

## Herstelplan Nationale Politie

**De politiebonden hebben een herstelplan opgesteld om van het korps weer een gezonde organisatie te maken. Afspraken met minister Grapperhaus en korpschef Akerboom over deze voorstellen zijn cruciaal en voorwaardelijk om überhaupt in gesprek te kunnen komen over de door de werkgever gewenste 'flexibilisering'. De politievakbonden willen zowel een positie in de verdere uitwerking van onderstaande punten als op de uitvoering/implementatie daarvan.**

### Uitgangspunten

1. Stop met het doen van loze beloften naar de maatschappij, gezag en collega's en maak inzichtelijk wat de politie wel en niet doet. Zorg voor een maatschappelijk debat over veiligheid op alle niveaus.
2. Veiligheid, zelfs de politietaak, is niet het exclusieve domein van de politie. Zoek met bestaande en nieuwe ketenpartners de nadrukkelijke samenwerking om de veiligheid in Nederland te versterken.
3. Geef de lokale Driehoek (burgemeester, politiechef en Openbaar Ministerie) meer zeggenschap in de aanpak van handhaving en lokale criminaliteit. Spreek kaders af als het gaat om de inzet van politiecapaciteit.
4. Er dient meer ruimte te komen om decentraal keuzes te maken passend bij de omstandigheden. De zeggenschap dient daartoe verplaatst te worden. Uitgangspunt is dat de NP één organisatie is en blijft.
5. Er dienen afspraken te worden gemaakt over de wijze waarop verschuivingen in de sterkte tussen eenheden/onderdelen vorm en inhoud krijgt.

### De basis op orde

6. Investeer doelgericht in basisteams om hun oog- en oorfunctie en hun bijdrage aan de sociale veiligheid en preventie te versterken.
7. Bij de bouw van de NP is gekozen voor een verhouding van 1:7 FTE voor een 24/7 bezetting. Deze verhouding moet naar 1:10. Dit heeft gevolgen voor alle 24/7 teams qua formatie en bezetting.
8. De aspiranten dienen uit de sterkte van de teams te worden gehaald zonder dat dit invloed heeft op de sterkte van de teams. Dit betekent dat de aspiranten op een andere plek in de formatie of een voorziening opgenomen dienen te worden.
9. De wijkagenten dienen zich voor 100% bezig te kunnen houden met hun wijk.
10. Richt de flexteams daadwerkelijk in om aan de behoefte van tijdelijke werkzaamheden en inzet te kunnen voldoen.
11. Kleine teams met gebiedsoverstijgende taak/problematiek kunnen zeer effectief zijn in de uitvoering. Door deze teams gezamenlijk onder te brengen in een groter werkverband kunnen beheersmatige zaken efficiënt worden georganiseerd, zonder dat de teams zich operationeel tot elkaar verhouden. Gebruik hiervoor de DROS als fundament en structuur. Biedt de 'politiechefs' de ruimte om binnen een vastgestelde bandbreedte deze teams/werkzaamheden in te richten en zo nodig weer op te heffen. Spreek een randvoorwaardelijk kader af (inclusief arbeidsvoorwaardelijk) voor de (tijdelijk geplaatste) medewerkers in deze teams.
12. Na de bouw van de NP zijn veel onderdelen van een bezetting van circa 10 tot 12 uur per dag uitgebreid naar 18 of zelfs 24 uur per dag. Onderzoek of dit gezien de capaciteitsbehoefte op andere plekken in de organisatie houdbaar en noodzakelijk is.

## Capaciteit

13. Er dient kritisch te worden gekeken naar de nut en noodzaak van (hulp)structuren en de daaraan gekoppelde capaciteit, de vrijvallende capaciteit dient toegevoegd te worden aan de operatiën.
14. De 'leveringsverplichtingen' van de operationele teams dient herzien te worden.
15. Bij de bouw van de NP is gekozen om 7500 FTE te onttrekken aan het operationele politiewerk. De politiebonden willen dat 50% van deze capaciteit weer terugvloeit naar de operatie (opsporing en blauw).
16. Politiemensen in de operatie worden nu voor allerlei taken ingezet, bijvoorbeeld in het ICT domein. Dit gaat ten koste van het operationele politiewerk. In het ICT-domein dient bezien te worden hoe dit op een andere wijze opgelost wordt.
17. Er dient weer de nodige administratieve ondersteuning binnen de operatie ingericht te worden, waarmee voorkomen wordt dat de uitvoerende politiemensen in blauw en de opsporing deze werkzaamheden verrichten.
18. Doe onderzoek naar de netto 'opbrengst' van aspiranten. Hierbij ook onderzoeken hoeveel capaciteit nodig is om de aspiranten te onderwijzen en begeleiden.
19. Er dienen afspraken te worden gemaakt over de vormgeving/spelregels van het 'loslaten' van de P/M (personeel/materieel) verhouding.

## Opsporing

20. Zorg zo snel mogelijk voor een substantiële uitbreiding van het aantal rechercheurs met 2000 FTE. Breng deze uitbreiding grotendeels ten goede aan de basisteams (VVC onderdeel van de teams).
21. Om de administratieve lastendruk te verlagen dient nut en noodzaak van diverse aanwijzingen van het OM te worden onderzocht.
22. Ga de versnippering van verantwoordelijkheden binnen de recherche tegen (minder portefeuillehouders); stel een gemandateerde recherchecommissie samen.

## Sturing

23. Herzie het huidige sturingsconcept op duidelijkheid en doorzettingskracht, waarbij recht wordt gedaan aan de conclusies van de commissie Kijken op dit punt. Dit moet meer zijn dan een cosmetische aanpassing, zoals dit uiteindelijk het geval is geweest bij de 'herijking' van drie jaar geleden.
24. Bezie de effectiviteit van het aantal noodzakelijke besturingslagen in de organisatie in zowel het operationele deel als de ondersteuning.
25. De span of control ten aanzien van de sturing op medewerkers moet worden herzien en tot werkbare proporties worden teruggebracht. Pas daarvoor het instrument werklust- en draagkrachtmeting toe.

## Ondersteuning

26. De (HRM) ondersteuning dient dicht bij de werkvloer te worden georganiseerd. Dit zowel ten behoeve van de leiding als dat medewerkers weer gekend en gezien worden. Naast advies ook daadwerkelijke ondersteuning verlenen.
27. De rol, positie, situering en omvang van het PDC dient herijkt te worden.
28. De knip tussen beleid en uitvoering dient te worden opgeheven.
29. De inhuur dient fors beperkt te worden (norm van de overheid toepassen op de NOS i.p.v. de hele politiesterkte).

30. Er wordt nu op diverse lagen in de organisatie 'beleid' gemaakt. Er dient kritisch te worden gekeken of en in hoeverre dit noodzakelijk en gewenst is. Eventuele vrijvallende capaciteit zou terug kunnen vloeien naar de operatie.
31. Medewerkers van directie en staven 100 uur per jaar laten meedraaien in de operatie (blauw en opsporing). Dit ter vergroting van de cohesie en inhoudelijke verbinding van de politieorganisatie. Deze deelname heeft geen invloed op de bezetting c.q. omvang van de operationele sterkte.
32. Burgers zouden niet meer dan 30 minuten hoeven te reizen om aangifte te kunnen doen op een politiebureau. Hiertoe dient het strategisch huisvestingsplan te worden herzien. Basis dient te zijn het politiewerk en de behoefte/verwachtingen van de burgers.
33. Daarnaast dient het 'dienstverleningsconcept' te worden herzien. Zowel voor de 'interne' als 'externe' dienstverlening. Terugkeer van de menselijke maat en het menselijk contact voor zowel burgers als politiemensen is daarbij het uitgangspunt.

Gerrit van de Kamp - voorzitter ACP  
Hans Schoones - waarnemend voorzitter ANPV  
Jan Struijs - voorzitter NPB  
Caroline Bonekamp - voorzitter VMHP