

Herijking



«waakzaam en dienstbaar»



Waarom herijking?

1. Halverwege majeure operatie
2. Oude structuren afgebroken, nieuwe nog niet volledig operationeel
3. Schaalsprong vergt meer dan vooraf was bedacht
4. Personele reorganisatie kost meer tijd, vooral door vertraging LFNP
5. Werklast teamchefs te hoog
6. Financiële positie van korps staat onder druk
7. Nieuwe fase: minder top-down sturing nodig, meer lokaal maatwerk

Belangrijkste conclusies herijking

Minister en korpsleiding zijn overtuigd dat we als één korps beter kunnen bij dragen aan een veiliger Nederland. Herijking is echter noodzakelijk.

Uit de tussenbalans blijkt:

- Er is meer tijd en geld nodig om de basis op orde te brengen
- De personele reorganisatie moet met voorrang afgerond worden
- Meer ruimte voor lokaal maatwerk door aanpassing besturing en sturing
- De noodzakelijke kennis en kunde moet worden versterkt

Conclusie 1: Meer tijd en geld om basis op orde te krijgen

- Eenheden en bedrijfsvoering krijgen meer tijd om volledig operationeel te worden.
- Eind 2017 zijn de eenheden in werking en is de bedrijfsvoering volledig ingericht. Vanaf 2018 wordt gewerkt aan verdere optimalisatie.
- Meer tijd nemen, kost meer geld. Het reorganisatiebudget is daarom verhoogd tot 460 miljoen.

Om daarnaast de **politieprestaties** op peil te houden, moeten we bewuster keuzes maken (prioriteren, temporiseren) en terughoudend zijn met nieuwe ambities.

Conclusie 2: Personele reorganisatie topprioriteit

Medewerkersbelang (welzijn):

Zo snel mogelijk duidelijkheid voor iedereen

Organisatiebelang:

We kunnen pas optimaal inrichten als de basis op orde is

Het welzijn van medewerkers is een belangrijk onderdeel (aanleiding) van de herijking.

Conclusie 3: Lokaal maatwerk door aanpassing besturing en sturing

Lokaal maatwerk

1. Politiechefs krijgen ruimte voor maatwerk, in overleg met het lokale gezag
2. Budgetruimte van eenheden wordt verruimd
3. Er komt ruimte om te differentiëren in de inrichting van de eenheid, binnen vastgestelde kaders
4. Regioburgemeesters krijgen meer invloed op majeure beheersvraagstukken van het korps

Aanpassing sturing en besturing

1. Operationele sturing korps in handen van politiechefs en directeur Politiedienstencentrum
2. Strategische besturing door korpsleiding als 'raad van bestuur':
 - strategische kaders
 - strategisch relatiemanagement
 - positionering politie in maatschappij en veiligheidsketen

Nieuwe fase: van 'top-down sturing' naar 'ruimte voor lokaal maatwerk'

Conclusie 4: Versterking kennis en kunde

Schaalsprong korps vraagt andere kennis en kunde

Maatregelen:

1. Kennis en kunde medewerkers gericht verbeteren (en borgen)
2. Openstellen bijzondere en noodzakelijke vacatures
3. Strategische personeelsplanning
4. Inzet op meerjarige kwaliteitsverbetering opsporing

Kwaliteitsverbetering opsporing

Criminaliteit van zichtbaar naar onzichtbaar, van fysiek naar virtueel.

Vraagt om meer specialisme, verbreding kennis en netwerkgerichtheid.

Maatregelen:

1. Invulling noodzakelijke vacatures
2. Verhoging parate kennis, permanente vakontwikkeling en kennisonderhoud
3. Betere sturing en operationeel leiderschap

**Opstellen plan voor kwaliteitsverbetering binnen opsporing
(in samenhang met bestaande plannen)**

Werking binnen Oost-Nederland

1. Strategie Oost-NL past binnen herijking
2. De mijlpalen voor Oost-NL zijn aangepast op de tijdslijnen in de herijking
3. Goed dat personele reorganisatie prioriteit heeft (ook ivm vacatures wijkagenten)
4. Lokaal maatwerk wordt nog vertaald naar Oost-NL
5. Kwaliteitsplan Opsporing