te passen of te kiezen voor een ander concept.
2. De uitkomsten van de consultatieronde geven hiertoe aanleiding.

<i>Wie</i>	<i>Wat</i>	<i>Hoe</i>	<i>Waarom</i>	<i>Soort</i>
Team	Intake (bulk) Afhandeling Activiteit gericht	Standaardisatie Kennis	Buurt georiënteerd Gekend worden 24/7 beschikbaar Standaard processen 1 ^e laag IGP	VVC
District	Lokale criminaliteit Aanpak Probleem gericht	Handelings- arsenaal (opsporing) Inzicht	Lokaal georiënteerd Kennen Bestuurlijke risico's 1 ^e stap opsporing Kortcyclisch	VVC+ LEC
Regionaal	Regionale criminaliteit Doorpak Oorzaak gericht Ontwikkeling	Innovatief (research en development) Expertise Uitleren	Nodaal georiënteerd Anoniem Justitiële risico's Opsporing core business Langcyclisch	Zwa-MiCri MH /MS Zeden Financieel Milieu FTO/BO
Aansturing	Hiërarchisch	Functioneel	Scheiding wat en hoe vraag.	
Verantwoor- delijk	Lijnchefs	Proces- eigenaar opsporing		

Ontwikkelingen in de opsporing

Wanneer we de ontwikkelingen binnen de opsporing in het post PVOV-tijdperk (programma verbeteren opsporen en vervolgen) in ogenschouw nemen (2006 – 2010), is het duidelijk dat de kwalitatieve eisen enorm zijn toegenomen. Een aantal voorbeelden: het Salduz arrest, de aangescherpte regelgeving rond geheimhouders, de nieuwe Wet Deskundigen in de Strafrechtsketen (WDS), Progris, de nieuwe wetgeving omtrent de rol van de RC en nieuwe jurisprudentie. De consequenties zijn in de eerste plaats dat er steeds meer kennis nodig is om op te sporen, ook als het relatief eenvoudige zaken betreft. Ten tweede kost het meer capaciteit om zaken kwalitatief goed af te ronden. AEF heeft onlangs vastgesteld dat deze ontwikkelingen de regio Hollands Midden tussen de 60 en 100 fte's meer capaciteit kosten.

Een tweede ontwikkeling is dat de werkdruk in de opsporing toeneemt. Door het uitstel van fase 3 is de beschikbare capaciteit (nog) niet toegenomen. Dit terwijl er binnen de opsporing capaciteit vrijgemaakt is in het belang van VVC+. Gesteld kan worden dat de opsporing, zeker waar het de districtrecherche betreft, kraakt in haar voegen. De roep om nadrukkelijker keuzen te maken, wordt daarom zeker herkend.

Een derde vaststelling komt voort uit het overvallenteam. Het blijkt dat, in ieder geval ten aanzien van Lokaal ernstige criminaliteit LEC, het zogenaamde "laaghangend fruit" nauwelijks bestaat. Overvallen

snel oplossen middels een korte klap blijkt niet haalbaar. Dit hangt mede samen met de toegenomen kwaliteitseisen, maar ook met doorlooptijden van partners en de complexiteit van zaken.

Kijkend naar de rol van de politie in de criminaliteitsbestrijding is meer capaciteit niet de enige oplossing. Het traditioneel rechercheren op zaken zal niet (alleen) leiden tot een hogere veiligheid in Hollands Midden. Het is tegelijkertijd ook van belang te bezien of het anders kan. Een invalshoek is het betrekken van de samenleving door netwerkend werken en intelligent opsporen, zoals beschreven door Professor Dr. A. Roobeek. Hier ligt ook een belangrijke rol voor de teams basispolitiezorg. In de komende tijd zullen wij deze benadering verder uitwerken.

Alles overziend zijn er geen redenen om, vanwege de ontwikkelingen binnen de opsporing, het concept van de doorontwikkelingen aan te passen. Het tegenovergestelde is het geval; door de toegenomen kwaliteitseisen en complexiteit wordt het alleen maar belangrijker om de behandeling van alle zaken die het niveau van VVC overstijgen onder verantwoordelijkheid van de opsporing te laten plaatsvinden. Het bestaande argument van kwaliteit en effectiviteit is alleen nog maar belangrijker geworden. Daarbij is het noodzakelijk de werkwijze bij de districtsrecherche op zeer korte termijn aan te passen.

Voorstel m.b.t. ontwikkelingen in de opsporing

De aanpassing van de werkwijze mag niet ten koste gaan van de preventieve werking die van de opsporing uitgaat (beleefde pakkans). Verder moet rekening gehouden worden met de belangen van partners zoals het OM en het bestuur.

Het eerste pakket maatregelen is bedoeld om vat te krijgen op het werkaanbod. Het gaat hier om drie maatregelen die in samenhang met elkaar tot een hogere effectiviteit en efficiëntie moet leiden:

1. **Vergroten heterdaad kracht.** In te vullen door blauw en opsporing (actie-intelligentie).
 - a. Draagt positief bij aan imago (heterdaadzaken doen het goed in de media)
 - b. Draagt positief bij aan beleefde pakkans (aanhoudingen op heterdaad hebben in de criminele omgeving meer impact dan een aanhouding na een langdurig onderzoek)
 - c. Het draagt bij aan het aantal aanhoudingen en dossiers dat richting OM gaat.
2. **Quick response** organiseren bij de districtsrecherche voor een kwalitatief goede en efficiënte intake van zaken voor de opsporing. Het gaat hierbij met name om (minimaal VVC+-)zaken waar op heterdaad verdachten zijn aangehouden of om zaken, waarbij vanuit de opsporing eerste maatregelen genomen moeten worden (noodhulp opsporing).
 - a. Draagt positief bij aan imago. Een politie die professioneel optreedt bij bijvoorbeeld een overval draagt bij aan burgertevredenheid.
 - b. Een kwalitatief goede intake stelt ons in staat beter te kiezen, bijvoorbeeld op basis van opsporingsindicaties. Ook heeft het een positief effect op de overdraagbaarheid van de zaak.
 - c. Biedt kansen om medewerkers, binnen de hectiek, efficiënter in te zetten op zodanige wijze dat de werkdruk en onvoorspelbaarheid beter wordt verdeeld.
3. **Onderzoekscapaciteit** beschikbaar stellen bij de districtsrecherche waar bewust gekozen onderzoeken worden uitgevoerd.
 - a. Absolute voorwaarde is bewust kiezen!! Kiezen in zaken doet pijn, maar is wel een rode draad uit de consultatieronde. De teamchefs basispolitiezorg maken deel uit van dit keuzeproces. De districtschef is uiteindelijk verantwoordelijk voor de gemaakte keuzes.
 - b. Nog een absolute voorwaarde; niet een zaak toewijzen aan een medewerker maar capaciteit koppelen aan een zaak!
 - c. Brengt meer rust en overzicht.
 - d. De kwaliteit van zaken die wel worden behandeld wordt verhoogd.

Een noodzakelijk uitbreiding van de formatie betekent een grotere capaciteit voor opsporingsonderzoek en dus meer zaken die opgepakt worden.

Daarbij wordt onderzocht of er voor speciale doelgroepen onder de huidige teamondersteuners en medewerkers publieksopvang mogelijkheden bestaan om, via gerichte opleidingen zoals de RIMOZ⁴, door te groeien naar de functie van rechercheur (zgn. zij-instroom).

⁴ Recherche in Meer Omvattende Zaak

Voorstellen naar aanleiding van de consultatieronde

De zaken die een “enkelvoudige VVC-zaak” overstijgen worden behandeld onder verantwoordelijkheid van de districtsrecherche. Dat kan tevens gelden voor de ingewikkelde aangifte. Blauwe capaciteit wordt op roulatiebasis toegevoegd aan de districtsrecherche. De teamchef van de districtsrecherche organiseert vervolgens de quick response en stelt capaciteit ter beschikking voor gekozen onderzoeken. De term BRE komt hiermee te vervallen.

Een belangrijk punt uit de consultatieronde blijft de informatieuitwisseling tussen het gebiedsgebonden team en de opsporing. Hier zijn de eerste stappen inmiddels in gezet. Voorgesteld wordt de teamchefs van de districtsrecherche dit verder uit te laten werken, zodat de informatieuitwisseling geborgd wordt. Belangrijk uitgangspunt hierbij is dat de wijkagent nadrukkelijk wordt betrokken bij opsporingsonderzoeken, die betrekking hebben op zijn of haar wijk. Daarnaast is van belang dat de uitwisseling van informatie over en weer en liefst door middel van “warme communicatie” inhoud krijgt.

Overigens is in de consultatieronde ook nadrukkelijk aandacht gevraagd voor de rol van de Dienst Informatie. De DI ontwikkelt zich om zowel in de quick-response fase als bij overige opsporingstaken meer pro-actief haar bijdrage te leveren, onder andere door meer directe (warme) afstemming tussen collega's in het district en collega's binnen de Dienst Informatie.

De teamondersteuner wordt ervaren als een belangrijke ondersteuning in het opsporingsproces, met name in de eenvoudiger zaken. De teamondersteuner wordt ingezet in verhoor van getuigen en verdachten en in het afronden van het dossier. Daarnaast draagt hij of zij bij aan andere ondersteunende werkzaamheden. De teamondersteuner ontwikkelt door naar rechercheassistent. Deze kan ingezet worden in de districtsrecherche en wellicht in de grote teams basispolitiezorg. Overigens moet binnen de teams basispolitiezorg terughoudend worden omgegaan met deze functie, omdat het aantal rechercheassistenten in gelijke mate ten koste gaat van het aantal breed inzetbare medewerkers basispolitiezorg.

Samenvattend

Door de korpsleiding zijn, mede op basis van de resultaten uit de consultatieronde waar het gaat om de opsporing, de volgende besluiten genomen:

1. Vasthouden aan het concept, hetgeen betekent dat alle VVC zaken die meer dan een standaardafhandeling vereisen (vanaf inzet Bijzondere opsporings bevoegdheden - BOB-middelen) en Lokaal ernstige criminaliteit LEC-zaken, onder de verantwoordelijkheid van de districtsrecherche vallen.
2. De capaciteit van opsporen binnen het district wordt versterkt met 47 fte. Er wordt op roulatiebasis capaciteit (op basis van afspraken binnen de districten) van blauwe medewerkers aan de districtsrecherche toegevoegd, waarbij het uitgangspunt is dat in het totaal ca. 50 medewerkers rouleren..
3. De districtsrecherche zorgt voor een quick response ten behoeve van de afhandeling van op heterdaad aangehouden verdachten in én de intake en eerste opsporingsmaatregelen van complexe VVC zaken en LEC-zaken.
Ten aanzien van vervolgonderzoek volgt een keuze van zaken in het Districtelijk Veiligheidsoverleg DVO onder verantwoordelijkheid van de districtschef. Aan de gekozen zaken wordt capaciteit gekoppeld waarna het onderzoek binnen de districtsrecherche plaatsvindt.
4. De blauwe teams zijn verantwoordelijk voor de afhandeling van VVC-zaken waaronder de veredeling van aangiften. De teamchefs zijn verantwoordelijk voor een efficiënt en effectief proces, waarbij de suggestie wordt overgenomen om de scheiding tussen 'intake' en 'opsporen' op te heffen. Daarnaast moet bewust gekozen worden of elke aangifte standaard 100% gemaakt dient te worden (keuzes maken).
5. De functie teamondersteuner ontwikkelt door naar de functie van recherche-assistent binnen de districtsrecherche en mogelijk in beperkte mate binnen de grote teams basispolitiezorg. Bovendien wordt onderzocht of er voor speciale doelgroepen onder de huidige teamondersteuners en medewerkers publieksoptvang mogelijkheden bestaan om door te groeien naar de functie van rechercheur (zgn. zij-instroom).

6. De teamchef blauw heeft bij (complexe) incidenten contact met de teamchef van de districtsrecherche waarna in overleg de afhandeling plaatsvindt.
7. De teamchef blauw blijft veiligheidsverantwoordelijke. Hij/zij participeert in het DVO waar gekozen wordt in zaken.
8. Tussen de teamsbasispolitiezorg en de opsporing moet structureel wederzijdse uitwisseling van informatie plaatsvinden. Het gebiedsgebonden politie GGP concept is hierbij leidend.
9. De Dienst Informatie wordt structureel betrokken bij zowel het organiseren van de quick response als bij het DVO (in ieder geval het proces waarbij de veredeling van zaken plaatsvindt).
10. Er wordt verder inhoud gegeven aan het structureel betrekken van wijkagenten in de opsporing; zowel bij Team Grootschaling Opsporen 's, de districtsrecherche als bij aandachtsgebieden die bij de Divisie Regionale Opsporing zijn belegd.

Noodhulp

Consultatieronde

- *Noodhulp in district organiseren*
- *Eventueel ook noodhulpmeldingen door wijkagenten --> afstemming met CvD*
- *Geen aparte noodhulpeenheid*
- *Verdeelsleutel over teams*
- *Een positiebepalingssysteem (AVLS) is voorwaarde*
- *Organiseer en plan noodhulp districtelijk; verdeelsleutel over teams.*

De spoedeisende politiezorg is 24 uur per dag en 7 dagen per week een van de belangrijkste taakelementen van de politie. Volgens het onderzoek "100% vertrouwen" is het vertrouwen van burgers in de politie met name gebaseerd op de verwachting dat, als het er echt toe doet, de politie er is en helpt. In spoedeisende situaties waarbij er sprake is van misdrijven of ernstige incidenten rekenen de inwoners van onze regio op professionele politie, die snel ter plaatse is.

Noodhulp is geen op zichzelf staande taakinvulling. Binnen ons korps wordt de noodhulpfunctie op team- of districtsniveau vanuit beschikbaarheid georganiseerd, waarbij collega's informatiegestuurd werkzaamheden uitvoeren binnen hun geografische gebied en daarin onderbroken worden voor een spoedeisende melding.

Om dit wat betreft capaciteit en aanrijdtijden te verbeteren zal er gewerkt gaan worden met een basissterkte, gecombineerd met een grensoverschrijdende inzetstrategie. Oftewel een minimale bezetting voor het proces noodhulp afgezet tegen het werkaanbod en voor de medewerkers risicovolle momenten. Bij een spoedeisende melding wordt de dichtstbijzijnde beschikbare eenheid, ongeacht de taak die hij op dat moment uitvoert, het eerst ter plaatse gestuurd. Met de OR is overeengekomen dat deze strategie ingaat als aan een aantal randvoorwaarden is voldaan. Eén van deze randvoorwaarden betreft de invoering van het positiebepalingssysteem AVLS-systeem, waardoor op de GMK zichtbaar is waar eenheden zich bevinden. Dit systeem zal vermoedelijk in de loop van 2011 worden ingevoerd.

Intake

Consultatieronde

- *Langdurige afspraken op afspraak*
- *Beperk aantal plaatsen waar aangifte kan worden gedaan. Beter één goed dan meerdere gebrekkig*
- *Is er een max. aanrijtijd voor burgers om aangifte doen?*
- *Techniek moet goed werken met aangifte op (spreekuur-) of burgerlocatie*

De meeste publiekscontacten vinden plaats binnen intake. Het gevoel van tevredenheid van burgers is vooral gebaseerd op hun persoonlijke contacten met de politie. Daarom is het van groot belang dat intake optimaal is georganiseerd.

Intake omvat het innemen van meldingen, het opnemen van aangiften en het verstrekken van informatie. Intake vindt plaats via de telefoon (112, 0900-8844) of op het bureau of op lokatie.

De afgelopen jaren heeft de politie nieuwe vormen van intake ingevoerd. Zo is het mogelijk geworden om aangifte via internet of de telefoon te doen. Inmiddels worden meer dan 25% van de aangiften van Hollands Midden op deze wijze afgehandeld. De verdere ontwikkeling heeft betrekking op 'aangifte op afspraak' en 'aangifte op locatie'. Op dit moment worden deze vormen van aangifte doen nader uitgewerkt, waarbij de doelstelling is dat zo veel mogelijk aangiften op afspraak worden gedaan. Door de invoering van aangifte op afspraak wordt het mogelijk om de medewerkers publieksopvang meer te plannen op tijdstippen dat de meeste aangiften gedaan worden.

De benadering is dat aangiften op locatie, waarbij sporenonderzoek moet gebeuren, worden gedaan door forensisch assistenten. Zij kunnen de aangiften opnemen bij die zaken waarbij zij ter plaatse zijn voor sporenonderzoek. Een gedachte is om hen administratief te ondersteunen vanuit het concept van Frontoffice-Backoffice. Overige aangiften op locatie worden door andere eenheden op straat opgenomen.

Medewerkers publieksopvang zijn zeer bedreven in een kwalitatief goede opvang van mensen, die aangifte willen doen. Deze kwaliteit vertaalt zich terug in de tevredenheid van de aangevers. Niettemin is een gevolg van de verandering van het aantal teams en de openingstijden, mede door de invoering van aangifte op afspraak, dat het aantal medewerkers publieksopvang kan worden terug gebracht. Deze capaciteit komt ten goede aan meer algemeen inzetbare medewerkers basispolitiezorg. Dit houdt in dat er de huidige formatie van ongeveer 98 FTE publieks opvang naar 51 FTE publieksopvang daalt.

Deze nieuwe vormen van aangiften hebben nog niet geleid tot een aanpassing van onze bureauopeningstijden. Ter gelegenheid van de nieuwe teamindeling is het moment gekomen om de openingstijden aan te passen op deze nieuwe ontwikkelingen. De nieuwe teamindeling brengt een vermindering van het aantal teambureaus met zich mee. De ontwikkelingen maken een heroverweging van de openingstijden noodzakelijk. Voor alsnog wordt uitgegaan van de volgende eenheden:

- Basisteam welke gevestigd zijn in een districts bureau (4) zijn van maandag t/m vrijdag 12 uur per dag geopend en zaterdag en zondag 8 uur per dag.
- 8 teams zijn gevestigd in een teambureau, dat maandag t/m vrijdag 8 uur per dag geopend is.
- In de overige gemeenten is/wordt, op een uitzondering⁵ na, een steunpunt gevestigd. In principe bestaat een steunpunt uit een balie en spreekruimte binnen een gemeentehuis. Voor een steunpunt is maximaal 20 uur per week (maandag t/m vrijdag) capaciteit beschikbaar. Bij een steunpunt kan fysiek aangifte gedaan worden.
- De feitelijke openingstijden worden in overleg met het lokaal bevoegde gezag bepaald.

Huisvesting

De beschreven uitgangspunten leiden tot de volgende huisvesting (gelijk aan eerder in RC gepresenteerde overzicht), waarbij opgemerkt wordt dat enkele bijstellingen in het later dit jaar aan te bieden huisvestingsplan niet uitgesloten worden.

1. Team Noordwijk een districts bureau en Teylingen een steunpunt
2. Team Lisse een teambureau en Hillegom en Noordwijkerhout een steunpunt
3. Team Katwijk een teambureau
4. Team Gouda een districts bureau
5. Team Zuidplas een teambureau
6. Team Waddinxveen een teambureau, Boskoop en Bodegraven (incl Reeuwijk) een steunpunt
7. Team Krimpenerwaard een teambureau en een steunpunt.
8. Team Alphen ad Rijn een districts bureau en Rijnwoude een steunpunt
9. Team Kaag en Braassem een teambureau en Nieuwkoop een steunpunt
10. Team Leiden Noord een teambureau en Leiderdorp en Oegstgeest een steunpunt
11. Team Leiden Midden en Leiden West één teambureau
12. Team Leiden Zuid een teambureau en Voorschoten en Zoeterwoude een steunpunt

⁵ Het teambureau Bodegraven omvat eveneens Reeuwijk, spreekurenlocaties in de gemeenten Nederlek, Vlist en Ouderkerk

Naast de wijkbureaus en steunpunten wordt in 'spreekuren' van wijkagenten voorzien. Spreekuurfuncties die zoveel mogelijk voldoen aan lokale behoeften in grote gemeenten als in andere woonkernen. De faciliteit wordt in principe om niet door andere partners beschikbaar gesteld. De spreekuren vallen onder de capaciteitbesteding van de wijkagent.

Vitale teams:

Nieuwe teams

Om de genoemde ambities te kunnen waarmaken is het van belang dat sprake is van robuuste teams, die een optimale organisatorische context bieden. Hierover zijn eerdere voorstellen, waarbij ook rekening is gehouden met specifieke bestuurlijke wensen, aangeboden aan het Regionaal College. In het Regionaal College van juni 2009 is gekozen voor 12 gebiedsgebonden teams.

- * *Team Lisse – Hillegom - Noordwijkerhout*
- * *Team Noordwijk - Teylingen*
- * *Team Katwijk*
- * *Team Leiden Zuid-Voorschoten-Zoeterwoude*
- * *Team Leiden Midden – West*
- * *Team Leiden Noord – Oegstgeest – Leiderdorp*
- * *Team Alphen aan den Rijn - Rijnwoude*
- * *Team Nieuwkoop – Kaag en Braassem*
- * *Team Waddinxveen – Boskoop – Bodegraven – Reeuwijk*
- * *Team Zuidplas*
- * *Team Gouda*
- * *Team Krimpenerwaard*

De keuze tot deze twaalf teams heeft mede invloed op de districtsgrenzen. De gemeente Oegstgeest én de gemeenten Zoeterwoude en Leiderdorp gaan over van respectievelijk het district Duin- en Bollenstreek en het district Rijn- en Veenstreek naar het huidige district Leiden-Voorschoten. De bewegingen hebben ook forse gevolgen voor het huisvestingsplan. Dit wordt op dit moment opnieuw vormgegeven. Uitgangspunt is dat voor elk team een eigen teambureau bestaat, al dan niet 'gehuisd' in een districts bureau.

Capaciteitsmanagent

Consultatieronde

- *De 1101 is te weinig.*
- *Te weinig inzetbaar blauw*
- *Zware roosters.*
- *Teveel werk voor te weinig mensen --> keuzes maken!*
Aanvaardt de gevolgen van die keuzen (bijv. minder mini's)
- *Onderlinge solidariteit: het korps bestaat teveel uit eilanden*
- *Laat executieve medewerkers executief inzetbaar blijven*
- *Regionale inzet op piekmomenten*
- *Vrijwilligers in regionale poule*
- *Recherche, Milieuhandhavingteam MHT ook in uniform bij evenementen / pieken*
- *Flex-eenheid (ME) voor plotselinge bijstand: geeft roosterrust*
- *Teveel wensen in de roosters*
- *Kerninstructeurs (zoals bij BVH) niet uit blauw halen*
- *7 of 8 nachtdiensten per periode is te veel*
- *Zet Vrijwillige politie VP ook in op zaken als executie vonnissen - PAPOS*
- *VP'ers ook inzetten in (plotselinge) SGB0's*
- *Planner terug in team: korte lijnen, directe afstemming*
- *Structurele bijstand voor Noordwijk*
- *Studenten niet alleen op blauw laten drukken, maar ook op (korps)recherche*
- *Nu te groot volume studenten*

De ontwikkeling naar robuuste teams is niet voldoende om tot een effectieve en efficiënte inzet van politiemensen te komen. Daarvoor is eveneens noodzakelijk dat er capaciteitsmanagement plaatsvindt. Capaciteitsmanagement is erop gericht om het goede aantal goed gekwalificeerde medewerkers op de goede tijd op de goede plaats te hebben. Hiervoor gelden de volgende uitgangspunten.

Op dit moment zijn er in Hollands Midden onvoldoende medewerkers in de basispolitiezorg om het vele werk te kunnen uitvoeren én om tot verantwoorde roosters voor de medewerkers te komen. Daarom richt het voorstel zich nadrukkelijk op uitbreiding van het aantal breed inzetbare medewerkers basispolitiezorg (agenten, hoofdagenten en coördinatoren) in de teams basispolitiezorg.

Overigens is uitbreiding van dit aantal medewerkers in de basispolitiezorg niet de enige oplossing. Nadrukkelijk is aangegeven dat meer solidariteit binnen het korps als geheel eveneens ruimte biedt. Teams en districten die bijspringen bij elkaar, medewerkers van ondersteunende diensten die bij grootschalig optreden ingezet worden, betere samenwerking tussen teams en afdelingen, het zijn voorbeelden van het creëren van synergie binnen de organisatie. Het is vooral een kwestie van leiderschap om deze ontwikkeling inhoud te geven. Inmiddels zijn hierin eerste stappen gezet, denk aan de ondersteuning in Gouda en Noordwijk.

Capaciteitsmanagement wordt geoptimaliseerd. Er wordt geïnvesteerd op leidinggevend en om beter capaciteitsmanagement toe te passen. De UTC Bedrijfsvoering mag dit in het bijzonder tot zijn taken rekenen. Daarvoor moet verder, waar mogelijk, het werkaanbod meer proactief in beeld worden gebracht. Dit geldt naast het reguliere werk ook voor evenementen, opleidingen en vakanties. Ook de beschikbare capaciteit, over de grenzen van het eigen team of district heen, moet in beeld worden gebracht. Vervolgens is het aan teamchefs, districtschefs of de korpsleiding om bewuste keuzen te maken.

Planning

Basisvoorwaarde voor goed capaciteitsmanagement is dat de planning goed functioneert. Enerzijds krijgt de verdere ontwikkeling van de planafdeling en BVCM veel nadruk. Een belangrijk aandachtspunt is om weer nabijheid te organiseren tussen planning en medewerkers. Dit zal gebeuren door planners (een deel van hun tijd) op districts- of teambureaus te laten werken, terwijl de planning gecentraliseerd blijft zoals die nu is. Daarnaast moet het lid van de teamleiding, dat zich gaat bezighouden met de bedrijfsvoering, bijdragen aan betere communicatie tussen team(leiding) en planning.

De planning wordt geoptimaliseerd door invoering van planregels, door opnieuw te kijken naar de toepassing van modaliteiten en door veranderende inzichten over werktijden.

Van groot belang is dat er rust in roosters komt. Dat betekent ook dat verstoringen moeten worden voorkomen. Daarom wordt, ook in de berekeningen onder het voorstel, rekening gehouden met 50 % planbuffer. Deze buffer is nodig in verband met de planning van weekenden en nachtdiensten en om schommelingen door ziekte en cursussen en pieken in het werkaanbod te kunnen opvangen. Uiteraard moet deze buffer kunnen worden gevuld met breed inzetbare medewerkers basispolitiezorg. De gehanteerde planbuffers voor publieksopvang zijn kleiner. De kans dat medewerkers basispolitiezorg in bijzondere omstandigheden moeten bijspringen, is aanwezig.

Studenten

Politie Hollands Midden heeft ervoor gekozen om meer studenten aan te nemen op niveau 3. Daaronder ligt de volgende argumentatie. Afgestudeerde studenten in niveau 3 zijn als agent inzetbaar in de generale taken binnen de basispolitiezorg. Uit de eerdere ervaringen met studenten, die instromen op niveau 4, is gebleken dat er een risico is van overkwalificatie. Dit had als gevolg dat niveau 4 afgestudeerden vrij snel de wens hadden door te groeien naar specialistische en leidinggevende functies. Hierdoor zijn zij betrekkelijk kort werkzaam als hoofdagent, terwijl doorstroommogelijkheden beperkt zijn en uitstroom sneller op de loer ligt. Het bieden van loopbaanmogelijkheden aan medewerkers, die op niveau 3 instromen is beter te doen dan aan medewerkers, die op niveau 4 instromen. Door meer studenten in opleiding op niveau 3 in te nemen, verlengen we na afstuderen in feite de duur waarmee zij werkzaam zijn in de functie van

agenten/hoofdagenten in de basispolitiezorg. Daarnaast duurt de niveau 3 opleiding tot agent 1 jaar korter dan de opleiding voor niveau 4, zodat studenten sneller inzetbaar zijn in de functie van agent. De gemaakte keuze tot inname van meer niveau 3 studenten leidt daarmee dus tevens tot een snellere en kwalitatief goede versterking van de basispolitiezorg. In de berekening wordt uitgegaan van een effect van 47 FTE.

Overigens heeft het onderbrengen van de formatieplaatsen voor studenten in de teams basispolitiezorg in de afgelopen jaren voor veel onduidelijkheid gezorgd. Om die reden wordt in het nieuwe voorstel de formatie voor studenten (boekhoudkundig) weggezet in het district. De bestaande afspraken over personele verantwoordelijkheid vanuit de dienst Personeel blijven in tact. Ook in het rekenmodel zijn de studenten nu niet meegenomen in de berekening van de basissterkte per team. Uiteraard voeren zij hun werkzaamheden binnen de praktijkstage wel binnen de teams basispolitiezorg uit.

Vanaf begin 2010 is ervoor gekozen om de begeleiding van studenten te verbeteren door in de eerste 3 korpskwartieren te werken met zgn. Studenten Werkervarings Plaatsen (SWP's). De studenten worden per district op één locatie samengebracht en onder directe begeleiding gesteld van trajectbegeleiders en één of meer praktijkcoaches. De eerste ervaringen met deze nieuwe opzet zijn hoopgevend.

7. Inrichtingsprincipes

Uit de hierboven beschreven visie zijn de volgende inrichtingsprincipes af te leiden voor de teams basispolitiezorg en de teams districtsrecherche. Met nadruk wordt gesteld dat het hier gaat om rekenregels. Deze rekenregels vertegenwoordigen geen op zichzelf staand beleid.

Teams basispolitiezorg

De teams basispolitiezorg zijn met de volgende benadering opgebouwd:

1. Een verplichtend kader bestaande uit:
 - a) landelijke visies, afspraken en werkwijze politie;
 - b) noodzakelijke beschikbaarheid voor de responstijd op 112 meldingen en veiligheid voor burger en politiefunctionaris;
 - c) werkaanbod;
 - d) bereikbaarheid via bureauopenstelling;
 - e) noodzakelijke en verplichte taakstelling bestaande uit leiding, coördinatie, officier van dienst en hulpofficier van justitie;
 - f) afspraken met betrekking tot wijkagenten, waarbij wijkindeling en toedeling van wijkagenten, inclusief de beleidsintensivering van 19 FTE naar 103 FTE, gelijk is aan de presentatie in het Regionaal College van november 2009 en verwerkt in bijlage 1.
2. Een beleidsmatige toedeling van formatie, die twee jaar na implementatie heroverwogen wordt, te weten:
 - 27 FTE voor Gouda, waarmee de formatie exclusief studenten gelijk blijft aan die van 2009. Dit op basis van het lokale veiligheidsvraagstuk dat onvoldoende uit de berekeningen naar voren komt;
 - 8 FTE voor Noordwijk op basis van de bijzondere situatie rond evenementen en horeca gerelateerde problematiek. In de heroverweging van deze toedeling zal de inspanning van de gemeente Noordwijk in het terugdringen van deze bijzondere situatie nadrukkelijk worden meegewogen;
 - 8,5 FTE voor het team Alphen aan de Rijn, dat qua omvang en inwoneraantal wordt uitgebreid met de gemeente Rijnwoude, maar volgens de berekening qua formatie zou dalen. Met een toedeling van 8,5 FTE voor de komende twee jaar wordt dat voorkomen.
3. Rekenkundige toedeling: Verdeling van de overige beschikbare formatie op basis van het budgetverdeelsysteem (BVS).

Deze opbouw is gedaan op basis van de volgende uitgangspunten

- Er zijn twaalf teams basispolitiezorg, met een sterkte tussen de 51 e en 108 FTE, exclusief studenten.
- De kernfunctie is medewerker basispolitiezorg (agent –schaal 6- en hoofdagent – schaal 7- en coördinator –schaal 8). Het uitgangspunt is om dit aantal zo groot mogelijk te maken.
- Er wordt geen onderscheid meer gemaakt tussen deze functie en de functie van medewerker basispolitiezorg/motorrijder en medewerker basispolitiezorg/hondengeleider. Dit worden taakaccenten. Overigens worden rond deze taakaccenten regionale afspraken gemaakt, bijvoorbeeld over aantallen en toelating via een selectieprocedure.
- In een beperkt aantal teams is de functie surveillant opgenomen. Deze functie neemt in aantal toe. Deze groei is tijdelijk. Deze surveillanten zullen, indien zij daartoe geschikt worden bevonden, in opleiding worden gebracht om door te groeien naar de functie van politiemedewerker.
- Het aantal coördinatoren wordt toegewezen op basis van de uitgangspunten van de Kwalitatieve Formatie. In de berekening is uitgegaan van een bepaalde beschikbaarheid van coördinatoren proces / CVD's en een bepaalde beschikbaarheid van coördinatoren uitvoering. Deze beschikbaarheidsnormen zijn bedoeld als rekenregel. Het is vrij voor teamchefs om tot andere aantallen in de verdeling tussen de rollen te komen, met dien verstande dat een afwijking alleen mag ten gunste van het aantal coördinatoren uitvoering.
- Er vindt uitbreiding plaats van het aantal wijkagenten met 19 tot 103. De toedeling vindt plaats op grond van de wijkindeling, zoals die recent in het korpsmanagementteam is vastgesteld.
- Uitgegaan wordt van één functie medewerker publieksopvang. De aantallen zijn gebaseerd op het aantal districts bureaus, teambureaus en steunpunten, de bijbehorende openingstijden en het werkaanbod. Er wordt uitgegaan van een beperkte planbuffer van 12 resp. 24 % voor in de week en in het weekend. Deze benadering leidt tot een vermindering van het aantal medewerkers publieksopvang, wat ten gunste komt van het aantal medewerkers basispolitiezorg.
- De functie teamondersteuner ontwikkelt door naar rechercheassistent. Deze functie kan op de grootste teams, ter beoordeling van de teamchefs, worden opgenomen voor afhandeling van VVC-zaken en het veredelen van aangiften. In de overige teams is hier van afgezien ten gunste van het aantal medewerkers basispolitiezorg.
- In elk team wordt aan de teamleiding één medewerker secretariaat toegevoegd. Er wordt voor gekozen om niet meer secretariaat toe te delen, omdat in combinatie met de UTC Bedrijfsvoering voldoende in bijstand van de teamleiding is voorzien. De vermindering van het aantal medewerkers secretariaat komt ten gunste van het aantal medewerkers basispolitiezorg.
- De teamleiding bestaat uit een teamchef en een uitvoerend teamchef. In teams met meer dan 80 FTE wordt een 2^e UTC toegewezen. Door vermindering van het aantal teams betekent dit een besparing van het aantal leden van de teamleiding. Deze vermindering komt ten gunste van het aantal medewerkers in de basispolitiezorg.
- Elke teamleiding wordt versterkt met een uitvoerend teamchef bedrijfsvoering. Deze formatieplaatsen worden toegevoegd aan de 1101. Dekking voor deze formatie wordt gezocht door het aantal adviseurs van verschillende stafdiensten terug te dringen.
- Studenten worden vooral ingenomen op niveau 3. Door de kortere doorlooptijd van de opleiding leidt dit tot een besparing van het aantal formatieplaatsen voor studenten. Deze besparing komt ten goede aan het aantal medewerkers basispolitiezorg cq rechercheurs.

Studenten

Studenten

De toedeling van studenten aan de teams is gebaseerd op dezelfde benadering als de toedeling van medewerkers. De formatie van studenten is toegedeeld tot op districtsniveau. Van daaruit worden zij ingezet op veiligheidsvraagstukken in de teams. Het leerprogramma is hierbij leidend.

Teams districtsrecherche

Districtsrecherche

De toedeling van formatie aan de vier teams districtsrecherche vindt plaats op basis van:

1. toedeling op basis van werkaanbod, noodzakelijke beschikbaarheid, leiding en coördinatie;
2. een beleidsmatige toedeling voor Gouda van 4 FTE op basis van het specifieke veiligheidsvraagstuk;
3. verdeling van de overige beschikbare formatie op basis van het BVS.

De teams districtsrecherche zijn als volgt opgebouwd:

- Elk team kent rechercheurs. De inzet is erop gericht het aantal rechercheurs te maximaliseren.
- Daarnaast kent elk team recherche seniors thematisch.
- Verder heeft elk team coördinatoren recherche (senioren tactisch).
- Binnen de recherche zijn rechercheassistenten in de formatie opgenomen.
- Binnen de recherche zijn formatieplaatsen opgenomen voor de functie van professional. Deze functie is bestemd voor recherchekundigen (professional thematisch), maar ook voor doorgroeimogelijkheid van coördinatoren (professional tactisch).
- De teamleiding van de districtsrecherche bestaat uit een teamchef en uitvoerend teamchef.
- Het is de keuze van het district om in het team een medewerker teamsecretariaat op te nemen. Dit gaat dan ten koste van een functie rechercheassistent.
- Voor de normering van de verschillende functies wordt gebruik gemaakt van de eerdere afspraken rond de doorontwikkeling opsporing.
- De teams districtsrecherche groeien met 47 fte. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat elke dag van 07.00 uur tot en met 23.00 uur recherche aanwezig kan zijn.
- De districtsrecherche wordt verder versterkt met medewerkers basispolitiezorg, die voor een beperkte tijd op roulatiebasis werkzaam zijn bij de districtsrecherche. Het aantal wordt binnen het district bepaald. Het uitgangspunt is dat korpsbreed ca. 50 medewerkers basispolitiezorg bij de districtsrecherche zullen rouleren.

Namen van teams en districten

Op basis van adviezen vanuit de teams hebben de burgemeesters zich positief uitgesproken over de voorgestelde naamgeving van de teams in hun gebied. De namen zijn uitgewerkt in bijlage 2

8. Effecten Formatie toedeling

Gelet op de doelstelling van de ontwikkeling, om, ten opzichte van de formatie 2009, meer sterkte en slagkracht in de teams basispolitiezorg en de districtsrecherche te creëren, is het goed om het volgende te benadrukken:

De aantallen formatieplaatsen van de functies coördinator basispolitiezorg, medewerker basispolitiezorg, politiemedewerker en surveillant nemen toe met 57 fte.

Het aantal wijkagenten groeit met 16 fte. (ten opzichte van de formatie 2009)

De aantallen formatieplaatsen binnen de districtsrecherche nemen toe met 47 fte.

Formatie teams basispolitiezorg

	Lisse, Hillegom, Noorwijkerhout	Katwijk	Noordwijk, Teylingen	Gouda	Zuidplas	Waddinxveen, Boskoop, Bodegraven, Reeuwijk	Krimpenerwaard	Alphen, Rijnwoude	Nieuwkoop, Kaag en Braassem	Leiderdorp, Leiden Noord, Oegstgeest	Leiden Midden en West	Leiden Zuid, Voorschoten, Zoeterwoude	Totaal
Leiding	3,1	3,1	3,1	4,2	3,1	3,1	3,1	4,2	3,1	3,1	4,2	3,1	40,6
Werkvoorbereid., coördinatie	7,4	7,4	7,6	8,6	7,2	7,4	7,4	7,9	7,2	7,7	8,7	7,6	92,1
Uitvoering:													
- coördinator uitvoering	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	84,1
- wijkagenten	8,0	9,0	8,0	12,0	5,0	8,0	7,0	12,0	7,0	10,5	6,5	10,0	103,0
- (hoofd)agenten, surveill.	24,5	26,5	35,0	69,7	24,5	26,6	25,2	50,7	23,5	43,7	71,9	34,1	455,8
- publieksopvang e.d.	4,5	3,7	5,7	6,9	4,5	5,3	6,2	5,7	4,5	4,8	6,7	4,8	63,4
Totaal	54,5	56,7	66,4	108,4	51,3	57,5	55,9	87,6	52,3	76,9	104,9	66,7	839,0

Overigens leidt dit tot vermindering van het aantal formatieplaatsen in de publieksopvang, teamondersteuners en teamsecretariaat van 55 fte. Verder leidt het tot een vermindering van formatieplaatsen van de teamleiding van 16 fte (overigens worden 12 fte formatieplaatsen UTC bedrijfsvoering toegevoegd vanuit de ondersteunende diensten). Ook het aantal formatieplaatsen voor studenten neemt af met 47 fte.

Door deze ontwikkelingen is de formatie ca. € 500.000,- duurder dan de huidige formatie.

Formatie districten (inclusief studenten en districtsrecherche)

	D1	D2	D3	D4	Totaal
Teams BPZ	177,7	273,0	139,9	248,5	839,0
Studenten	22,7	24,9	19,3	59,1	126,0
Districtsrecherche	30,1	41,6	29,5	46,9	148,2
Totaal BPZ en DR	230,5	339,5	188,7	354,5	1.113,2

Formatie-inrichting

Functie	was	wordt	verschil
Teams BPZ			
Leiding	44,92	40,62	-4,30
Werkvoorbereiding/coördinatie	159,91	92,06	-67,85
Uitvoerend			
- coördinator uitvoering	0,00	84,10	84,10
- wijkagenten	89,02	103,00	13,98
- (hoofd)agent, surveillant	415,24	455,78	40,54
- publieksopvang e.d.	118,08	63,44	-54,64
Totaal BPZ	827,17	839,00	11,83
Studenten	173,00	126,00	-47,00
Districtrecherche			
Leiding	8,42	8,48	0,06
Werkvoorbereiding/coördinatie	21,00	9,73	-11,27
Uitvoerend			
- professional thematisch	0,00	10,00	10,00
- (sen.)rechercheur, assistenten	64,71	112,92	48,21
Coördinator jeugd	7,07	7,07	0,00
Totaal DR	101,20	148,20	47,00
Totaal algemeen	1.101,37	1.113,20	11,83

9. Personele gevolgen

Reorganisatie

Dit voorstel heeft op een aantal manieren invloed op de rechtspositie van medewerkers. Zo wordt het aantal leidinggevenden fors teruggebracht. Verder komen er in het nieuwe plan minder medewerkers publieksopvang terug. Ook de functie teamondersteuner verdwijnt, maar het aantal recherche-assistenten zal toenemen. Het aantal coördinatoren basispolitiezorg en het aantal wijkagenten breidt uit. Bovendien krijgen diverse medewerkers een andere plaats van tewerkstelling.

De beweging is op te vatten als een reorganisatie. Daarom zal een apart plan van aanpak worden geschreven, dat wordt ingediend bij het CGOP. Bij deze rechtspositionele veranderingen is Landelijk Sociaal Statuut Nederlandse Politie en natuurlijk het BBP en Barp leidend. Dat plan van aanpak voor het CGOP wordt nu voorbereid.

Indien goedkeuring van het CGOP wordt gekregen, zal in een strakke projectopzet de reorganisatie worden vormgegeven. Het reorganisatieproces wordt opgedeeld in een aantal te onderscheiden fasen, die in een duidelijke tijdlijn worden weggezet. De strakke sturing van het project moet ertoe leiden, dat deze tijdlijnen ook worden gehaald.

Communicatie

In een grote beweging als deze is het van belang om zorgvuldig over de ontwikkelingen te communiceren. Deze communicatie is gericht op de hele organisatie en meer in het bijzonder op de districten, waarbinnen de veranderingen plaatsvinden. De communicatie is gericht op het creëren van betrokkenheid van leidinggevenden en medewerkers bij de ontwikkelingen. Er worden verschillende manieren van communicatie ingezet. Uiteraard wordt algemene informatie verstrekt via intranet en vergelijkbare middelen.

Belangrijker is dat directe communicatie plaatsvindt met betrokkenen. Uiteraard heeft de lijn hierin een belangrijke verantwoordelijkheid. Daarom zal regelmatig binnen het korpsmanagementteam en met de teamchefs over de uitvoering van de personele reorganisatie worden gesproken.

De ervaring leert echter dat medewerkers, die door een reorganisatie werkelijk een verandering zullen ondergaan, behoefte hebben aan meer toegesneden informatieverstrekking en begeleiding. Om die reden zal worden gewerkt met personeelsbegeleidingsteams. Deze teams bestaan uit collega's, die zelf behoren tot de doelgroep. Zij worden van alle ins en outs op de hoogte gebracht, zodat zij in staat zijn om hun collega's van informatie te voorzien en om hen te begeleiden in de procedure. Dit komt de zorgvuldigheid ten goede.

Mobiliteitsbureau

Inmiddels is een plan voorbereid om te komen tot een mobiliteitsbureau. Het doel van dit mobiliteitsbureau is om medewerkers, van wie de functie komt te vervallen en die herplaatsbaar zijn of dit dreigen te worden, te begeleiden naar een andere functie, binnen de organisatie of buiten de organisatie. Deze begeleiding zal een sterk persoonlijk karakter hebben. Bezien zal worden of de taakstelling van dit mobiliteitsbureau in de toekomst kan worden verbreed.

De verwachting is dat de nieuwe teamindeling een aantal nieuwe kansen zal creëren (bijvoorbeeld bij de districtsrecherche en bij de korpsrecherche) omdat een aantal functies in fte zal toenemen.

Uiteraard zal het mobiliteitsbureau medewerkers waar mogelijk begeleiden naar deze functies. Te denken valt aan functies als rechercheassistent, forensisch assistent, surveillant en agent.

Daarnaast wordt de mogelijkheid onderzocht om collega's van bijvoorbeeld publieksopvang, die de nodige startkwalificaties hebben (MBO)-niveau, via een scholingstraject (o.a. de RIMOZ) in aanmerking te brengen voor de functie van rechercheur.

Transitieproces

Daarmee zullen echter niet alle vacatures kunnen worden vervuld.

Met name op het niveau van agent/hoofdagent in de basispolitiezorg zullen plaatsen open blijven.

Deze zullen op termijn vooral worden vervuld vanuit de studenten, die nu in opleiding zijn.

Omdat echter ook doorstroom plaatsvindt vanuit deze functies naar de extra functie voor coördinator en wijkagent en naar mogelijk nog vacante functies in de opsporing, is dit wellicht niet voldoende.

Voorkomen moet worden dat in de basispolitiezorg grote aantallen vacatures ontstaan. Er moet dus een transitieplan komen om de uitstroom vanuit bepaalde functiegroepen en de instroom in andere functiegroepen zorgvuldig te begeleiden.

Nieuwe Functiehuis Nederlandse Politie

Bij de doorontwikkeling opsporing is gedeeltelijk vooruitgelopen op het nieuwe Functie Huis Nederlandse Politie. Dit wordt bij de ontwikkelingen in de districtsrecherche voortgezet om consistentie in de benadering te houden.

In de basispolitiezorg wordt een andere keuze gemaakt. Het is immers nog onduidelijk wanneer het Functiehuis Nederlandse Politie daadwerkelijk wordt ingevoerd en over een aantal vraagpunten is nog geen duidelijkheid. De verleiding is groot om op allerlei aspecten in dit voorstel hierop vooruit te lopen. Daar is tegen in te brengen dat nog altijd niet volledig duidelijk hoe de precieze invulling wordt en wat daarvan de gevolgen voor de korpsen zijn. Bovendien is het implementatieplan, waarin ook het transitieproces van de huidige naar de nieuwe situatie wordt beschreven, nog niet duidelijk. Elk korps komt straks voor de opgave te staan om deze transitie door te maken. Wij kiezen ervoor om nu voorstellen te maken, die aansluiten op de huidige situatie en om straks apart de transitie te doen op de wijze, zoals die in ieder korps wordt ingevuld.

10. Veranderaanpak

In het korps is uitgebreid stilgestaan bij de aanpak van de ontwikkelingen. De ervaringen in 2009 zijn aanleiding geweest om hierover stevige gesprekken te voeren met de ondernemingsraad (OR), binnen het korpsmanagementteam, met de teamchefs en op tal van andere plaatsen in het korps. Een aantal van deze gesprekken is begeleid door een veranderkundige, die op basis van deze gesprekken het korps heeft geadviseerd.

Sinds begin november 2009 is een aantal activiteiten in de aanpak uitgevoerd:

- Een lid van de korpsleiding is verantwoordelijk gemaakt voor de doorontwikkeling, zoals in deze notitie is benoemd. Het gaat hierbij niet alleen om de nieuwe teamindeling, maar ook op belangrijke thema's als diversiteit, burgertevredenheid, leiderschapontwikkeling en vakmanschapontwikkeling.
- Met de Ondernemingsraad OR is regelmatig afstemming over de ontwikkelingen in het korps. Ook de informele overleggen met de OR (zgn. BOT-overleg of overleg met het DB OR) worden hiervoor benut.
- Er is geregeld overleg op gang gebracht met de teamchefs.
- Met de OR is afgesproken dat de korpsleiding een consultatieronde doet rond de nieuwe teamindeling. Deze heeft inmiddels in alle teams plaatsgevonden. Het effect is, naast waardevolle inhoudelijke input, dat collega's in toenemende mate betrokken zijn geraakt bij de ontwikkelingen en de achterliggende keuzen.
- Over alle stappen is en wordt gecommuniceerd op intranet.
- De nieuwe voorstellen zijn tot stand gekomen na intensief overleg binnen het korpsmanagementteam.
- De nieuwe voorstellen worden in eerste instantie gepresenteerd aan de teamchefs, vervolgens aan de OR. De OR wordt uitgenodigd hierop te reageren.
- De korpsleiding licht de nieuwe voorstellen toe aan de medewerkers tijdens bijeenkomsten, die daartoe in de districten worden georganiseerd.
- Daarna start het proces van formele besluitvorming.

Het vervolg.

Het idee leeft dat er zoveel veranderingen tegelijkertijd worden doorgevoerd.

- Op 9 april vond overleg plaats met vertegenwoordigers van de OR, de teamchefs en het korpsmanagementteam over de veranderagenda van het korps. Het doel van deze bijeenkomst is om de korpschef te adviseren over de wenselijkheid en haalbaarheid van de diverse voorgestelde veranderingen. Met andere woorden, moeten de voorgestelde plannen wel, niet of later tot uitvoering worden gebracht.
- Op basis van de uitkomst wordt inzichtelijk gemaakt welke concrete veranderingen het korps binnen korte termijn nog zal doormaken en welke randvoorwaarden daarvoor zullen gelden.

- Met deze groep zal worden beoordeeld of een bredere veranderconferentie gewenst is.
- Er wordt een klankbordgroep ingesteld om de voortgang van de ontwikkelingen te blijven bespreken met mensen uit de hele organisatie. Deze klankbordgroep is, naast de signalen die komen van OR, korpsmanagementteam en teamchefs, van belang om de 'gevoelstemperatuur' in de gaten te houden. Indien daar aanleiding toe bestaat, zal de geplande route worden aangepast.

Gevolgen voor medewerkers

- Zoals hierboven beschreven zal gericht aandacht worden besteed aan die medewerkers, van wie de functie vervalt en die in een herplaatsingstraject komen. Deze begeleiding gebeurt, naast inzet vanuit de lijn, door collega's van personeelsbegeleidingsteams en vanuit het mobiliteitsbureau.
- Werkende weg blijven we aandacht besteden aan de ontwikkeling van leiderschap, vakmanschap, diversiteit en burgertevredenheid. In deze ontwikkeling zijn erop gericht om zoveel als mogelijk de ideeën en creativiteit van de medewerkers te benutten.
- Binnenkort start het schrijven van het plan van aanpak voor de Commissie georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken (CGOP)
- Er zal regelmatig overleg gevoerd worden met de CGOP-partners om uitleg te geven aan de plannen en om het verloop van het proces binnen Hollands Midden toe te lichten.

Overige gevolgen

De invoering van de nieuwe teamindeling heeft forse gevolgen voor een groot aantal bedrijfsmatige aspecten met betrekking tot onder meer:

- reorganisatieactiviteiten, rechtspositionele aanpassingen, begeleiding van medewerkers, al dan niet vanuit een herplaatsingssituatie
- gebouwen,
- ICT-aanpassingen in hardware en in onderliggende tabellen
- Control-informatie, budgetoverzichten, managementinformatie.

Door de stafdiensten is een eerste inventarisatie gemaakt. Deze zullen worden samengebracht in een projectplan.

Indien besluitvorming is afgerond, worden de noodzakelijke activiteiten door middel van een projectorganisatie in beheer genomen.

11. Proces na besluitvorming Regionaal College

Op basis van besluitvorming in het Regionaal College worden twee plannen ontwikkeld te weten een reorganisatie en transitieplan. Het eerste betreft een plan over de personele reorganisatie dat met advies van de ondernemingsraad aan de Commissie georganiseerd overleg in politieambtenarenzaken (CGOP) wordt aangeboden. Dit beschrijft de verandering zeer gedetailleerd en geeft aan hoe het landelijk sociaal statuut toegepast zal worden. Slechts na positief oordeel van deze commissie kunnen de veranderingen worden doorgevoerd. Voor het doorvoeren van de verandering wordt een transitieplan ontwikkeld waarmee de veranderingen gefaseerd en in balans worden uitgevoerd.

Hiermee zal de stijging van de formatie van de opsporing niet leiden tot verminderde capaciteit in de zogenaamde blauwe teams en zal de daling van de medewerkers publieksopvang in balans zijn met een stijging van het aantal (hoofd) agenten. Op deze wijze krijgen de teams basispolitiezorg meer slagkracht en flexibiliteit en wordt de opsporing kwalitatief en kwantitatief versterkt. Vooropgesteld wordt dat de afronding van deze beweging enkele jaren in beslag zal nemen.

Bijlage 1 – verdeling van wijkagenten

District 1			Wijkagent
	team Lisse	Lisse	3,0
		Hillegom	3,0
		Noordwijkerhout	2,0
			7,0
	team Katwijk	Katwijk	9,0
			9,0
	team Noordwijk	Noordwijk	3,0
		Teijlingen	5,0
			8,0
		Totaal D1	25,0
District 2			
	team Gouda	Gouda	12,0
			12,0
	team Nieuwerkerk	Nieuwerkerk	3,0
		Zevenhuizen	1,0
		Moordrecht	1,0
			5,0
	team Waddinxveen	Waddinxveen	3,0
		Boskoop	2,0
		Bodegraven	2,0
		Reeuwijk	1,0
			8,0
	team Bergambacht	Nederlek	2,0
		Vlist	1,0
		Bergambacht	1,0
		Schoonhoven	2,0
		Ouderkerk	1,0
			7,0
		Totaal D2	32,0
District 3			
	team Alphen	Alphen aan de Rijn	9,0
		Rijnwoude	3,0
			12,0
	team ter Aar	Kaag en Braassem	3,0
		Nieuwkoop	4,0
			7,0
		totaal D3	19,0
District 4			
	team Leiderdorp	Oegstgeest	3,0
		Leiden Noord	4,5
		leiderdorp	3,0
			10,5
	team Leiden Mid.	Leiden Midden	3,5
		Leiden West	3,0
			6,5
	team Leiden Zuid	Leiden Zuid	5,0
		Voorschoten	3,0
		Zoeterwoude	2,0
			10,0
		TotaalD4	27,0
		Totaal HM	103,0

Bijlage 2 – namen teams en districten

District Duin en Bollenstreek (1)

- Team Bollenstreek Noord (Lisse, Hillegom, Noordwijkerhout)
- Team Noordwijk- Teylingen
- Team Katwijk

District Gouwe IJssel (2)

- Team Rijn en Gouwe (Boskoop, Bodegraven, Reeuwijk en Waddinxveen)
- Team Zuidplas
- Team Gouda
- Team Krimpenerwaard

District Rijn en Veenstreek (3)

- Team Alphen – Rijnwoude
- Team Nieuwkoop – Kaag en Braassem

District Leiden e.o. (4)

- Team Zuid (leiden Zuid, Voorschoten en Zoeterwoude)
- Team Midden
- Team Noord (Leiden Noord, Oegstgeest en Leiderdorp)