

- Korpsbeheerdersberaad



- Politieberaden

Adres Utrechtseweg 2
3732 HB De Bilt
Postadres Postbus 14
3730 AA De Bilt
Telefoon 030-634 84 44
Fax 030-634 84 99
Internet www.vtspn.nl

- De heer dr. E.M.H. Hirsch Ballin
Minister van Justitie
Postbus 20301
2500 EH DEN HAAG

Behandeld door I. Kalksma
Directe telefoon 030-634 84 44
E-mail Ilona.kalksma@vtspn.nl



Mw. dr. G. ter Horst
Minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties
Postbus 20011
2500 EA DEN HAAG

Onderwerp Voortgangsrapportage
Datum 14 november 2008
Ona kenmerk 2008033967
Uw kenmerk
Blad 1 van 2

> Geachte mevrouw Ter Horst en mijnheer Hirsch Ballin,

- Bijgaand bied ik u, namens het Kbb, de laatste voortgangsrapportage van de samenwerkingsafspraken politie aan. Uit deze rapportage blijkt dat wij op de meeste afspraken die wij in het kader van het vergroten van de samenwerking tussen de korpsen met u hebben gemaakt goede resultaten hebben behaald. Door de politie is heel hard gewerkt om dit resultaat te behalen. In anderhalf jaar tijd is naar onze mening een aantal goede en grote stappen gezet op weg naar meer eenheid binnen politie Nederland. Wij zouden graag deze weg verder voortzetten en zijn bereid, als korpsbeheerders, de verantwoordelijkheid daarvoor te nemen.

Vooraf aan de ICT-kant waren de ambities en de druk op de organisatie hoog. Het gaat immers niet alleen om het technisch implementeren van een nieuw ICT-systeem, maar ook om het opleiden van medewerkers, wijzigen van door medewerkers lang gebruikte werkwijzen en de daarvoor noodzakelijke wijzigingen in de cultuur van de verschillende korpsen. Uit de voortgangsrapportage blijkt dat we dit jaar bijna aan alle onze ICT-afspraken voldoen en dat volgend jaar bij alle korpsen de afgesproken basisvoorzieningen geïmplementeerd zullen zijn. Wij zijn trots op wat we in deze anderhalf jaar als politie hebben bereikt.

De samenwerkingsafspraken lopen tot 31 december 2008. Deze voortgangsrapportage wordt 15 november aan u aangeboden. Dat betekent dat een aantal afspraken nu nog niet helemaal is afgerond, maar wij verwachten dat deze wel dit jaar zullen worden afgerond. Hier zullen wij nadrukkelijk deze laatste anderhalve maand op sturen. Eén afspraak kunnen wij, zoals u weet, niet helemaal nakomen. Dat is de afspraak over BVH. In plaats van bij 13 korpsen zal deze dit jaar bij 10 korpsen worden ingevoerd (waarbij bij het 10^e korps, het KLPD, het onderdeel Spoorwegpolitie pas in 2009 over gaat). Wel wordt de afspraak nagekomen dat eind 2009 BVH bij alle korpsen ingevoerd zal zijn.

We staan hiermee naar onze mening aan het begin van een nieuwe fase. Daar waar na de reorganisatie in 1993 de korpsen vooral gericht waren op het regionale niveau, constateren

- wij dat de afgelopen periode de politie steeds meer bovenregionaal en op landelijk niveau is

++
()
++
()
()
()

Onderwerp Voortgangsrapportage
Datum 14 november 2008
Blad 2 van 2

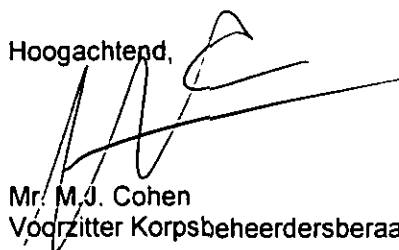
gaan samenwerken en dat er ook steeds meer eenheid aan het ontstaan is tussen de korpsen op onderwerpen waar dat efficiënt en effectief is. Dit blijkt ook uit het inventarisatierapport over de bovenregionale samenwerking dat is opgesteld door het bureau Twijnstra en Gudde in opdracht van het Korpsbeheerdersberaad. Deze toegenomen samenwerking is goed omdat hierdoor de kwaliteit en de effectiviteit van de politieorganisatie verder verbeterd is en wordt. Al met al zijn wij van mening dat de politie heeft bewezen dat binnen de kaders van het regionaal bestel goed kan worden samengewerkt en resultaat kan worden gehaald.

Namens het Korpsbeheerdersberaad wil ik nogmaals benadrukken dat de lokale verankering van de politie één van de belangrijkste fundamenten is voor het goed functioneren van de Nederlandse politie. Wij zijn daarom van mening dat het regionale bestel behouden moet blijven. Wel zien wij dat om de ingeslagen weg van landelijke samenwerking voort te zetten er nog een optimalisatie slag moet worden gemaakt op landelijke niveau, waarmee meer slagkracht en snelheid voor landelijke besluitvorming kan worden gecreëerd en waarmee de posities van de verschillende gremia meer transparant en effectief worden. Wij willen hierover graag met u overleggen.

Naar de mening van het Korpsbeheerdersberaad kan met behoud van de positieve kanten van het regionale bestel, een daadwerkelijke oplossing geboden worden voor de knelpunten die in 2005 door de verschillende evaluatiecommissies in kaart zijn gebracht. Grote structuurwijzigingen zijn hiervoor niet nodig.

Graag spreekt het dagelijks bestuur van het Korpsbeheerdersberaad op 26 november a.s. met u verder over deze voorstellen. Daarnaast willen wij op 26 november op basis van de aanbevelingen van de stuurgroep bovenregionale samenwerking met u tot afspraken komen over het verder vorm geven van deze bovenregionale samenwerking.

Hoogachtend,



Mr. M.J. Cohen
Voorzitter Korpsbeheerdersberaad

++
()
++
++
()
()
()

Voortgangsrapportage november 2008

Samenwerkingsafspraken

++
OO
++
++
++
OO
OO
OO

1.0. Inleiding en samenvatting

1.1. Inleiding

Tussen de korpsbeheerders en de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en van Justitie zijn medio 2007 samenwerkingsafspraken gemaakt. Deze afspraken zijn gemaakt op de volgende terreinen: ICT, personeel, materieel en bovenregionale samenwerking. In deze derde en laatste voortgangsrapportage wordt een beeld gegeven van de stand in de uitvoering van deze afspraken.

1.2. Samenvatting

De korpsen en de Vts PN hebben de afgelopen anderhalf jaar hard gewerkt om op de afgesproken samenwerkingsgebieden voortgang te maken. In deze anderhalf jaar is dan ook veel bereikt. Bijna alle afspraken zijn nagekomen en op sommige afspraken is meer gedaan dan was afgesproken. Zo wordt er hard aan gewerkt om nog dit jaar 1 loket in te richten bij de Politieacademie voor de werving en voorselectie, terwijl de samenwerkingsafpraak zich alleen richt op het feit dat er afspraken moeten worden gemaakt door de korpsbeheerders over de landelijke bundeling van de werving en voorselectie. Ook op gebied van de inkoop samenwerking worden stappen voorwaarts gemaakt. De afspraak was dat er een expertisecentrum voor Europese Aanbestedingen werd ingericht, terwijl er nu ook afspraken zijn gemaakt over het stroomlijnen van het proces van gezamenlijke inkoop.

De samenwerkingsafspraken lopen tot 31 december 2008. Deze voortgangsrapportage wordt 15 november aan u aangeboden. Dat betekent dat een aantal afspraken nu nog niet helemaal zijn afgerond, maar dat deze wel dit jaar zullen worden afgerond. Eén afspraak kunnen wij helaas niet helemaal nakomen. Dat is de afspraak over BVH. In plaats van bij 13 korpsen zal deze dit jaar bij 10 korpsen worden ingevoerd (waarbij bij het 10^e korps, het KLPD, het onderdeel Spoorwegpolitie pas in 2009 over gaat). Wel wordt de afspraak nagekomen dat eind 2009 BVH bij alle korpsen ingevoerd zal zijn.

2.0 ICT

Afspraak

Op het terrein van ICT is afgesproken dat

“binnen de looptijd van deze samenwerkingsafspraken het volgende wordt gerealiseerd:

1. De invoering van de Basisvoorziening Handhaving start in 2007 conform een door het bestuur van de vtsPN vastgesteld implementatieplan. Eind 2008 hebben minstens 13 korpsen de implementatie afgerond, een aantal korpsen is met de implementatie gestart en de resterende korpsen zullen in 2009 volgen. Eind 2008 kan met zekerheid worden gesteld dat de implementatie in 2009 wordt afgerond.
2. De invoering van de Basisvoorziening Opsporing start in 2007 conform een door het bestuur van de vtsPN vastgesteld implementatieplan. In 2008 zullen tenminste 20 korpsen de implementatie hebben afgerond, de overige korpsen zijn met de implementatie gestart. Eind 2008 kan met zekerheid worden gesteld dat de implementatie in 2009 wordt afgerond.
3. De invoering van de Basisvoorziening Capaciteitsmanagement start begin 2008 volgens een door het bestuur van de vtsPN vastgesteld implementatieplan. In 2008 zullen

tenminste 12 korpsen de implementatie hebben afgerond, de overige korpsen zijn met de implementatie gestart. Eind 2008 kan met zekerheid worden gesteld dat de implementatie in 2009 wordt afgerond.

4. Eind 2008 is de applicatie Blueview, het hulpmiddel om de registraties van andere korpsen direct te kunnen raadplegen, voor de handhaving en de opsporing in gebruik bij alle korpsen.

Bovendien worden de volgende ICT-doelstellingen voor eind 2008 gerealiseerd:

5. Internetaangifte

De burger kan bij alle korpsen in Nederland aangifte doen via internet. Voor oktober 2007 heeft het bestuur van de vtsPN een besluit genomen over welke achterliggende internetapplicatie voor de politie in Nederland tot standaard wordt verheven. Om onnodig capaciteitsverlies te voorkomen, wordt de implementatie van het landelijk internetaangiftesysteem opgenomen in een release van de Basisvoorziening Handhaving. Begin 2008 zal een meerjarige releasekalender voor de Basisvoorziening Handhaving door het bestuur van de vtsPN worden vastgesteld. Op basis van deze releasekalender wordt, in afstemming met de minister van BZK, een implementatieplan voor één landelijk internetaangiftesysteem vastgesteld.

6. Progis

In 2007 wordt op initiatief van het ministerie van Justitie aan het bestuur van de vtsPN een voorstel overlegd voor een implementatieplan, dat voorziet in de realisatie van technische hulpmiddelen die gebruikt zullen worden bij de vaststelling van de identiteit van personen in de strafrechtsketen (Progis) en de gefaseerde implementatie van deze technische hulpmiddelen. Dit onder de voorwaarde dat daarvoor voldoende extra middelen ter beschikking zijn gesteld door de ministers. Bovendien geldt de eerder door het bestuur van de vtsPN met het ministerie van Justitie gemaakte afspraak, dat de benodigde capaciteit voor de implementatie van Progis niet ten koste mag gaan van de implementatie van de overige ICT-onderwerpen zoals opgenomen in deze samenwerkingsafspraken.

7. Landelijke GIDS Database

Eind 2008 kunnen de korpsen via de Landelijke GIDS Database op eenduidige en uniforme wijze personeelsgegevens uitwisselen. Daarnaast is een gezamenlijk onderzoek van de vtsPN en het ministerie van BZK afgerond naar de mogelijkheid financiële gegevens hieraan toe te voegen."

Verantwoordelijkheden

De landelijke ICT-projecten zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de korpsen en de vtsPN. De korpsen zijn primair verantwoordelijk voor het organisatorische projectdeel, de vtsPN is primair verantwoordelijk voor het informatietechnische projectdeel. De inspectie OOV toetst de implementatie van de afspraken 1 t/m 4.

0. Algemeen

De organisatorische implementatie van de basisvoorzieningen (zodat daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van deze toepassingen) vraagt een majeure inspanning van de korpsen, onder andere op het gebied van opleidingen en procesaanpassingen. Om die reden is een integrale implementatiekalender opgesteld. Conform de samenwerkingsafspraken over de basisvoorzieningen heeft het algemeen bestuur van de vtsPN op 29 maart 2008 de

implementatiekalender vastgesteld. Deze planning is bedoeld voor interne verantwoording en sturing. Voor externe verantwoording blijven de samenwerkingsafspraken leidend. De planning wordt in nauw overleg met de voorzitters van de stuurgroepen, de betrokken projectmanagers en alle korpsen periodiek geactualiseerd.

1. *Basisvoorziening Handhaving (BVH)*

BVH is een softwaresysteem voor alles wat met de basispolitiezorg te maken heeft, zoals aangiftes verwerken, incidenten afhandelen etc. In juni 2007 (nulmeting) was BVH in nog geen enkel korps operationeel. Binnen de Nederlandse politie draaien nog diverse handhavingssystemen, te weten X-pol, BPS en Genesys. BVH moet deze systemen vervangen.

In de eerste voortgangsrapportage is aangegeven dat het project BVH op schema lag, daarna is aanzienlijke vertraging opgetreden. In december 2007 is bij het testen van BVH gebleken dat er technische problemen waren die invoering in de weg stonden. Daarop is besloten om de start van de invoering van BVH met ruim drie maanden uit te stellen. Op basis van interne en externe onderzoeken zijn wijzigingen doorgevoerd in de projectbesturing en in het bouw- en testproces. Bovendien is de quality assurance functie aanzienlijk verstevigd.

De vertraging betekent dat dit jaar 10 korpsen in plaats van de afgesproken 13 BVH kunnen implementeren. De belangrijkste redenen daarvoor zijn o.a.:

- de benodigde ICT-expertise is in de markt niet (meer) beschikbaar;
- de implementatie in korpsen is een intensief en tijdrovend proces en betekent wijzigingen in processen en opleiding van alle politiemedewerkers;
- om de operationele capaciteit van korpsen te garanderen, kunnen niet nog meer medewerkers worden uitgeroosterd;
- de implementatie van BVH is een complexe ICT-operatie in een operationele omgeving. Voor hersteloperaties moet een minimale capaciteit beschikbaar zijn.

De afgesproken implementatie in alle korpsen uiterlijk eind 2009 blijft haalbaar.

Het systeem is inmiddels in zes korpsen in gebruik (Limburg-Zuid, Flevoland, Brabant-Noord, Fryslan, Limburg-Noord en Zeeland). Dit betekent dat nu zowel bij X-pol korpsen als bij BPS-korpsen de implementatie geslaagd is. Hiermee ligt de implementatie op schema. De overige 4 korpsen zijn ingepland voor dit jaar. In de loop van november zal het korps KLPD (alleen het onderdeel Spoorwegpolitie zal pas in 2009 overgaan) nog overgaan op BVH. In december de korpsen Groningen, Gooi en Vechtstreek en Brabant Zuid Oost.

2. *Basisvoorziening Opsporing (BVO)*

De basisvoorziening Opsporing is een informatiesysteem ter ondersteuning van het rechercheproces van de politie. Het systeem vervangt de huidige opsporingssystemen zoals RBS, Octopus en Tracy. In juni 2007 (nulmeting) was BVO in nog geen enkel korps operationeel. In oktober 2007 was BVO operationeel in 5 politiekorpsen, in maart 2008 was dit aantal gestegen tot 11 en inmiddels zijn alle korpsen aangesloten op BVO. Hiermee is in alle korpsen de technische en organisatorische implementatie van BVO conform afspraak afgerond. De korpsen maken ook daadwerkelijk gebruik van BVO. Om BVO in haar volle omvang te kunnen gebruiken moeten de korpsen (gaan) werken volgens nieuwe, inmiddels landelijk vastgestelde ++ werkprocessen. De implementatie en naleving van deze nieuwe werkprocessen heeft enige tijd nodig, pas als dit proces volledig is afgerond kan BVO in alle korpsen volledig gebruikt worden.

De implementatie van BVO is afgerond, het gaat nu nog om de laatste optimalisatieslag. De afspraak is hiermee gerealiseerd.

3. *Basisvoorziening Capaciteitsmanagement (BVCM)*

Met de basisvoorziening Capaciteitsmanagement worden planning en verantwoording van activiteiten van de politie gestandaardiseerd. In juni 2007 (nulmeting) was een voorloper van BVCM operationeel in 5 regio's. Dit systeem is aangepast en afgeslankt tot de basisvoorziening en daarna uitgerold in alle regio's.

Het systeem BVCM is conform planning opgeleverd en in de periode december 2007 – januari 2008 uitvoerig getest. Het systeem voldoet aan de eisen die de RHC vooraf heeft opgesteld. De aanpassing en afslanking van het systeem hebben tot significant betere prestaties geleid. Inmiddels is BVCM geïmplementeerd bij de korpsen Noord-Holland-Noord, Drenthe en Gelderland-Zuid.

In 2008 zal BVCM nog in 11 korpsen worden geïmplementeerd. Hierbij gaat een aantal korpsen op 1 januari 2009 over, omdat het logischer is om over te stappen op een nieuw systeem als de nieuwe planningscyclus begint. Deze planning ligt op schema. De implementatie in de resterende korpsen is in 2009 gepland. Het project wordt volgens afspraak gerealiseerd.

4. *Basisvoorziening Informatie Blueview (BVI)*

In juni 2007 (nulmeting) was BVI in alle korpsen reeds operationeel: sinds april 2006 met 1 jaar handhavingsgegevens en sinds januari 2007 met 5 jaar handhavingsgegevens.

Op 5 november 2007 is een nieuwe versie van BVI operationeel geworden bij alle 26 korpsen en de KMar. Met deze nieuwe versie kunnen zowel handhaving- als opsporingsgegevens uit de afgelopen 5 jaar met één zoekvraag bevestigd worden. Afgelopen periode is er een probleem geweest met de koppeling tussen blueview en BVO. Inmiddels is deze koppeling hersteld en wordt alle informatie uit BVO ingelezen in blueview. Eind dit jaar zal dit proces zijn afgerond en zal alle relevante en toelaatbare opsporingsinformatie landelijk uitwisselbaar gemaakt en is een belangrijke basisvoorziening volledig geïmplementeerd. Deze afspraak is hiermee gerealiseerd.

5. *Internetaangifte*

Conform de samenwerkingsafpraak kunnen alle burgers in Nederland per internet aangifte doen van een aantal delicten. Op dit moment zijn daar twee verschillende systemen voor in gebruik bij de korpsen. Conform de afspraak heeft het algemeen bestuur van de vtsPN op 22 september 2007 besloten om het internet aangiftesysteem van de korpsen Rotterdam-Rijnmond en Amsterdam-Amstelland als landelijk systeem voor alle politiekorpsen aan te wijzen. Dit systeem was als beste uit de vergelijking gekomen van de twee bij de korpsen in gebruik zijnde systemen. Dit betekent dat de overige korpsen over moeten naar dit systeem. Het systeem van de korpsen Rotterdam-Rijnmond en Amsterdam-Amstelland is gekoppeld aan BVH (voorheen in deze korpsen x-pol). Daarom is besloten om de implementatie van het internetaangiftesysteem te koppelen aan de implementatie van BVH release 2.0 De meerjarige releasekalender van BVH is opgesteld en op 21 juni 2008 in het algemeen bestuur van vtsPN vastgesteld. Invoering zal plaatsvinden in 2010/2011. Hiermee is deze afspraak nagekomen.

6. *PROGIS*

De voorbereidingen voor de invoering van het Protocol Identiteitsvaststelling Verdachten en Veroordeelden zijn in volle gang. Daarbij wordt goed samengewerkt met het ministerie van Justitie en de betrokken ketenpartners.

Over het implementatieplan (masterplan) "Invoering Protocol Identiteitsvaststelling" bestaat overeenstemming en op 29 maart 2008 is het algemeen bestuur akkoord gegaan met de inzet van de vtsPN binnen de gestelde voorwaarden.

De invoering van PROGIS bestaat uit drie deelprojecten:

- De vtsPN voert de regie over de technologiekant van de implementatie te voeren.
- De organisatorische implementatie staat onder regie van het ministerie van Justitie. De betrokken ketenpartners blijven evenwel zelf verantwoordelijk voor het resultaat. De door alle betrokken organisaties aangewezen landelijke vertegenwoordiger of projectleiders werken in het kader van dit deel van het traject onderling samen om gemeenschappelijke onderwerpen gezamenlijk aan te pakken. De vtsPN ondersteunt de organisatorische implementatie binnen de politie projectmatig.
- Tenslotte ondersteunt de vtsPN het KLPD bij de Europese aanbesteding van een nieuw systeem voor vingerafdrukken. Ook de technische invoering van het systeem en het toekomstige beheer zal door de vtsPN worden verzorgd.

Aan de, in de samenwerkingsafspraken, genoemde voorwaarde dat de ministers extra middelen ter beschikking stellen is via de pijlers 2 en 5 van het coalitieakkoord voldaan. De toekenning van middelen voor PROGIS gebeurt per fase en op basis van uitgewerkte plannen.

De afspraak is gerealiseerd.

7. *Landelijke GIDS database*

In juni 2007 was de Landelijke GIDS Database technisch operationeel en zijn er door een aantal korpsen in de testfase gegevens aangeleverd via de nieuwe methode.

De levering van de personeelsgegevens via de Landelijke GIDS Database over het jaar 2007 is in maart 2008 bij de eerste poging nog niet gelukt. Acht korpsen hebben toen de gegevens aangeleverd, waarvan drie volledig. De oorzaak van de incomplete aanlevering is onderzocht en heeft geleid tot verschillende acties. Er zijn door de vtsPN workshops voor de korpsen georganiseerd in juli en augustus 2008, waar alle korpsen aan deelgenomen hebben. Daarnaast wordt de nodige ondersteuning geleverd aan de korpsen bij de realisatie van de aanlevering.

De status per 14 oktober is dat van 22 regio's de definitieve bestanden naar BZK zijn verstuurd. Vier regio's waren om uiteenlopende redenen op dat moment niet in staat een definitief bestand aan te leveren. Inmiddels gaat het nog om drie regio's. Door een aantal regio's is niet alle gegevens volledig aangeleverd. De betreffende regio's hebben dit in een begeleidend schrijven aan BZK verwoord en met redenen omkleed. De regio's die nog niet of onvolledig hebben aangeleverd worden nu in de gelegenheid gesteld om vóór 31 december 2008 hun gegevens (opnieuw) aan te leveren. Deze regio's hebben aangegeven hiervan gebruik te willen maken. Deze aanlevering dient vóór 14 november 2008 plaats te vinden, aangezien op 15 november 2008 een nieuwe versie van het P&O-register wordt opgeleverd. De verwachting is dat de aanlevering dan wel zal lukken.

Het afgesproken onderzoek naar de uitbreiding van de informatie in de landelijke GIDS database met financiële gegevens is inmiddels conform de samenwerkingsafpraak afgerond. Het onderzoek heeft geleid tot een plan van aanpak dat is aangeboden aan de stuurgroep. Begin 2008 heeft de stuurgroep besloten om op basis van dit plan af te zien van de uitbreiding, omdat de kosten hiervan niet in verhouding staan tot de baten. De hoge kosten worden mede bepaald door het gebruik van verschillende financiële systemen in de korpsen, waardoor uitwisseling van gegevens (kostbare) maatwerk oplossingen vraagt. Indien nieuwe ontwikkelingen zich voordoen zal opnieuw gekeken worden op welke wijze een geautomatiseerde uitwisseling van financiële gegevens gerealiseerd kan worden. Dit deel van de afspraak is hiermee gerealiseerd.

3. Personeel

3.1. Taskforce Personeelvoorziening PV / oprichten van kenniscentrum

Afspraak

"Eind 2008 is volgens de gemaakte afspraak een kenniscentrum ingericht waar kwantitatieve en kwalitatieve gegevens ten aanzien van de in-, door- en uitstroom en de personeelsbezetting verzameld worden ten behoeve van beleidsvorming op dit terrein. Dit kenniscentrum vormt het vervolg op de Taskforce personeelsvoorziening die eind 2006 is ingesteld."

Verantwoordelijkheden

De Taskforce personeelsvoorziening (hierna: Taskforce) is ingesteld op initiatief van de Raad van Hoofdcommissarissen (RHC), het ministerie van BZK en de Politieacademie (PA). Bij de oprichting van het kenniscentrum zijn daarnaast Korpsbeheerdersberaad en voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) betrokken.

Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)

Medio 2007 werden de eerste resultaten van de Taskforce zichtbaar. Dit betrof de uiteenzetting van het nut van landelijke strategische personeelsplanning, de eerste kwalitatieve nulmeting naar 2014 voor 3 pilotkorpsen, en de elementen die nodig zijn om planning te realiseren, zoals uniforme uitgangspunten, informatie afdwingbaarheid/leveringsverplichting, strategische dilemma's, bouw van een standaard automatiseringstool, netwerk- en kennisbevordering binnen de korpsen en de advies- en expertisefunctie op landelijk niveau.

Stand van zaken 1^e voortgangsrapportage

In oktober 2007 zijn de resultaten van de Taskforce gepresenteerd in de RHC. De RHC heeft het nut van strategische personeelsplanning onderschreven evenals de wil om hier gezamenlijk op te investeren. De Taskforce is gevraagd de conceptuur volledig af te ronden te weten het strategische planproces, -procedure en automatiseringstool, alsmede de allocatie (plaatsing en bouw) van het kenniscentrum. De werkzaamheden van de Taskforce worden tot die tijd ondergebracht bij de Board Ondersteuning van de RHC waarna, na besluitvorming in het Kbb en algemeen bestuur van de vtsPN, eventuele overdracht van de producten (bv. planningsproces en automatiseringstool) van de Taskforce kan plaatsvinden.

Stand van zaken april 2008

Het Kbb heeft op 1 december jl. conform het advies van de RHC ingestemd met het nader onderzoeken van waar het Kenniscentrum Personeelsvoorziening het beste ingericht kan worden. In het Kenniscentrum zullen de functies van de Taskforce Personeelsvoorziening worden ondergebracht.

Stand van zaken november 2008

Op 21 juni heeft het Kbb besloten dat het kenniscentrum bij de Vts wordt ingericht en 8,5 FTE groot zal worden. Het Kbb heeft de RHC gemandateerd om een besluit te nemen over de verdeling van de kosten, waarbij BZK 1/3 zal bijdragen. Op 2 september heeft de RHC besloten het 2/3 deel van de kosten BVS-matig over de korpsen te verdelen, waarbij de Politie Academie voor 1/27 deel zal bijdragen. Hiermee is alle formele besluitvorming over de inrichting van het kenniscentrum afgerond. Per 1 november 2008 is een kwartiermaker aangesteld, die het

kenniscentrum verder zal inrichten. Daarnaast is per 1 november één medewerker gedetacheerd bij het kenniscentrum en is er tijdelijk 1 externe medewerker ingehuurd. Naar verwachting zal uiterlijk eind 2008 het centrum operationeel zijn. De taken van de Taskforce zullen dan geleidelijk aan het Kenniscentrum worden overgedragen, waarna de Taskforce wordt opgeheven.

3.2. Harmonisatie arbeidsvoorwaarden

Afspraak

“Eind 2008 moet zijn bereikt dat de regionale verschillen in arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd. De korpsen hebben die arbeidsvoorwaardelijke regelingen waarover afspraken zijn gemaakt in het landelijke overleg met de politievakorganisaties vervangen dan wel zijn gestart met de vervanging door de nieuwe geharmoniseerde regelingen. Eventuele nieuwe behoeften aan regionaal maatwerk worden op landelijk niveau afgesproken.”

Verantwoordelijkheden

Het project wordt geleid door het ministerie van BZK, met medewerking vanuit de korpsen. Het ministerie van BZK voert de onderhandelingen met de vakorganisaties over de harmonisatie van de regelingen. De RHC en het KBB zijn inhoudelijk betrokken bij deze onderhandelingen. Korpsbeheerders en korpschefs zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de harmonisatie in de korpsen. Deze uitvoering kan pas starten als er overeenstemming is met de bonden in het CGOP over de te harmoniseren arbeidsvoorwaardenregelingen.

Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)

De afspraak om te komen tot harmonisatie van arbeidsvoorwaarden vloeit voort uit de CAO 2005-2007. Op dit moment bestaan er verschillen tussen korpsen waar het gaat om arbeidsvoorwaarden. Er is een inventarisatie uitgevoerd van regelingen die voor harmonisatie in aanmerking komen. Dit heeft een lijst opgeleverd van 79 regelingen verdeeld in 2 tranches.

De implementatie in de korpsen bestaat enerzijds uit het afbouwen van huidige bestaande regionale regelingen en anderzijds uit het invoeren van de nieuwe regelingen en indien noodzakelijk ook het aanpassen van de geautomatiseerde (salaris)systemen. Omdat het implementatietraject naar verwachting in de loop van 2008 pas op gang kan komen, heeft BZK laten weten in het kader van de evaluatie samenwerkingsafspraken eind 2008 te focussen op volgende punten:

- worden nieuwe regelingen volgens afspraak tijdig ingevoerd en waar nodig de systemen aangepast?
- worden oude regelingen afgebouwd en worden er geen nieuw regionale regelingen getroffen?

Stand van zaken november 2008

Op 23 april 2008 is overeenstemming bereikt met de vakorganisaties over 22 regelingen in de eerste tranche. Op 21 juni 2008 heeft het Korpsbeheerdersberaad deze afspraken geratificeerd. Zeven afspraken hadden een implementatiedatum voor 1-10-2008 en zijn inmiddels door de korpsen geïmplementeerd. Deze zijn getoetst door de IOOV en betreffen de volgende onderwerpen:

1. vergoeding studieboeken aspiranten
2. gratis koffie en thee
3. overwerkvergoeding voor medewerkers in schaal 13 en 14

++
()
++
++
+)
()
()
()

4. maaltijdvergoeding bij overwerk
5. detachering
6. inschaling van aspiranten
7. functie/schaal na het afronden van de opleiding

De andere 15 afspraken hebben een implementatiedatum op of na 1-10-2008 en zijn niet getoetst door de IOOV. Op 19 september zijn de onderhandelingen over de regelingen in de tweede tranche gestart. Deze afspraak is uitgevoerd.

3.3. Werving en voorselectie

Afspraak

"Eind 2008 is bereikt dat er afspraken zijn gemaakt over landelijke bundeling van werving en voorselectie van personeel."

Verantwoordelijkheden

De uitwerking van de businesscase is belegd ligt bij de Politieacademie (PA), in samenwerking met korpsen. Verder zijn het ministerie van BZK, RHC en Kbb bij de uitwerking van deze afspraak betrokken.

Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)

Er is geen landelijk werving- en selectiebureau, maar het initiatief daartoe is wel genomen. In september 2005 heeft het Kbb ingestemd met het maken van een businesscase voor een landelijk werving en selectiebureau. In de businesscase wordt de haalbaarheid onderzocht. Op basis van de opgestelde businesscase is in april 2007 de RHC-portefeuillehouder verzocht de verdere uitwerking van de businesscase voor zijn rekening te nemen. Het doel is te komen tot een shared service centrum werving en voorselectie waarin de werving- en voorlichtingsbijeenkomsten wordt gestandaardiseerd, de briefselectie wordt gecentraliseerd en de voorselectie van de korpsen wordt vervangen door het A-deel van het wettelijke geschiktheidsonderzoek. Verder besloot de RHC om de politieacademie de opdracht te geven om een businessplan (een procesgerichte omschrijving van het shared service centrum) op te stellen voor de op- en inrichting van een shared service centrum voor de voorselectie.

Stand van zaken 1^o voortgangsrapportage

Er vindt overleg plaats met de politieacademie over de formulering van de opdracht aan de politieacademie. In oktober 2007 is er een motie aangenomen in de Tweede Kamer, waarin aan de regering wordt gevraagd om één loket voor werving & voorselectie voor het initieel onderwijs en over een versnelling van het werving en selectieproces van de politie.

Stand van zaken april 2008

Op 3 december heeft de minister van BZK met het DB KBB over de samenwerkingsafspraken en de motie gesproken. Het DB KBB en de minister hebben afgesproken de motie te betrekken bij de uitwerking van het businessplan. Daarbij is afgesproken dat daar waar de motie vraagt om realisering in september 2008 de samenwerkingsafpraak in dit kader leading is.

Het businessplan is opgesteld en op 29 januari 2008 heeft de RHC deze besproken. Het kernpunt van het businessplan is om de uitvoeringsverantwoordelijkheid van de werving en

selectie in handen te leggen van één organisatie. De RHC wijst voor de uitvoering de politieacademie aan.

Stand van zaken november 2008

Op 13 september jl. zijn de volgende afspraken in het KBB gemaakt over bundeling van werving en selectie:

1. Het proces van werving en selectie wordt gestandaardiseerd.
2. Bij de politieacademie komt een onderdeel dat zich ten behoeve van de korpsen bezig gaat houden met het werven en voorselecteren van nieuw personeel.
3. De korpsen sluiten ieder een Service Level Agreement (SLA) met de politieacademie af, waarin wederzijdse verplichtingen komen te staan. De RHC maakt hiervoor een landelijk format;
4. In deze SLA's wordt rekening gehouden met de (regionale) sterkteafspraken want de politieacademie moet voldoen aan de opleidingsbehoefte van de korpsen, zodat niet door een te beperkt aanbod van nieuwe medewerkers deze afspraken in het geding komen.
5. Bij de verdere implementatie moet aandacht worden besteed aan de verschillen in arbeidsmarkt tussen de regio's. Omdat het succes van werving en selectie nadrukkelijk verband houdt met de verschillen in de arbeidsmarkt.
6. De totale projectkosten voor de bundeling van de werving en voorselectie bij de Politieacademie zijn 1,3 mln euro, waarvan € 750.000,- door de Politieacademie beschikbaar wordt gesteld en door de korpsen en BZK ieder € 275.000,-. Dit wordt voor de korpsen gefinancierd uit de zgn. RHC-projectenpot.
7. De structurele kosten en baten voor de korpsen van de centralisering van een deel van de werving en voorselectie zullen inzichtelijke worden gemaakt, zodat de korpsen dit mee kunnen nemen in hun meerjarenraming en hier op kunnen sturen.
8. De RHC wordt gemandateerd het proces verder te begeleiden en de implementatie te starten.

Hiermee is voldaan aan de samenwerkingsafpraak.

Per 1 december zal in lijn van de eerder genoemde motie van de Tweede Kamer het loket voor werving en voorselectie starten. Het proces werving en voorselectie is dan gestroomlijnd en het loket bereikbaar per mail en telefoon. Afsproken is het proces van 1-loket te laten starten en de automatisering voorsnog te laten lopen via de ook nu gebruikte middelen. Voordeel is dat er meer persoonlijk contact zal zijn, waardoor betere procesafstemming. Gaandeweg wordt bekeken vanuit de praktijk wat werkelijk nodig is en zal gelijktijdig een systeem worden doorontwikkeld wat sneller ingezet kan worden volgens het principe van 'lean en mean'.

3.4. Diversiteit

Afspraak

"Er zijn, aansluitend op het daartoe vastgestelde beleid voor de gehele rijksoverheid, voor het diversiteitbeleid nieuwe uitvoeringsafspraken gemaakt tussen de korpsbeheerders en de minister van BZK voor de periode 2008-2011."

Stand van zaken

Op 24 september 2007 zijn de concrete afspraken tussen de minister en het KBB vastgelegd en bekrachtigd. Hiermee is aan dit punt van de samenwerkingsafspraken voldaan. Voor een volledig overzicht van de afspraken wordt verwezen naar bijlage 1.

Stand van zaken uitvoering

De uitvoering van de gemaakte afspraken is in volle gang. Met name het behalen van de streefcijfers wat betreft het aandeel medewerkers met een allochtone achtergrond vraagt veel extra aandacht van de korpsen. De Taskforce Diversiteit o.l.v. mevr. M. Berndsen-Jansen, RHC-portefeuillehouder diversiteit is van start gegaan. Daarnaast is het samenwerkingsprogramma 'Politietop divers; naar een duurzaam perspectief' onder leiding van mevr. I. Stam bezig met de concretisering en uitvoering van de samenwerkingsafspraken rondom de kroonbenoeringen.

Werkzaamheden Taskforce Diversiteit:

De Taskforce Diversiteit heeft een aanjagende rol bij het nakomen van de samenwerkingsafspraken (bijlage I b en c) en dient jaarlijks een beleidsvoorstel in bij de minister. De maatregelen richten zich op de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap in het onderwijs en in de korpsen en de thema's instroom, doorstroom en behoud van vrouwen en allochtonen. De belangrijkste activiteiten in 2008 zijn:

- o aanbieden van de Leergang toekomstgericht selecteren voor alle selecteurs aan de 'poort' van de politie;
- o aanbieden van Voorschakelonderwijs na deelname CCM-selectie;
- o Multicultureel vakmanschap in initieel en leiderschapsonderwijs
- o bevorderen deskundigheid Multicultureel vakmanschap bij elke politiemedewerker door het organiseren van o.a. expertbijeenkomsten, het geven van lezingen in korpsen (Politie voor een ieder)
- o informeren van de korpsen door middel van een eenmalige nieuwsbrief (oktober 2008) en een structureel informatiepunt op Intranet, over de wijze waarop korpsen kunnen anticiperen op de activiteiten van de Taskforce Diversiteit en tevens informatie kunnen vinden (links) over andere relevante sites.

De Taskforce Diversiteit constateert een toename uit het veld van korps overstijgende diversiteitinitiatieven. Deze vorm van samenwerken wil de Taskforce Diversiteit belonen en bevorderen. Tevens wordt er een talentenprogramma ontwikkeld voor versnelde doorstroom van politievrouwen en/of allochtonen in de schalen 10 t/m 12 .

Naast eerdergenoemde activiteiten is er de Diversiteitsprijs waarvoor de Taskforce Diversiteit jaarlijks een voorstel doet over de nadere invulling van deze prestatiebeloning. In 2008 heeft de evaluatie van de diversiteitsprijs plaatsgevonden en geleid tot aanpassingsvoorstellen voor 2009 zowel qua samenstelling van de prijzen als de hoogte van de bedragen. Ook wordt een instrumentarium ontwikkeld (start najaar 2009) voor het uitreiken van de oevreprijs in 2011.

Werkzaamheden Politietop divers:

Met betrekking tot de afspraak kroonbenoeringen (bijlage I onder a) wordt er hard gewerkt aan het op de juiste plaats krijgen van vrouwen en allochtonen. Als onderdeel van het bevorderen en monitoren van meer diversiteit bij kroonbenoeringen organiseert Politietop Divers netwerkbijsenkomsten (Het Glazenplafond op 13 november) en is er specifiek voor de leden van de korpsleiding een jaarlijks programma ontwikkeld (start november 2008) onder de naam

Politiecall, gericht op de persoonlijke ontwikkeling in relatie tot 'meervoudig kunnen kijken, denken en doen'.

3.5. Medezeggenschap

Afspraak

Eind 2008 is er een gemeenschappelijke visie van korpsbeheerders en ministers over medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking.

Verantwoordelijkheden

Het medezeggenschapsoverleg met de regionale ondernemingsraden wordt in elk korps gevoerd door de korpschef. Voor het georganiseerd overleg met de landelijke vakorganisaties (arbeidsvoorwaarden) is de minister van BZK verantwoordelijk.

Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)

Wat betreft medezeggenschap is er sprake van regionale ondernemingsraden en onderdeelcommissies. Daarnaast bestaat er landelijk georganiseerd overleg (overleg van de vakbonden). Het regionaal georganiseerd overleg is opgeschort.

Over belang en vormgeving van medezeggenschap op landelijk niveau bij de politie is de laatste tijd regelmatig van gedachten gewisseld. Er was een conferentie in oktober 2006 en vervolgens in kleinere kring in maart 2007. Het overleg in kleine kring bestond uit enkele korpschefs, de voorzitters van de politievakorganisaties, enkele OR-leden die fungeren in de landelijke medezeggenschap, een BZK-delegatie en een externe materiedeskundige. Dit overleg leverde de volgende conclusies op:

- medezeggenschap op landelijk niveau is nodig en moet net als medezeggenschap op korpsniveau "aan de voorkant" zijn betrokken bij de processen en de ontwikkelingen van de politieorganisatie;
- bouw deze medezeggenschap geleidelijk verder uit volgens de informele netwerkorganisatie die ondertussen is ontstaan, zodat de aandacht kan worden gericht op het overleg in plaats van op de structuren;
- zowel het overleg over beleidsmatige, meerjarige onderwerpen (bv. prestatieafspraken) als over praktische onderwerpen (bv. kledingvoorschriften) is erbij gebaat als daar een door overlegpartijen gedeelde visie aan ten grondslag ligt.

Stand van zaken 1^e voortgangsrapportage

In september 2007 is een bijeenkomst geweest waarbij BZK, vakorganisaties, leden van de landelijke coöperatie (COP) ondernemingsraden, enkele korpschefs, de algemeen directeur vtsPN en een korpsbeheerder aanwezig waren. Men was het eens dat er niet meer 'lagen' dienen te komen in de medezeggenschap en dat gekozen dient te worden voor de weg van geleidelijkheid.

Stand van zaken november 2008

Op basis van bovengenoemde bijeenkomsten is een visie op medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking ontwikkeld (zie bijlage 2).

In deze visie zijn richtlijnen opgenomen voor het vormgeven van medezeggenschap bij in te richten en reeds ingerichte bovenregionale voorzieningen met behoud van de formele

besluitvorming binnen de korpsen zelf op basis van de WOR. Ten aanzien van de landelijke medezeggenschap is er geen formele grond om op landelijk niveau medezeggenschap in te richten. De RHC en het KBB zijn momenteel geen formele gremia met beslissingsbevoegdheden. Doordat veel van de afspraken in de RHC en het KBB er wel toe leiden dat deze binnen de gehele politie Nederland ten uitvoer worden gebracht is sprake van 'virtuele' zeggenschap op landelijk niveau. Anticiperend op de 'virtuele' zeggenschap is het gewenst om hiervoor ook een 'virtuele' ofwel informele vorm van medezeggenschap in te richten. Dit zal bestaan uit een periodiek afstemmingsoverleg tussen een vertegenwoordiging vanuit de COP en een vertegenwoordiging van werkgeverszijde om te spreken over strategische onderwerpen op landelijk niveau. Alsmede de mogelijkheid om – indien nodig – een voorbereidingscommissie in te richten ter voorbereiding op de besluitvorming over een specifiek onderwerp en het organiseren van een periodiek agendaoverleg tussen het landelijke afstemmingsoverleg en het landelijke georganiseerde overleg.

De visie op medezeggenschap is op 1 november door het KBB goedgekeurd. Deze afspraak is behaald.

4. Materieel

Afspraak

"De politie zet zich de komende jaren in daar waar het voordeel oplevert gemeenschappelijk goederen en diensten in te kopen. Dat betekent dat na 2008 de regie op de inkoop, de expertise en het beheer van collectieve contracten eenduidig is geregeld.

Eind 2008 is het volgende bereikt:

- Er is een expertisecentrum ingericht binnen de vtsPN voor de uitvoering van Europese aanbestedingen;
- Er zijn afspraken gemaakt door het bestuur van de vtsPN, de korpsbeheerder KLPD en de ministers over de overgang van de divisie logistiek van het KLPD naar de vtsPN en over de oplossing van de, op basis van het PWC rapport, door de directie vtsPN gesignaleerde knelpunten en de noodzakelijk in te vullen randvoorwaarden (waaronder aanpassing wetgeving)."

Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)

Vanaf 1 juni 2007 wordt binnen de vtsPN gewerkt aan het oprichten van een expertisecentrum ten behoeve van Europese aanbestedingen. De reikwijdte voor de vtsPN en met name de wensen van de korpsen ten behoeve van dit expertisecentrum waren daarvoor nauwelijks duidelijk.

Op 1 juni 2007 was het proces om de overgang van de dienst Logistiek van het KLPD onder te brengen bij de vtsPN reeds in gang gezet. Er moeten nog wel heldere afspraken gemaakt te worden over bijvoorbeeld de formele taken van het KLPD die waren uitbesteed aan de dienst Logistiek, de overname van het personeel en diverse lopende projecten.

Verantwoordelijkheid

Het expertisecentrum is een verantwoordelijkheid van de vtsPN. Afspraken over de overgang van de dienst Logistiek naar de vtsPN is een verantwoordelijkheid van het KLPD (en daarmee van de minister van BZK) en van de vtsPN (en daarmee het Kbb).

Stand van zaken 1^e voortgangsrapportage

De business case inkoop samenwerking is besproken in de RHC in juli en augustus 2007. Door de korpsen en de vtsPN wordt gezamenlijk in beeld gebracht wat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het expertisecentrum in de vtsPN moeten zijn.

Met de leiding van het KLPD en directie van de dienst Logistiek zijn afspraken gemaakt over de overgang van de dienst Logistiek naar de vtsPN. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de organisatorische overgang, de personele overgang en de overdracht van verantwoordelijkheden. Er is een gefaseerde overgang afgesproken.

Stand van zaken per maart 2008

Op 29 januari 2008 heeft de RHC ingestemd met het "Plan van aanpak Inrichting Landelijke Inkoop samenwerking". Dit plan brengt het hele proces van inkoop samenwerking in beeld. Het gaat hier zowel om de rol van de korpsen als om de rol van de vtsPN. Het plan is opgesteld door de projectgroep Inkoop samenwerking; een coproductie van de korpsen en de vtsPN. ()

Een van de onderdelen van het proces van inkoop samenwerking is de inrichting van expertisecentrum voor Europese aanbestedingen bij de vtsPN. Deze inrichting is als nieuwe taak van de vtsPN opgenomen in het instellingsbesluit.

In maart zal de inrichting van de landelijke inkoop samenwerking worden besproken in het KBB. Hierna zal het expertisecentrum bij de vtsPN worden ingericht en zal conform het plan van aanpak de inkoop samenwerking vorm worden gegeven en worden de inkoopprocessen ingericht.

De incorporatie van de Dienst Logistiek heeft per 1 januari 2008 operationeel zijn beslag gekregen. De Dienst Logistiek van het KLPD zet per 1 januari haar logistieke dienstverlening voort als de Unit Logistiek & Distributie onder de vlag van de vts Politie Nederland (vtsPN). De formele juridische overgang van taken van de dienst vindt plaats op het moment waarop de wettelijke inkoop taak van het KLPD vervalt. De wetwijziging die dit regelt zal in 2009 zijn beslag krijgen. De Unit Logistiek & Distributie valt onder de Divisie Inkoop & Supply (i.o.). Op 1 januari 2009 vindt de formele juridische overgang plaats. Tot die tijd wordt er gewerkt op basis van een samenwerkingsovereenkomst tussen het KLPD en de vtsPN. Het leveren van logistieke diensten is een taak die goed aansluit bij de missie en visie van de vtsPN om tot een doelmatiger beheer te komen bij politie en andere organisaties op het gebied van orde en veiligheid.

Stand van zaken november 2008

Expertisecentrum Europese Aanbestedingen

De vtsPN heeft binnen haar divisie Inkoop & Supply i.o. een unit Inkoop en Contract Expertise (ICE) opgericht die als taak heeft de inkoop, het contractbeheer en het leveranciersmanagement voor de Nederlandse politiekorpsen én de vtsPN te verzorgen. Het expertise centrum aanbestedingen is geïntegreerd in deze unit. Deze unit is opgericht zowel ten behoeve van de werkzaamheden van de vtsPN als voor de korpsen. Door deze bundeling van beschikbare capaciteit en expertise worden de gewenste efficiencyvoordelen bereikt. De korpsen hebben een aanbestedingskalender opgesteld en deze wordt in december voor akkoord aan de Raad van Hoofddoelcommissarissen aangeboden. Zodra de kalender is vastgesteld, wordt de uitvoering ervan opgepakt door de unit. Op dit moment lopen de volgende aanbestedingen: energie en wapens. De korpsen en de unit ICE voeren deze aanbesteding gezamenlijk uit. De aanbesteding rondom voertuigen is voorzien in 2009.

Overgang dienst Logistiek naar vtsPN

De incorporatie van de Dienst Logistiek van de KLPD naar de vtsPN heeft feitelijk al plaatsgevonden. De formele juridische overgang van de dienst Logistiek naar de vtsPN staat gepland voor 1 januari 2009. De voorbereidingen hiertoe zijn getroffen. Door het ministerie van BZK is echter nog niet voldaan aan alle voorwaarden voor de overgang, waardoor er mogelijk vertraging ontstaat. Dit aspect betreft de huisvestingskosten; hierover zijn nog gesprekken gaande tussen het ministerie van BZK en (het bestuur van) de vtsPN. We gaan er vanuit dat dit voor het eind van het jaar opgelost is, zodat de juridische overgang dan ook kan worden afgerond.

5. Bovenregionale samenwerking

Afspraak

"Eind juni 2008 is op initiatief van de korpsbeheerders een onderzoek afgerond naar alle verschillende vormen van structurele bovenregionale samenwerking en de wijze waarop deze bestuurlijk en bedrijfsmatig zijn ingericht. Het onderzoek dat in 2007 door de IOOV is uitgevoerd naar de Bovenregionale Recherche is hierbij betrokken; Het onderzoeksrapport doet aanbevelingen voor het waar nodig uniformeren van de bestuurlijke, bedrijfsmatige ophanging van de bovenregionale samenwerkingsverbanden en voor de indeling van de samenwerkingsgebieden; Eind 2008 zijn er door de ministers en de korpsbeheerders afspraken gemaakt over de wijze waarop de structurele samenwerking tussen de korpsen verder kan worden verbeterd."

Verantwoordelijkheid

Het initiatief voor het onderzoek ligt conform de gemaakte afspraak bij de korpsbeheerders. De ministeries zijn formeel betrokken bij het onderzoek via de gesprekken met de stakeholders, die in fase 2 een rol speelt in de richting van de stuurgroep (zie hieronder).

Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)

Er bestaat geen actueel volledig beeld van bestaande structurele bovenregionale samenwerking tussen de korpsen op het terrein van zowel de specialistische als de beheerstaken.

Stand van zaken 1^e voortgangsrapportage

De onderzoeksopzet is gereed en de hoofdlijn ervan gesplitst in een uitwerking in twee fasen:

- fase 1 betreft het inventarisatie van vormen van samenwerking en het formuleren van conclusies en inzichten. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van de reeds bestaande inventarisaties in het kader van het programma shared services en het onderzoek dat in 2007 door de IOOV is uitgevoerd naar de Bovenregionale Recherche.
- fase 2 betreft het formuleren van aanbevelingen als basis voor afspraken met de politieministers.

Het onderzoek vindt plaats onder regie van een stuurgroep (voor de hoofdlijnen) en een projectgroep (voor directe uitvoering c.q. begeleiding van het onderzoek).

Stand van zaken april 2008

De stuurgroep en projectgroep zijn samengesteld en zijn inmiddels diverse malen bij elkaar geweest. Voorzitter van stuurgroep is de heer Th. de Graaf (korpsbeheerder Gelderland-Zuid). Aan een extern bureau is de opdracht verleend om onderzoek te doen naar verschillende vormen van structurele bovenregionale samenwerking, hoe deze zijn te typeren, hoe zij zijn ingericht (besturing, etc.) en wat de effecten zijn in termen van efficiency en ervaringen. Dit onderzoek loopt nu.

Eindstand november 2008

Het eindrapport "Bovenregionale Samenwerking" waarin de verschillende vormen van samenwerking binnen Politie Nederland zijn geïnventariseerd, is op 2 september jl. opgeleverd.

De stuurgroep o.l.v. de heer Th de Graaf concludeert op basis van dit onderzoek dat de structurele bovenregionale samenwerking in de afgelopen jaren goed van de grond is gekomen. De regionale oriëntatie in veel politiekorpsen is aangevuld met een oriëntatie op interregionale en landelijke schaal. Veel van de samenwerking is 'organisch' gegroeid en *bottom up* tot stand gekomen. Samenwerking is voor de politiekorpsen – in een politiebestedel dat in beginsel een lokale en regionale oriëntatie heeft – steeds meer een vanzelfsprekendheid geworden. De energie, motivatie en de gevoelde gemeenschappelijke verantwoordelijkheid die korpsen op dit moment hebben om samen te werken, moet worden behouden en verder worden gestimuleerd. Het ontwikkelen van een blauwdruk voor bovenregionale samenwerking in het Nederlandse politiebestedel wordt tegen deze achtergrond als contraproductief ervaren.

Wel concludeert de stuurgroep dat zich een grote variëteit af tekent aan samenwerkingsvormen, waarbij het besef groeit dat die variëteit op den duur nadelig kan doorwerken op het functioneren van de politie. Om de bovenregionale samenwerking toekomstbestendig te maken, is het daarom niet alleen nodig reeds in gang gezette initiatieven te stimuleren, maar ook om de bovenregionale samenwerking meer te structureren, harmoniseren en standaardiseren. Hierdoor ontstaat transparantie en herkenbaarheid, het geeft houvast naar alle betrokken partijen en er kan beter van elkaar worden geleerd. Bovendien moet duidelijk worden wat de ambities zijn voor de intensivering van bovenregionale samenwerking.

De doorontwikkeling vraagt om een meer gefaseerde en gestructureerde aanpak. Centrale sturing en coördinatie van het proces, het creëren van landelijke randvoorwaarden en het stellen van kaders is nodig om de samenwerking te stimuleren en robuust te maken. Per thema en samenwerkingsvorm zal zorgvuldig moeten worden gekeken naar de beste manieren om de bovenregionale samenwerking goed te organiseren.

De stuurgroep komt tot de aantal aanbevelingen. Deze betreffen onder meer het doorontwikkelen van huidige samenwerkingsmodellen, met de bedoeling om het aantal samenwerkingsmodellen uiteindelijk tot maximaal twee te beperken. Verder moet in de bovenregionale samenwerkingsvormen het OM beter worden gepositioneerd. Ook dient de democratische legitimatie te worden verbeterd, waarbij met name het regionaal college een prominenter rol krijgt. Voor wat betreft medezeggenschap beveelt de stuurgroep aan om een passende vorm te kiezen in een zo vroeg mogelijk stadium. Hierbij moet worden aangesloten bij de visie op medezeggenschap (zie de samenwerkingsafpraak over medezeggenschap). Verder stelt de stuurgroep voor om in principe een vaste geografische clusterindeling van korpsen te maken waarbinnen korpsen met elkaar samenwerken. Als de aanpak van een thema om een grotere schaal vraagt, kunnen clusters met elkaar samenwerken. Daarnaast moet er een congruente indeling komen van de landelijke samenwerkingsverbanden, waarbij rekening wordt gehouden met de clusters.

De stuurgroep beveelt aan de ambities voor de bovenregionale samenwerking te intensiveren. Die ambities krijgen vorm door onderwerpen te benoemen waarop bovenregionale samenwerking niet alleen wenselijk maar ook echt noodzakelijk is. Dat geldt onder meer voor de opsporing en beheersmatige onderwerpen. Tot slot dient op landelijk niveau meer duidelijkheid te komen over de rolverdeling van betrokken partijen bij de doorontwikkeling van de bovenregionale samenwerking. De stuurgroep is van mening dat de RHC, het KBB en het College van procureurs-generaal hierin een centrale rol moeten krijgen.

Op 26 november zal hier met de ministers van BZK en Justitie over van gedachten worden gewisseld met als doel tot afspraken te komen tussen de ministers en het KBB. Hiermee is deze afspraak nagekomen.

Bijlage 1

Afspraken Diversiteit

De minister en DB Kbb zijn op 24 september het volgende overeengekomen:

- a. Ten aanzien van de kroonbenoeringen in de schalen 15 en 16 niet zijnde korpsleiding wordt afgesproken dat 30% van de benoeringen in de periode 2008-2011 vrouw en/of allochtoon zullen zijn (= 12 benoeringen). Een randvoorwaarde om dit te bereiken is voldoende potentieel (aantal kandidaten) voor instroom. Om dit te bereiken wordt een programma gestart door de korpsen en BZK ter bevordering van structurele instroom van externen, met nadruk op diversiteit. Er wordt een pool van zij-instromers ingesteld ten behoeve van dit programma met een nader te bepalen aantal personen uit de doelgroep (gedacht wordt aan ongeveer 15). Doel is om zij-instromers klaar te stomen voor een leidinggevende functie.
- b. Afgesproken wordt om de gezamenlijke verantwoordelijkheid op te pakken door een taskforce, bestaande uit politie, LECD, Politieacademie en BZK, in te stellen die de opdracht krijgt een plan te ontwikkelen voor de uitwerking van de uitvoeringsafspraken diversiteit. Dit plan bevat een aanpak om de politie te positioneren als een aantrekkelijke werkgever voor allochtonen: een werkgever waar het prettig is om te komen en te blijven werken. De taskforce heeft een aanjaagfunctie (o.a. voor het onderstaande diversiteitprogramma en de toedeling van de 1,1 mln.) en stimuleert de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap binnen de politie. Daarbij is in ieder geval aandacht voor: imago van de politie als werkgever, gezamenlijke landelijke werving, instroom, behoud en doorstroom van medewerkers. Op 1 januari 2008 zal er een nader uitgewerkt plan liggen.
- c. Er wordt afgesproken dat van de 2,6 mln. prestatiebeloning diversiteit 1,1 mln. in de jaren 2008, 2009 en 2010 gebruikt wordt voor een programma dat een aantal specifieke producten zal bieden voor de korpsen, bijvoorbeeld plekken bij voorschakelklassen met als doel het aantal allochtone medewerkers bij de politie te verhogen. De rest van het budget is bedoeld voor het belonen van daadwerkelijke prestaties.¹ Voorgesteld wordt om voor de volgende categorieën prijzen ter beschikking te stellen:

	2008	2009	2010	2011
Beste absolute procentuele stijger (korps dat ten opzichte van het voorgaande jaar de grootste procentuele stijging weet te realiseren) ²	400	400	400	500 (1 ^o) + 300 (2 ^o)
Beste relatieve procentuele stijger (korps dat de grootste procentuele stijging ten opzichte van de uitgangssituatie weet te realiseren)	400	400	400	500 (1 ^o) + 300 (2 ^o)
Beste twee uitvoerders diversiteitbeleid	2x 200	2x 200	2x 200	1 man

¹ NB na een jaar wordt geëvalueerd of dit systeem geen perverse effecten kent. Het systeem kan dan worden bijgesteld

² Uitgangspunt is voorlopig percentages volgens de Wet Samen; gezien wordt hoe en wanneer dit vertaald kan worden naar de CBS-definitie.

(beste score referentiekader diversiteit)				(oeuvreprijs)
Beste twee op gekwantificeerd thema (korps dat het beste heeft gepresteerd op bijv instroom, doorstroom, voorkomen uitstroom, 'vasthoudend' beleid)	2x 150	2x 150	2x 150	
Totaal	1,5 mln	1,5 mln	1,5 mln	2,6 mln

VISIE OP MEDEZEGGENSCHAP in relatie tot bovenregionale samenwerking

Gezamenlijke visie van korpsbeheerders en ministers van BZK en Justitie over medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking

Naar aanleiding van Samenwerkingsafspraken Politie 2008 (d.d. 1 juni 2007)

1. Inleiding

Op basis van de 'Samenwerkingsafspraken Politie 2008 (d.d. 1 juni 2007)' zal het kabinet eind 2008 beoordelen of in de samenwerking binnen de Nederlandse politie voldoende voortgang is bereikt en of er voldoende resultaat is behaald. Een van deze samenwerkingsafspraken heeft betrekking op de medezeggenschap:

"Eind 2008 is er een gemeenschappelijke visie van korpsbeheerders en ministers over medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking."

Bij het vormen van deze visie zijn de meerdere bijeenkomsten die de afgelopen twee jaar zijn gehouden met vertegenwoordigers van de korpsbeheerders, de korpschefs, BZK, vakbonden en medezeggenschap, als input gebruikt. In deze bijeenkomsten is brainstormenderwijs nagedacht over de gevolgen van de toenemende bovenregionale en landelijke samenwerking bij de politie voor de medezeggenschap. Hierbij is zowel gericht op de mogelijkheden van een landelijke medezeggenschapsvorm voor de gehele politie als op de mogelijkheden voor het inrichten van medezeggenschap bij de diverse vormen van bovenregionale samenwerking.

Een andere samenwerkingsafpraak is in dit kader relevant. Namelijk: *"Eind 2008 zijn er door de ministers en de korpsbeheerders afspraken gemaakt over de wijze waarop de structurele samenwerking tussen de korpsen verder kan worden verbeterd."*

Als onderdeel van deze samenwerkingsafpraak is in de eerste helft van 2008 een onderzoek/inventarisatie uitgevoerd naar de verschillende vormen van structurele bovenregionale samenwerking bij de politie en de wijze waarop deze bestuurlijk en bedrijfsmatig zijn ingericht. Vervolgens dient op basis van dit onderzoeksrapport door de stuurgroep Bovenregionale Samenwerking aanbevelingen te worden gedaan naar het – waar nodig – uniformeren van de bestuurlijk en bedrijfsmatige ophanging van de bovenregionale samenwerkingsverbanden en voor de indeling van deze samenwerkingsverbanden.

Doordat het onderwerp medezeggenschap een rol speelt bij (de vorming van) bovenregionale samenwerking is met de voorliggende visie nauw aangesloten bij de bevindingen uit het onderzoeksrapport 'Nederlandse politie, Eindrapport bovenregionale samenwerking' en de aanbevelingen vanuit de stuurgroep Bovenregionale Samenwerking.

2. Doelstelling en inhoud

Met deze visie – die de instemming van zowel korpsbeheerders, als ministers van BZK en Justitie heeft – wordt beoogd om bepaalde kaders te bieden voor de inrichting en werking van medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden alsmede aan betrokkenheid van de medezeggenschap bij de vorming van deze samenwerkingsverbanden (DEEL A).

Vervolgens wordt in deze visie een uiteenzetting gegeven over inrichting en werking van medezeggenschap op landelijk niveau (DEEL B).

Na een voorstel tot evaluatie in 2012 wordt besloten met een korte samenvatting.

3. Uitgangspunten en uitgangssituatie

Belang

Bij de visie over de inrichting van bovenregionale en landelijke medezeggenschap past ook een duiding van het belang van medezeggenschap voor de politieorganisatie. Dit belang heeft met name betrekking op het gegeven dat de medezeggenschap in de korpsen een strategische partner is van de bestuurders in de korpsen. De bestuurder heeft de adviezen van de medezeggenschap nodig om goede, adequate besluiten te kunnen nemen. Dit geldt voor alle onderwerpen maar in het bijzonder voor besluitvorming die betrekking heeft op personeel, inrichting van de organisatie, veiligheid, gezondheid en welzijn.

De inrichting van het overleg met de medezeggenschap moet efficiënt en effectief zijn. Daarom is het van belang dat de medezeggenschap al in een vroeg stadium wordt betrokken bij besluitvormingsprocessen zodat deze nog gemakkelijk kunnen worden bijgestuurd.

Samenwerkingsverbanden

In het onderzoek naar de verschillende vormen van structurele bovenregionale samenwerking is – voor zover relevant voor het onderwerp medezeggenschap – het volgende gebleken:

- De zeggenschap bij de bovenregionale samenwerkingsverbanden is verschillend ingericht. Bij de door de minister ingestelde samenwerkingsverbanden ligt de zeggenschap bij het beheerkorps, dan wel bij het samenwerkingsverband met rechtspersoonlijkheid, en zijn alle medewerkers hiernaar overgegaan. Bij de samenwerkingsverbanden die op eigen initiatief zijn ontstaan zijn de medewerkers veelal gedetacheerd naar het beheerkorps. Slechts bij een klein deel van deze samenwerkingsverbanden zijn de medewerkers van de overige korpsen overgegaan en in enkele gevallen is er geen beheerkorps maar is uitsluitend sprake van afspraken over aansturing (geen overgang en geen detachering).
- Er is vaak sprake van ongelijkheid in rechtspositie tussen medewerkers. Bij de samenwerkingsverbanden waar alle medewerkers in dienst zijn van het beheerkorps, dan wel bij het samenwerkingsverband met rechtspersoonlijkheid, is de rechtspositie gelijk. In een aantal gevallen blijkt ook gelijkheid te zijn gecreëerd door het opnemen van bepalingen in de detacheringovereenkomsten (echter uitsluitend wanneer dit in het voordeel van de gedetacheerde uitviel). Bij de samenwerkingsverbanden met een verdeeld beheer was tot voor kort in alle gevallen sprake van ongelijkheid in rechtspositie. Als gevolg van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden bij de politie is er van deze ongelijkheid in rechtspositie binnenkort naar verwachting geen sprake meer. Met deze geconstateerde – maar op korte termijn verdwenen – ongelijkheid in rechtspositie zal in de voortliggende visie dan ook geen rekening worden gehouden

Medezeggenschap

Vanuit de bijeenkomsten met korpsbeheerders, korpschefs, BZK, vakbonden en medezeggenschap zijn de volgende relevante punten naar voren gekomen:

- Er is behoefte aan eenduidige richtlijnen ten aanzien van het optimaal inrichten van medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden waarmee de meest optimale inrichting wordt beoogd en tevens wordt voorkomen dat steeds opnieuw 'het wiel uitgevonden moet worden' zodat aandacht snel gericht kan worden op de inhoud in plaats van op de structuur.
- Er bestaat een behoefte om de medezeggenschap reeds in een vroeg stadium te betrekken bij de vorming van een bovenregionaal samenwerkingsverband.
- Er dient vanuit de bestuurder en medezeggenschap gezamenlijk duidelijkheid te zijn ten aanzien van de onderwerpen waar de medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden een rol behoort te spelen. De WOR-bepalingen ten aanzien van advies (artikel 25), instemming (artikel 27) en informatie (artikel 31) zijn hierbij leidend.
- Het is van belang om te zorgen dat er aan de zijde van de werkgevers en aan de zijde van de medezeggenschapsorganen voldoende draagvlak bestaat voor de in te richten medezeggenschap bij het bovenregionale samenwerkingsverband.
- Er is behoefte aan een vorm van landelijke medezeggenschap. De invulling hiervan is afhankelijk van de wijze waarop de zeggenschap is/wordt ingeregeld (politiebestel) en dient tevens aan te sluiten bij de huidige integrale voorbereiding en besluitvorming in de politieberaden. De Coöperatieve Ondernemingsraden Politie (COP) heeft hierbij een nadrukkelijke rol.
- Er is behoefte aan een periodieke afstemming op strategisch niveau tussen werkgever, vakbonden en medezeggenschap.

Tot slot is het 'Protocol melding voorgenomen reorganisatie Nederlandse politie' van belang als uitgangspunt. Op grond van dit protocol dienen alle voorgenomen reorganisaties bij de politie – ná ontvangst van het advies van de medezeggenschap – gemeld te worden bij het CGOP (via een adviescommissie). Dit betreft derhalve ook alle initiatieven om een bovenregionaal samenwerkingsverband in te richten.

4. Visie

Zoals in de doelstelling is geformuleerd richt deze visie zich op de medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden en op landelijke medezeggenschap. Om die reden is deze visie opgesplitst in twee delen.

DEEL A: Medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden

Bij de medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden wordt onderscheid gemaakt tussen de oprichtingsfase en de structurele fase.

1. Oprichtingsfase bovenregionale samenwerkingsverbanden

Vroegtijdig betrekken medezeggenschap

De korpsen die samen een samenwerkingsverband wensen in te richten dienen in een vroeg stadium de medezeggenschap van deze korpsen te betrekken. Het moment waarop dit gesprek aangegaan moet worden is afhankelijk van de situatie maar dient in ieder geval te gebeuren voordat de definitieve besluitvorming tot inrichting van het samenwerkingsverband heeft plaatsgevonden. De betrokkenheid van de medezeggenschap is gewenst vanaf de fase waarin wordt verkend of het samenwerkingsverband moet worden opgericht. De betrokkenheid in deze verkennende fase vindt

dan plaats in de gezamenlijke wetenschap dat uiteindelijk ook besloten kan worden het samenwerkingsverband niet op te richten.

Door de medezeggenschap in een vroeg stadium te betrekken kunnen aangedragen punten door de medezeggenschap reeds vroeg verwerkt worden in het voornemen waardoor de kans groot is dat het besluitvormingsproces soepel zal verlopen. Hierbij is het ook een optie om reeds de voorgenomen 'reorganisatie' aan te kondigen bij de adviescommissie vanuit het 'Protocol melding voorgenomen reorganisatie Nederlandse politie'. De formele melding zal later moeten plaatsvinden en zijn voorzien van de voorgeschreven stukken die duidelijkheid moeten geven over de personele gevolgen van het te vormen samenwerkingsverband.

Informatieverstrekking

Het is van belang dat de medezeggenschapsorganen van alle deelnemende korpsen zoveel als mogelijk gelijktijdig worden geïnformeerd zodat er geen 'ruis' of onduidelijkheid zal ontstaan bij de andere korpsen. Overigens geldt dit bij alle informatie-uitwisseling gedurende het proces.

Instellen voorbereidingscommissie

Afhankelijk van de inrichting van de medezeggenschap binnen het korps wordt een medezeggenschapsorgaan betrokken bij het proces. Over het algemeen zal dit de ondernemingsraad zijn maar in voorkomende gevallen kan dit bijvoorbeeld ook een onderdeelcommissie zijn. Gedurende het proces van inrichting is het niet mogelijk om een medezeggenschapsorgaan in formele zin – zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) – operationeel te hebben voor het betreffende samenwerkingsverband. In formele zin beschikken de ondernemingsraden van de betreffende korpsen in deze fase over deze WOR-bevoegdheden. Op grond van wederzijds vertrouwen en duidelijke afspraken is het echter mogelijk dat de ondernemingsraden van de korpsen die aan het samenwerkingsverband gaan deelnemen een voorbereidingscommissie inrichten waarin een vertegenwoordiging van de betreffende ondernemingsraden zitting hebben. De gesprekspartner van de voorbereidingscommissie is een vertegenwoordiging of gemandateerde vanuit de bestuurders van alle betreffende korpsen.

Het van belang dat een voorbereidingscommissie in een zo vroeg mogelijk stadium wordt ingericht. Alhoewel het niet aan de bestuurders is om te bepalen of en hoe deze voorbereidingscommissie wordt samengesteld is het wel aan te raden dat de bestuurders in gezamenlijkheid de ondernemingsraden verzoeken een voorbereidingscommissie in te richten en daarvoor en de faciliteiten verlenen.

Ten aanzien van de samenstelling is het van belang dat de regionale medezeggen in evenredige mate is vertegenwoordigd en met minimaal twee leden per korps deelnemen aan de voorbereidingscommissie. Het is ook van belang dat meteen praktische afspraken worden gemaakt over het overleg met de medezeggenschapsorganen: waar wordt vergaderd, wat is de vergaderfrequentie, hoe wordt de agenda gevormd en wie zijn de vaste aanspreekpunten van de bij het overleg betrokken partijen. Dergelijke afspraken kunnen eventueel worden vastgelegd in een gezamenlijke intentieverklaring van de bestuurders en ondernemingsraden van de betrokken korpsen bij het instellen van de voorbereidingscommissie.

Werkwijze

Alle informatie-uitwisseling, inhoudelijke en procesmatige afstemming en voorbereidende activiteiten vinden plaats in het overleg met de voorbereidingscommissie. Vervolgens kunnen daarna eventuele formele WOR-bevoegdheden binnen elk korps afzonderlijk met het formele medezeggenschapsorgaan worden afgehandeld.

Zowel vanuit bestuurderszijde als vanuit medezeggenschapszijde zal achterbanraadpleging en informatievoorziening naar het eigen korps plaatsvinden. Op het moment dat formele bevoegdheden vanuit de WOR uitgeoefend moeten worden (bijv. advies- of instemmingsrecht) zullen de bestuurders het voornemen in formele zin voorleggen aan de eigen – daartoe bevoegde – ondernemingsraad. Als

gevolg van de inhoudelijke afstemming binnen de voorbereidingscommissie en de continue informatievoorziening vanuit die commissie naar de achterban zou deze formele besluitvorming relatief eenvoudig en snel kunnen plaatsvinden.

Na afronding van dit adviestraject dient nog melding van de voorgenomen reorganisatie plaats te vinden bij het CGOP via de daartoe ingestelde adviescommissie. Deze adviescommissie richt zich op het terrein dat is voorbehouden aan het georganiseerd overleg: de personele gevolgen (rechtspositie en arbeidsvoorwaarden) van het vormen van het samenwerkingsverband.

2. Structurele fase bovenregionale samenwerkingsverbanden

Op het moment dat het bovenregionale samenwerkingsverband is ingericht en operationeel is geworden dient er een meer structurele vorm van medezeggenschap binnen dit samenwerkingsverband te worden ingericht. De exacte vorm van dit medezeggenschapsorgaan is afhankelijk van de wijze waarop het samenwerkingsverband vorm is gegeven. De vormgeving van de zeggenschap over het samenwerkingsverband is hier van groot belang. Daarnaast is onder andere bepalend waar de medewerker is aangesteld. Werkgeverschap en medezeggenschap liggen immers in elkaars verlengde.

Op basis van de geïnventariseerde vormen van medezeggenschap bij bovenregionale samenwerkingsverbanden in 2008 worden achtereenvolgens onderscheiden:

- **Zelfstandig samenwerkingsverband met rechtspersoonlijkheid**
Een zelfstandig samenwerkingsverband is een onderneming zoals bedoeld in de WOR waarbij ook sprake is van een bestuurder met eigen bevoegdheden. Een dergelijk samenwerkingsverband moet op grond van de WOR een eigen medezeggenschapsorgaan inrichten via verkiezingen (indien er sprake is van meer dan 50 medewerkers). Voor de WOR maakt het overigens niet uit of het samenwerkingsverband al dan niet beschikt over een eigen rechtspersoonlijkheid. Het is aan het bevoegd gezag om het initiatief hiertoe te nemen. Na installatie van de Ondernemingsraad zal deze in de relatie met de bestuurder volledig zelfstandig kunnen opereren. Dus onafhankelijk van de korpsen, en diens medezeggenschapsorganen, die bij de inrichting van het samenwerkingsverband waren betrokken.
- **Samenwerkingsverband met beheerkorps waar de medewerkers zijn aangesteld**
Indien er sprake is van een beheerkorps waarbij – nagenoeg – alle medewerkers van het samenwerkingsverband zijn aangesteld ligt het werkgeverschap bij dit beheerkorps. Dit houdt in dat de ondernemingsraad van het beheerkorps de bestuurdersrol van medezeggenschap voor het samenwerkingsverband invult.
Afhankelijk van de behoefte hiertoe is het voor de ondernemingsraad mogelijk om –met instemming van de bestuurder- een onderdeelcommissie in te richten voor het samenwerkingsverband waarin alleen bij het samenwerkingsverband werkzame personen zitting in hebben (mits het samenwerkingsverband van voldoende omvang is en afzonderlijk is gehuisvest). In deze onderdeelcommissie komen de onderwerpen aan de orde die specifiek van belang zijn voor het samenwerkingsverband. Op grond van de WOR kunnen hier geen aangelegenheden worden behandeld die al in het overleg de ondernemingsraad worden behandeld.
Een optie is ook dat het beheerskorps ervoor kiest om voor het samenwerkingsverband een eigen ondernemingsraad op te richten. Dit is mogelijk als bij het samenwerkingsverband tenminste 50 personen werkzaam zijn en als dit bevorderlijk is voor de uitvoering van de medezeggenschap. Een eigen OR zal vooral toegevoegde waarde hebben als er meer verschil dan overeenkomst is tussen het overleg bij het samenwerkingsverband en het beheerkorps. In die situatie is voor

onderwerpen die voor het beheerkorps en het samenwerkingsverband gelijk zijn (bijvoorbeeld een reglement over persoonsbescherming voor personeelsdossiers) een overkoepelende centrale ondernemingsraad gewenst.

Vanuit de inventarisatie is gebleken dat bij veel samenwerkingsverbanden de deelnemende korpsen actief betrokken zijn bij de besturing en het beheer van het samenwerkingsverband. Het beheerkorps dat optreedt als bestuurder in de zin van de WOR zal zijn inbreng in het overleg met de medezeggenschap dus goed moeten afstemmen met de deelnemende korpsen. Het kan daarom praktisch (of zelfs nodig) zijn dat de deelnemende korpsen het beheerkorps bijstaan in het overleg met de onderdeelcommissie of ondernemingsraad van het samenwerkingsverband. Indien het beheerskorps van een samenwerkingsverband de hiërarchische verantwoordelijkheden niet heeft overgedragen gekregen van de deelnemende korpsen wordt de vormgeving van de medezeggenschap complexer. In die situatie zal er een groepsondernemingsraad gevormd moeten worden waarin de ondernemingsraden van alle deelnemende korpsen participeren.

- Samenwerkingsverband met beheerkorps waar de medewerkers zijn gedetacheerd
Wanneer bij een samenwerkingsverband de medewerkers nog grotendeels aangesteld zijn bij het deelnemende korps van herkomst – en via detachering of andere constructie bij het samenwerkingsverband zijn gevoegd – wordt de medezeggenschap van deze medewerkers in eerste instantie uitgeoefend vanuit het korps van herkomst. Gedetacheerden kunnen immers de eerste twee jaar geen medezeggenschap uitoefenen bij het inlenende korps.

In deze situatie verdient het de aanbeveling dat er – gelijk aan het inrichtingsproces- een voorbereidingscommissie wordt ingesteld, die dan meer structureel van aard is. In met deze commissie kan het beheerskorps –bijgestaan door de deelnemende korpsen- voorbereidend informeel overleggen met de medezeggenschap over onderwerpen die specifiek het samenwerkingsverband raken. Vervolgens zal de formele besluitvorming plaatsvinden via overleg met de afzonderlijke ondernemingsraden van de korpsen.

- Samenwerkingsverband met verdeeld beheer
Bij de samenwerkingsverbanden waar sprake is van een geheel verdeeld beheer en besturing zal formele besluitvorming altijd moeten plaatsvinden via overleg met de afzonderlijke ondernemingsraden van de korpsen. Ook hier kan dat informeel worden voorbereid via overleg met een voorbereidingscommissie. Omdat er sprake is van verdeeld beheer zullen er echter minder onderwerpen voor het overleg met een voorbereidingscommissie zijn. Afhankelijk van de situatie kan overwogen worden alleen op ad hoc basis met een voorbereidingscommissie te overleggen.

Het instellen van een voorbereidingscommissie is een aangelegenheid van de ondernemingsraden van de betreffende korpsen. Indien er vooraf bij de ondernemingsraad van een van de korpsen onvoldoende draagvlak bestaat om tot deelname aan het bovenregionale samenwerkingsverband te komen zal een voorbereidingscommissie niet zonder meer van de grond komen. In dat geval is het mogelijk om zonder commissie verder te gaan. Voorafgaand aan formele besluitvorming zal echter ook binnen dat korps overleg met de ondernemingsraad moeten plaatsvinden. Het is in die situatie aan het betreffende korps om de eigen ondernemingsraad voldoende geïnformeerd te houden van het verloop van het proces en alsnog te overtuigen van het nut van het samenwerkingsverband, alsook van de instelling van een voorbereidingscommissie.

Vanuit het uitgangspunt 'medezeggenschap volgt zeggenschap' bestaat er geen plicht om een landelijke medezeggenschap in te richten omdat er immers geen sprake is van landelijke zeggenschap. De RHC en het KBB zijn momenteel geen formele gremia met beslissingsbevoegdheden. Daarvan zou alleen sprake kunnen zijn als een deel van de zeggenschap over het beheer van de politie op landelijk niveau wordt gebracht. Dit kan via het scheppen van een wettelijke basis daarvoor, maar zou ook gerealiseerd kunnen worden als de individuele korpsbeheerders mandaat geven aan een gremium om namens hen bepaalde besluiten te nemen. In de situatie waarin formele zeggenschap op landelijk niveau zou zijn geregeld ligt het instellen van een landelijke centrale ondernemingsraad (COR) voor de hand. Dit is echter niet aan de orde. Doordat veel van de afspraken in de RHC en het KBB er wel toe leiden dat deze binnen de gehele politie Nederland ten uitvoer worden gebracht is sprake van 'virtuele' zeggenschap op landelijk niveau. Met virtueel wordt bedoeld dat er geen sprake is van formele zeggenschap. Anticiperend op de 'virtuele' zeggenschap is het gewenst om hiervoor ook een 'virtuele' ofwel informele vorm van medezeggenschap in te richten. Het belang hiervan is dat de implementatie van de landelijke afspraken in de korpsen efficiënter kan verlopen en afwijking van de landelijke afspraken als gevolg van overleg met de regionale ondernemingsraden zo voorkomen kan worden.

Bij de inrichting van het overleg met de landelijke medezeggenschap worden drie aspecten onderscheiden.

- Periodiek afstemmingsoverleg over strategische onderwerpen
 Ten aanzien van diverse onderwerpen worden op landelijk niveau afspraken gemaakt die dienen door te werken binnen de korpsen (bijvoorbeeld: politie in ontwikkeling, politiebesteding, werkgeversvisie). Ten aanzien van de strategische onderwerpen heeft het een toegevoegde waarde om hierover op landelijk niveau de algemene mening te peilen van de medezeggenschap en tevens te overleggen over de voorbereiding van de uitvoering in de korpsen. Een dergelijk overleg kan tevens fungeren als plaats waar afstemming en uitwisseling van informatie over deze onderwerpen plaatsvindt. De Coöperatieve Ondernemingsraden Politie (COP) is hiervoor de aangewezen overlegpartner. Via een dergelijk periodiek afstemmingsoverleg –dat bijvoorbeeld tweemaal per jaar zou kunnen plaatsvinden- kan tevens geborgd worden dat de medezeggenschap al aan de voorzijde bij besluitvormingsprocessen wordt betrokken.
- Vorbereidingscommissies voor overleg over specifieke onderwerpen
 De zeggenschap binnen de politie werkt steeds meer met elkaar samen. Hierdoor komt het voor dat door de zeggenschap op landelijk niveau bepaalde specifieke voornemens met elkaar worden afgestemd met de afspraak deze regionaal op dezelfde wijze toe te passen. Indien dit onderwerpen betreft die op grond van de WOR besproken dienen te worden met de medezeggenschap betekent dit dat vervolgens binnen alle korpsen hetzelfde overleg met de medezeggenschap gaat plaatsvinden. In die situaties heeft het een toegevoegde waarde om hieraan voorafgaand bespreking te laten plaatsvinden in een landelijke 'vorbereidingscommissie' met betrekking op het specifieke onderwerp. Het COP fungeert hierbij als aanspreekpunt voor het vullen van een dergelijke landelijke vorbereidingscommissie. Dit wordt bijvoorbeeld al gedaan bij bepaalde Europese Aanbestedingen die als collectief hebben plaatsgevonden en de draagvoorschriften voor het uniform.
- Afstemming landelijke medezeggenschap en landelijk georganiseerd overleg (CGOP)
 Sommige onderwerpen en landelijke ontwikkelingen raken alle of meerdere korpsen maar zijn daarbij niet alleen van belang voor de medezeggenschap maar ook voor het landelijk georganiseerd overleg met de politievakorganisaties (CGOP). Zonder een goede regie bestaat er de kans dat er overlap optreedt. Voorheen speelde dit op korpsniveau tussen ondernemingsraden

en het Regionaal Georganiseerd Overleg (RGO) maar sinds het opschorten van het RGO is dit verplaatst naar het landelijk niveau. Het is daarom van belang dat er een agendaoverleg plaatsvindt tussen de bij beide overlegtafels betrokken partijen: korpsen, BZK, COP en de vier politievakorganisaties. Hier kunnen de landelijke onderwerpen en ontwikkelingen worden besproken en afspraken worden gemaakt over de verdeling van onderwerpen en de daarbij benodigde terugkoppelingen.

Het bovenstaand omschreven overleg is in de praktijk al gedeeltelijk ontstaan. Het is van belang deze overlegvormen nu verder uit te werken zonder daarbij te verzanden in discussies over medezeggenschapsmodellen, mandaatconstructies en intentieverklaringen. Dit leidt immers de aandacht af van de inhoud en zorgt alleen maar voor vertraging en uitstel van het gewenste en benodigde overleg. Daarom wordt voortgegaan op het 'werkende weg' ontwikkelen van het overleg met de medezeggenschap op landelijk niveau aan de hand van het bovenstaande. Hiervoor zijn wel goede procesafspraken nodig, bijvoorbeeld over informatie-uitwisseling, agendavorming en secretariaatsvoering.

5. Evaluatie

In dit visiedocument worden richtlijnen en kaders geschetst voor medezeggenschap op bovenregionaal en landelijk niveau. Deze richtlijnen en kaders zullen in 2012 geëvalueerd worden aan de hand van de volgende vragen:

- Voldoen de richtlijnen over het betrekken van de medezeggenschap bij de inrichting van een bovenregionaal samenwerkingsverband of behoeven deze aanpassing?
- Voldoen de richtlijnen over de inrichting van de medezeggenschap bij de verschillende vormen van bovenregionale samenwerkingsverbanden of behoeven deze aanpassing?
- Zijn er knelpunten rond de medezeggenschap bij (bepaalde vormen van) regionale samenwerkingsverbanden en zo ja, wat kan daarvoor een oplossing zijn?
- Functioneert de vormgeving van de afstemming met medezeggenschap op landelijk niveau naar wens of is er behoefte aan aanpassingen?

Bij de aspecten die de bovenregionale samenwerkingsverbanden betreffen zijn RHC, KBB en COP betrokken. Bij de aspecten die de afstemming met medezeggenschap op landelijk niveau betreffen zijn daarnaast tevens BZK en de vier landelijke politievakorganisaties betrokken.

6. De visie samengevat

Algemeen

Medezeggenschap is van belang voor het goed functioneren van de politieorganisatie. Om effectief en efficiënt te kunnen overleggen is het nodig de medezeggenschap al in een vroeg stadium te betrekken bij besluitvormingsprocessen.

Ten aanzien van het voornemen tot inrichting van een bovenregionaal samenwerkingsverband:

- In een vroeg stadium stellen de deelnemende korpsen aan hun ondernemingsraden voor een voorbereidingscommissie in te stellen. Deze commissie bestaat uit vertegenwoordigingen uit de medezeggenschapsorganen en van de deelnemende korpsen en overlegt met en een gemandateerde vertegenwoordiging vanuit de bestuurders van de deelnemende korpsen.
- De deelnemende korpsen dragen zorg voor een tijdige en volledige informatie-uitwisseling richting de medezeggenschap.
- *Formele besluitvorming op grond van de WOR vindt via de medezeggenschap van de deelnemende korpsen plaats binnen het korps.*

Ten aanzien van een ingericht samenwerkingsverband:

De structurele inrichting van de medezeggenschap is afhankelijk van de gekozen vorm van inrichting van het samenwerkingsverband:

Samenwerkingsverband	Medezeggenschap
Zelfstandig samenwerkingsverband	Eigen OR (mits tenminste 50 medewerkers)
Samenwerkingsverband onder beheerkorps (eigen personeel)	OR van beheerkorps, eventueel met eigen onderdeelcommissie. Eigen OR voor samenwerkingsverband (mits tenminste 50 medewerkers) is mogelijk.
Samenwerkingsverband onder beheerkorps (gedetacheerd personeel)	Formele bevoegdheden liggen bij OR-en deelnemende korpsen. Besluitvorming kan informeel worden voorbereid in overleg met voorbereidingscommissie.
Samenwerkingsverband met verdeeld beheer	Formele bevoegdheden liggen bij OR-en deelnemende korpsen. Besluitvorming kan informeel worden voorbereid in overleg met voorbereidingscommissie (bij beperkt aantal onderwerpen op ad hoc basis).

Ten aanzien van een landelijke medezeggenschap:

- Er wordt periodiek afstemmingsoverleg gehouden tussen een vertegenwoordiging vanuit de COP en een vertegenwoordiging vanuit werkgeverszijde om te spreken over strategische onderwerpen.
- Wanneer nodig wordt (eventueel door dit afstemmingsoverleg) ter voorbereiding van besluitvorming over een specifiek onderwerp een voorbereidingscommissie gevormd.
- Er wordt periodiek een agendaoverleg gehouden om afstemming te laten plaatsvinden op strategisch niveau tussen het landelijk functionerende medezeggenschapsoverleg en het landelijk georganiseerde overleg.
- Er moeten met de COP procesafspraken worden gemaakt over het te voeren overleg.

+>
 ()
 +>
 +>
 ()
 ()
 ()
 ()