

Beheerplan 2015

Nationale Politie

Datum: 27 augustus 2014

Inhoudsopgave

1	INLEIDING	4
1.1	Algemeen	4
1.2	Prioriteiten taakuitvoering	4
1.3	Realisatieplan NP	6
2	STERKTEBELEID	7
2.1	Sterkteverdeling en operationele sterkte,	7
2.2	Organisatie en formatie	7
3	PERSONEEL (HRM)	9
3.1	Bezetting	9
3.2	Meerjarige strategische personeelsplanning.	10
3.3	Divers samengesteld personeelsbestand	11
3.4	Duurzame inzetbaarheid	11
3.5	Beknopte weergave van resultaat 2015	12
4	INFORMATIEVOORZIENING (IV)	13
4.1	Onderhoud en vernieuwing	13
4.2	Verbetering gebruik C2000	13
4.3	Beknopte weergave van resultaat 2015	13
5	MATERIEEL (FM)	15
5.1	Inkoop	15
5.2	Huisvesting	16
5.3	Beknopte weergave van resultaat 2015	16
6	RISICOMANAGEMENT	17
6.1	Risicomanagement	17

7	BIJLAGEN	18
	FORMATIE NATIONALE POLITIE 2015 IN FTE (DATUM JANUARI 2014)	18

1 Inleiding

1.1 Algemeen

In 2015 wordt een nieuwe stap gezet in de realisatie van de Nationale Politie met het in werking brengen van de basisteams en districtsrecherche. De nieuwe teams gaan met hun leidinggevenden de volgende stap zetten om het inrichtingsplan in werking te brengen en vanuit die nieuwe aanpak de operationele taken op te pakken. Hiermee wordt een belangrijk startmoment gemarkeerd, waarbij de operatie nieuwe stijl voor het eerst in werking komt.

De veranderopgave blijft ook in 2015 onverminderd groot. Het ondersteunen van die operationele herstructurering betekent een grote belasting voor de ondersteunende processen omdat veel historische verschillen in beleid en uitvoering verder geconcentreerd, geharmoniseerd en geüniformeerd moeten worden. Daarnaast zal in 2015 veel energie gericht zijn op de hervorming van de ondersteunende diensten en het beleid daarvoor omdat realisatie daarvan in 2016 is voorzien. Hoewel de opgave groot is om de ondersteuning goed in te richten en het beheer op orde te brengen, zijn in de afgelopen jaren al belangrijke keuzes gemaakt en vastgelegd in de inrichting van het korps en in reeds vastgesteld beleid¹. Ook daarin zijn belangrijke stappen voorwaarts gezet. Het realiseren van die ambitie en het meerjaren beleid is gebaat bij rust, regelmaat en vasthoudendheid in de uitvoering ervan. Meerjaren beleid vergt namelijk ook een goed meerjarig uitvoeringstraject. Het mag duidelijk zijn dat de uitvoering van het meerjarenbeleid per afzonderlijk beleidsterrein, personeel, financiën, facilitaire zaken en materieel, informatievoorziening e.d., alleen al wordt gekenmerkt door inhoudelijke complexiteit. Daarnaast dient in een korps in opbouw de onderlinge samenhang tussen die beleidsterreinen te worden aangebracht of versterkt, meer dan in het vroegere politiebestedel noodzakelijk was en in een groter verband dan ooit vertoond. Dat alles gecombineerd met de geografische verplaatsing van functies en het kwantitatief en kwalitatief op orde krijgen van het personeelsbestand en de daaraan verbonden gevolgen voor de betrokken medewerkers. Voor wat betreft het beheer zal de focus liggen op het op orde brengen van het beheer zoals opgenomen in het inrichtingsplan (organisatie, informatievoorziening, uitvoering), het harmoniseren van beleid ten behoeve van de operatie en de realisatie van het korps. Het korps richt zich op het realiseren van de gemaakte meerjaren afspraken en zal terughoudend moeten zijn in het aangaan van nieuwe afspraken zonder noodzakelijke nieuwe ontwikkelingen uit te sluiten. Nieuwe ontwikkelingen zullen alleen onder bijzondere omstandigheden, en na afweging van de impact op de organisatie en realisatie van reeds gestelde prioriteiten, kunnen worden overwogen.

1.2 Prioriteiten taakuitvoering

In 2015 zal invulling worden gegeven aan herijkte prioriteiten voor de taakuitvoering van het korps op landelijk niveau en aan prioriteiten die op lokaal niveau aan de orde zijn. De volgende landelijke prioriteiten zijn in de gemeenschappelijke veiligheidsagenda opgenomen: Fraude, Ondernijning, Cybercrime, Kinderporno en Kindersekstoerisme. De prioriteit High Impact Crimes (HIC) wordt opgebouwd vanuit de lokale prioriteiten op HIC. Op moment van schrijven zijn de criteria (normstelling) waaraan de politie moet voldoen nog onbekend. Onder de aanname dat deze criteria ten opzichte van de landelijke prioriteiten tot 2014 een beperkte intensivering betekenen en daardoor haalbaar zouden moeten zijn voor de politie kan over het beheer het volgende worden opgemerkt. De inrichting van het korps is beoogd zodanig robuust en flexibel te zijn dat zowel deze landelijke- als lokale prioriteiten kunnen worden opgepakt zonder dat de inrichting van de organisatie qua inrichting en beleid hoeft te worden gewijzigd. Dit voorgaande geldt niet voor fraude, dat qua onderwerp een nieuwe landelijke prioriteit betreft. Hiervoor moet nog worden onderzocht of wijzigingen op de inrichting en het beleid noodzakelijk zijn.

Het gaat bij het voldoen aan landelijke en lokale prioriteiten vooral om een bewuste inzet van de capaciteit van het korps in samenwerking met haar ketenpartners en het gezag in nationaal en internationaal verband. Opvolging van prioriteiten vraagt in het korps wel om nuancering in de

¹ Zoals vastgelegd in het vastgestelde Inrichtingsplan Nationale Politie

taakuitvoering maar niet om herijking van het beleid m.b.t. het beheer. De inrichting van het korps hield al rekening met de ontwikkeling van de criminaliteitsvormen waaruit deze prioriteiten voortvloeien. Het beheer (inrichting, beleid en uitvoering) dat hiervoor nodig is, is al bij het ontwerp van het korps onderkend en ter hand genomen of is in 2013 en 2014 vastgesteld. Daarnaast bouwt het beheer voort op de inzichten rond de taakuitvoering van de politie uit het vorige bestel waarin voor de aanpak van een groot aantal criminaliteitsvormen politieke strategieën en werkwijzen zijn ontwikkeld die onderdeel vormen van de bagage van het korps en haar medewerkers. In 2015 zal vrijwel geen nieuw beleid op het gebied van beheer tot stand hoeven te komen ten behoeve van de taakuitvoering. Nader bezien wordt of er nog organisatorische aanpassingen nodig zijn of dat een aanscherping nodig is van het IV-beleid met betrekking tot informatiedeling met (keten)partners en vanaf welk moment dit beleid eventueel tot stand moet zijn gebracht om uitgevoerd te kunnen worden.

Het korps is zodanig flexibel en robuust ingericht dat het in staat is om de keuzes die het gezag de komende jaren maakt met betrekking tot het realiseren van gemeenschappelijke - en lokale prioriteiten kan opvangen zonder de organisatie te hoeven reorganiseren. In het speelveldmodel heeft het lokale gezag de sleutel voor de praktische inzet van politiecapaciteit in handen. In 2015 zal in de keuzes van het gezag een juist evenwicht gezocht worden tussen de gemeenschappelijke prioriteiten in de veiligheidsagenda en lokale prioriteiten. Het korps is met de start van de basisteams en districtsrecherche gereed om op vragen van het lokale gezag in te spelen zonder de gemeenschappelijke prioriteiten uit het oog te verliezen.

Via de inzet van extra middelen door het Kabinet Rutte II voor de intensivering van beleid kan het korps een impuls geven aan de versterking van haar werk ten behoeve van de gemeenschappelijke veiligheidsagenda, de ketensamenwerking en de kwaliteit van de taakuitvoering. Het korps heeft hiervoor twee bestedingsplannen ingediend. Het eerste bestedingsplan is na een traject van voorbereiding met ketenpartners en regioburgemeesters in 2013 gehonoreerd en wordt vanaf 2014 uitgevoerd. Het bestedingsplan voor de tweede tranche richt zich op de jaren 2015 t/m 2017. De financiële lasten die bekostigd worden uit de tweede tranche van de intensiveringsmiddelen zijn opgenomen in de begroting 2015-2019.

Naar verwachting zal in 2015 op een aantal gebieden nieuwe wet- en regelgeving van kracht worden (zoals: Raadsman bij het verhoor, Wet Middelentest, Participatiewet). De inzet van het korps is erop gericht om deze veranderingen maximaal te accommoderen binnen de vastgestelde kaders van de inrichting en het reeds vastgestelde beleid op het gebied van beheer. Daar waar dit niet mogelijk is, wordt aan de hand van een impact analyse bepaald op welke wijze implementatie van de nieuwe wet- en regelgeving gestalte wordt gegeven. Daarbij wordt afgewogen hoe evenwicht kan worden aangebracht tussen de kaders die het korps zijn gesteld, het voldoen aan wet- en regelgeving om de realisatie en werking van het korps niet in gevaar te brengen.

De samenwerking tussen Politie en Veiligheidsregio's is van groot belang. De afspraken over de gezamenlijke aanpak van rampen en crises zijn vanaf de start van het korps herbevestigd. De opvolging van deze afspraken in het beheer (gezamenlijke training, geoefendheid) is reeds in het beleid vastgelegd en wordt ongewijzigd voortgezet.

Na de Europese verkiezingen zal duidelijk worden welke EU beleidskaders worden gesteld in relatie tot het Post-Stockholmprogramma (meerjarig EU programma 2014-2017) die kunnen leiden tot concrete voorstellen van de Europese Commissie met impact op de Nationale Politie. Op dit moment is hierover te weinig bekend om te duiden of dit gevolgen heeft voor het beleid m.b.t. het beheer van het korps. Vooralsnog wordt uitsluitend uitvoering gegeven aan beleid waartoe in eerdere jaren besloten is zoals m.b.t.: Internationale Rechtshulp Centra, internationale plaatsingen voor NL-politiefunctionarissen, implementatie wet- en regelgeving voor dataprotectie en Europees Onderzoeksbevel, internationale IV systemen en strategische liaisons.

De vorming van de Nationale Politie biedt de kans om een politieorganisatie neer te zetten die nog meer dan in het verleden bijdraagt aan een veiligere samenleving én nog meer dan nu ruimte biedt voor de professionaliteit van de politie. Daarvoor is het essentieel dat het korps er met haar omgeving in slaagt om bureaucratische lasten te verminderen waar dat mogelijk is. Dit is zowel van belang voor betere prestaties op korte termijn, maar vooral voor de langere termijn via een verbeterde arbeidsmotivatie bij het uitoefenen van het politiewerk. Daarom is de ambitie om de administratieve lastendruk te verminderen ook opgenomen als doel bij de vorming van de Nationale Politie. Om deze

ambitie extra kracht bij te zetten is er een Programma Administratieve Lastenverlichting gestart met een looptijd tot en met 2017. Het programma bouwt voort op het ministeriële programma Minder Regels Meer op Straat, werkt samen met de keten in onder meer het programma Versterking Prestaties in de Strafrechtketen (VPS). Het programma ALV draagt bij aan de doelstelling van de minister van Veiligheid en Justitie om eind 2015 de administratieve lasten van de politie te hebben verminderd met 5000 fte. In het korps heeft het programma een sterke relatie met thema's zoals operationeel leiderschap en vakmanschap politie, maar ook met ambities zoals het dienstverleningsconcept en een scherper sturingsconcept. In dit kader wordt in ieder geval uitvoering gegeven aan het beleid m.b.t. het doen vervallen van de eis tot aangifte i.r.t. de verzekeringsclaim, en de wijziging Paspoortwet waardoor aangifte vermissing van een paspoort in de toekomst door de gemeente wordt behandeld en niet door de politie.

Het dienstverleningsconcept is vorm gegeven vanuit de gedachte dat het contact tussen burger en politie bepalend is voor het vertrouwen dat de burger in de politie heeft. De kern hiervan is:

- houding en gedrag van alle medewerkers zijn doorslaggevend voor een goede, eenduidige dienstverlening.
- de contacten met burgers verlopen via verschillende kanalen (zoals telefonisch, via internet en andere digitale media, persoonlijk – op straat, thuis of op afspraak op locatie), hiervoor is de multichannel aanpak opgesteld.
- de burger komt in contact met de politie op de manier die past bij de aard van zijn vraag of zijn persoonlijke voorkeur .

Als mijlpalen zijn vastgesteld onder andere:

- terugmelding op HIC (gestart op 1-1-2014)
- periodieke meting van burgers tevredenheid (gereed 1-1-2016)
- aangevers/slachtoffers die via www.politie.nl aangifte hebben gedaan, hebben een persoonlijke pagina (gereed 1-1-2017).

1.3 Realisatieplan NP

Naast het in werking brengen van de basisteams en districtsrecherche vinden in 2015 verdere stappen plaats in het tot stand brengen van één korps. Deze ambitie vergt een aanzienlijke inspanning van de bedrijfsvoering en in het bijzonder van het Politiedienstencentrum i.o. van het korps. Naast het doorvoeren van de personele reorganisatie zijn er inspanningen nodig voor het doorvoeren van de gewijzigde autorisaties, organisatiestructuur, personeelsnummers en functies in alle bedrijfsvoerings- en operationele systemen, inclusief de (management)informatiesystemen, die hier aan gekoppeld zijn. Landelijke inzet van deze systemen vergt ook een laatste uniformeringslag over uitvoeringspraktijken en andere arbeidsvoorwaarden gerelateerde aspecten.

Deze operatie is van ongekende omvang. Om deze verandering zoveel mogelijk in goede banen te leiden is een voorspelbaar verloop en een ordelijke ontwikkeling noodzakelijk, zoals nader is beschreven in het Realisatieplan. Dat heeft als consequentie dat de inhoud van het beheerplan 2015 en volgende jaren geconcentreerd zal zijn op de formeel voorgeschreven onderwerpen; en dat die onderwerpen in overwegende mate de hiervoor aangeduide focus weerspiegelen.

2 Sterktebeleid

2.1 Sterkteverdeling en operationele sterkte,

De politie werkt toe naar de met de Tweede Kamer afgesproken operationele doelsterkte van 49.500 fte. De realisatie hiervan verloopt stapsgewijs. Voor het jaar 2015 is door de minister een te realiseren operationele doelsterkte van 49.802 vastgesteld.²

2.2 Organisatie en formatie

De (operationele) formatie of doelsterkte van het korps, bedraagt, conform het vastgestelde inrichtingsplan, in totaal 49.802 fte in 2015. De formatie van het korps is vastgesteld met de vaststelling van het inrichtingsplan van het korps. Deze formatie is bij het opstellen van het inrichtingsplan afgestemd met de gezagsdragers. De formatie per onderdeel van het korps conform inrichtingsplan laat zich als volgt weergeven:

Eenheid	niet-operationele sterkte	operationele sterkte	Totaal
Noord-Nederland	134	3.969	4.103
Oost-Nederland	230	6.724	6.954
Noord-Holland	120	3.369	3.489
Amsterdam	184	5.268	5.452
Midden-Nederland	173	4.769	4.942
Den Haag	199	5.948	6.147
Rotterdam	200	5.891	6.091
Oost-Brabant	118	3.057	3.175
Limburg	117	2.799	2.916
Zeeland-West-Brabant	124	3.366	3.490
Landelijke Eenheid	263	4.639	4.902
Staf Korpsleiding	392	4	396
Politiedienstencentrum	6.260		6.260
Totaal	8.515	49.802	58.317

In de hierboven weergegeven formatie van het korps (zowel operationele sterkte als niet-operationele sterkte) is nog geen rekening gehouden met de effecten van de inbedding van de Politieacademie in het korps vanaf 2016 of met de vorming van de Landelijke Meldkamer Organisatie. In de begroting 2015-2019 zijn de financiële implicaties van deze ontwikkelingen ook nog niet opgenomen, m.u.v. het aandeel van de politie in de transitiekosten voor de vorming van de nieuwe meldkamer organisatie. De formatieve aanpassingen zullen in aparte trajecten voor besluitvorming over de inrichting van het korps worden voorgelegd. Na deze besluitvorming zal de vastgestelde formatie gelden als kader voor het korps.

In de bijlage is een overzicht van de formatie van de politie weergegeven. De bezetting en de prognose voor de doorstroom, uitstroom en (zij-) instroom in de periode 2015-2019 is opgenomen in de Korpsbegroting 2015. De komende jaren is er sprake van een overbezetting in de operationele sterkte ten opzichte van de formatie. Hetzelfde geldt voor de niet-operationele sterkte van het korps. De komende jaren zullen gericht zijn op een afbouw van de bezetting tot de gewenste formatie

² De doelsterkte is gebaseerd op de te realiseren sterkte conform het budgetverdeelsysteem.

conform inrichtingsplan. De aanpak van de overbezetting is vastgelegd in hoofdstuk 3 Personeelsbeleid.

2.2.1 Organisatie: invoegen Politieacademie

De inrichting van het korps zal worden aangepast om de taken te kunnen uitoefenen die worden uitgevoerd ten behoeve van het Politieonderwijs en –kennis en ter ondersteuning van de ZBO Politieacademie vanaf 2016. Naar verwachting wordt hiervoor uiterlijk in 2015 een hernieuwd inrichtingsplan van het korps vastgesteld. Nader wordt bezien welk beleid op het beheer moet worden aangepast om recht te doen aan de ondersteuning van de onderwijs- en kennistaak.

2.2.2 Organisatie: Landelijke Meldkamerorganisatie

Op basis van het eind 2013 gesloten Transitieakkoord meldkamer worden voorbereidingen getroffen te komen tot één landelijke meldkamerorganisatie (LMO) met maximaal tien meldkamerlocaties met een landelijk gestandaardiseerde werkwijze. Naar verwachting zal de wet m.b.t. de Landelijke Meldkamer Organisatie in 2016 van kracht worden. Vanaf dat jaar zal de korpschef gemandateerd zijn om de verantwoordelijkheid te dragen m.b.t. de LMO. Ter voorbereiding hierop wordt in 2015 nieuw beleid voor het beheer vastgesteld. Vooral nog lijkt hierin met name een aanpassing van het beleid m.b.t. informatievoorziening aan de orde te zijn. Het betreft daarbij met name beleid voor multidisciplinaire informatievoorziening en –architectuur in relatie tot de operationele processen van de partners in het meldkamerdomein³ en het aanvalsprogramma Informatievoorziening voor de Politie. Daarnaast zal in 2015 ook een aanpassing van het inrichtingsplan van het korps worden vastgesteld waarin de LMO is opgenomen.

3 Personeel (HRM)

3.1 Bezetting

Het korps is de komende jaren genoodzaakt om zich te concentreren op het in lijn brengen van de actuele bezetting met de formatie. Een onderbezetting is onwenselijk omdat daarmee onvoldoende operationele sterkte beschikbaar is voor de vastgestelde taken en prioriteiten. Een overbezetting is onwenselijk omdat dit het grootste risico vormt voor zowel de structurele betaalbaarheid van het korps als de betaalbaarheid in elke jaarschijf van de meerjaren begroting. De komende jaren zal in het korps nog sprake zijn van een substantiële overbezetting – er is meer personeel in dienst dan als formatie is vastgesteld. In de begroting is weergegeven dat dit een gegeven is dat noopt tot een stevige correctie in het personeelsbeleid ten einde de personeelslasten binnen het begrotingskader te brengen.

Het kwalitatief en kwantitatief in evenwicht brengen van de formatie (operationele sterkte en niet-operationele sterkte) en bezetting is een cruciale opgave die in een hoog tempo gerealiseerd moet worden, mede vanuit het vertrekpunt van betaalbaarheid. Het verkleinen van de bezetting zal, ondanks de forse aanscherping van het beleid hiervoor, de komende jaren in beslag nemen⁴. Deze tijd is nodig i.v.m. de reorganisatie en de arbeidsvoorwaardelijke afspraken die over het personeelsbeleid met de vakorganisaties zijn gemaakt. Elk jaar zal een scherper beeld ontstaan van de plaatsen in de organisatie waar sprake is van overbezetting, welke effecten zullen ontstaan door natuurlijk verloop. Op basis daarvan worden direct correcties in het beleid of de uitvoering ervan aangebracht om de bezetting in lijn te brengen met de formatie.

Om dit te realiseren wordt in-, door- en uitstroombesluit ontwikkeld. Het beleid zal er hierbij zoveel mogelijk op gericht zijn om de (vrijwillige) uitstroom te bevorderen. Op dit moment is nog geen indicatie te geven of in 2015 nieuw beleid moet worden ontwikkeld of dat de uitvoering van in 2014 vastgesteld beleid voldoende is om het gewenste effect te bereiken. Zo zijn in de voorfase van de personele reorganisatie die op 1 juni 2014 is gestart voor specifieke doelgroepen⁵ voorzieningen getroffen die gericht zijn op uitstroom. Dit vastgestelde beleid wordt op haar effecten getoetst, daar waar nodig wordt nieuw beleid ontwikkeld.

Het van kracht worden van de Participatiewet voegt een extra complicatie toe aan het vraagstuk om de huidige overbezetting terug te brengen zodat deze in lijn komt met de formatie.

Participatiewet

De Participatiewet gaat in per 1 januari 2015. Met de participatiewet wil het kabinet bereiken dat zoveel mogelijk mensen meedoen (participeren) in de samenleving en dat arbeidsgehandicapten meer kansen krijgen om aan het werk te komen. De politie wil, ingegeven vanuit een maatschappelijke verantwoordelijkheid en het gesloten Sociaal Akkoord 2013, de inzet intensiveren om mensen met een arbeidsbeperking te laten instromen en duurzaam aan het werk te hebben. Het is de ambitie om iedereen in staat te stellen om naar vermogen als volwaardig medewerker mee te doen en bij te dragen aan waar de organisatie van de Politie voor staat. Er wordt uitgegaan van de eigen kracht van mensen: iedereen doet mee, werkt naar vermogen en ontwikkelt zich naar vermogen. In 2014 is een eerste verkenning gedaan op de mogelijkheden, waaronder een mogelijke samenwerking met het Rijk. In 2014 en 2015 wordt een aanpak ontwikkeld die leidt tot een structurele instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking. Duurzame inzetbaarheid is een kernwaarde bij de gekozen aanpak die in 2016 wordt geborgd.

In de participatiewet wordt voor de politie thans uitgegaan van het realiseren van quorum van 190 garantiebannen per jaar (o.b.v. de totale bezetting) gedurende een periode van 10 jaar. Deze banen moeten vervuld worden door personeel dat nog niet werkzaam is in het korps. De doelstelling van de Participatiewet vergroot voor het korps derhalve de overbezetting en verzwaart de personele

⁴ Zie hiervoor ook de Korpsbegroting 2015-2019, waarin de prognose van de personele bezetting is opgenomen.

⁵ Vanaf 1 juni 2014 zijn deze voorzieningen getroffen voor medewerkers in de domeinen leiding en ondersteuning.

reorganisatie en is in financieel opzicht een risico. Gedurende het jaar 2014 wordt een nader plan van aanpak uitgewerkt voor het omgaan met de knelpunten die de uitvoering van de wet – en met name het realiseren van de vaste doelstelling per jaar - in de komende jaren met zich meebrengt. Het korps heeft in 2014 de lijn ingezet om maximaal 30 arbeidsplaatsen per jaar te realiseren binnen de niet-operationele sterkte, alhoewel het personele budget hiertoe geen ruimte biedt. Voorwaarde is derhalve dat de kosten terugverdiend moeten worden binnen de materiële lasten. In de begroting 2015-2019 zijn de eventuele financiële consequenties van de Participatiewet niet verwerkt.

3.2 Meerjarige strategische personeelsplanning.

De strategische personeelsplanning, voor zowel operatie als bedrijfsvoering, vormt de basis voor de in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2015-2019. Deze personeelsplanning maakt onderdeel uit van de begroting 2015-2019 en bevat een prognose voor de doorstroom, uitstroom en zij-instroom in de periode 2015-2019. Deze prognose is gericht op een afbouw van de bezetting tot de gewenste formatie conform inrichtingsplan in 2017.

Op basis van de personeelsplanning wordt een personeelsarrangement opgesteld. Onderdeel van het personeelsarrangement is de benodigde instroom, zowel initieel als zijinstroom.

(zij-) Instroom is noodzakelijk om als organisatie in beweging te blijven en in te spelen op interne en externe ontwikkelingen, waaronder de landelijke prioriteiten die vanaf 2015 gelden. Tegelijkertijd hebben we te maken met het vraagstuk om de huidige overbezetting terug te brengen zodat deze kwantitatief en kwalitatief in lijn komt met de formatie (zie ook paragraaf 3.1) en de fase van de personele reorganisatie waarin de organisatie zich bevindt. Dit vraagt om een zorgvuldige aanpak, waarbij ook rekening wordt gehouden met de (mogelijkheden van) doorstroom van huidige medewerkers.

In de personeelsprognose is de zij-instroom gemaximeerd op 200 fte per jaar in 2015 en 2016.

Onderdeel van deze zijinstroom zijn de afspraken die met de minister gemaakt zijn over intensivering op bepaalde thema's, bijvoorbeeld instroom voor cyber, finec en csv's op HBO-niveau.

De bepaling van de initiële instroom vindt plaats in nauw overleg met de Politieacademie. Hierbij wordt de balans tussen benodigde en aanwezige capaciteit binnen de basispolitiezorg bewaakt. Gegeven de overbezetting wordt de instroom tot een minimum beperkt.

Op basis van de strategische personeelsprognose wordt loopbaanbeleid ontwikkeld. Dit loopbaanbeleid is enerzijds gericht op het in balans brengen van formatie en bezetting in kwalitatieve zin. Doelstelling hierbij is om de bezetting van teams zo optimaal mogelijk te laten zijn. Daarnaast zullen voor specifieke doelgroepen die cruciaal zijn in de strategische personeelsprognose doorlooppaden en al dan niet verplichte roulatie- en / of functietermijnen worden ontwikkeld.

Voor de behoeftestelling aan post initiële opleidingen die volgt uit de personeelsprognose, wordt een landelijk opleidingsplan opgesteld, passend binnen de begroting 2015-2019. Daarnaast is in 2014 gestart met het opstellen van een ontwikkel- en opleidingsmatrix voor zowel operatie als bedrijfsvoering op basis van gestandaardiseerde werkprocessen. Deze matrix geeft inzicht in formeel en non-formeel leren (en de verbinding daartussen). Vanuit dit overzicht vindt de inhoudelijke vraagarticulatie richting Politieacademie plaats op basis waarvan de Politieacademie haar aanbod kan formuleren.

Vrijwilligers

De minister heeft de termijn voor de realisatie van de doelstelling van 5.000 vrijwilligers met een jaar verlengd naar ultimo 2016. In 2014 wordt een concreet plan van aanpak ontwikkeld waarin de geplande wervingsactiviteiten beschreven staan, alsmede het tijdspad waarmee de doelstelling ultimo 2016 behaald zal worden. In dit plan wordt mede aandacht gegeven aan de manier waarop kan worden omgegaan met de inzet van vrijwilligers in de jaren dat het korps overbezetting kent. Aan de hand van dit plan zal de werving in 2014 zoveel mogelijk geïntensiveerd worden en in de jaren erna vindt de finale uitvoering ervan plaats.

3.3 Divers samengesteld personeelsbestand

In 2014 wordt het beleidskader diversiteit ontwikkeld. De keuzes die daarin worden gemaakt bepalen wat er in 2015 al dan niet aan nieuw beleid op dit gebied ontwikkeld zal worden. In 2015 zal in elk geval het curriculum Initieel Politieonderwijs worden doorgelicht op conformiteit met het in 2014 vastgestelde diversiteitsbeleid Nationale Politie.

Het LECD houdt per 1 januari 2015 op te bestaan. In 2014 zijn afspraken gemaakt over de wijze waarop de diensten en producten van het LECD aan de politie worden overgedragen. In 2015 vindt de uitvoering daarvan plaats.

3.4 Duurzame inzetbaarheid

In de verschillende beleidsdomeinen van HRM, zoals HR ontwikkeling, veilig en gezond werken en operationele begeleiding en training gaat het om het creëren van een zo optimaal mogelijke inzetbaarheid van het personeel door de jaren heen. In 2015 betekent dit onder meer dat naast de aandacht die er al was voor management development ook beleid op het gebied van professional development wordt ontwikkeld en geïmplementeerd. Hierbij is nadrukkelijk aandacht voor vraagstukken als de omgang met geweld en stress die politieambtenaren ervaren in hun werk (GTPA, PTSS).

Duurzame inzetbaarheid moet ook een plek krijgen in het bredere ontwikkelbeleid van de Nationale Politie. Van oudsher is het gebruikelijk dat er vooral wordt geleerd in formele cursussen en opleidingen. Het leren op de werkplek (het non-formele leren), is veel minder ontwikkeld. Visie en kaderstelling en vervolgens gerichte implementatie moeten ertoe bijdragen dat medewerkers zich voortdurend blijven ontwikkelen in het werk dat zij nu en in de toekomst zullen doen. Belangrijk element hierin is ondermeer de resultaat- en ontwikkelcyclus. Beleidsontwikkeling en implementatie op dit terrein heeft als doel om het gesprek tussen leidinggevende en medewerker te richten op het maken van afspraken over de beoogde resultaten en ontwikkelingsdoelstellingen.

Tot slot noemen we in het kader van duurzame inzetbaarheid de doorontwikkeling van de visie en kaders op het gebied van veilig en gezond werken (VGW). Deze worden gebaseerd op een aantal belangrijke keuzes binnen dit domein onder meer op het gebied van preventie en risico-beperking. Deze visie en uitgangspunten worden in 2015 verder uitgewerkt en geïmplementeerd. Onderwerpen die worden uitgewerkt zijn gezondheidsmanagement, re-integratie, zorgtrajecten en de regeling mentale en fysieke zorglijn (onder meer in kader van PTSS).

3.4.1 Weerbaarheid

Het Programma Versterking Professionele Weerbaarheid eindigt per 1 januari 2015. Het korps zal in 2015 uitvoering geven aan het transitieplan, dat in 2014 wordt opgesteld, waarmee de diensten en producten van het programma worden geborgd. Deze producten en diensten worden grotendeels binnen het terrein van veilig en gezond werken geborgd.

Fysieke Vaardigheidstoets (FVT)

De Fysieke Vaardigheidstoets (FVT) is ingevoerd per 1 januari 2012. Met de bonden is in 2014 een ministeriele regeling afgesproken inzake de FVT die per 1 januari 2015 in werking treedt. De regeling beschrijft de toets met normtijden. Door de minister is aan het korps aangegeven dat het belangrijk is dat alle agenten de toets FVT halen. In 2012 en 2013 hebben niet alle agenten deelgenomen aan de FVT. In 2013 is wel een verbetering gerealiseerd in de deelname aan de toets t.o.v. 2012. Deze positieve lijn wordt doorgetrokken in 2014 richting de jaren hierna. Leidinggevendenden spelen een cruciale rol in het motiveren van medewerkers om de FVT te doen. Daarnaast moeten andere maatregelen leiden tot een betere deelname. Deze maatregelen voor het behalen van de FVT-toets zijn:

- Er moet uitvoering gegeven worden aan de Uitvoeringsregeling FVT;
- De verbetering in de planning moet ervoor zorgen dat mensen meer gelegenheid krijgen om de FVT af te leggen. Hierbij kan gedacht worden aan het aanbieden van de FVT in ieder kwartaal. Daarnaast is het goed de FVT nog meer te koppelen aan de RTGP trainingen en toetsing;
- Betere beschikbaarheid van faciliteiten;

- Bij niet verschijnen van de medewerker dient er teruggekoppeld te worden aan de leidinggevende van de medewerker;
- Een betere registratie van deelname en wie verplicht is om deel te nemen;
- Er zal gekomen worden tot een gevarieerder aanbod van de FVT.

3.4.2 PTSS

Sinds medio 2013 is het meldpunt PTSS operationeel binnen de politie. Het meldpunt richt zich op medewerkers met PTSS en de erkenning van de ziekte. Daarnaast wordt vanuit het meldpunt gewerkt aan bekendheid met en begrip voor de ziekte en wordt hier informatie over PTSS binnen de politie verzameld. Het doel van de politie is dat in 2014 alle oude dossiers (verzoeken ingediend tot 1-1-2014) worden afgehandeld.

In 2015 worden zorgcentra opgericht, waar een professionele diagnose voor PTSS kan worden gegeven. Uiteindelijke doel is dat hiermee de taak van de Adviescommissie PTSS komt te vervallen. Daarnaast richt de politie zich in 2015, net als in 2013 en 2014, op preventie en voorlichting aan leidinggevend en medewerkers. Er wordt beleid gevoerd om informatie en kennis te verkrijgen en behouden over PTSS. Hierbij wordt gestreefd naar een veilig klimaat waar begrip is voor psychische klachten en geen taboe heerst op het kenbaar maken van psychische klachten. Voorkomen en herstellen zijn daarbij de belangrijkste doelen.

Tot slot is in de inrichting van de politie gekozen voor een transitie naar de curatieve zorglijn. Er wordt binnen iedere eenheid een zorgloket ingericht in de vorm van een zorgregisseur. De zorgregisseur zoekt bij de zorgvraag de beste interventie. Voor het bepalen van de beste interventie is per eenheid een team beschikbaar waarin de verschillende benodigde kwaliteiten en functionaliteiten (o.a. bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk) zijn belegd. Ook worden een korps medisch adviseur en een korpspsycholoog aangesteld.

3.4.3 Arbeidstijden

In 2014 is een plan van aanpak opgesteld dat er toe moet leiden dat het aantal overtredingen van de Arbeidstijden Wet (ATW overtredingen) ultimo 2015, conform afspraak met de Inspectie SZW, tot nagenoeg nul is gereduceerd. Dit plan van aanpak wordt in 2015 (verder) uitgevoerd.

3.4.4 Integriteitsbeleid

In 2015 zal het introductieprogramma voor alle nieuwe medewerkers van start gaan. Deze introductie is in 2014 vormgegeven binnen het korps in samenwerking met de Politieacademie. De introductiedagen bevatten elementen als de beroepscode, fysieke en mentale weerbaarheid, dilemmabesprekingen en geschiedenis, missie en visie van de politie. In 2015 worden tools ontwikkeld waarmee leidinggevend en medewerkers gefaciliteerd worden dilemma's en wegingsfouten te bespreken. Zo kan moresprudentie worden ontwikkeld. Ook wordt er geïnvesteerd in nazorggesprekken. In 2015 wordt risicoanalyse op nieuwe processen, maar ook op bestaande processen geïntensiveerd. Lopende het jaar 2014 zal op basis van trends in onder meer interne onderzoeken en klachten bekeken worden op welke thema's een risicoanalyse in 2015 zal plaatsvinden. Dit om zoveel mogelijk aan te sluiten bij de actualiteit.

3.5 Beknopte weergave van resultaat 2015

De grootste uitdaging is om de bezetting en formatie zo snel mogelijk zowel kwalitatief als kwantitatief met elkaar in evenwicht te brengen. Hiertoe wordt passend uitstroombesluit toegepast en waar nodig verder ontwikkeld. Het in 2015 te ontwikkelen mobiliteitsbeleid, instroombesluit en loopbaanbeleid zal ook gericht zijn op het bereiken van de deze doelstelling, zoals deze ook is verwerkt in de begroting 2015-2019. Daarnaast staat het creëren van een zo optimaal mogelijke inzetbaarheid van het personeel door de jaren heen in het te ontwikkelen beleid centraal.

In 2015 wordt verder gewerkt aan een aanpak die moet leiden tot een structurele instroom en behoud van medewerkers met een arbeidsbeperking. Ook hierbij staat duurzame inzetbaarheid centraal. Tot slot worden de stappen die in 2014 zijn gezet op het gebied van PTSS verder uitgevoerd.

4 Informatievoorziening (IV)

4.1 Onderhoud en vernieuwing

Een van de speerpunten van het beleid op het gebied van informatievoorziening en een belangrijke randvoorwaarde voor de inrichting van het korps, is de uitvoering van het bijgestelde Aanvalsprogramma Informatievoorziening Politie (BAVP) 2013-2017.

Naast het aanvalsprogramma vormen de IV-consequenties om te voldoen aan wet- en regelgeving, bestuurlijke prioriteiten, (organisatie)ontwikkelingen en de aanwending van intensiveringsgelden belangrijke kaders. Ook deze worden meegenomen in de totstandkoming van het IV-projecten portfolio, waarin de prioriteiten voor de informatievoorziening in het jaar 2015 zijn vastgelegd. In dit portfolioproces worden de kaders afgewogen tegen de beschikbare capaciteit, waarbij rekening wordt gehouden met risico's en kansen en dat de strategische doelstellingen van de organisatie worden bereikt. Voor 2015 en volgende jaren worden de kaders daarbij zwaarder afgewogen tegen de beschikbare financiële middelen en geldt dat voor dienstverlening aan gebruikers anders dan de politie (dienstverlening derden) de hiervoor in 2014 vastgestelde criteria worden gehanteerd. De kwaliteit van de informatiehuishouding is van cruciaal belang voor het functioneren van de Nationale Politie. Dit vraagt om een bestendige investering van de beschikbare middelen. Leidraad voor de hoogte daarvan is de norm die door de programmaraad AVP is vastgesteld, op basis van benchmarks voor informatie-intensieve organisaties.

4.2 Verbetering gebruik C2000

Eind 2009 verscheen het rapport van de Expertgroep C2000 (de Commissie Berghuijs). Aanleiding voor het instellen van de expertgroep waren in de praktijk ervaren problemen met C2000. De toenmalige minister nam de aanbevelingen uit het rapport over en benoemde tien verbetertrajecten, die moesten leiden tot verbetering van C2000 en herstel van het vertrouwen van hulpverleners in het systeem.

Bij aanvang van de verbetertrajecten was het de bedoeling dat uiterlijk 1 januari 2014 alle verbeteractiviteiten zouden zijn geborgd bij politie, brandweer, ambulancezorg en Defensie. De Inspectie Veiligheid en Justitie monitort de verbetertrajecten. Uit de rapportage waarin de stand van zaken eind 2013 is gerapporteerd blijkt dat deze doelstelling niet gehaald is. Met het realiseren van strakke sturing en regie op de resterende verbeteractiviteiten is beoogd dat per 1 januari 2015 alle verbeteractiviteiten geborgd zijn.

4.3 Beknopte weergave van resultaat 2015

Medio 2014 is door de Programmaraad besloten om de IV-activiteiten voor het in werking brengen van de Basisteams en Districtsrecherche per 1 januari 2015, op te nemen in het bijgesteld aanvalsprogramma. De resultaten van de impactanalyse op de benodigde activiteiten zijn meegenomen in het reguliere proces van de bijstelling van de IV-projectenportfolio 2014. Hierbij is uitgegaan van de vastgestelde prioritering in de Programmaraad.

Binnen de informatievoorziening zijn de prioriteiten voor het jaar 2015, zoals eerder genoemd, vastgelegd in het IV-projecten-portfolio. De uitvoering van deze projecten vindt plaats in lijn met het BAVP 2013-2017. Hierin staan de stappen beschreven welke in 2015 worden gezet om de risico's van achterstallig onderhoud en continuïteit op de lange termijn weg te nemen. Het beoogde resultaat van het programma en de daarbinnen beschreven stappen voor 2015 is te komen tot 'een bruikbare, gebruiksvriendelijke, betrouwbare, veilige, flexibele, toekomst vaste en betaalbare informatievoorziening voor de politie'.

In 2015 wordt gestart met het verder uitwerken van de meerjarige IV-portfolio waarbij onder andere de bestuurlijke prioriteiten qua uitvoering en implementatie in tijd inzichtelijk worden gemaakt.

De druk op de beschikbare middelen en de bestendige investering ervan vragen om scherpe normering. In 2015 worden de benodigde normenkaders opgesteld en gehanteerd om dit te bewerkstelligen.

De beleidsontwikkeling staat in 2015 verder in het teken van de strategische speerpunten uit het Bestemmingsplan IV en de hieronder benoemde prioritaire thema's daarbinnen.

Gegevens zijn de kern; informatie is en wordt in de toekomst nog veel meer een cruciale factor in de effectiviteit van de politie dan het nu al is. Een gegeven moet in uiteenlopende situaties contextafhankelijk kunnen worden toegepast in het politiewerk. Daar staat tegenover dat met de toenemende rol van informatie in het politiewerk ook de maatschappelijke eis tot het transparant en legitiem inzetten van informatie steeds sterker wordt. Dit stelt steeds hogere eisen aan de informatievoorziening en de organisatie van de bijbehorende verantwoordelijkheden.

Mobiel werken is de norm; de politieman van de toekomst moet digitaal en virtueel verbonden zijn met collega's en de omgeving, waarbij nieuwe vormen van samenwerken en intensievere kennisuitwisseling worden ondersteund. De politieagent van de toekomst heeft zijn werkplek op zak. Het programma MEOS zet daar in 2014 en 2015 concrete stappen in.

Zelf kiezen en ontwikkelen; politiemedewerkers komen dagelijks in aanraking met nieuwe apparaten, apps en andere innovaties, en de kansen en mogelijkheden die dit biedt voor het slimmer en effectiever uitvoeren van politiewerk. De creativiteit die hierdoor in de organisatie ontstaat is nuttig, maar mag niet ten koste gaan van standaardisatie en harmonisatie van de informatievoorziening.

De politie digitaliseert mee; door globalisering en digitalisering van zowel burger als criminaliteit nemen de beschikbare gegevens en de manieren om deze met elkaar te delen explosief toe. Het is inmiddels in maatschappelijk opzicht heel gewoon om gegevens te delen. De burger verwacht dat ook van overheidspartijen en de politie. De politie zal de komende tijd informatievoorziening en werkwijzen moeten ontwikkelen die het effectief delen en gebruiken van informatie mogelijk maakt.

Acteren in ketens en netwerken; het samenwerken met partners voor een hogere maatschappelijke effectiviteit staat bij de politie hoog op de agenda. Bezuinigingen leggen een enorme druk op het verbeteren van de efficiency door de keten.

5 Materieel (FM)

5.1 Inkoop

5.1.1 *Borging rechtmatigheid*

De grootste opgave op het gebied van materieel is het realiseren van rechtmatige inkopen. Het actieplan verbetering inkoopfunctie is vastgesteld en bevat alle maatregelen om te realiseren dat ultimo 2017 een situatie bereikt wordt waarin de rechtmatigheid betreffende de inkoop is gedaald tot maximaal € 50 miljoen, gelijk aan de tolerantiegrens van 1% van de rijksbijdrage politie. Een stuurgroep ziet toe op de voortgang van de uitvoering van dit plan. In 2015 worden de in 2013 en 2014 opgestelde beleidslijnen met betrekking tot rechtmatigheid geëvalueerd en daar waar nodig aangescherpt.

Voor een ordelijk en overzichtelijk programma van aanbestedingen wordt ook in 2015 gewerkt aan de doorlopende optimalisering van beleid en processen betreffende het opstellen en beheersen van de Europese aanbestedingskalender.

Om de kwaliteit van de gehele inkoopketen te waarborgen heeft (juridische) toetsing een belangrijke plaats gekregen in het inkoopproces. Zodoende kunnen op deze manier structureel de (financiële) rechtmatigheid en doelmatigheid worden verbeterd en geborgd. In 2015 zal deze toetsing worden geëvalueerd, mede in relatie tot andere toetsingsmomenten en -gremia. Afhankelijk van de uitkomsten wordt hiervoor in 2015 of in het jaar erna mogelijk nieuw beleid ontwikkeld.

5.1.2 *Inrichting inkoop*

Het jaar 2015 zal in het licht staan van het omzetten van de hulpstructuur naar de definitieve organisatie en het afronden van de resterende actiepunten. In voorgaande jaren ontwikkelde beleidslijnen en processen zullen daarbij worden aangepast naar de definitieve organisatie. Extra aandacht zal daarbij geboden zijn voor het realiseren van een kwalitatief en kwantitatief afdoende structurele personele bezetting.

5.1.3 *Inkoopbeleid*

Naast het vraagstuk van de rechtmatigheid streeft het korps ook naar duurzaam en kwalitatief goede inkoop. In 2015 zullen de na 2014 nog openstaande beleidslijnen uit het inkoopbeleid nader worden geconcretiseerd. Met name zal daarbij aandacht zijn voor duurzaamheid en innovatieve aanbestedingssystematieken.

5.1.4 *Inkoopsamenwerking*

In 2015 zal de samenwerking tussen Politie en Defensie daar waar mogelijk verder worden uitgewerkt en uitgebouwd. Daarenboven zal worden bezien in hoeverre een nadere samenwerking met de InkoopUitvoeringsCentra van het ministerie van V&J mogelijk is en in hoeverre hiervoor beleid moet worden ontwikkeld. Ook zal worden onderzocht waar aansluiting van de politie bij het assortimentsbeleid van de Rijksoverheid zinvol zou kunnen zijn en in hoeverre hiervoor nieuw beleid gewenst is.

5.1.5 *Managen contracten en leveranciers*

Procedures omtrent evaluatie van contractuitvoering worden in 2015 voor de meest relevante contracten landelijk ingevoerd. Doorlopende evaluatie moet zorgen voor een juiste sturing op contracten en leveranciers. Beleid rond het opstellen van contracten zal in 2015 hierop worden aangepast.

5.2 Huisvesting

Het meerjarige Strategisch Huisvestingsplan is vastgesteld in 2013. In 2015 wordt het uitvoeringsprogramma vervolgd om de huisvestingsportefeuille in lijn met dit plan te brengen. In het uitvoeringsplan wordt jaarlijks een projectenlijst en de aanpak en richting van de volgende planperiode 2016-2020 en 2020-2025 opgenomen. Hierin wordt volgens de volgende lijnen gewerkt:

A Aansluiting Strategisch Huisvestingsplan (SHP) op Dienstverlening & Politieprofessie; met specifieke aandacht voor de uitwerking ministeriële besluiten, de uitwerking SHP (concreet en betaalbaar) en de standaardisatie werkwijze organisatie;

B Flexibiliseren & Innoveren vastgoedportefeuille; met specifieke aandacht voor het standaardiseren van landelijke huisvesting (uitstraling, kwaliteit, flexwerken en concepten), de mogelijkheden tot flexibiliseren binnen de bestaande portefeuille, de toepassingsmogelijkheden van het Nieuwe Werken en tot slot een visie op het maatschappelijk Verantwoord Ondernemen;

C Toewerken naar strategisch vastgoedmanagement; met specifieke aandacht voor invulling van de dispositiestrategie, de mogelijkheden tot Strategisch Relatiemanagement (SRM) waar het de mogelijkheden betreft tot het opzoeken van strategische samenwerkingsverbanden/partners, het inrichten van de huisvestingsorganisatie (inclusief governance en riskmanagement) en tot slot aandacht voor portefeuillesturing, strategische oriëntatie & besturingsaspecten.

Eind 2015 wordt, na twee bestuurlijke consultatierondes met regioburgemeesters en lokaal bestuur, een besluit genomen over het nieuwe beleid m.b.t. huisvesting van basisteams, de randvoorwaarden en het transitiepad daar naartoe in de periode 2016-2025. Daarmee zijn alle criteria van het Strategisch Huisvestingsplan afgerond. Na vaststelling zal verdere uitwerking ervan worden ingepast in het uitvoeringsprogramma 2016-2025.

5.3 Beknopte weergave van resultaat 2015

Als gevolg van de druk op de financiële meerjarenbegroting 2015-2019 heeft medio 2014 een korps brede verkenning plaatsgevonden om te komen tot besparingsmaatregelen. Binnen het facilitaire domein wordt een berekening gemaakt hoe de druk op de exploitatielasten in deze jaren verminderd kan worden. Beoogd wordt om besparingen te realiseren door enerzijds prioriteit te geven aan het flexibiliseren en innoveren van de huisvestingsportefeuille en anderzijds de planning en fasering van investeringen in huisvesting uit te stellen. Het besluit van de minister, dat tot en met 2015 geen politiebureaus worden gesloten, wordt gerespecteerd. Wel zullen een aantal overtollige panden (zonder publieksfunctie) zo spoedig mogelijk worden afgestoten om de achterstand hiervan in de planning in te lopen. Dit betreffen niet de bureaus voor huisvesting van de basisteams, waarover het lokaal gezag in 2014 is geconsulteerd. In de planning van de uitvoering van het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) wordt waar mogelijk voorrang gegeven aan projecten die besparingen in de exploitatie voor 2015-2019 met zich meebrengen.

6 Risicomanagement

6.1 Risicomanagement

De risico's voor het beheer zijn afdoende weergegeven in hoofdstuk 8 van de meerjaren begroting Nationale Politie 2015-2019.

6.1.1 *Risicobeperking*

In 2013 en 2014 zijn de eerste stappen gezet in het ontwikkelen van risicomanagement bij de politie, met als doel dat eind 2017 (vijf jaar na Dag1) sprake is van een volledig ingericht raamwerk voor risicomanagement. Waar 2013 een meer verkennend karakter had, is in 2014 gestart met het op orde brengen van de basis, waarbij de focus voornamelijk heeft gelegen op het op een eenduidige en uniforme wijze inventariseren, beoordelen en prioriteren van de belangrijkste risico's binnen de bedrijfsvoering. De komende jaren zal het risicomanagement proces top-down worden uitgerold, met het uiteindelijke doel om de volledige inventarisatie structureel periodiek bottom-up en integraal uit te voeren. In 2015 zal het borgen van risicomanagement in de bedrijfsvoering van de politie nader worden vormgegeven.

6.1.2 *Risicoanalyse en audits*

6.1.2.1 *Auditkalender*

Jaarlijks wordt op basis van een risicoanalyse, de input van politiechefs, directeur PDC en beleidsdirecteuren en wettelijke verplichtingen (zoals WPG) een grosslist van audits samengesteld. Rekening houdend met de beschikbare capaciteit wordt vervolgens een auditkalender opgesteld en uitgevoerd, na voorafgaande goedkeuring van de Korpsleiding. Onderdeel van de auditkalender zijn jaarlijks terugkerende audits (zoals WPG en betrouwbaarheid managementinformatie) en audits op variabele thema's. De focus van de uit te voeren audits op variabele thema's zal in 2015 met name liggen op de vorming van de Nationale Politie.

6.1.2.2 *Financial audits*

De politie voert periodiek financiële audits uit, om te waarborgen dat een complete en accurate financiële administratie wordt gevoerd. Doel is te voorkomen dat onjuiste financiële verklaringen (rapportages) worden afgegeven die tot verkeerde beelden buiten de politieorganisatie kunnen leiden. De politie voert financiële audits uit op basis van risicoanalyse en verwachte omvang (materialiteit) van mogelijke problemen. Onderwerp van onderzoek zijn onderliggende financiële stukken (bijvoorbeeld balansdossiers of de wijze waarop voorzieningen worden bepaald) en financiële administraties. De bevindingen, eventuele reparaties en adviezen vanuit de financiële audits maken onderdeel uit van de managementverantwoording.

De wijze van auditing is zodanig van opzet, dat nieuwe controleobjecten zoals de Landelijke Meldkamerorganisatie en de Politieacademie op een later moment relatief eenvoudig aangehaakt kunnen worden. De belastingdienst heeft een convenant horizontaal toezicht met de politie gesloten. Dit convenant is gebaseerd op transparantie, begrip en wederzijds vertrouwen. In het auditplan van de politie wordt rekening gehouden met de eisen te stellen aan het zogenaamde horizontaal toezicht van de belastingdienst.

7 Bijlagen

Formatie Nationale Politie 2015 in fte (datum januari 2014)

Er zijn sinds medio 2013 slechts een zeer beperkt aantal mutaties doorgevoerd in de formatie. Geen van de mutaties heeft de operationele sterkte verhoogd. Alleen wijzigingen die conform de kaders minimaal budgettair neutraal zijn, zijn doorgevoerd. Daarnaast hebben beperkte mutaties plaatsgevonden in de niet-operationele sterkte, o.a. door toevoeging van een aantal leidinggevenden in de PDC als gevolg van het meer gedeconcentreerd inrichten van onderdelen van het PDC. Deze wijzigingen zijn budgetneutraal gemaakt. In de operationele sterkte zijn eveneens beperkt budgettair neutrale wijzigingen doorgevoerd, onder meer binnen de Landelijke Eenheid en Noord Nederland. Het gaat hierbij o.a. om een herschikking van bestaande capaciteit uit de operationele sterkte (bijv. Landelijke Eenheid waar de operationele capaciteit zo herschikt wordt dat 8 fte beschikbaar zal zijn voor de ontmanteling van drugslabs).

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	NOS	OS	Eindtotaal	
Korpsleiding	Leiding	-	1	4	5	
	Totaal Leiding		1	4	5	
Totaal Korpsleiding			1	4	5	
Staf Korpsleiding	Korpsstaf	Leiding	1		1	
		Bestuursondersteuning	51		51	
		Korpscontrol	25		25	
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	7		7	
		Nationale Briefing	5		5	
	Totaal Korpsstaf			89		89
	Directie HRM	Leiding		2		2
		Arbeidszaken		21		21
		Werken en Ontwikkelen		26		26
		Strategische Personeelsprognose		9		9
		HR-Kwaliteit en Toezicht		12		12
	Totaal Directie HRM			70		70
	Directie Financiën	Leiding		2		2
		Financieel Advies en Toezicht		17		17
		Financiële Planning en Control		21		21
		Bedrijfsvoeringscontrol		10		10
		Financiële Interne Beheersing		15		15
	Totaal Directie Financiën			65		65
	Directie FM	Leiding		2		2
		Strategisch Beleid Huisvesting		12		12
		Strategisch Beleid Services		10		10
		Strategisch Beleid Middelen		7		7
		Kwaliteit en Toezicht		16		16
Totaal Directie FM			47		47	

Directie Communicatie	Leiding	3		3	
	Media en Publiciteit	6		6	
	Advies en Redactie	7		7	
Totaal Directie Communicatie		16		16	
Directie Informatievoorziening	Leiding	2		2	
	Strategie, Beleid en Bestuur	19		19	
	Portfoliomanagement	12		12	
	Kwaliteit en Toezicht	12		12	
	Gegevensautoriteit	11		11	
Totaal Directie Informatievoorziening		55		55	
Directie Operatiën	Leiding	2		2	
	Beleidsontwikkeling	17		17	
	Programmamanagement	7		7	
	Internationale samenwerking	13		13	
	Kennis en Innovatie	5		5	
	Werkprocessen en Kwaliteit	6		6	
Totaal Directie Operatiën		50		50	
Totaal Staf Korpsleiding		391		391	
Politiedienstencentrum	Leiding PDC	-		1	
	Totaal Leiding PDC		1		1
	Staf PDC	Leiding	1		1
		Staf	3		3
		Planning	22		22
		Kwaliteit en Control	14		14
	Totaal Staf PDC		40		40
	Dienst HRM	Leiding	2		2
		HR-Informatie en Advies	281		281
		Operationele Begeleiding en Training	688		688
		HR-Expertise	488		488
		HR-Administratie	258		258
	Totaal Dienst HRM		1.718		1.718
	Dienst Financiën	Leiding	2		2
		Financiële Beleidsondersteuning	43		43
Financiële Uitvoeringsondersteuning		103		103	
Financiële Administratie		152		152	
Totaal Dienst Financiën		300		300	
Dienst Facility Management	Leiding	2		2	

	FM Informatie, Analyse en Rapportage	89		89	
	Facilitaire Services NON	445		445	
	Facilitaire Services NWN	594		594	
	Facilitaire Services ZN	577		577	
	Producten- en Dienstenmanagement	44		44	
	Huisvesting	94		94	
	Inkoop	52		52	
Totaal Dienst Facility Management		1.897		1.897	
Dienst Communicatie	Leiding	2		2	
	Account en Advies	32		32	
	Innovatie en Onderzoek	11		11	
	Korpsmedia	46		46	
Totaal Dienst Communicatie		91		91	
Dienst ICT	Leiding	2		2	
	Programma, Project en Interim management	60		60	
	Ontwikkeling	160		160	
	ICT ondersteuning	98		98	
	Levering	991		991	
	Meldkamer Diensten Centrum	287		287	
Totaal Dienst ICT		1.598		1.598	
Dienst Informatie management	Leiding	2		2	
	Relatie en Servicelevel management	50		50	
	Advies	235		235	
	Functioneel Beheer	316		316	
	Gegevensgebruik en beheer	12		12	
Totaal Dienst Informatie management		615		615	
Totaal Politiedienstencentrum		6.260		6.260	
Noord-Nederland	Leiding Regionale Eenheid	-	4	4	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid		4	4	
	Staf	Leiding staf		1	1
		Politieprofessie	3	16	19
		Control	16		16
		Bestuursondersteuning	18	11	29
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	12	12	24
	Communicatie	17		17	
Totaal Staf		66	40	106	

Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	40		40
Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		40		40
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	2	3
	Meldkamer		74	74
Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	76	77
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
	Generieke Opsporing		98	98
	Thematische Opsporing		123	123
	Vreemdelingenpolitie		154	154
	Specialistische Ondersteuning		209	209
Totaal Dienst Regionale Recherche		1	585	586
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Informatie		76	76
	Informatie Knooppunten		77	77
	Inwinning		46	46
	RID-WIV		16	16
	Analyse en Onderzoek		35	35
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	2	7
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	254	260
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		52	52
	Infrastructuur		121	121
	Regionaal Service Centrum		75	75
	Arrestantentaken		148	148
	Regionale Coördinatietaken	1	35	36
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		2	433	434

District Fryslân	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		90	90	
	Flexteam		35	35	
	Team Noordwest Fryslân	1	116	117	
	Team Noordoost Fryslân	1	142	143	
	Team Oost Fryslân	1	90	91	
	Team Zuidoost Fryslân	1	118	119	
	Team Sneek	1	172	173	
	Team Leeuwarden	1	173	174	
	Totaal District Fryslân		7	936	943
District Groningen	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		129	129	
	Flexteam		35	35	
	Team Ommelanden West	1	115	116	
	Team Ommelanden Noord	1	94	95	
	Team Ommelanden Oost	1	120	121	
	Team Ommelanden Midden	1	114	115	
	Team Groningen Zuid	1	117	118	
	Team Groningen Centrum	1	140	141	
	Team Groningen Noord	1	133	134	
	Totaal District Groningen		8	998	1.006
District Drenthe	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		75	75	
	Flexteam		30	30	
	Team Noord Drenthe	1	167	168	
	Team Zuidoost Drenthe	1	192	193	
	Team Zuidwest Drenthe	1	179	180	
Totaal District Drenthe		4	645	649	
Totaal Noord-Nederland		134	3.969	4.103	
Oost-Nederland	Leiding Regionale Eenheid	-	4	4	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	2		2
		Politieprofessie	12	5	17
		Control	15		15
		Bestuursondersteuning	64		64
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	12	21	33
		Communicatie	25		25
	Totaal Staf		130	26	156
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	68		68	

Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		68		68
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	3	4
	Meldkamer		137	137
Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	140	141
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	2	2	4
	Generieke Opsporing		290	290
	Thematische Opsporing		198	198
	Vreemdelingenpolitie		138	138
	Specialistische Ondersteuning		394	394
Totaal Dienst Regionale Recherche		2	1.022	1.024
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Informatie		101	101
	Informatie Knooppunten		167	167
	Inwinning		77	77
	RID-WIV		27	27
	Analyse en Onderzoek		74	74
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	3	8
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	451	457
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		30	30
	Infrastructuur		172	172
	Regionaal Service Centrum		119	119
	Arrestantentaken		289	289
	Regionale Coördinatietaken		59	59
	Hondenbrigade		91	91
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1	761	762
District IJsselland	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche	1	74	74

	Flexteam		20	20
	Team IJsselland Noord	1	148	148
	Team Zwolle	1	158	158
	Team Vechtdal	1	106	106
	Team IJsselland Zuid	1	196	197
Totaal District IJsselland		4	703	706
District Twente	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche	1	96	97
	Flexteam		22	22
	Team Twente West	1	91	92
	Team Twente Noord	1	139	140
	Team Twente Midden	1	190	191
	Team Noordoost Twente	1	109	109
	Team Enschede	1	232	233
Totaal District Twente		4	881	885
District Noord- en Oost-Gelderland	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche	1	103	104
	Flexteam		26	26
	Team Achterhoek Oost	1	147	148
	Team Achterhoek West	1	178	179
	Team IJsselstreek	1	136	136
	Team Apeldoorn	1	213	213
	Team Veluwe Noord	1	127	127
	Team Veluwe West	1	109	109
Totaal District Noord- en Oost-Gelderland		5	1.039	1.044
District Gelderland-Midden	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche	1	98	98
	Flexteam		24	24
	Team Veluwe Vallei Noord	1	102	102
	Team Ede	1	119	119
	Team Veluwe Vallei Zuid	1	99	99
	Team Arnhem Noord	1	166	166
	Team Arnhem Zuid	1	83	83
	Team Rivierenland West	1	98	98
	Team IJsselwaarden	1	81	81
	Team Rivierenland Oost	1	105	106
	Totaal District Gelderland-Midden		6	974
District Gelderland-Zuid	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche	1	76	77
	Flexteam		20	20
	Team Nijmegen Noord	1	120	121

		Team Nijmegen Zuid	1	149	150	
		Team Tweestromenland	1	136	137	
		Team De Waarden	1	219	220	
		Totaal District Gelderland-Zuid	4	723	727	
Totaal Oost-Nederland			230	6.724	6.954	
Noord-Holland	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4	
	Staf	Leiding staf		1		1
		Politieprofessie		3	11	14
		Control		9		9
		Bestuursondersteuning		27		27
		Veiligheid, Integriteit en Klachten		10	11	21
		Communicatie		15		15
	Totaal Staf			65	22	87
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement		33		33
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid			33		33
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst		1	2	3
		Meldkamer			77	77
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum			1	79	80
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst		1	2	3
		Generieke Opsporing			188	188
		Thematische Opsporing			90	90
		Vreemdelingenpolitie			89	89
		Specialistische Ondersteuning			182	182
	Totaal Dienst Regionale Recherche			1	551	552
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst		1	2	3	
	Regionale Informatie			59	59	
	Informatie Knooppunten			72	72	
	Inwinning			43	43	
	RID-WIV			14	14	
	Analyse en Onderzoek			52	52	
	Business Intelligence en		5	2	7	

		Kwaliteit			
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie			6	244	250
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1		2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing			41	41
	Infrastructuur			122	122
	Regionaal Service Centrum			76	76
	Arrestantentaken			119	119
	Regionale Coördinatietaken			28	28
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking			1	388	389
District Noordholland-Noord	Leiding district	1		2	3
	Districtsrecherche			70	70
	Flexteam			50	50
	Team Den Helder	1		164	165
	Team Alkmaar	1		199	200
	Team Hoorn	1		189	190
	Team Heerhugowaard	1		149	150
Totaal District Noordholland-Noord			5	823	828
District Zaanstreek-Waterland	Leiding district	1		2	3
	Districtsrecherche			60	60
	Flexteam			50	50
	Team Zaanstad	1		199	200
	Team Purmerend	1		154	155
Totaal District Zaanstreek-Waterland			3	465	468
District Kennemerland	Leiding district	1		2	3
	Districtsrecherche			70	70
	Flexteam			50	50
	Team IJmond	1		184	185
	Team Haarlem	1		214	215
	Team Kennemerkust	1		109	110
	Team Haarlemmermeer	1		164	165
Totaal District Kennemerland			5	793	798
Totaal Noord-Holland			120	3.369	3.489

Amsterdam	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf		1	1
		Politieprofessie en Allianties	10	26	36
		Control	10		10
		Bestuursondersteuning	36		36
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	14	24	38
		Communicatie	22		22
	Totaal Staf		92	51	143
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	52		52
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		52		52
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Meldkamer		99	99
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	100	101
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
		Generieke Opsporing		228	228
		Thematische Opsporing		144	144
		Vreemdelingenpolitie		105	105
		Specialistische Ondersteuning	9	345	354
	Totaal Dienst Regionale Recherche		10	824	834
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3	
	Regionale Informatie		135	135	
	Informatie Knooppunten		148	148	
	Inwinning		61	61	
	RID-WIV		21	21	
	Analyse en Onderzoek		98	98	
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	4	9	
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	469	475	

Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		64	64
	Regionale Flexibiliteit Amsterdam		500	500
	Regionaal Service Centrum		97	97
	Arrestantentaken		76	76
	Regionale Coördinatietaken		35	35
	Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1	773
Infrastructuur	Leiding dienst	1	2	3
	Recherche		46	46
	Nodale Oriëntatie		3	3
	Hoofdwegen		70	70
	Openbaar Vervoer		47	47
	Water/Havens		62	62
	Verkeershandhaving en Advisering		28	28
	Technisch Toezicht		19	19
Totaal Infrastructuur		1	277	278
District Amsterdam Centrum / Noord	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		101	101
	Flexteam		12	12
	Team Centrum Burgwallen	1	157	158
	Team Centrum Amstel	1	130	131
	Team Centrum Jordaan	1	130	131
	Team Boven IJ	1	163	164
	Totaal District Amsterdam Centrum / Noord		5	695
District Amsterdam Oost	Leiding district	1	10	11
	Districtsrecherche		153	153
	Flexteam		12	12
	Team Oost Zeeburg	1	123	124
	Team Oost Watergraafsmeer	1	155	156
	Team Diemen-Ouder- Amstel	1	78	79
	Team Zuidoost Centrumgebied	1	155	156
	Team Zuidoost Gaasperdam	1	82	83

Totaal District Amsterdam Oost		6	768	774	
District Amsterdam Zuid	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		67	67	
	Flexteam		12	12	
	Team Zuid de Pijp	1	141	142	
	Team Zuid Buitenveldert	1	165	166	
	Team Amstelveen	1	125	126	
	Team Aalsmeer - Uithoorn	1	92	93	
Totaal District Amsterdam Zuid		5	604	609	
District Amsterdam West	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		136	136	
	Flexteam		12	12	
	Team West Haarlemmerweg	1	134	135	
	Team West Overtoomsesluis	1	132	133	
	Team Nieuw West Zuid	1	133	134	
	Team Nieuw West Noord	1	156	157	
	Totaal District Amsterdam West		5	705	710
Totaal Amsterdam		184	5.268	5.452	
Midden-Nederland	Leiding Regionale Eenheid	-	4	4	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	1		1
		Politieprofessie	4	15	19
		Control	11		11
		Bestuursondersteuning	37		37
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	18	15	33
		Communicatie	20		20
	Totaal Staf		91	30	121
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	49		49
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		49		49
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Meldkamer		83	83
Totaal Dienst Regionaal Operationeel		1	84	85	

Centrum				
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
	Generieke Opsporing		196	196
	Thematische Opsporing		131	131
	Vreemdelingenpolitie		103	103
	Specialistische Ondersteuning		270	270
Totaal Dienst Regionale Recherche		1	701	702
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Informatie		98	98
	Informatie Knooppunten		99	99
	Inwinning		58	58
	RID-WIV		20	20
	Analyse en Onderzoek		58	58
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	2	7
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	337	343
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		70	70
	Infrastructuur		127	127
	Regionaal Service Centrum	1	104	105
	Arrestantentaken		183	183
	Regionale Coördinatietaken		36	36
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		2	521	523
District Flevoland	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		82	82
	Flexteam		20	20
	Team Dronten			
	Noordoostpolder Urk	1	134	135
	Team Lelystad Zeewolde	1	154	155
	Team Almere Buiten Hout	1	110	111
	Team Almere Stad Haven	1	146	147
	Team Almere West Poort	1	110	111
Totaal District Flevoland		6	758	764

District Gooi en Vechtstreek	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		48	48	
	Flexteam		20	20	
	Team GV Noord	1	150	151	
	Team GV Zuid	1	140	141	
Totaal District Gooi en Vechtstreek		3	360	363	
District Stad-Utrecht	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		119	119	
	Flexteam		20	20	
	Team Utrecht-West	1	105	106	
	Team Utrecht-Noord	1	129	130	
	Team Utrecht-Centrum	1	170	171	
	Team Utrecht-Zuid	1	152	153	
Totaal District Stad-Utrecht		5	697	702	
District Oost-Utrecht	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		109	109	
	Flexteam		20	20	
	Team Amersfoort	1	191	192	
	Team De Bilt Eemdal Soest	1	156	157	
	Team Zeist Bunnik Leusden Woudenberg	1	140	141	
	Team Heuvelrug	1	176	177	
Totaal District Oost-Utrecht		5	794	799	
District West-Utrecht	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		60	60	
	Flexteam		20	20	
	Team Stichtse Vecht De Ronde Venen	1	124	125	
	Team De Copen	1	132	133	
	Team Lekpoort	1	145	146	
Totaal District West-Utrecht		4	483	487	
Totaal Midden-Nederland		173	4.769	4.942	
Den Haag	Leiding Regionale Eenheid	-	4	4	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	1		1
		Politieprofessie	9	25	34
		Control	14		14
		Bestuursondersteuning	41		41
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	12	16	28
Communicatie	24		24		

Totaal Staf		101	41	142
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	59		59
Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		59		59
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	3	4
	Meldkamer		90	90
Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	93	94
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
	Generieke Opsporing		228	228
	Thematische Opsporing		139	139
	Vreemdelingenpolitie		151	151
	Specialistische Ondersteuning		326	326
Totaal Dienst Regionale Recherche		1	846	847
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Informatie		71	71
	Informatie Knooppunten		170	170
	Inwinning		53	53
	RID-WIV		24	24
	Analyse en Onderzoek		71	71
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	5	10
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	396	402
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		57	57
	Infrastructuur		146	146
	Regionaal Service Centrum		118	118
	Arrestantentaken		215	215
	Regionale Coördinatietaken		53	53
	Bewaken en Beveiligen		223	223

Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1	814	815
District Den Haag Centrum	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		76	76
	Flexteam		25	25
	Team Jan Hendrikstraat	1	220	221
	Team De Heemstraat	1	145	146
	Team Hoefkade	1	121	122
Totaal District Den Haag Centrum		4	589	593
District Den Haag West	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		62	62
	Flexteam		25	25
	Team Overbosch	1	94	95
	Team Loosduinen	1	97	98
	Team Scheveningen	1	132	133
	Team Segbroek	1	124	125
Totaal District Den Haag West		5	536	541
District Den Haag Zuid	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		62	62
	Flexteam		25	25
	Team Laak	1	128	129
	Team Beresteinlaan	1	103	104
	Team Zuiderpark	1	151	152
	Team Leidschenveen - Ypenburg	1	73	74
Totaal District Den Haag Zuid		5	544	549
District Zoetermeer - Leidschendam / Voorburg	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		62	62
	Flexteam		25	25
	Team Zoetermeer	1	182	183
	Team Leidschendam - Voorburg	1	112	113
	Team Wassenaar	1	61	62
	Team Pijnacker - Nootdorp	1	66	67
Totaal District Zoetermeer - Leidschendam / Voorburg		4	510	514
District Westland -	Leiding district	1	2	3

Delft					
	Districtsrecherche		62	62	
	Flexteam		25	25	
	Team Rijswijk	1	86	87	
	Team Westland	1	143	144	
	Team Delft	1	166	167	
Totaal District Westland - Delft		4	484	488	
District Leiden - Bollenstreek	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		65	65	
	Flexteam		20	20	
	Team Bollenstreek Noord	1	60	61	
	Team Katwijk	1	65	66	
	Team Noordwijk	1	65	65	
	Team Leiden Noord	1	92	93	
	Team Leiden Zuid	1	77	78	
	Team Leiden Midden	1	126	127	
Totaal District Leiden - Bollenstreek		5	572	577	
District Alphen aan de Rijn - Gouda	Leiding district	1	2	3	
	Districtsrecherche		63	63	
	Flexteam		20	20	
	Team Alphen aan de Rijn	1	111	112	
	Team Kaag en Braassem	1	60	61	
	Team Gouda	1	137	138	
	Team Waddinxveen / Zuidplas	1	66	67	
	Team Krimpenerwaard	1	60	61	
	Totaal District Alphen aan de Rijn - Gouda		5	519	524
Totaal Den Haag		199	5.948	6.147	
Rotterdam	Leiding Regionale Eenheid	-	4	4	
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	1		1
		Politieprofessie	2	26	28
		Control	18		18
		Bestuursondersteuning	46		46
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	13	23	36
		Communicatie	24		24
	Totaal Staf		103	49	152
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	59		59	

Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		59		59
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	2	3
	Meldkamer		94	94
Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	96	97
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
	Generieke Opsporing		156	156
	Thematische Opsporing		155	155
	Vreemdelingenpolitie		164	164
	Specialistische Ondersteuning		304	304
Totaal Dienst Regionale Recherche		1	780	781
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Informatie		97	97
	Informatie Knooppunten		120	120
	Inwinning		71	71
	RID-WIV		24	24
	Analyse en Onderzoek		62	62
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	5	10
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	381	387
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		167	167
	Infrastructuur		145	145
	Regionaal Service Centrum		112	112
	Arrestantentaken		215	215
	Regionale Coördinatietaken	4	36	40
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		5	677	682
Zeehavenpolitie Rotterdam	Leiding dienst	1	4	5
	Districtsrecherche		62	62

	Basisteam Zeehaven	1	158	159
	Team Grenstoezicht		128	128
Totaal Zeehavenpolitie Rotterdam		2	351	353
District Rijnmond Noord	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		84	84
	Flexteam		24	24
	Team Waterweg	1	170	171
	Team Schiedam	1	142	143
	Team Midden-Schieland	1	169	170
Totaal District Rijnmond Noord		4	590	594
District Rotterdam Stad	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		115	115
	Flexteam		41	41
	Team Delfshaven	1	226	227
	Team Centrum	1	240	241
Totaal District Rotterdam Stad		3	624	627
District Rijnmond Oost	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		85	85
	Flexteam		33	33
	Team Maas-Rotte	1	208	209
	Team IJsselland	1	200	201
Totaal District Rijnmond Oost		3	527	530
District Rotterdam Zuid	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		85	85
	Flexteam		35	35
	Team Charlois	1	159	160
	Team Feijenoord	1	149	150
	Team IJsselmonde	1	103	104
Totaal District Rotterdam Zuid		4	533	537
District Rijnmond Zuid-West	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		80	80
	Flexteam		25	25
	Team Haringvliet	1	177	178
	Team Spijkenisse	1	138	139
	Team Oude Maas	1	170	171
Totaal District Rijnmond Zuid-West		4	591	595
District Zuid-Holland-Zuid	Leiding district	1	2	3

		Districtsrecherche		74	74
		Flexteam		24	24
		Team Hoeksche Waard	1	108	109
		Team Drechtsteden Buiten	1	148	149
		Team Drechtsteden Binnen	1	193	194
		Team Alblasserwaard-Vijfheerenlanden	1	143	144
		Totaal District Zuid-Holland-Zuid	5	690	695
		Totaal Rotterdam	200	5.891	6.091
Oost-Brabant	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	1		1
		Politieprofessie	7	7	14
		Control	5		5
		Bestuursondersteuning	26		26
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	12	7	19
		Communicatie	15		15
	Totaal Staf		66	14	80
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	31		31
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		31		31
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Meldkamer		70	70
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	71	72
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
Generieke Opsporing			92	92	
Thematische Opsporing			85	85	
Vreemdelingenpolitie			74	74	
Specialistische Ondersteuning			151	151	
Totaal Dienst Regionale Recherche		1	404	405	
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3	

	Regionale Informatie		48	48
	Informatie Knooppunten		60	60
	Inwinning		37	37
	RID-WIV		12	12
	Analyse en Onderzoek		32	32
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	2	7
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	193	199
Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		51	51
	Infrastructuur		68	68
	Regionaal Service Centrum		61	61
	Arrestantentaken		108	108
	Regionale Coördinatietaken		29	29
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		1	319	320
District s-Hertogenbosch	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		96	96
	Flexteam		20	20
	Team 's-Hertogenbosch	1	212	213
	Team Meijerij	1	178	179
	Team Maasland	1	135	136
	Team Maas en Leijgraaf	1	199	200
Totaal District s-Hertogenbosch		5	842	847
District Eindhoven	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		80	80
	Flexteam		20	20
	Team Eindhoven Zuid	1	223	224
	Team Eindhoven Noord	1	194	195
	Team De Kempen	1	183	184
Totaal District Eindhoven		4	702	706
District Helmond	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		57	57
	Flexteam		20	20
	Team Dommelstroom	1	173	174
	Team Peelland	1	257	258
Totaal District Helmond		3	509	512
Totaal Oost-Brabant		118	3.057	3.175

Limburg	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	2		2
		Politieprofessie	3	10	13
		Control	9		9
		Bestuursondersteuning	23		23
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	9	8	17
		Communicatie	15		15
	Totaal Staf		61	18	79
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	28		28
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		28		28
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Meldkamer		56	56
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	57	58
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	3	2	5
		Generieke Opsporing		111	111
		Thematische Opsporing		68	68
		Vreemdelingenpolitie		73	73
		Specialistische Ondersteuning		163	163
	Totaal Dienst Regionale Recherche		3	416	419
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3	
	Regionale Informatie		54	54	
	Informatie Knooppunten		62	62	
	Inwinning		32	32	
	RID-WIV		12	12	
	Analyse en Onderzoek		34	34	
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	2	7	
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	198	204	

Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		40	40
	Infrastructuur	1	62	63
	Regionaal Service Centrum		77	77
	Arrestantentaken		129	129
	Regionale Coördinatietaken	1	29	30
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		3	339	342
District Noord en Midden Limburg	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		85	85
	Flexteam		22	22
	Team Venray / Gennepe	1	81	82
	Team Horst, Peel en Maas	1	72	73
	Team Venlo / Beesel	1	167	168
	Team Weert	1	108	109
	Team Roermond	1	94	95
	Team Echt	1	73	74
Totaal District Noord en Midden Limburg		7	704	711
District Parkstad - Limburg	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		57	57
	Flexteam		21	21
	Team Brunssum / Landgraaf	1	133	134
	Team Kerkrade	1	80	81
	Team Heerlen	1	183	184
Totaal District Parkstad - Limburg		4	476	480
District Zuid-West Limburg	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		71	71
	Flexteam		21	21
	Team Heuvelland	1	91	92
	Team Maastricht	1	209	210
	Team Westelijke Mijnstreek	1	193	194
Totaal District Zuid- West Limburg		4	587	591
Totaal Limburg		117	2.799	2.916

Zeeland-West-Brabant	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4
	Totaal Leiding Regionale Eenheid			4	4
	Staf	Leiding staf	1		1
		Politieprofessie	2	13	15
		Control	10		10
		Bestuursondersteuning	26		26
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	11	13	24
		Communicatie	15		15
	Totaal Staf		65	26	91
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	33		33
	Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		33		33
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	2	3
		Meldkamer		70	70
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	72	73
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	3	4
		Generieke Opsporing		145	145
		Thematische Opsporing		91	91
		Vreemdelingenpolitie		70	70
		Specialistische Ondersteuning		190	190
Totaal Dienst Regionale Recherche		1	499	500	
Dienst Regionale Informatie Organisatie	Leiding dienst	1	2	3	
	Regionale Informatie		61	61	
	Informatie Knooppunten		78	78	
	Inwinning		48	48	
	RID-WIV		13	13	
	Analyse en Onderzoek		33	33	
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	2	7	
Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie		6	237	243	

Dienst Regionale Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Regionale Conflict- en Crisisbeheersing		59	59
	Infrastructuur		98	98
	Regionaal Service Centrum		138	138
	Arrestantentaken		95	95
	Regionale Coördinatietaken	1	28	29
Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking		2	420	422
District Zeeland	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		79	79
	Flexteam		20	20
	Team Walcheren	1	145	146
	Team Zeeuws- Vlaanderen	1	139	140
	Team Oosterscheldebekken	1	142	143
Totaal District Zeeland		4	527	531
District De Markiezaten	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		78	78
	Flexteam		20	20
	Team Bergen op Zoom	1	138	139
	Team Roosendaal	1	177	178
Totaal District De Markiezaten		3	415	418
District De Baronie	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		108	108
	Flexteam		20	20
	Team Weerijs	1	146	147
	Team Markdal	1	160	161
	Team Dongemond	1	122	123
Totaal District De Baronie		4	558	562
District Hart van Brabant	Leiding district	1	2	3
	Districtsrecherche		116	116
	Flexteam		20	20
	Team Tilburg-Centrum	1	141	142
	Team Leijdal	1	109	110
	Team Groene Beemden	1	101	102
	Team Langstraat	1	119	120
Totaal District Hart van Brabant		5	608	613

Totaal Zeeland-West-Brabant		124	3.366	3.490	
Landelijke Eenheid	Leiding Landelijke Eenheid	-	4	4	
	Totaal Leiding Landelijke Eenheid		4	4	
	Staf	Leiding staf	1		1
		Politieprofessie	2	20	22
		Control	15		15
		Bestuursondersteuning	42		42
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	14	15	29
		Communicatie	20		20
	Totaal Staf	94	35	129	
	Dienst Landelijk Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Intake		138	138
		Preparatie en Operationeel Beheer	3	22	25
		Operaties		115	115
		Kwaliteit	2	3	5
	Totaal Dienst Landelijk Operationeel Centrum	6	279	284	
	Dienst Landelijke Recherche	Leiding dienst	1	2	3
		Thematische Opsporing 1		161	161
		Thematische Opsporing 2		90	90
		Thematische Opsporing 3		88	88
		Generieke Opsporing 1		142	142
Generieke Opsporing 2			129	129	
Generieke Opsporing 3			128	128	
Specialistische Ondersteuning			186	186	
Programmamanagement			9	9	
Totaal Dienst Landelijke Recherche	1	934	935		
Dienst Landelijke Informatie Organisatie	Leiding dienst	4	2	6	
	Landelijk Internationaal Rechtshulp Centrum		146	146	
	Landelijke Informatie		142	142	
	Informatie Knooppunt Dienst Landelijke Recherche		74	74	
	Informatie Knooppunt Dienst Landelijke Operationele		29	29	

	Samenwerking			
	Informatie Knooppunt Dienst Infrastructuur		61	61
	Informatie Knooppunt Dienst Bewaken en Beveiligen		47	47
	Inwinning		91	91
	LID-WIV		19	19
	Analyse en Onderzoek		102	102
	Business Intelligence en Kwaliteit	5	6	11
Totaal Dienst Landelijke Informatie Organisatie		9	719	728
Dienst Landelijke Operationele Samenwerking	Leiding dienst	1	2	3
	Frontoffice		13	13
	Keuringsdienst	3	2	5
	Afgeschermd Operaties		198	198
	Interceptie en Sensing	4	96	100
	Technologische Ontwikkeling en Expertise	5	115	120
	Bereiden	27	168	195
	Speur- en Specialistische Dieren	6	74	79
	Landelijk Forensisch Service Centrum		116	116
Totaal Dienst Landelijke Operationele Samenwerking		46	783	829
Dienst Bewaken en Beveiligen	Leiding dienst	1	2	3
	Bureau Nationale Taken		5	5
	Operationele Ondersteuning	2	19	21
	Koninklijke Beveiliging		121	121
	Diplomatieke Beveiliging 1		121	121
	Diplomatieke Beveiliging 2		121	121
Totaal Dienst Bewaken en Beveiligen		3	389	392
Dienst Speciale Interventies	Leiding dienst	1	1	2
	Sturingsinfo en Ondersteuning	4	1	5
	Operaties		6	6
	Expertise en Operationele		8	8

	Ondersteuning			
	Interventies		19	19
	Aanhouding en Ondersteuning		163	163
Totaal Dienst Speciale Interventies		5	198	203
Dienst Bedrijfsvoering Landelijke Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	46		46
Totaal Dienst Bedrijfsvoering Landelijke Eenheid		46		46
Dienst Infrastructuur	Leiding dienst	2	3	5
	Geografische Afdeling	8	827	835
	Flexteam		11	11
	Opsporing Infrastructuur		129	129
	Executieve Ondersteuning		195	195
	Luchtvaart	39	76	115
Totaal Dienst Infrastructuur		49	1.241	1.290
Financial Intelligence Unit	Leiding dienst	2	2	4
	Beleid, Accountmanagement en Relatiebeheer	3	14	17
	Maatwerk		18	18
	Regulier en O&I		18	18
Totaal Financial Intelligence Unit		5	52	57
Expertisecentrum FO	-		6	6
Totaal Expertisecentrum FO			6	6
Totaal Landelijke Eenheid		263	4.639	4.902
		8.515	49.802	58.317