Ministerie van Veiligheid en Justitie

> Retouradres Postbus 20301 2500 EH Den haag

De voorzitter van de COR i.o.
De heer F. Giltay
Postbus 14
3730 AA De Bilt

Directoraat-Generaal Politie
DGPol

Schedeldoekshaven 200
2511 EZ Den Haag
Postbus 20301
2500 EH Den haag
www.rijksoverheid.nl/venj

Datum 23 november 2012
Onderwerp Reactie op brief COR i.o. inzake advies over het inrichtings- en het realisatieplan

Projectnaam
Implementatie NP en Bevoegdheden

Ons kenmerk
326958

Bij beantwoording de datum en ons kenmerk vermelden. Wilt u slechts één zaak in uw brief behandelen.

Geachte heer Giltay,

Met mijn brief van 24 oktober 2012 heb ik de Centrale Ondernemingsraad i.o. (COR i.o.) verzocht mij van advies te dienen op het voorgenomen besluit tot vaststelling van het Inrichtingsplan en het Realisatieplan van de Nationale Politie.

Op 15 november 2012 heb ik van u een brief ontvangen waarin u mij meldt dat de COR i.o. op dat moment geen formeel afgerond advies kon afgeven.

In uw brief geeft u wel een inhoudelijke reactie op beide plannen en komt u met zes voorwaarden waarvan u stelt dat deze randvoorwaardelijk zijn om alsnog tot de formulering van een positief advies te komen. In technisch overleg tussen de toekomstig korpschef Nationale Politie en het dagelijks bestuur van de COR i.o. op 15 november 2012 zijn concrete procesafspraken gemaakt om over deze zes punten af te stemmen. Middels deze brief bevestig ik de uitkomsten van deze afstemming .

Op 16 november heb ik u schriftelijk laten weten de adviestermijn met een week te verlengen. Ik vertrouw er op dat het op basis van dit schrijven mogelijk is om binnen de door mij verlengde reactietermijn, te weten uiterlijk 23 november alsnog met een formeel afgerond advies te komen op mijn adviesaanvraag van 24 oktober jl.

Opbouw van deze brief

In uw reacties geeft u aan dat naar uw mening het voorgenomen besluit zoals in de adviesaanvraag is verwoord niet voldoet aan de vereisten die de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) daaraan stelt daar de adviesaanvraag die nu voorligt naar uw mening maar ten dele antwoord geeft op de vragen waarop verondersteld mag worden dat een adviesaanvraag conform de WOR een antwoord dient te geven.

Hoewel u in uw reactie deze mening niet direct specificeert, concludeer ik uit de daaropvolgende paragrafen dat u bij uw advisering een bredere informatiepositie wenselijk acht, met name aangaande de verdere uitvoering van de plannen. Ik waardeer uw nauwkeurigheid in dit adviesproces en wil allereerst met deze brief zoveel mogelijk aan uw uitstaande informatiebehoefte voldoen. Dit is de reden waarom ik allereerst puntsgewijs inga op de uitgebreide lijst van opmerkingen in

uw reactie van 15 november jl. Daarbij wordt voor uw specifieke vragen en opmerkingen aangaande de veranderstrategie en de landelijke eenheid verwezen naar de reactie van de toekomstig korpschef die als bijlagen bij deze brief zijn gevoegd. Aan het eind van de brief ga ik specifiek in op de door u geformuleerde voorwaarden om te kunnen komen tot een afgerond positief advies.

Directoraat-Generaal Politie
DGPol

Datum
23 november 2012

Ons kenmerk
326958

Reikwijdte van de adviesaanvraag

Ik deel uw inzicht dat thans nog niet op alle bij u levende vragen een definitief antwoord kan worden gegeven. Een ontwikkeling als de vorming van de Nationale Politie kent in ontwerp en implementatie een volgordelijkheid van grof- naar fijnmazig, die u ook terugziet in de samenhangende set van ontwikkel-, inrichting- en realisatieplan. De verdere specificatie in uitvoeringsplannen voor de eenheden, het PDC en de staf korpsleiding zijn logischerwijze in een in de tijd daarop volgende stap.

Het is uiteraard de intentie om de medezeggenschap intensief en conform de WOR te betrekken bij zowel de ontwikkeling als vaststelling van deze uitvoeringsplannen. Naast de formele rechten en plichten die daaraan verbonden zijn, is het streven van de toekomstig korpschef om met u alle mogelijkheden te benutten tot het uitwisselen van ideeën, kennis en ervaringen en waarnodig nadere afspraken te maken zoals dit ook in de voorgaande periode reeds het geval is geweest. Daarbij heeft de toekomstig korpschef meermalen de bereidheid benadrukt om bij gedeelde voortschrijdende inzichten, deze waar nodig in de inrichting en realisatie te verwerken.

Zoals aangegeven in mijn aanbiedingsbrief bij de adviesaanvraag zal op een later tijdstip een adviesaanvraag van de toekomstig korpschef volgen over het nog op te stellen reorganisatieplan. Ten aanzien van de deelrealisatieplannen van de eenheden, het PDC en de staf korpsleiding kan ik u bevestigen dat deze geen deel uitmaken van de voorliggende adviesaanvraag. Zoals hierboven aangegeven ligt de vaststelling hiervan volgordelijk later in de tijd. Daarnaast is het naar mijn mening evenwel mogelijk voor u om een gedegen advies uit te brengen op het voorliggende Inrichtingsplan en Realisatieplan Nationale Politie. Tegelijkertijd stelt u dat u positief bent over de wijze waarop de ondernemingsraden door de betrokken kwartiermakers van de eenheden zijn meegenomen bij de ontwikkeling van de uitvoeringsplannen. Dit geeft mij het vertrouwen dat u als collectief reeds een beeld heeft kunnen vormen hoe het Inrichtingsplan en Realisatieplan zich vertalen naar de uitvoering.

Het conceptbesluit tot vaststelling van de deelrealisatieplannen zal volgens de geplande tijdlijn op voet van artikel 25 WOR aan u ter advisering op de uitvoering van het besluit tot vaststelling van het Realisatieplan Nationale Politie worden voorgelegd. Deze set van deelplannen geeft namelijk gezamenlijk uitvoering aan het Realisatieplan Nationale Politie. Zij worden door het programma Inrichting en Realisatie integraal getoetst op congruentie met dit kaderstellende Realisatieplan en worden als zodanig door de toekomstig korpschef vastgesteld. Dat deel van een deelrealisatieplan dat eenheidspecifiek en adviesplichtig is wordt door de Politiechef ter advisering aangeboden aan zijn of haar ondernemingsraad. Hetgeen in de deelrealisatieplannen reeds valt onder het advies van de COR i.o. op het Realisatieplan Nationale Politie is daarvan uitgesloten.

Aangaande de invulling van eenheidspecifieke uitvoeringsruimte maakt de korpschef met de COR i.o. kaderstellende afspraken ten behoeve van het overleg op eenheidsniveau tussen de politiechef en de ondernemingsraad. Daarbij zullen tevens kaderstellende afspraken worden gemaakt over de wijze waarop

medewerkers feitelijk worden betrokken bij de nadere planvorming en veranderkundige aanpak. De hiervoor bedoelde kaderstellende afspraken zullen nadrukkelijk deel uitmaken van de adviesaanvraag.

De hoofdstructuur

U geeft in uw reactie aan dat de schriftelijke reacties die u tijdens eerdere consultatierondes heeft gegeven op de plannen naar uw mening niet wezenlijk hebben geleid tot een aanpassing van de voorliggende plannen, in die zin dat een gevraagde onderbouwing van de hoofdstructuur (o.a. toedeling formatie, bandbreedtes) niet wordt gegeven. U geeft hierop in een zestal punten uw nadere reactie op de deze hoofdstructuur weer. Tijdens het technisch overleg op 11 juni 2012 zijn de door u aangegeven zorgpunten ten aanzien van de inrichting en realisatie van de Nationale Politie tussen u en de kwartiermakerorganisatie uitgebreid besproken en zijn vragen ten aanzien van de opbouw van de structuur en het veranderproces nader toegelicht. In een schrijven van 15 juni 2012 heeft u van de toekomstig korpschef Nationale Politie een weergave ontvangen van de uitkomst van genoemd technisch overleg en op welke wijze uw opmerkingen zijn verwerkt in de definitieve conceptplannen. In aanvulling hierop wil ik u graag nader informeren over deze zes punten.

Districten

U geeft aan vooralsnog geen meerwaarde te zien in inrichting van de districtlaag. Ten eerste merk ik op dat de indeling van de regionale eenheden in districten en basisteams in het Beheersplan is vastgelegd (art 37, lid 2). Voorts is in het op 9 januari 2012 door mij vastgestelde Ontwerpplan reeds de inrichting van districten en de bandbreedte van districten en basisteams opgenomen. Het Ontwerpplan Nationale Politie maakt deel uit van een drieluik bestaande uit het Ontwerpplan, het Inrichtingplan en het Realisatieplan Nationale Politie. Genoemde documenten dienen in samenhang te worden gelezen. Het Ontwerpplan schetst de contouren van de nieuwe politieorganisatie. Het Ontwerpplan is vervolgens uitgewerkt in het Inrichtingsplan Nationale Politie, dat de beoogde organisatiestructuur in 2015 beschrijft, alsmede in het Realisatieplan Nationale Politie, dat de weg er naartoe beschrijft.

Districten dragen bij aan de stuurbaarheid (schaalgrootte en aandacht voor mensen) op de operatiën, de flexibiliteit van de organisatie en bieden, in afstemming met het gezag, de mogelijkheid tot op- en afschalen van het niveau van het basisteam tot het niveau van het district. Gezien de omvang van de regionale eenheden wordt de afstand tussen het regionale niveau en de basisteams overbrugd. Het districtsniveau dient tevens als ankerpunt voor het bevoegd gezag om, desgewenst, op dit niveau overleg te organiseren. Op die manier sluit de politie flexibel aan bij de verscheidenheid in omvang van gemeenten. Dit geldt tevens voor een aantal partners dat bovenlokaal is georganiseerd.

U uit tevens zorgen over de mogelijk forse aanslag die de districtslaag naar uw vermoeden op de operationele sterkte in de basisteam op kan leveren. Het districtsniveau ondersteunt juist de basisteams bij de uitvoering van hun werk, waardoor (schaarse) capaciteit en expertise optimaal en zo flexibel mogelijk kan worden ingezet op die plekken en momenten waarop deze het hardst nodig is. Zo vergroot het district de slagkracht van de basisteams door inzet van flexibele capaciteit, ondergebracht in een flexteam. De kerntaak van deze teams is dan ook om zijn capaciteit ter ondersteuning van de basisteams in te zetten. De wijkagent kan bijvoorbeeld ten behoeve van de lokale probleemgerichte aanpak ondersteuning krijgen vanuit het flexteam. Het districtsniveau draagt bij aan het meer efficiënt en effectief inrichten van processen door de schaalvergroting te

benutten, bijvoorbeeld binnen concepten als ZSM, borging van expertise/specialisme ter ondersteuning van de basisteams en ten behoeve van een efficiënte aanpak van basisteamoverstijgende veiligheidsproblematiek. De robuuste basisteams waarborgen de stabiliteit in de taakuitvoering. Indien de aanpak van het veiligheidsprobleem er om vraagt, wordt opgeschaald naar districtsniveau. Op dit districtsniveau is daarmee de flexibiliteit van de organisatie georganiseerd. De districtschef kan de slagkracht vergroten door tijdelijk kwaliteit en capaciteit uit andere basisteams of van de recherche in te zetten, ter ondersteuning van de aanpak van veiligheidsproblemen binnen of over de basisteams heen.

Wat betreft de verhouding van de districtslaag ten aanzien van het operationeel leiderschap wil ik opmerken dat operationeel leiderschap zich niet laat vatten in structuren, maar is terug te zien in cultuur, gedrag, managementvaardigheden en leiderschap. Operationeel leiderschap is meer dan het operationeel betrokken zijn. Het betreft, bijvoorbeeld ook het zichtbaar zijn voor - en zicht hebben op wat - hun medewerkers doen en kunnen. Zij moeten de sturing en ondersteuning geven om hun medewerkers goed te kunnen laten functioneren. Dit geldt zowel voor leidinggevenden in de operatiën als de bedrijfsvoering. Tot slot zijn ook de cultuurinterventies rondom georganiseerd vertrouwen en meer ruimte voor de politieprofessional direct van toepassing op het doorontwikkelen van leiderschap.

U geeft tevens aan bezorgd te zijn dat de districtslaag kan leiden tot toenemende bureaucratie en overlap in sturing. Ik kan u aangeven dat het aantal districten binnen de Nationale Politie ten opzichte van het huidige bestel fors is teruggebracht (zie bijlage 4 van het Inrichtingsplan), evenals het aantal leidinggevenden. Er is geen sprake van toename van bureaucratie, juist eerder sprake van een vermindering. Uitgangspunt bij de werking is dat er geen dubbelingen tussen de overleggen ontstaan en dat de bureaucratische lasten zo beperkt mogelijk blijven voor zowel de politieorganisatie als andere betrokken partijen. Ook worden dubbelingen in taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden vermeden.

Basisteams
U geeft in uw reactie aan dat de taakstelling van de robuuste basisteams niet strookt met de formatie. Echter, de nieuwe basisteams zijn in de meeste gevallen groter dan de huidige basisteams. Deze personele omvang is noodzakelijk om te komen tot de gewenste robuuste basisteams. Binnen de teams zijn de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie gewaarborgd. De basisteams zijn zelfstandig in hun taakuitvoering, indien nodig worden zij ondersteund vanuit het district en de flexteams. De wijkagent vormt een belangrijke schakel in de lokale verankering van de politie. De noodhulp wordt vanuit de basisteams georganiseerd en heeft daarmee eveneens een sterke lokale verbinding. De noodhulp wordt verdeeld over meer schouders, zodat deze minder belastend is voor individuele medewerkers.
Op lokaal niveau wordt bepaald welke veiligheidsproblemen met prioriteit worden aangepakt en met welke politie-inzet. Gegeven het feit dat de operationele doelsterkte vaststaat is de essentiële vraag hoe deze wordt ingezet. Dat is aan het gezag. Daarbij zal er altijd sprake zijn van schaarste. Het is dan ook aan de lokale leiding van de politie om het gezag daarin te adviseren, zodat de vraag binnen de mogelijkheden ligt en de politie niet wordt overvraagd.

Totstandkoming van bandbreedtes van diensten en basisteams en de formatietoedeling
U vraagt in uw reactie nogmaals naar de totstandkoming van bandbreedtes en de formatietoedeling. Het proces van de totstandkoming van de inrichting is op hoofdlijnen als volgt vormgegeven. De ambitie, visie en strategie van de Nationale Politie is tijdens zogenaamde ontwerp- en ontwikkeldagen vertaald naar

een aantal inrichtingskaders, zoals het gelijk blijven van de verhouding tussen de capaciteit van de opsporing en handhaving en de capaciteit van de basispolitiezorg. Deze kaders zijn aanvullend op de kaders die ik als minister heb meegeven in mijn opdracht aan de toekomstig korpschef Nationale Politie, waaronder een formatief kader voor de operationele sterkte, een budgettair kader en de te behalen bezuinigingsdoelstelling. De beschikbare sterkte en middelen voor de politie zijn een afspraak met het parlement. In overeenstemming met het verzoek van de Tweede Kamer worden aspiranten sinds 2009 voor 100% meegeteld in de operationele sterkte. Volgens deze geldende regels is de operationele doelsterkte verdeeld over de eenheden van de politie in het inrichtingsplan. Zie aanvullend hoofdstuk 4.3 van het Inrichtingsplan waarin nader wordt ingegaan op de gehanteerde inrichtingskaders en de wijze van de formatietoedeling van operationele sterkte en niet operationele sterkte.

In oktober 2011 hebben de kwartiermakers een eerste formatievoorstel gedaan op basis van de toegekende operationele doelsterkte en de aangegeven kaders. In de periode december 2011 / januari 2012 zijn door werkgroepen voorstellen opgesteld voor een eenduidige inrichting per dienst, afdeling en team en het gebruik van LFNP-functies. Deze voorstellen zijn tot stand gekomen op basis van werkinhoudelijke advisering van beleid- en expertgroepen en HRM- en LFNP-deskundigheid. Hierbij is gebruik gemaakt van de waardevolle kennis van en ervaring in de politieorganisatie. Vervolgens is voor generieke taken een aantal kaderstellende afspraken gemaakt en heeft elke eenheid op basis van eigen (ervarings)gegevens en de vertaling van de inhoudelijke ambitie van de Nationale Politie naar de eigen formatie gemaakt en een eerste inrichting opgesteld. Deze is vervolgens in meerdere iteratieslagen geharmoniseerd, zodat landelijk is gekomen tot onder meer een bandbreedte per dienst, waarbij ruimte is gelaten voor eventueel lokaal maatwerk, indien lokale omstandigheden dat vragen. Ook deze aanvullende afspraken en harmonisatie zijn tijdens zogenaamde ontwerp- en ontwikkeldagen getoetst en geconsolideerd. Vervolgens hebben de burgemeesters en de hoofdofficier van justitie op basis van deze voorstellen de verdeling van de formatieve sterkte binnen een eenheid vastgesteld.
Aan genoemde ontwerp- en inrichtingsdagen hebben de kwartiermakers en de projectmanagers van de eenheden en een afvaardiging uit de diverse bedrijfsvoeringsdomeinen deelgenomen. De resultaten van deze dagen zijn getoetst door deelname aan die bijeenkomsten van diverse belangendragers, zoals vertegenwoordigers van het Directoraat Generaal Politie, het Openbaar Ministerie, het bestuur en de medezeggenschap.

Er is bij de inrichting van onder andere de basisteams en rechercheteams géén ratio gehanteerd voor de 24/7-dienst. De ratio 1:7 is enkel gebruikt als minimale inrichtingsrichtlijn voor een enkele functie, zoals een seniorfunctie ten behoeve van de coördinatie van de uitvoering en bij de inrichting van het RTIC, omdat voor deze nieuwe afdeling nog geen algemene ervaringsgegevens beschikbaar waren. Het zou ook niet verstandig zijn om korpsbreed generiek één ratio te gebruiken; daarvoor verschillen de omstandigheden van de teams zoals werkveld, werkbelasting, grootte, samenstelling (in bv leeftijd) te veel.

Lessen uit het Noorden
U geeft aan dat een belangrijke 'les uit het Noorden' is dat zelfs een zorgvuldige ontwerpfase geen garantie is voor een vlekkeloze invoering zonder kinderziekten of weeffouten. Gezien de omvang van de opgave deel ik uw mening dat ten tijde van de uitvoering van de vorming Nationale Politie zal blijken dat dit niet zonder slag of stoot zal gaan. De toekomstig korpschef en ik zijn ons er beiden van bewust dat niet alles van te voren is in te plannen en dat niet alle afhankelijkheden en risico's zijn uit te sluiten. Met behulp van een zorgvuldig gekozen governance en monitoring van de vorming van de Nationale Politie wordt voorzien in een systematiek om eventuele afwijkingen tot een minimum te

beperken en deze tijdig te kunnen signaleren en tijdig te kunnen bijsturen. De vorming van de Nationale Politie vindt immers plaats tegen de achtergrond van voortdurende maatschappelijke ontwikkelingen, de actuele veiligheidssituatie en de aansluiting van de politie hierop. Waar nodig, scherpt de Nationale Politie haar plannen jaarlijks aan, zodat zij bij voortduring aangesloten blijft op ontwikkelingen in de samenleving, het actuele veiligheidsbeeld en de politieke prioriteiten. Ook de werking van de Nationale Politie in de praktijk kan leiden tot bijstelling.

Bij de inrichting van het PDC is gebruikgemaakt van de geleerde lessen van SSC Noord aangaande het concept van shared services. De geleerde les is dat – ondanks dat dit niet werd beoogd bij de inrichting – het SSC Noord te formeel en bureaucratisch functioneert. Het is te weinig politiespecifiek en doet geen recht aan de noodzaak van flexibiliteit in het politiewerk. Bij de inrichting van het PDC is specifiek ingezet op een balans tussen standaardisatie en maatwerk. Daarnaast is vanuit de gedeconcentreerde formatie en ondersteuning maximaal ingezet op een intensieve samenwerking met de operatiën en de behoefte aan nabijheid. De diensten en producten catalogus verschaft helderheid in de wederzijdse rollen en verwachtingen zonder dat dit 'doorschiet' in formele samenwerkingsafspraken aan de hand van dienstverleningsovereenkomsten. Bewust is gekozen geen gebruik te maken van dienstverleningsovereenkomsten, aangezien het ingerichte instrumentarium voldoende sturings- en verantwoordingsmogelijkheden biedt en aanvullende administratieve lasten voorkomen moeten worden.
De haalbaarheidstudies (de businesscases ontwikkeld voor de toekomstige bedrijfsvoeringsfuncties HRM, FIN, FM, IV en COM) geven inzicht in de besparingspotentie. Dit is vertaald naar een inrichting. Bij de realisatie zal blijken in hoeverre deze gehaald gaan worden. Daarom is ook voorzien in een systeem van batenmanagement om het verloop van de besparingen continu te kunnen monitoren.
De Lessen uit het Noorden leren ook dat je leidinggevenden in het implementatieproces nodig hebt die specifiek in staat zijn wijzigende processen, en daarmee vaste bestaande routines, te sturen. Dit is direct gerelateerd aan het verandervermogen van de organisatie. Hier is daarom in de opdracht voor de deelrealisatieplannen specifiek rekening mee gehouden en komt dit item tevens terug bij de veranderkundige aanpak.

Besturingsmodel bedrijfsvoering
U plaatst in uw reactie vraagtekens bij de werkbaarheid van het gewijzigde besturingsmodel bedrijfsvoering.

De bedrijfsvoering voegt zich naar de operatiën ten aanzien van inrichting en besturing van de operatiën. Deze wordt in nabijheid van de operatiën ingericht om te zorgen voor een optimale samenwerking. Nabijheid is een belangrijk onderdeel van het werken vanuit het PDC. Hierbij zal sprake zijn van een evenwichtige balans tussen geconcentreerde (op afstand) en gedeconcentreerde (in nabijheid) uitvoering van de bedrijfsvoeringsprocessen. De formatieve verhouding geconcentreerd en gedeconcentreerd is voor het PDC ongeveer 40% tot 60% en doet recht aan de balans tussen het werken op afstand en ondersteuning in nabijheid van de eenheden. De verhoudingen tussen geconcentreerd en gedeconcentreerd verschillen sterk per bedrijfsvoeringsdienst als gevolg van het verschil in typologie. In het Inrichtingsplan is bij de toelichting van de inrichting van de diensten hierover een specificatie opgenomen. Ook voor de niet operationele sterkte geldt dat deze wordt ingericht binnen het door mij vastgestelde budgettaire kader en de opgedragen bezuinigingsdoelstellingen.

Beleid en uitvoering zijn binnen het korps in het nieuwe besturingsmodel gescheiden. Het besluit door de toekomstig korpschef hiertoe is gebaseerd op diverse adviezen vanuit het mijn ministerie, de politieorganisatie en externe

adviezen. Deze hebben betrekking op de schaalgrootte van het nationale korps: een organisatie van ruim 60.000 mensen. De aanpassing stelt de toekomstige korpsleiding beter in staat om het korps als geheel en de bedrijfsvoering in het bijzonder aan te sturen. Door het beleid dicht bij de korpsleiding te organiseren ontstaat bovendien meer integraliteit binnen de bedrijfsvoering en tussen de operatiën en de bedrijfsvoering.

De scheiding van beleid en uitvoering moet leiden tot een betere, meer efficiënte bedrijfsvoering. Bij het vaststellen van het beleid wordt meer gekomen tot de hoofdlijnen, de uitvoering krijgt meer zelfstandigheid in bedrijfsuitvoering binnen het uitgezette beleid. De scheiding moet zorgen voor professionele ruimte binnen de uitvoering.

Beleidsvorming is ondergebracht binnen de directies in de staf korpsleiding. Het betreft de directies Operatiën, Human Resource Management, Facility Management, Financiën, Informatievoorziening en Communicatie. De uitvoering is ondergebracht binnen de eenheden en in het PDC. De korpsstaf is onder meer verantwoordelijk voor integrale besluitvorming, politiek-bestuurlijke advisering aan de korpsleiding, samenhang in de (beleids-)advisering en borging en korpscontrol. Tevens ondersteunt de korpsstaf de korpsleiding in haar integrale verantwoordelijkheid en bij het sturen en coördineren van één korps. Eenduidige en integrale dienstverlening kan alleen plaatsvinden indien de directies, het PDC en de Operatiën nauw met elkaar samenwerken en in gezamenlijkheid optreden richting de afnemers. De hoofden bedrijfsvoering van de eenheden bewaken de integraliteit van bedrijfsvoering binnen de eenheid en zijn verantwoordelijk voor de vraagarticulatie richting het PDC en het aangeven van de beleidswensen richting de directeuren Bedrijfsvoering.

Met de scheiding van beleid en uitvoering zijn de beleidsdirecteuren beter in staat zich te richten op de realisatie van eenduidige beleid en kaderstelling, een omvangrijke en intensieve exercitie gegeven de veranderopgave (van 26 naar 1). Daarbij ontstaat voor hen ook ruimte externe trends en ontwikkelingen te vertalen naar nieuw beleid en een langetermijnvisie te ontwikkelen.

Door de heroriëntatie van het bedrijfsvoeringsmodel is er sprake van een directeur PDC met een rechtstreekse verantwoording aan de korpsleiding. Met de scheiding van beleid en uitvoering is de directeur PDC verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van het toekomstige PDC en hebben zowel de korpsleiding als de eenheden een eenduidig aanspreekpunt voor de kwaliteit van de uitvoering van de bedrijfsvoering. Door de aansturing vanuit de directeur PDC zal het PDC beter in staat zijn te sturen op 'één gezicht, één geluid' van de bedrijfsvoering waarin integraliteit van de dienstverlening centraal staat. Ervaringen leren dat een goede toepassing van het dienstverleningsmodel (click-call-face model) daarbij leidt tot een reductie van de administratieve lasten.

Het belang van samenspel tussen beleid en uitvoering wordt door alle betrokkenen onderkend. Naast bovengenoemde kansen en sterkten van dit besturingsmodel is het uiteraard van belang eventuele risico's te signaleren en daarop maatregelen te nemen. Het is van belang dat er focus op strategie en focus op inhoud is. Het zijn gescheiden verantwoordelijkheden die wel nauwe samenwerking en afstemming vereisen. Om die reden hebben de deelkwartiermakers bedrijfsvoering reeds wekelijks overleg met de kwartiermaker PDC a.i. Dit overleg zal na Dag 1 worden geformaliseerd en zorgt er mede voor dat de wederzijdse afhankelijkheden verder worden uitgebouwd en formeel en informeel tot uitdrukking komen.

Tot slot wil ik er op wijzen dat elk sturingsmodel voor- en nadelen heeft. Het is zaak de nadelen van het gekozen model zo goed mogelijk te ondervangen. Het

vraagt om goede samenwerking om de implementatie ervan tot een succes te maken. De toekomstige korpsleiding heeft als doel dat de bedrijfsvoering zo goed mogelijk wordt bediend en kan dit beter verwezenlijken met dit model. Daarbij onderkent de toekomstige korpsleiding dat de mens de beslissende factor; modellen doen het werk niet, dat doen mensen.

Betaalbaarheid
Ten aanzien van de betaalbaarheid van de Nationale Politie geeft u aan dat een aantal financiële aspecten, die nog zullen worden gepresenteerd in de begroting 2013 en de meerjarenbegroting 2014-2017, nog niet is meegenomen in de plannen. U stelt daarbij dat er samenhang moet zijn tussen budget, (formatie)sterkte en de organisatiedoelstellingen. Ik ben dat volledig met u eens. Daarbij merk ik overigens op dat het budget en de sterkte van de politie een politieke afspraak met de Tweede Kamer is. De specifieke organisatiedoelen die met de vorming van de Nationale Politie samenhangen passen daar ook binnen. Voor het overige is het van belang dat het gezag doelen bepaalt die passen binnen de mogelijkheden die de politie heeft. De politie heeft daar zelf een belangrijke adviserende rol in. Zoals u terecht opmerkt vraagt dat om het maken van heldere keuzes.

ICT
U uit in uw reactie uw zorgen over de haalbaarheid van de plannen als gevolg van de bijgestelde ICT-ambities. Het belang van ICT wordt onderschreven en is daarom bewust benoemd als één van de vier inspanningsclusters die te allen tijde voorrang zullen krijgen (zie 5.4 van het Realisatieplan Nationale Politie). De resultaten en mijlpalen die in het Realisatieplan beschreven staan, zijn getoetst aan het Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie en zijn daarmee reëel. Zoals bekend wordt het aanvalsprogramma momenteel herijkt. Dit zou nog tot aanpassingen in de resultaten en mijlpalen kunnen leiden.

Landelijke eenheid
U uit een aantal specifieke zorgen ten aanzien van de landelijke eenheid naar aanleiding van het pre-advies van de OR KLPD. De toekomstig korpschef zal u in een aparte bijlage bij deze brief nader over deze punten informeren . Daarnaast vertrouw ik er op dat de kwartiermaker landelijke eenheid en de (Tijdelijke) Ondernemingsraad Landelijke Eenheid met elkaar naar behoefte in contact treden en informeel overleggen teneinde deze zorgpunten nader te bespreken.

Veranderkundige aanpak, medewerkersparticipatie en professionele ruimte

In uw brief geeft u in een aantal punten uw reactie op de veranderkundige aanpak, waaronder medewerkersparticipatie en professionele ruimte.

Veranderkundige aanpak
U stelt terecht dat de vorming van de Nationale Politie meer beslaat dan het inrichten van de nieuwe organisatiestructuur. Er is tevens nadrukkelijk een veranderopgave die aspecten zoals cultuur, gedrag en leiderschap raakt. Ten aanzien van de veranderkundige aanpak geeft u aan dat het voor u niet helder is welke strategische veranderkundige benadering is gekozen en of er vanuit deze benadering consistent wordt doorgeredeneerd. De toekomstig korpschef zal u in een aparte bijlage bij deze brief de theoretische achtergrond van de veranderstrategie nader toelichten. In de kern is de veranderstrategie een zorgvuldige, breed gedragen balans tussen een ontwerpbenadering en een ontwikkelbenadering. In deze strategie zit besloten dat wordt onderkend dat de gewenste convergentie richting het 'eindplaatje' van de Nationale Politie deels kaderstellend kan zijn (ontwerpen) en deels een proces zal zijn van 'naar elkaar

toegroeien' (ontwikkelen). In de ontwikkelkant zit ruimte zowel voor de eenheden om zelf invulling te geven aan de veranderaanpak als voor innovatie.

De toekomstig korpschef geeft graag concreet invulling aan uw verzoek om nader in gesprek te gaan over de veranderkundige aanpak, de prioritering daarbinnen en de invulling daarvan. Dan kan ook nader gesproken worden over de veranderkracht van de organisatie en de wijze waarop dit kan worden gestimuleerd.

Ik onderschrijf daarbij het door u aangegeven belang om vooraf een zogenaamde nulmeting te houden. Om de verandering te kunnen monitoren wordt een effectmeting, inclusief nulmeting, gehouden.

Medewerkerparticipatie
Ten aanzien van het bevorderen en vormgeven van medewerkerparticipatie stelt u terecht dat dit een inspanningsverplichting betreft van zowel de zeggenschap als de medezeggenschap. Dit is eerder ook zo benoemd en vastgelegd in de gezamenlijke slotverklaring van u en de toekomstig korpschef Nationale Politie ten aanzien van de medezeggenschap en medewerkerparticipatie, naar aanleiding van de ontwikkeldagen op 17 en 18 januari 2012.
Zoals u weet worden op dit moment, als nadere uitwerking van het Realisatieplan Nationale Politie, deelrealisatieplannen opgesteld. Onderdeel van deze plannen is een beschrijving hoe (binnen de scope van het nationale plan) medewerkerparticipatie de komende jaren vorm wordt gegeven. Dit biedt een goede basis voor nadere dialoog en afstemming tussen zeggenschap en medezeggenschap over de implementatie en borging van medewerkerparticipatie.

Voor 1 januari 2013 zullen in het overleg tussen de toekomstig korpschef en de COR i.o. afspraken worden gemaakt met betrekking tot de invulling van medewerkerparticipatie en hoe de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid daarbij wordt ingevuld en geborgd. Deze afspraken richten zich in ieder geval op de kwaliteit (kwaliteitscriteria, meetinstrumenten) en de veranderkundige aanpak (implementatie en borging). Ik nodig u hierbij nadrukkelijk uit om tijdens dit overleg uw inzichten alsmede ideeën omtrent de praktische invulling hiervan te presenteren.

Professionele ruimte
Ten aanzien van de ambitie om de professionele ruimte van de medewerkers te vergroten geeft u aan dat er zorg is of dit gerealiseerd kan worden in een context waarin protocollen en regelgeving ook dominant kunnen zijn. Deze spanning wordt herkend en erkend. Professionele ruimte is een begrip dat nog nadere invulling nodig heeft maar het conflicteert niet met het gebruikmaken van best practices, regelgeving en protocollen. Professionele ruimte betreft het gebruik willen maken van de praktische intelligentie en het beoordelingsvermogen van politiemedewerkers, verantwoording afleggen over gemaakte keuzes en feedback als professioneel mechanisme accepteren. Het is de komende tijd de uitdaging om hierin de juiste balans te vinden, nadrukkelijk samen met medewerkers.

Zoals ook in het Realisatieplan Nationale Politie staat beschreven, wordt die zoektocht samen met medewerkers ingevuld. Ook 'de Hark Voorbij' is in deze context een belangrijk initiatief dat waardevolle inzichten kan geven voor de wijze waarop professionele ruimte kan worden ingevuld en gefaciliteerd.

Inrichting van de medezeggenschap

U geeft in u reactie aan zich vooralsnog te onthouden van een advies over de inrichting van de medezeggenschap binnen de Nationale Politie, aangezien hierover nog separaat overleg plaatsvindt. Wel geeft u aan dat er naar uw indruk

geen ruimte is ingericht ten behoeve van de ambtelijke ondersteuning van de medezeggenschapsorganen. Ik kan u hierop toezeggen dat binnen de afdeling Arbeidszaken van de staf van de korpsleiding vooralsnog is voorzien in 6,5 fte ambtelijke ondersteuning (0,5 fte per OR en 1,0 fte voor de COR).

U geeft verder aan separaat overleg te wensen over de benodigde faciliteiten en (ambtelijke) ondersteuning voor de medezeggenschap binnen de politie. In dat kader kan ik u melden dat de toekomstig korpschef Nationale Politie in dit overleg met u nadere afspraken maken over de inrichting van de medezeggenschap, de faciliteiten en de benodigde ondersteuning.

Personele gevolgen

U vraagt nadrukkelijk aandacht voor het organiseren van het plaatsingsproces en wijst er in uw reactie op dat er meer nodig is dan het flankerende beleid van het Landelijke Sociaal Statuut om de taakstelling van bemiddelen naar werk op een sociaal verantwoorde manier te realiseren. Ik kan u melden dat dit een vanzelfsprekend aandachtspunt is bij te maken afspraken. De personele gevolgen vormen onderdeel van het Reorganisatieplan waarover u adviesrecht heeft. Ik kom hier in mijn reactie op de door u gestelde voorwaarden onder 6. nader op terug.

Arbeidsomstandigheden

U vraagt in uw reactie aandacht voor de capaciteitstoebedeling aangaande taken die voortvloeien uit Arbo-wetgeving, zoals preventietaken, bedrijfshulpverlening, nazorgtaken, geestelijke verzorging, vertrouwenswerk, re-integratietaken, etc. De taken, die uit de Arbowet voortvloeien, worden ingevuld door de teams Veilig en gezond Werken die geconcentreerd in het PDC en gedeconcentreerd in de eenheden werkzaam zijn. De gespecialiseerde taken, zoals analyses van eenheidsoverstijgende arbeidsrisico's, advisering en coördinatie van preventiemedewerkers in de eenheden, sturing en vakmatige ondersteuning van coördinatoren bedrijfsopvang en het inrichten van een adequate nazorglijn volgens de Richtlijn psychosociale ondersteuning geüniformeerden, advisering over en inrichten en faciliteren van een adequate ondersteuning met betrekking tot zingevingsvraagstukken door een geestelijke verzorger worden uitgevoerd door de deskundigen in het geconcentreerde team van VGW in het PDC. Daaronder zijn de kerndeskundigen die gewoonlijk (verplicht) in een reguliere arbodienst zijn terug te vinden, zoals de hogere veiligheidskundige, de arbeidshygiënist, de arbeids- en organisatiedeskundige en de medisch adviseur/bedrijfsarts.

De vroegtijdige en proactieve ondersteuning van de leidinggevende (in zijn/haar regierol als casemanager) bij verzuimvraagcasuïstiek en preventief gezondheidsmanagement wordt in de gedeconcentreerde teams van VGW in de eenheden uitgevoerd. De belangrijkste adviseur van de leidinggevende is de (geregistreerd) arbeidsdeskundige, die deskundig is op het gebied van mens, werk en inkomen en daardoor het hele speelveld van mensgebonden factoren, vertaling van belastbaarheid naar inzetbaarheid en consequenties daarvan voor de medewerker, zijn inkomen en de consequenties voor het korps (i.v.m. sociale verzekeringswetgeving) overziet.

De arbeidsdeskundige treedt vroeg in het verzuimtraject (10-14 dagen na de aanvang van het verzuim) met de leidinggevende in contact, en biedt actief ondersteuning aan de leidinggevende aan, zonder overigens de regierol van de lijn over te nemen.

Verder kan ik u toezeggen dat ik de toekomstig korpschef heb gevraagd om daar in overleg met u nadere afspraken over te maken, waarbij verschillende zaken zoals Arbo-beleid zijn vastgelegd in afspraken met de bonden.

Tevens wil ik ten aanzien van dit aspect wijzen op de inspanningen van het Programma weerbaarheid waarin bonden, mijn ministerie en de kwartiermakerorganisatie Nationale Politie gezamenlijk optrekken en waar inmiddels uw voorzitter in de stuurgroep is aangesloten, In dit programma is aandacht voor de fysieke, mentale en morele weerbaarheidscomponent alsmede de zorgcomponent.

Realisatie Nationale Politie waaronder Dag 1

U geeft in uw reactie aan dat er, voordat tot een feitelijke invoering van de Nationale Politie wordt overgegaan, eerst over een aantal dossiers duidelijkheid dient te zijn. U doelt daarbij op het LFNP, de besluitvorming met betrekking tot de bedrijfsvoeringdiensten (locaties), de gevolgen en inpassing van het aanvullend wetsvoorstel en de gevolgen van de splitsing tussen beleid en uitvoering. U spreekt de wens uit om bij deze dossiers conform de WOR betrokken te worden.

In de voorbereiding naar Dag 1 zijn in de afgelopen anderhalf jaar de bevoegde medezeggenschapsorganen bewust en nadrukkelijk betrokken, zowel formeel als informeel. In algemene zin is het uiteraard mijn intentie om ook de komende jaren van realisatie van de Nationale Politie de betrokkenheid voort te zetten, inclusief een correcte toepassing van het informatie-, advies- en instemmingsrecht conform de WOR.

Ten aanzien van uw opvatting dat er eerst duidelijkheid moet zijn ten aanzien van een aantal dossiers alvorens kan worden overgegaan tot de feitelijke invoering van de Nationale Politie geldt dat conform het besluit inwerkingtreding Politiewet 2012 en invoerings- en aanpassingswet Politiewet 2012 (stb 2012, 317) de Nationale Politie formeel per 1 januari 2013 wordt ingevoerd. Wel is het zo dat bepaalde door u genoemde dossiers, zoals de matching LFNP en besluitvorming ten aanzien van locaties PDC, randvoorwaardelijk zijn voor de start van de personele reorganisatie.

Ten aanzien van het reorganisatieplan is u reeds toegezegd dat u hierover om advies zult worden gevraagd conform artikel 25 van WOR. Hoewel het LFNP (de matching) randvoorwaardelijk is voor de reorganisatie valt deze buiten de scope van het Inrichtingsplan en Realisatieplan Nationale Politie. De scheiding tussen beleid en uitvoering in het nieuwe besturingsmodel is verwerkt in onderhavig Inrichtings- en Realisatieplan waarvoor uw advies is gevraagd. Een nadere toelichting hierop heb ik reeds in mijn brief aangegeven. Ten aanzien van de locatiekeuzes van de bedrijfsvoeringdiensten kan u mededelen dat ik daarin nog een besluit ga nemen zodra ik de keuzemogelijkheden en adviezen tot mij heb genomen.

Ten aanzien van andere specifieke voorbereidende besluiten die randvoorwaardelijk zijn voor 'Dag 1' wordt u tevens conform de WOR betrokken. Zo is reeds uw instemming gevraagd op de conceptbesluiten ten aanzien van de Uitvoeringsregeling Klachtbehandeling Politie, Protocol intern onderzoek politie en Communicatieprotocol onderzoeken naar integriteitschendingen.

Uit uw reactie blijkt mij tevens dat u zich zorgen maakt over de feitelijk werksituatie voor de medewerkers in de basis en het functioneren van de organisatie als geheel op en direct na 1 januari 2013.

Met betrekking tot de operatiën kan ik u er hierbij op wijzen dat voor het overgrote deel van de operatiën op die dag in praktische werkzaamheden noch in de operationele aansturing een feitelijke wijziging optreedt ten opzichte van 31 december 2012. Het werk gaat door, iedereen weet wie zijn of haar chef is en de werking van de organisatie functioneert als voorheen. Het verschil is dat vanaf die dag de nieuwe korpsleiding alsmede de 'Top-61' in positie is en daarmee eindverantwoordelijk en aanspreekbaar over het korps als geheel.

Binnen de bedrijfsvoering wordt vanaf Dag 1 gewerkt met de volgende mandaatregeling en hulpstructuur. De aansturing en verantwoordelijkheid van de betreffende medewerkers binnen Bedrijfsvoering gaat over naar de Directeuren bedrijfsvoering. Er zal hierdoor geen sprake meer zijn van een sturing- en verantwoordingslijn vanuit de politiechef naar de Bedrijfsvoering, behalve voor die onderdelen die binnen de eenheden zijn ingericht (communicatie en planning en capaciteitsmanagement). De Directeuren (Bedrijfsvoering) sturen vanaf dag 1 zowel de tijdelijke hulpstructuur als de Bedrijfsvoeringdiensten hiërarchisch aan. Met het omhangen van de lijnsturing en functionele sturing worden ook de budgetverantwoordelijkheid en de budgetten omgehangen. Vanaf april 2013 wordt een scheiding van beleid en uitvoering gemaakt en zal de aansturing en verantwoordelijkheid van de uitvoering worden overgeheveld naar de directeur PDC.

De tijdelijke werkzaamheden, bijvoorbeeld in de korpsstaf, de staven eenheden en de regieteams, die al voor 1 januari 2013 in werking zijn gebracht, worden voortgezet, conform het Rechtspositioneel Kader ten behoeve van de inzet van medewerkers per Dag 1 Nationale Politie en de bijbehorende landelijke werkinstructie.

In de twee jaar volgend op Dag 1 wordt, conform het geplande tijdspad, zoals beschreven in het Realisatieplan, de nieuwe inrichting vormgegeven en in werking gebracht. Ook wordt conform de veranderstrategie gewerkt aan cultuur, gedrag en leiderschap.

U merkt in uw reactie op dat de huidige medezeggenschap in formele zin blijft bestaan tot een nieuw gekozen medezeggenschap is geïnstalleerd en dat vanaf Dag 1 de huidige medezeggenschap de tijdelijke medezeggenschapsorganen legitimeert. U wijst daarbij op het belang dat op Dag 1 een bevoegde medezeggenschap in positie is. Ik erken dit belang en put vertrouwen uit het feit dat u en de toekomstig korpschef in gesprek zijn over de wijze waarop dit het beste kan worden gerealiseerd en hierover nadere kaderstellende afspraken te maken . Een belangrijk beoogd resultaat hierbij is om een modelconvenant, waar beide partijen het mee eens zijn, te verspreiden naar de kwartiermakers om per 1 januari 2013 te kunnen beschikken over een tijdelijke ondernemingsraad.

Voorwaarden om te komen tot een positief advies

Tot slot wil ik ingaan op de voorwaarden die u in uw reactie formuleert om tot een positief advies te kunnen komen.

1. De Hark Voorbij

Ik roep hier nogmaals in herinnering dat de toekomstig korpschef bij u reeds heeft benadrukt dat voortschrijdende inzichten te allen tijde met u zullen worden besproken en indien nodig tot belangrijke wijzigingen van inrichting en realisatie kunnen leiden en in dat geval de COR i.o. op de voet van artikel 25 WOR aan de COR i.o. om advies zal worden gevraagd. Dit is onverkort van toepassing op inzichten die het resultaat zijn van de veldproeven van 'de Hark Voorbij'. Deze veldproeven zouden kunnen leiden tot nieuwe inzichten die vragen om een

nieuwe beoordeling van de initiële inzichten zoals beschreven in de huidige plannen. Ik kijk derhalve ook zeer uit naar de inzichten die de veldproeven zullen opleveren.

2. Adviesrecht

Tevens heb ik de behoefte om nogmaals te benadrukken dat het mijn volste intentie is en blijft om bij de ontwikkeling en het inwerking brengen van de Nationale Politie de medezeggenschap intensief te betrekken en daarbij tenminste gebruik te maken van de mogelijkheden die de WOR biedt . Hieruit volgt logischerwijs dat voor die zaken waarvoor de WOR een adviesrecht verschaft dit ook zal worden uitgeoefend. Uitgangspunt is daarbij dat de medezeggenschap de zeggenschap volgt. Bij voornemens tot besluiten door de toekomstig korpsleiding, wordt de COR i.o. betrokken en als gesprekspartner beschouwd. Adviesaanvragen op deze voornemens zullen dan ook gericht zijn aan de COR i.o.

Zoals hiervoor gesteld, zal het conceptbesluit tot vaststelling van de deelrealisatieplannen volgens de geplande tijdlijn op voet van artikel 25 WOR aan u ter advisering op de uitvoering van het besluit tot vaststelling van het Realisatieplan Nationale Politie worden voorgelegd. Deze set van deelplannen geeft namelijk gezamenlijk uitvoering aan het Realisatieplan Nationale Politie. Zij worden door het programma Inrichting en Realisatie integraal getoetst op congruentie met dit kaderstellende Realisatieplan en worden als zodanig door de toekomstig korpschef vastgesteld. Dat deel van een deelrealisatieplan dat eenheidspecifiek en adviesplichtig is wordt door de Politiechef ter advisering aangeboden aan zijn of haar ondernemingsraad. Hetgeen in de deelrealisatieplannen reeds valt onder het advies van de COR i.o. op het Realisatieplan Nationale Politie is daarvan uitgesloten.

Aangaande de invulling van eenheidspecifieke uitvoeringsruimte maakt de korpschef met de COR i.o. kaderstellende afspraken ten behoeve van het overleg op eenheidsniveau tussen de politiechef en de ondernemingsraad. Daarbij zullen tevens kaderstellende afspraken worden gemaakt over de wijze waarop medewerkers feitelijk worden betrokken bij de planvorming/veranderkundige aanpak. De hiervoor bedoelde kaderstellende afspraken zullen nadrukkelijk deel uitmaken van de adviesaanvraag.

Ik streef naar een volwaardige medezeggenschap in de vorm van de COR (i.o) en de ondernemingsraden. Er zijn momenteel echter ook onderwerpen die worden besproken in het overleg tussen mij en de vakorganisaties. Er is een zorgvuldig proces van heroverweging nodig inzake de taken en rollen van alle betrokken partijen. Daarvoor is, zoals u bekend, een traject in gang gezet om te komen tot een goede afbakening, in welk verband de heer Andreae momenteel de eerste stappen zet en gesprekken voert. Zolang geen andere afspraken zijn gemaakt geldt de huidige taak- en rolverdeling. Naast de medezeggenschap worden ook de bonden intensief betrokken bij het veranderproces.

Voor het toekomstige voornemen tot vaststelling van het Reorganisatieplan is u reeds toegezegd dat u hierover door de toekomstig korpschef op de voet van artikel 25 WOR om advies zult worden gevraagd. De COR I.O. zal vanaf heden intensiever worden betrokken bij de planvorming.

Indien mijn opdracht tot een sluitende begroting van de Nationale Politie tot belangrijke wijzigingen leidt in de inrichting of realisatie zult u hier direct over worden geïnformeerd en zullen voorgenomen besluiten tot deze wijzigingen op voet van artikel 25 WOR ter advies aan u worden aangeboden. Ik heb de korpschef gevraagd om in uw overlegvergadering op 20 december 2012 de ontwerpbegroting aan de orde te stellen.

Directoraat-Generaal Politie
DGPol

Datum
23 november 2012

Ons kenmerk
326958

verdere realisatie met de COR bespreken. Ik zal de korpschef vragen hiertoe een overzicht van relevante voorgenomen besluiten en regelingen doen toekomen en met u op basis van die lijst met u een medezeggenschapsagenda voor het eind van 2012 en 2013 komen. Ik vertrouw er op dat dit overzicht het bevoegde medezeggenschapsorgaan tijdig in staat stelt om reeds in de ontwerpfase de situatie op Dag 1 en de verdere realisatie met de eigen toekomstig politiechef te bespreken en aldus bij te dragen aan de verdere realisatie van de Nationale Politie.

Ten overvloede wil ik er op wijzen dat het bevoegde medezeggenschapsorgaan bij alle voorgenomen besluiten en regelingen conform de WOR wordt betrokken. Zo is reeds uw instemming gevraagd met de conceptbesluiten ten aanzien van de Uitvoeringsregeling Klachtbehandeling Politie, Protocol intern onderzoek politie en Communicatieprotocol onderzoeken naar integriteitschendingen.

De toekomstig korpschef zal in de overlegvergadering van december 2012 met betrekking tot de realisatie van de Nationale Politie afspraken met u maken over zogeheten 'ijkmomenten', waarbij voorafgegaan door een evaluatie een besluit wordt genomen om een vervolgstap in de realisatie van de Nationale Politie te zetten. Deze ijkmomenten zullen in ieder geval worden gekoppeld aan de in het Realisatieplan Nationale Politie genoemde collectieve mijlpalen. De afspraken betreffen ook het overleg tussen eenheidschefs en ondernemingsraden ten aanzien van eenheidsspecifieke mijlpalen. Wanneer de toekomstig korpschef rond een mijlpaal besluiten over adviesplichtige zaken neemt worden deze eerst op voet van artikel 25 WOR aan u voorgelegd ter advisering. Wanneer een toekomstig politiechef rond een eenheidspecifieke mijlpaal besluiten over adviesplichtige zaken neemt, worden deze eerst op voet van artikel 25 WOR aan de ondernemingsraad van de eenheid voorgelegd ter advisering.

6. Zorg voor doorstroom en uitstroom

Tot slot wil ik geen misverstand laten bestaan over ons gedeelde streven naar een goed geëquipeerde, pro-actieve organisatie, gericht op doorstroom en uitstroom van medewerkers wier huidige functie in de nieuwe organisatie niet terugkeert. Dit is ook het uitgangspunt van mijn gesprekken met de vakorganisaties over het Landelijk Sociaal Statuut en de inrichting van het mobiliteitcentrum. Pro-activiteit betekent hierbij dat zodra in het reorganisatieproces duidelijk wordt dat een medewerker als herplaatsingskandidaat wordt aangemerkt, zo spoedig mogelijk een aanvang wordt gemaakt met het zoeken naar een andere passende functie. Daarnaast zal vanaf datzelfde moment actief invulling wordt gegeven aan het uitgangspunt dat herplaatsingskandidaten zinvol werk doen. Ik sta open voor suggesties uwerzijds die er toe leiden dat herplaatsingskandidaten op adequate en zorgvuldige wijze naar andere passende functies.

Ik vertrouw er op u met het voorgaande voldoende te hebben geïnformeerd om u in staat te stellen op 23 november tot een positief advies te komen.

Hoogachtend,

J.W. Opstelten

De toekomstig korpschef zal in een ondernemingsovereenkomst nadere afspraken met u maken.

3. Bijstellen naar inzicht van inrichting en realisatie
Zoals gezegd, zullen besluiten tot belangrijke wijziging in de organisatie van het korps (inrichting, structuur) of wijzigingen van werkzaamheden (realisatie) conform de WOR voor advies aan u worden voorgelegd, ongeacht wat hiervoor de aanleiding is. Deze kunnen dus bijvoorbeeld het resultaat zijn van inzichten die ontstaan uit uw advies op een voorgenomen besluit tot vaststellen van deelrealisatieplannen of Reorganisatieplan, of volgen uit de bespreking tussen de toekomstig korpschef en u over bijvoorbeeld de begrotingen.

Ik heb de toekomstig korpschef gevraagd met u af te spreken hoe u nog beter kunt worden betrokken in het planvorming van de reorganisatie, zowel waar het programma Personele Reorganisatie als het project Mobiliteitscentrum betreft.

Ten aanzien van de uiteindelijke adviesaanvraag op het voornemen tot besluit tot vaststelling van het Reorganisatieplan kan ik u toezeggen dat hierin specifiek aandacht zal worden besteed aan eventuele nadere inzichten die tijdens de ontwerp- en simulatiefase zijn ontstaan en die aanleiding kunnen geven tot belangrijke aanpassingen in de inrichting of realisatie. Dit geeft u de kans om deze inzichten uitdrukkelijk mee te nemen in uw advisering.

Daarnaast wijs ik er op dat een eventueel voorgenomen besluit tot belangrijke wijzigingen in de structuur of de werking van de Nationale Politie, als gevolg van deze nadere inzichten, in zichzelf uiteraard ter advisering conform artikel 25 WOR aan het bevoegde medezeggenschaporgaan zal worden aangeboden.

4. Betrokkenheid medezeggenschap bij medewerkersparticipatie
Uw nadrukkelijke en actieve betrokkenheid bij de implementatie en borging van de medewerkerparticipatie is naar mijn mening evident en vanzelfsprekend. Zoals hiervoor gesteld, zullen er voor 1 januari 2013 in het overleg tussen de toekomstig korpschef en de COR i.o. afspraken worden gemaakt met betrekking tot de inrichting van medewerkerparticipatie en hoe de gemeenschappelijke verantwoordelijkheid daarbij wordt ingevuld en geborgd. Deze afspraken richten zich in ieder geval op de kwaliteit (kwaliteitscriteria, meetinstrumenten) en de veranderkundige aanpak (implementatie en borging). Ik nodig u hierbij nadrukkelijk uit om tijdens dit overleg uw inzichten alsmede ideeën omtrent de praktische invulling hiervan te presenteren.

5. Betrokkenheid medezeggenschap bij de realisatie en de Dag 1 realisatie
Het is ook de uitdrukkelijke wens van de toekomstig korpschef en mij dat de medezeggenschap nadrukkelijk en actief wordt betrokken bij de realisatie van de Nationale Politie. Zowel in formeel als informeel overleg is te allen tijde ruimte voor het bespreken van gesignaleerde risico's en kansen. De COR i.o. heeft daarbij een belangrijke aanvullende waarde voor het signaleren van onverhoopte afwijkingen van landelijke kaders op eenheidsniveau. Ten aanzien van het door u gevraagde 'besluit Dag1–situatie' wil ik u graag toelichten dat er geen sprake is van één allesomvattend besluit waarin alle zaken worden geregeld ten behoeve van de gereedheid op 1 januari. Daarvoor omvat de ontwikkeling te veel aspecten.

Ik deel echter uw mening dat het juist daarom voor de medezeggenschap belangrijk is om een helder en volledig beeld te hebben van de situatie op Dag 1 en verdere realisatie. De toekomstig korpschef zal daarom op korte termijn, in ieder geval voor 15 december 2012, de situatie met betrekking tot Dag 1 en de