

# Beheersplan Politie 2017

Auteur: Directie Financiën en Control  
Datum: 2 september 2016

---

«waakzaam en dienstbaar»



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
1.1	Inleiding	4
1.2	Herijking realisatieplan nationale politie	5
1.3	Prioriteiten taakuitvoering	7
1.3.1	Algemeen	7
1.3.2	Prioriteitstelling	7
1.3.3	Implementatieopgaven	8
1.3.4	Intensivering 105 miljoen	9
1.3.5	Wet- en Regelgeving	9
1.3.6	Contourennota Opsporing	9
1.4	Landelijke meldkamerorganisatie	10
1.5	Inbedden Politieacademie	11
1.6	Politiedienstencentrum	11
<b>2</b>	<b>STERKTEBELEID</b>	<b>12</b>
2.1	Sterkte	12
2.2	Organisatie en formatie	12
2.3	Bezetting	12
<b>3</b>	<b>PERSONEELSBELEID</b>	<b>13</b>
3.1	Borging kwaliteit en loopbaanbeleid	13
3.2	Verzuim	13
3.3	Diversiteit	14
3.4	Participatiewet	14
3.5	Vrijwilligers	14
3.6	Inhuur	14
3.7	Arbeidstijden	15
3.8	Arbeidsvoorwaarden	15
<b>4</b>	<b>INFORMATIEVOORZIENING (IV)</b>	<b>16</b>
4.1	IV-lasten	16
4.2	IV- portfolio	16

<b>4.3</b>	<b>Multidisciplinaire IV-onderwerpen</b>	17
4.3.1	<i>Gemeenschappelijke Meldkamer Systeem</i>	17
4.3.2	<i>C2000</i>	17
4.3.3	<i>1-1-2</i>	17
<b>5</b>	<b>MATERIEEL (FM)</b>	<b>18</b>
5.1	<b>Inkoop</b>	18
5.2	<b>Huisvesting</b>	19
5.3	<b>Vervoer en middelen</b>	20
<b>6</b>	<b>BEHEERSINSTRUMENTEN</b>	<b>21</b>
6.1	<b>Risicomanagement</b>	21
6.2	<b>Impactanalyses</b>	21
6.3	<b>Borging administratieve lasten verlichting</b>	21
6.4	<b>Audit</b>	21
<b>7</b>	<b>RISICOPARAGRAAF</b>	<b>23</b>
<b>8</b>	<b>BIJLAGEN 1 – FORMATIEPLAN 2017</b>	<b>30</b>

# 1 Inleiding

## 1.1 Inleiding

Dit beheersplan van de Politie richt zich op het jaar 2017 en is opgesteld aan de hand van de kaders die de minister, overeenkomstig artikel 37, lid 1 van de Politiewet 2012, heeft aangegeven in de Jaaraanschrijving Politie 2017.

Het beheersplan beperkt zich tot het beleid over en de uitvoering van de ondersteunende bedrijfsvoeringsprocessen van het korps. De focus in het beheersplan ligt op die veranderingen of ontwikkelingen in het beheer waar nieuw beleid voor nodig is of op noemenswaardige doorontwikkelingen in het bestaande beleid.

Beheerszaken (beleid of uitvoering van beleid) die op dit moment voldoende functioneren of waarin alleen kleine verbeteringen en/of bijstellingen in worden aangebracht maken geen deel uit van het beheersplan. Het korps ziet deze reguliere uitvoering en doorontwikkeling van beheer als 'going concern'. De in de Jaaraanschrijving 2017 vermelde beheerszaken - hoewel geen nieuw beleid - maken wel deel uit van het beheersplan.

Onderwerpen uit het beheersplan 2016 welke nog een doorloop hebben in het volgende jaar maken geen deel uit van dit beheersplan 2017. In de periodieke beheerrapportages van het korps aan V&J wordt standaard over de nog niet gerealiseerde beheerdoelstellingen uit voorgaande jaren gerapporteerd (zoals opleiden 1400 baliemedewerkers).

Het beheer van de politie is randvoorwaardelijk voor het realiseren van operationele doelstellingen. De herijkingsdoelstelling vormen een belangrijke factor in de veranderopgave van de politie. Het beheersplan kent een sterke samenhang met de begroting, in het bijzonder voor het sterktebeleid, het beleid op het gebied van de informatievoorziening en de huisvesting. De effecten van de uitvoering van beleid worden opgenomen in de periodieke rapportages van het korps aan de minister. De jaarlijkse effecten van het beleid zijn opgenomen in het jaarverslag en de financiële effecten in de jaarrekening.

Op het moment van het opstellen van het beheersplan 2017 zijn nog veel onderwerpen op hoofdlijnen beschreven, een gedetailleerde planning is niet beschikbaar. De vertaling in exacte doelstellingen en planning van het beheersplan 2017 zal in het 4e kwartaal 2016 plaatsvinden.

Zoals ook bevestigd in de Jaaraanschrijving 2017 is een aandachtspunt dat de politie risico's loopt aangaande het beheer en de begroting. Om die reden is een risicoparagraaf met de belangrijkste risico's in het beheer opgenomen in dit plan.

Eind maart 2016 is de rapportage "Inzicht in de omvang van het personele en materiële budget nationale politie 2016-2020" naar de Tweede Kamer gezonden. Uit dit onderzoek en de validatie van het onderzoek is gebleken dat het (financieel) duurzaam evenwicht van de politie, gegeven de vastgestelde beleidsmatige voornemens binnen de toenmalige kaders, onder druk stond. Dit ondanks efficiencylagen die de politie al had weten te realiseren. Het ging hierbij om een bedrag oplopend tot bijna € 300 miljoen in 2020. Door de Minister zijn financiële middelen, conform de uitkomsten van het personeel en materieel onderzoek, beschikbaar gesteld waarmee de politie tot een financieel duurzaam evenwicht kan komen.

Daarmee gaan wij dit beheersplan uitvoeren in de lijn met de Herijking realisatie nationale politie (transitie portfolio). De uitvoering wordt nauwkeurig gevolgd waarbij de nadruk ligt op het absorptievermogen van het korps. De beschikbare capaciteit kan van invloed zijn op het realiseren van doelstellingen uit het beheersplan. Daarom zal de komende periode nog bezien worden of nadere keuzes gemaakt moeten worden.

## 1.2 Herijking realisatieplan nationale politie

Het doel is nu de basis eind 2017 op orde te hebben. In het “Uitvoeringsplan 2016 Transitie Politie ” zijn hiervoor vier kerndoelstellingen geformuleerd:

- a. Personele reorganisatie afronden, zekerheid en stabiliteit in de organisatie
- b. Meer tijd om de basis (bedrijfsvoering) op orde te brengen, keuzes maken en faseren
- c. Meer evenwicht in sturing met meer ruimte voor lokaal maatwerk
- d. Versterking kennis en kunde, ontwikkeling van de politie professional.

### **a. Personele reorganisatie**

De personele reorganisatie afronden en duidelijkheid creëren voor medewerkers is de belangrijkste prioriteit in de afgelopen en aankomende periode. Het is randvoorwaardelijk voor de verdere ontwikkeling van de organisatie.

Fase 1 van de personele reorganisatie gaat over de personele plaatsing. In deze fase wordt iedere medewerker formeel geplaatst in de nieuwe organisatie, dan wel aangewezen als herplaatsingskandidaat (HPK) als directe plaatsing niet mogelijk is.

Het proces van verwerking van ingediende bedenkingen op het voorgenomen besluit en de bezwaren op de vastgestelde oorspronkelijke functie loopt en zal medio 2016 leiden tot definitieve besluiten, waarmee fase 1 van de personele reorganisatie kan worden afgerond. De eerste effecten van de uitvoering van de personele reorganisatie zullen in het najaar 2016 merkbaar worden.

In fase 2 (tweede kwartaal 2016 – eind 2021) worden formatie en bezetting kwalitatief en kwantitatief met elkaar in evenwicht gebracht. De voorbereiding van fase 2 loopt parallel aan de afronding van fase 1. In deze periode brengen alle organisatieonderdelen de verplaatsingen in de eigen eenheid in kaart. Daarnaast bereidt het Politie Diensten Centrum (PDC) de migratie van reorganisatiedata naar de reguliere HRM systemen voor, evenals de inrichting en bemensing van de processen.

Dit betreft zowel de *plaatsing* (effectuering van de rechtspositionele gevolgen van het plaatsingsbesluit) als de daadwerkelijke *verplaatsing* (effectueren van de uitvoering van de functie in de vastgestelde organisatieonderdeel en op de vastgestelde locatie). De beleidsdirectie HRM werkt in deze voorbereidingsperiode aan het operationaliseren van de fase 2 aspecten van het Hoofdlijnenakkoord en ontwikkelt, in samenspraak met eenheden en medezeggenschap, nadere uitvoeringskaders voor eenheden en bedrijfsvoering. Dit om de ongebruikelijke hoeveelheid verplaatsingen straks eenvoudig maar zorgvuldig te kunnen uitvoeren, alsmede knelpunten als gevolg van onder- en overbezetting voortvarend te kunnen aanpakken.

Het streven is om de herplaatsingskandidaten in het jaar na aanwijzing als HPK-er minimaal twee werkaanbiedingen te doen; dit wordt uitgewerkt in het individueel herplaatsingsplan.

### **b. Meer tijd om de basis (bedrijfsvoering) op orde te brengen**

De politie wil beter in staat zijn om alle veranderingen op een manier door te voeren die duidelijke resultaten oplevert. De bedrijfsvoeringsactiviteiten moeten veel duidelijker ten dienste staan van het politiewerk. Nu wordt de bedrijfsvoering vaak gezien als onvoldoende ondersteunend. Ondanks dat de politie op onderdelen moet bezuinigen zal, door het benutten van schaalvoordelen en door te standaardiseren en te moderniseren, alles er aan worden gedaan om de bedrijfsvoering op een manier in te richten en uit te voeren, dat daadwerkelijk het politiewerk wordt ondersteunt. Tegelijkertijd dient de bedrijfsvoering meer aandacht te krijgen van met name op politietaken gerichte leidinggevenden op alle niveaus.

### **c. Meer evenwicht in sturing en meer ruimte voor lokaal maatwerk**

De herijking heeft laten zien dat het bestaande sturingsmodel aanpassing behoeft om op systematische wijze de dialoog te kunnen voeren over politieprestaties, inzet en effect – zowel met het gezag als binnen de politie. Na de centralisatie die is gehanteerd om tot de vorming van één korps te komen, is het nu tijd om tot meer evenwicht te komen, waarbij alle partijen in de nieuwe rol de eigen verantwoordelijkheden effectief kunnen uitoefenen. De fundamentele verandering is meer vanuit de lokale behoefte bouwen, met inachtneming van de landelijke kaders voor budget, personeel en

materieel. Uiteindelijk zal de begroting opgebouwd worden vanuit de operationele behoefte en prioriteiten die de verschillende gezagen stellen. Deze beweging zal de nodige inspanning vergen.

Binnen de mogelijkheden die er nu zijn, wordt actief en zichtbaar invulling gegeven aan het credo 'beheer volgt gezag'. In het eerste half jaar van 2016 zijn voorzieningen getroffen die de leiding van de eenheden beter in staat stelt in te spelen op wat nodig is op lokaal en regionaal niveau.

- Er zijn effectieve afspraken gemaakt tussen de leiding van het politiedienstencentrum en de eenheden over hoe kan worden ingespeeld op lokale behoeften.
- Er zijn relatiemanagers van het politiedienstencentrum in de eenheden geplaatst die snel en gezaghebbend zaken voor elkaar kunnen krijgen en
- Er is een escalatiemogelijkheid vastgesteld.

Daarbij begrijpt iedereen dat er gezamenlijke kaders zijn, dat er gewerkt wordt aan de opbouw van 'shared services' en dat er besparingsopdrachten zijn.

Toegezegd is dat politiechefs meer invloed op de bedrijfsvoering zullen krijgen om zo maatwerk in hun eenheid mogelijk te maken. Hiertoe is hun (financiële) mandaat in 2016 vergroot. Binnen gezamenlijke kaders kunnen politiechefs schuiven tussen verschillende, vooral personele, budgetten. In de begroting van het korps is bovendien vanaf 1 januari 2016 per eenheid een 'urgentiebudget' beschikbaar van gemiddeld €0,5 mln. Politiechefs beslissen hoe dit budget wordt aangewend. Het geeft hen de mogelijkheid om adequaat, snel en flexibel in te kunnen spelen op lokale (urgente) veiligheidsvraagstukken. Voor de aanwending van dit budget zijn alle geldende inkooprichtlijnen en budgetvoorschriften onverminderd van toepassing. Over de besteding van deze budgetten wordt achteraf verantwoording afgelegd. De werking van de urgentiebudgetten wordt in de loop van 2016 geëvalueerd.

Naast vergroting van het (financiële) mandaat en het urgentiebudget is in 2016 een voorstel uitgewerkt om politiechefs de zeggenschap (en daarmee beleidsvrijheid) te geven over de hun toebedeelde decentrale budgetten. Zij kunnen hierdoor schuiven tussen de budgetten, zolang het totale decentrale budget voor de eenheid niet wordt overschreden. In totaal gaat het voor alle eenheden om circa 300 miljoen euro. De maatregelen in het kader van lokaal maatwerk zullen eind 2016/begin 2017 worden geëvalueerd in het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie (LOVP, voorheen het artikel 19 overleg); waar nodig kunnen dan aanpassingen worden doorgevoerd. Daarnaast zal een jaarlijkse bespreking in het LOVP plaatsvinden over de vraag of het gezag tevreden is met de mogelijkheden van de politieorganisatie om snel, adequaat en flexibel te kunnen inspelen op lokale omstandigheden.

Samen met het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie wordt een strategische cyclus ontwikkeld voor het bepalen en actualiseren van de meerjarenvisie en -strategie voor veiligheidsvraagstukken op landelijk niveau en de positie van de politie daar binnen. Het gaat over 'wat' de politie doet. De uitkomsten van deze cyclus geven richting aan de daarop volgende meerjarige beheerskeuzes voor het korps, dat wat de politie 'kan'. Het streven is om deze strategische cyclus stap voor stap te synchroniseren met de cyclus voor het opstellen en actualiseren van de regionale veiligheidsplannen door het lokaal gezag. In navolging van de meerjarenbegroting zal het korps ook het beheersplan laten groeien tot een meerjaren-beheersplan. Daarmee wordt inzichtelijk welke ontwikkeling het beheer van het korps over een periode van vier jaar zal doormaken om de door het gezag vastgestelde richting tot stand te brengen.

#### ***d. Versterking kennis en kunde, ontwikkeling van de politie professional***

Kennis en kunde is een kritische factor voor het politiewerk. Kennis en kunde is ook dynamisch en moet zich voegen naar ontwikkelingen in het veiligheidsdomein, of beter nog, daarop zodanig anticiperen dat we voorlopen. Dit vereist een proces van strategische planning op basis van inhoudelijke verkenningen en maatschappelijke ontwikkelingen met gevolgen voor ons vak. Daarna kan worden vastgesteld wat voor type politie wij zijn en daarmee bepalen we de vereiste en gewenste investeringen in kennis en kunde.

Om zowel de wendbaarheid van de organisatie te vergroten, als de kwaliteit te vergroten en te behouden, wordt een sourcingstrategie ontwikkeld, dit zal in medio 2017 gereed moeten zijn. In deze sourcingstrategie worden uitspraken gedaan over kennis en kunde die zodanig politie specifiek zijn dat de politie hiervoor onafhankelijk wil zijn van derden. Ook wordt geëxpliciteerd voor welke kennis en kunde wij juist een beroep op derden willen doen, danwel samenwerkingsverbanden mee aan willen gaan. Ten slotte wordt verkend voor welke vakgebieden wij een flexibele schil willen organiseren, die

zowel intern al extern kan worden gepositioneerd. Het resultaat is dat we flexibeler en sneller kunnen inspelen op gewijzigde omstandigheden, dat we kennis opbouwen en behouden en dat kosten voor externe inhuur worden gereduceerd.

Zodra het mogelijk is, wordt de externe inhuur afgebouwd en wordt het werk overgenomen door eigen medewerkers. Hiertoe wordt expliciet gestuurd op kennisoverdracht van de ingehuurde specialisten naar eigen medewerkers.

Om de kwaliteit van de strategische sturing te verbeteren is een nieuwe governance uitgewerkt. Omdat de kwaliteit van de sturing niet alleen van structuren en afspraken afhangt, maar ook van de kwaliteit en vaardigheden van mensen, is het nieuwe leiderschapsonderwijs ontwikkeld. Tijdens de uitvoering wordt deze geëvalueerd en waar nodig aangepast. De opleiding is voor toekomstige leidinggevenden en operationeel experts. In 2016 worden in het kader van het nieuwe leiderschapsonderwijs een programma voor zittende leidinggevenden ontwikkeld. Naast ontwikkelen en opleiden, wordt gericht aandacht besteed aan het spotten en ontwikkelen van talent voor toekomstige politieleiders. Hiervoor is PD/(I)MD beleid ontwikkeld. PD richt zich op de ontwikkeling van het vakmanschap en (I)MD op de ontwikkeling van leiderschap.

25% van de medewerkers is ouder dan 55 jaar. Dit betekent dat de politie te maken krijgt met een voorzienbare uitstroom van 15.000 medewerkers de komende 10 jaar. Daarmee gaat waardevolle kennis en ervaring verloren. Tegelijkertijd biedt het kansen om versneld en gericht beschikbaar talent te ontwikkelen en nieuwe kennis en ervaring naar binnen te halen. De strategische personeelsprognose biedt een tool om tijdig zicht te krijgen op uitstroom en om scenario's te bouwen voor instroom en doorstroom. Deze scenario's worden altijd gebaseerd op de visie van de politie voor de toekomst. Zowel ten aanzien van kwantiteit (omvang van de verschillende politietaken) als ten aanzien van de inhoud (welke taken en welke kennis). De toekomstscenario's worden nog uitgewerkt (eerste kwartaal 2017) op basis van de huidige visie die is vertaald in het inrichtingsplan. Op het moment dat de uitkomsten van Strategie Politie 2025 beschikbaar zijn, is dat het vertrekpunt voor nieuwe scenario's.

## 1.3 Prioriteiten taakuitvoering

### 1.3.1 Algemeen

In het derde kwartaal 2016 wordt het Strategisch Beleidsplan Operatiën 2017-2021 (SBO) opgeleverd dat het Strategisch kader vormt voor de keuzes in het portfolio Operatiën 2017.

Het portfolioproses operatiën 2016 laat zien dat er spanning staat op de eigen en opgelegde ambities (het aantal implementatieopgaven) en de beschikbare capaciteit en middelen. Voor 2017 zal dit niet anders zijn. Er wordt toegewerkt naar een balans tussen het belang van de implementatieopgaven en het gebruik van de schaarse resources (mensen, tijd en middelen). Het portfolio Operatiën 2017 wordt eind 2016 vastgesteld, waarna de uitvoering begin 2017 van start gaat.

### 1.3.2 Prioriteitstelling

Prioritering vindt plaats op basis van de in de herijking vastgestelde criteria. De daarop gebaseerde strategische criteria zijn:

#### *Extern:*

- Dienstverlening voor de burgers verder verbeteren
- Versterken positie lokaal gezag
- Versterken legitimiteit van de politie in de samenleving
- Versterken samenwerking in de keten
- Behouden lokale verankering
- Een betrouwbare samenwerkingspartner zijn, en
- Continuïteit in taakuitvoering eenheden.

#### *Intern:*

- Effectiviteit van organisatie, bijvoorbeeld door minder administratieve lasten of door vergemakkelijken van het politiewerk, en
  - Minimale effecten op de vorming van de bedrijfsvoering
- zijn input voor het strategisch kader in het SBO.

De afspraken voor wat betreft:

- Veiligheidsagenda 2015-2018
- Regionale beleidsplannen 2015-2018
- Dienstverlening/slachtofferzorg
- Terrorisme
- Versterking Prestaties Strafrechtketen, en
- Maatregelen in het kader van intensivering van €105 mln. zijn input voor de prioritering van het portfolio Operatiën.

### 1.3.3 Implementatieopgaven

Politieprestaties hebben drie uitingsvormen:

1. Going concern, het politiewerk, de vaste waarde in ons werk;
2. Vakontwikkeling om het werk sneller en slimmer te doen. Vakontwikkeling vraagt nauwelijks ondersteuning van de bedrijfsvoering. Elke eenheid doet dit op eigen wijze. Specialisten onder elkaar spreken verbeteringen landelijk af;
3. Landelijke implementatieopgaven, veelal, met steun van de bedrijfsvoering. Zowel bedrijfsvoering als de eenheden moeten er klaar voor zijn.

Er is bij implementatieopgaven onderscheid gemaakt tussen *voorbereiden* (plannen, besluiten, bedrijfsvoering organiseren, applicaties bouwen, middelen regelen) en *invoeren* in de eenheden (gebruiken, toepassen en benutten).

Vorbereiding bij landelijke ontwikkelingen kost tijd. Zeker als er ondersteuning van de bedrijfsvoering nodig is, zoals het ontwikkelen van een training of opleiding, landelijk aanbesteden van middelen, of het bouwen van een IV-applicatie, kan een jaar of langer gemoeid zijn met voorbereiden. Invoeren in de eenheden, dus het toepassen ervan, volgt erop. Dit geschiedt naar draagkracht van eenheden en op de wijze die de eenheden aan kunnen. Hiermee kan één tot twee jaar gemoeid zijn. Als grote groepen medewerkers moeten worden opgeleid of huisvesting in alle eenheden moet worden aangepast, kan dit drie tot vier jaar beslaan. De bedrijfsvoering ondersteunt bij het invoeren van implementatieopgaven.

Een deel van de implementatieopgaven start voor 2017, heeft zijn start in 2017, terwijl er daarnaast sprake is van implementatieopgaven die na 2017 en verder doorlopen.

Het portfolio Operatiën 2016 is in uitvoering. Een deel van de implementatieopgaven uit dat portfolio zal in 2017 doorlopen dan wel starten, te weten:

- Dienstverlening:
  - Afhandelen meldingen, inclusief Terug melden aan melders (Spoed, Nu en Later), en
    - Aangifte volgsysteem waarmee aangevers in staat zijn de voortgang op de aangifte zelfstandig zijn de monitoren via DIGHID,
    - In 2017 wordt de Servicemodule voor burgercontacten geïmplementeerd.
- Slachtofferzorg:
  - EU Richtlijn Minimumnormen Slachtoffers.  
Maatregelen zijn gericht op de lijnen Erkennen, Informeren, Herstellen en Beschermen van slachtoffers. Naast IV-aanpassingen en aanpassing van werkprocessen en instructies wordt er geïnvesteerd op verhogen kennis, vaardigheden en attitude.
- Geweld:
  - Registratie kindermishandeling. De aangepaste registratie, zoals door de minister afgesproken, vraagt voordat tot implementatie in de eenheden overgagaan kan worden inzet van IV.
- Mobiel werken (voorheen MEOS)
  - In 2016 wordt de uitrol van randapparaten afgerond. Verdere ontwikkeling en implementatie van applicaties vindt in 2017 plaats. Prioritering vindt plaats in het portfolioproces.
- ANPR:
  - De aanbesteding van de uitbreiding van de ANPR camera's is gestart. De uitbreiding van het aantal camera's zal in 2017 starten,
  - De voorbereiding van de implementatie van de wetgeving inzake de dataopslag ANPR is gestart. Waar nodig kan implementatie in 2017 plaatsvinden.



- Forensische Opsporing (FO):
  - De realisatie van 10 onderzoeksruidtes voor FO is reeds gestart en wordt gefaseerd vormgegeven. De doelstelling voor 2017 is in totaal vijf gerealiseerde onderzoeksruidtes te realiseren,
  - Mobiel werken Plaats Delict (PD) en eenduidig invoeren ICT-systemen in relatie tot opsporen wordt in 2017 gerealiseerd.
- FinEC (incl. afpakken en fraude):
  - Integraal afpakken (regionaal maatwerk) wordt conform de afspraken in de veiligheidsagenda vormgegeven,
  - De instroom FinEC experts wordt uitgevoerd (zie hoofdstuk 2 Sterktebeleid).
- Cybercrime:
  - Het Landelijk Servicecentrum e-Crime wordt doorontwikkeld zodat meldingen over cybercrime en fraude kunnen worden ontvangen, geregistreerd en geanalyseerd,
  - In werking brengen Digitaal Opsporen wordt verder vorm geven (incl. instroom Cybercrime experts en de forensische zoekmachine Hansken - zie hoofdstuk 2 Sterktebeleid).

In 2017 wordt in ieder geval geïmplementeerd:

- Servicemodule voor burgercontacten
- Kwaliteitssysteem voor borging vakbekwaamheid (parate kennis)
- Parate kennis verbeterd (vastgesteld middels meting van de Inspectie Veiligheid en Justitie)

De verdere concreetheid van de implementatieopgaven voor 2017 op deze opgaven wordt in het portfolio Operatiën 2017 (eind 2016) bepaald.

#### 1.3.4 Intensivering 105 miljoen

Werd de 105 miljoen eerder afzonderlijk benoemd, in 2015 is deze geïntegreerd in de reguliere beleids- en beheercyclus. Een deel van de afspraken betreft de going concern en een ander deel betreft de veranderopgaven, deze zijn onderdeel van het portfolioproces en derhalve niet meer afzonderlijk genoemd in het beheersplan.

#### 1.3.5 Wet- en Regelgeving

Nieuwe wet- en regelgeving leidt tot implementatieopgaven. Opgaven vanuit nieuwe wet- en regelgeving zijn onderdeel van het portfolioproces. In 2017 worden in ieder geval:

- De Wet Middelentest (geweld), en
- De Wet drugs in verkeer,

geïmplementeerd. Voorbereidingen hiervoor zijn gestart.

Daarnaast worden de voorbereidingen getroffen voor de implementatie van de Wet Computer Criminaliteit III.

#### 1.3.6 Contourennota Opsporing

De ontwikkelingen in de maatschappij, technologie en criminaliteit gaan steeds sneller, dat vergt continue aanpassing van de opsporing. We weten nog niet hoe criminaliteit er over tien jaar uitziet, voor welke uitdagingen Politie en Openbaar Ministerie (OM) staan en welke opsporingsmogelijkheden er dan zijn.

Politie en OM leveren daarom geen gedetailleerd plan op, maar rapporteren komende jaren met regelmaat over de voortgang van het verbeteren van de opsporing en het programma 'Naar een toekomstbestendige opsporing' dat is opgestart. In elke voortgangsnota zal de focus liggen op onderdelen die op dat moment relevant zijn. Deze wijze van ontwikkelgericht versterken van de opsporing past bij een professionele, omgevingsbewuste opsporing in een snel veranderende samenleving. Een belangrijk element hierbij vormt het lokale politiezorg vanuit de robuuste basisteams. De verbinding tussen de lokale politiezorg en de opsporing is een belangrijk aandachtspunt.

In 2016 is de uitvoer van zes maatregelen uit de Contourennota Opsporing<sup>1</sup> gestart c.q. voortgezet. Deze betreffen:

1. Uitbouwen van betekenisvol interveniëren door betere intake en screening
2. Uitbouwen betekenisvol interveniëren door het ZSM proces
3. Inbreng specialismen realiseren
4. Vakmanschap in veelvoorkomende criminaliteit-zaken
5. Parate kennis op strafvorderlijke bevoegdheden op orde, en
6. IV adaptief en wendbaar maken.

In de tweede helft van 2016 wordt een verdere uitwerking gemaakt van deze zes en de overige elf benoemde maatregelen in de contourennota opsporing. Daaropvolgend zal een implementatieplan gemaakt worden, waarin wordt beschreven wat de planning voor 2017 en verder is, en de impact bij het PDC, de Politieacademie en anderen.

## 1.4 Landelijke meldkamerorganisatie

Met betrekking tot de Landelijke Meldkamerorganisatie (LMO) is in 2016 een heroriëntatie afgesproken op het transitieproces. Het streven blijft ongewijzigd gericht op de vorming van één landelijk meldkamerorganisatie met maximaal 10 locaties in beheer van de politie. Er wordt meer rekening gehouden met de diversiteit van spelers en logische besluitvorming en rolduidelijkheid wordt versterkt. De vorming van de LMO is een gezamenlijk proces met betrokken partners. Het volgende is afgesproken:

### Fasering

Lijn 1: Deze bestaat allereerst uit het realiseren van tien samengevoegde meldkamerlocaties en de landelijke IV, op basis van het aangepaste landelijk kader samenvoegingen waarin ook financiële afspraken staan. De samenvoegingen worden bestuurd vanuit de lokale stuurgroepen onder leiding van besturen van de veiligheidsregio. De IV-activiteiten met betrekking tot de LMO richten zich op het aansluiten van de samengevoegde locaties op de nieuwe landelijke IV-infrastructuur, te beginnen met de locatie in Rotterdam. Daarnaast bereidt de politie zich in deze fase voor op het in beheer nemen van de locaties en de landelijke IV.

Lijn 2: Parallel wordt verkend wat multidisciplinaire samenwerking is. Hiervoor wordt onder andere een brede pilot multi intake uitgevoerd. Deze fase duurt tot 2020.

Richtinggevende besluiten:

- De vorming van de LMO en het inbedden binnen de politie door inwerking treden van het wetsvoorstel volgt na 2020;
- De politie gaat de programma-organisatie opnieuw vormgeven en neemt het voorzitterschap van de stuurgroep LMO op zich.

Het realiseren van 10 regionale meldkamerlocaties met één landelijke IV-infrastructuur vormt de basis voor een landelijke meldkamerorganisatie waarbij locaties elkaars taken kunnen overnemen bij calamiteiten en het schept de ruimte voor kwaliteitsverbetering. Voor de politie is dit bovendien van groot belang omdat de inrichting van het korps gebaseerd is op 10 regionale politiemeldkamers, die intensief als één netwerk met elkaar samenwerken.

De politie richt zich in 2017 op het faciliteren van de regionale samenvoegingen, op de realisatie van de landelijke IV –infrastructuur en bereidt zich vooruitlopende op de inbedding van de LMO binnen de politieorganisatie voor op de dienstverlening aan de multi partners.

---

<sup>1</sup> Opsporing wordt in de breedste zin van het woord bedoeld en gaat over alle medewerkers van het korps. Medewerkers in de basisteams, bij de districtsrecherches, bij de regionale en landelijke recherche, bij Intake & Service, de informatieorganisatie en de forensische opsporing. De kwaliteit van de opsporing wordt ook bepaald door de processen, systemen, sturing en cultuur waarbinnen medewerkers opereren.

## **1.5 Inbedden Politieacademie**

Zowel de Politieacademie als de korpsleiding willen een academie die dicht bij het korps staat, met behoud van diploma erkenning. Middels een wijziging van de Politiewetwet heeft het Ministerie van Veiligheid en Justitie hier een nieuwe organisatievorm voor gevonden. De Politieacademie wordt ingebed in het politiebestedel. De wijze waarop de inbedding van de Politieacademie zal plaatsvinden dan wel de impact op de totale bedrijfsvoering moet nog onderzocht worden. Dit onderzoek zal eind 2016, begin 2017 worden afgerond.

De daadwerkelijke implementatie van het wetsvoorstel – afhankelijk van de draagkracht van het korps – wordt gefaseerd ingevoerd. De implementatie is gestart na behandeling in het parlement en loopt uiterlijk tot en met 2019.

## **1.6 Politiedienstencentrum**

Het Politiedienstencentrum (PDC) moet de bedrijfsvoeringsprocessen binnen de politie efficiënter en effectiever uitvoeren dan in het oude bestel het geval was. Het PDC vormt de spil van de politie en levert een grote bijdrage aan de bezuinigingsdoelstelling, terwijl de operatiën zo maximaal mogelijk ondersteund moeten worden. De prioriteiten van de PDC zijn gericht op realiseren van betere nabijheid, hogere handelingssnelheid en kwaliteit van de dienstverlening aan de eenheden. Om dit te meten zal de reeds ingezette klanttevredenheidsmeting, welke twee maal per jaar wordt uitgezet bij de eenheden, vanaf 2017 verder doorontwikkeld worden. De basis hiervan is reeds gelegd door een O-meting.

De uitkomsten kunnen dienen als basis voor de komende metingen met specifieke kpi's ter monitoring van de voortgang. De uitkomsten van deze metingen zullen worden meegenomen in de nader te bepalen reguliere overlegmomenten tussen het PDC en de eenheidsleiding. De wijze waarop deze overlegmomenten worden vormgegeven is mede afhankelijk van de uitwerking van de herijkte governance van het korps.

## 2 Sterktebeleid

### 2.1 Sterkte

De politie werkt toe naar een operationele doelsterkte van 49.802 fte conform het inrichtingsplan. De realisatie hiervan verloopt stapsgewijs. Voor het jaar 2017 is in de jaaraanschrijving door de minister een te realiseren operationele doelsterkte van maximaal 50.399 fte vastgesteld.

De bezetting en de prognose voor de doorstroom, uitstroom en (zij-) instroom in de periode 2017-2021 en de instroom van aspiranten in 2017-2021 is (in aantallen) opgenomen in de Korpsbegroting 2017-2021 (bijlage D).

Met deze instroom wordt geanticipeerd op de (toekomstige) uitstroom en de verwachte onderbezetting in de robuuste basisteams (incl. wijkzorg). Daarnaast draagt deze instroom bij aan meer stabiliteit in het totaal aantal aspiranten werkzaam in het korps en in opleiding bij de Politieacademie. Bij actualisatie van de strategische personeelsprognose waaruit blijkt dat bijvoorbeeld de uitstroom achterblijft of hoger uitvalt, zal de organisatie adequate maatregelen nemen om binnen de financiële kaders te blijven.

Naast initiële instroom, is er sprake van specifieke instroom in de opsporing op HBO niveau. Dit betreft instroom op het gebied van FinEC, Cybercrime, Forensische Opsporing en Intelligence. De totale zijinstroom in 2017 vormt onderdeel van de personeelsprognose die in de begroting is opgenomen.

### 2.2 Organisatie en formatie

De (operationele) formatie of doelsterkte van het korps, bedraagt, conform het vastgestelde inrichtingsplan, in totaal 49.802 fte. De formatie van het korps is vastgesteld met de vaststelling van het inrichtingsplan van het korps. Deze startformatie is bij het opstellen van het inrichtingsplan afgestemd met de gezagsdragers. De vastgestelde sterkte geldt als grens, dit betekent dat prioriteiten rondom veiligheid leiden tot een verschuiving van capaciteit en niet tot een uitbreiding van de sterkte (ook al staan hier extra bijdragen tegenover). Dit vraagt om interne wendbaarheid en flexibiliteit.

De startformatie, en de uitwerking hiervan in teams zoals opgenomen in bijlage 1, betreft de formatie behorend bij het inrichtingsplan.

Wijzigingen in de vastgestelde formatie worden na afronding van fase 1 van de personele reorganisatie beoordeeld en doorgevoerd. Hiertoe is in het tweede half jaar van 2016 een proces ingericht waarbij wijzigingen in formatie en organisatie-inrichting aangevraagd kunnen worden. In dit proces wordt rekening gehouden met afspraken die in de regionale beleidsplannen zijn gemaakt. Na vaststelling door de minister van het gewijzigde formatieplan geldt dit als kader voor het korps.

### 2.3 Bezetting

De strategische personeelsplanning, voor zowel operatie als bedrijfsvoering, vormt de basis voor de in-, door- en uitstroom in het korps voor de periode 2017-2021. De personeelsprognose geeft zicht op de personeelssamenstelling en de kwalitatieve en kwantitatieve behoefte aan instroom, doorstroom en uitstroom van personeel. De personeelsplanning is financieel vertaald in de begroting 2017-2021.

Op basis van de strategische personeelsplanning wordt jaarlijks een instroomarrangement opgesteld. Hierbij gaat het om zowel initiële als zijinstroom. (zij-) Instroom is noodzakelijk om kwantitatief en kwalitatief op sterkte te komen en te blijven. Tezamen met de uitstroom en doorstroom zorgt het dat de organisatie wendbaar wordt om zodoende in te kunnen spelen op interne en externe ontwikkelingen, waaronder de landelijke prioriteiten. De strategische personeelsplanning vormt de kwantitatieve basis voor het Strategische Ontwikkelplan Politie (SOP). Op zijn beurt vormt het SOP de basis voor de behoeftstelling bij de Politieacademie en andere onderwijsinstellingen.

## 3 Personeelsbeleid

### 3.1 Borging kwaliteit en loopbaanbeleid

In het Strategisch Ontwikkelplan 2017-2020 ligt de prioriteit bij het vakbekwaam maken van de medewerkers voor de functie die ze uitoefenen. De belangrijkste thema's hierbij zijn de personele reorganisatie (ontwikkelen en opleiden van herplaatsingskandidaten), basis op orde (voorwaardelijke en functiegerichte opleidingen die nodig zijn voor het vakmanschap in de functie die mensen (gaan) uitoefenen) en de versterking van de kennis en kunde, onder andere in kader van de Contourennota opsporing, de lokale politiezorg vanuit de robuuste basisteams en de kwaliteitsverbetering van de dienstverlening (minimaal 1400 medewerkers in 2016 t/m 2018). Daarnaast wordt in het Strategisch Ontwikkelplan voor de investering in vakspecialistisch onderwijs concreet ingezoomd op de verschillende vakgebieden (waaronder wijkzorg en intell), landelijke prioriteiten, PD en OBT/IBT.

Actuele kennis en kunde van medewerkers op hun vakgebied is cruciaal voor de kwaliteit van het werk van de politie. Het is van groot belang dat medewerkers permanent in staat zijn om hun kennis en kunde te onderhouden. Voor de structurele verbetering van de parate kennis is afgesproken dat tot en met 2017 iedere medewerker in de basispolitiezorg en opsporing jaarlijks een Profcheck doet. Voor de langere termijn borgen we met behulp van een kwaliteitssysteem dat de parate kennis op orde is en blijft. Een plan van aanpak, dat aansluit op het functiehuis, de opleidingsprofielen en de behoeftstelling van de politie, is in het voorjaar van 2016 opgesteld. Het kwaliteitssysteem voor de borging van de parate kennis (vakbekwaamheid) wordt in het najaar van 2017 geïmplementeerd.

In de CAO 2015 – 2017 is vastgelegd dat er eerste loopbaanpaden worden ontwikkeld, dat er een verkenning wordt uitgevoerd naar mobiliteitsbeleid en dat hiervoor een werkwijze wordt ontwikkeld. Hoe deze afspraak in 2017, en verder, vorm krijgt wordt in 2016 uitgewerkt. Borging van de kwaliteit en loopbaanbeleid en mobiliteit hangen nauw met elkaar samen en kunnen alleen vanuit de integraliteit worden uitgewerkt en geïmplementeerd.

In 2017 zal ook verder worden verkend of en zo ja hoe, vorm gegeven zal worden aan de in het inrichtingsplan verwoorde ambitie om het opleidingsniveau binnen de medewerkers in de wijkzorg, waaronder de wijkagenten, te verhogen. Hierbij zullen de in de CAO afgesproken uitgangspunten over de voor de functie noodzakelijke opleidingsniveau van medewerkers en de behoefte in de politie praktijk expliciet worden betrokken.

### 3.2 Verzuim

In 2015 is de visie op Veilig en Gezond Werken (VGW) vastgesteld. De visie op VGW wordt in de periode 2015-2017 geïmplementeerd. In de Herijking en in de in januari 2016 afgesloten CAO 2015-2017 zijn daarnaast concrete afspraken gemaakt over de zorg voor arbeidsomstandigheden, als ook over (het proces van) verzuimbegeleiding.

Zoals in de Herijking ook genoemd is het welzijn van medewerkers een belangrijke pijler voor de politie. Het is de korpsleiding er alles aan gelegen om het verzuim aan te pakken. In augustus 2015 zijn in het herijkt realisatieplan heldere doelen gesteld ten aanzien van verzuim. Echter deze doelstellingen zijn met de recente cijfers te ambitieus, maar een trendbreuk moet worden gerealiseerd. De korpschef wil eind 2017 een daling van ten minste 0,5 procentpunt ten opzichte van het huidige percentage (7%).

Het langdurig verzuim (langer dan 42 dagen) moet over 2017 zijn gedaald met 1%-punt ten opzichte van het niveau in 2014 (daling naar 3,2%).

Deze doelstellingen zijn met de recente cijfers wellicht te ambitieus, maar een trendbreuk moet worden gerealiseerd.

Met ingang van 1 januari 2016 moet per half jaar een verbetering van 10%-punt zichtbaar zijn in het voldoen van de verzuimdossiers aan de Wet verbetering poortwachter (WVP), tot een stabiel niveau is gerealiseerd waarbij 80% van de verzuimdossiers voldoet aan de WVP.

In maandelijkse rapportages worden het ziekteverzuim en de verzuimdossiers gemonitord door het korps. Als hieruit blijkt dat de resultaten achterblijven, worden gerichte maatregelen genomen.

Een eerste analyse van het verzuim over 2015 laat zien dat we binnen de politie niet over één oorzaak voor verzuim kunnen spreken. Wat in alle gevallen aangepakt zal worden is het volgende: dossiers op orde, een werkwijze die behapbaar is voor leidinggevend, inzet van specialistische expertise voor complexe verzuimcases en goede begeleiding voor alle zieken. Daarnaast is een nadere analyse van specifieke onderdelen met een significant hoger verzuim dan gemiddeld aan de orde. Tevens zal een aantal best practices geanalyseerd worden, om te achterhalen welke factoren ten grondslag liggen aan het feit dat een onderdeel een laag verzuim heeft. Op basis van deze analyse zal in 2017 een gerichte, multidisciplinaire aanpak worden gebruikt die wellicht in een aantal gevallen maatwerk zal betreffen.

Deze inspanningen zijn erop gericht de bovengenoemde naar het zich nu laat aanzien ambitieuze doelen te realiseren. De effecten op het personeel kunnen het verzuimpercentage in het kader van de personele reorganisatie en huidige ontwikkelingen negatief beïnvloeden. De haalbaarheid van de doelstelling staat hiermee ondanks alle inspanningen onder grote druk.

### 3.3 Diversiteit

De politie maakt ook in 2017 werk van diversiteit. Eind 2015 is het programma 'de Kracht van het Verschil' gestart dat de volgende speerpunten kent:

- Het versterken van de verbinding met alle groepen in de samenleving
- Een betere aanpak van discriminatie
- Het ontwikkelen van een werkcultuur bij de politie waar een ieder zichzelf kan zijn en daarom gewaardeerd wordt
- Meer diversiteit in de samenstelling van teams.

In de periode tot en met 2018 worden extra middelen, mensen en organisatiekracht vrijgemaakt om het programma te realiseren.

### 3.4 Participatiewet

In het kader van de Herijking is besloten om de beleidsvoorbereiding en de uitvoering van de instroom van arbeidsbeperkten zoals vastgelegd in de Participatiewet te herprioriteren. De beleidsvoorbereiding start in 2016 en wordt in 2017 vervolgd, met als doel vanaf 2017 arbeidsgehandicapten in te laten stromen.

### 3.5 Vrijwilligers

Nadat de minister van Veiligheid en Justitie in 2012 opdracht gegeven heeft om het aantal politievrijwilligers te verhogen naar 5000 eind 2015, heeft in het kader van de herijking van het realisatieplan van de nationale politie een herprioritering van doelstellingen plaatsgevonden en is deze doelstelling losgelaten. In afstemming met de minister en in combinatie met de afspraken uit de CAO 2015 – 2017 is afgesproken voorrang te geven aan:

- Een uniform vrijwilligersbeleid
- Het opnemen van de rechtspositie van de vrijwilligers in het Barp en in de overige regelingen die van toepassing zijn op bezoldigde politieambtenaren
- Erkenning en waardering en
- Maatwerk om de kwaliteiten van de individuele vrijwilligers goed in te zetten.

De beleidsvoorbereiding is in 2016 ingezet en wordt in 2017 vervolgd. Uitvoering vindt plaats na 2017.

### 3.6 Inhuur

Het beleid externe inhuur is door de korpsleiding vastgesteld. In dit beleid staat aan welke criteria moet worden voldaan voordat overgegaan kan worden tot externe inhuur (duidelijke afgebakende tijdelijke opdracht, budgetruimte, benodigde capaciteit / deskundigheid is niet intern voorhanden, geen detacheringmogelijkheden (wenselijk)). Ook staat in het beleid welke afwegingen moeten worden gemaakt bij externe inhuur. In het beleid is aangegeven dat inhuur vooral bedoeld is om specifieke kennis of vaardigheden binnen te halen die we niet in huis hebben. Ook is het een hulpmiddel bij piekbelasting of tekorten.

In de periode 2017 en daarna zal behoefte aan relatief hoge externe inhuur blijven bestaan ten behoeve van de bedrijfscontinuïteit, de benodigde flexibiliteit en in aflopende mate voor de transitie / reorganisatie. De lasten verbonden aan externe inhuur zijn in de begroting 2017 en de meerjarenraming zichtbaar gemaakt. In de maandelijkse rapportages wordt de uitnutting van de budgetten gemonitord. Daar waar zich afwijkingen voordoen, wordt hierop gerapporteerd. Waar nodig worden gerichte maatregelen genomen.

### **3.7 Arbeidstijden**

De politie heeft de opgave om het aantal Arbeidstijden Wet (ATW) overtredingen fors terug te dringen, conform afspraak met de Inspectie SZW. In 2017 worden de door de eenheden opgestelde plannen en acties (verder) geïmplementeerd en wordt gestuurd op verbetering van deze resultaten. In de CAO 2015-2017 is afgesproken initiatieven op het gebied van zelfroosteren uit te breiden, te faciliteren en te monitoren. Op basis van de daarmee opgedane ervaringen wordt in 2017 mogelijk nieuw beleid ontwikkeld.

De audit die in 2015 is gestart onder een aantal bijzondere groepen (bijv. Observatieteams, Bijzondere bijstandseenheden, Forensische Opsporing), waar sprake is van een meer dan gemiddeld aantal ATW overtredingen, leidt mogelijk tot een voorstel om in overleg met de Inspectie SZW en de vakorganisaties afspraken te maken over uitzonderingen op de ATW. Afhankelijk van de uitkomsten van de audit, wordt hiervoor een voorstel ontwikkeld.

### **3.8 Arbeidsvoorwaarden**

Op het terrein van de arbeidsvoorwaarden worden in 2017 de volgende beheerdoelstellingen gerealiseerd:

- Verdere implementatie van de CAO-afspraken 2015-2017 waaronder:
  - Integrale herijking van het VPL-stelsel (Wet aanpassing fiscale behandeling VUT-prepensioen en introductie levensloopregeling). Het nieuwe (uren-/verlof-) opbouwstelsel moet op termijn de levensloop, de regeling Toeslag Bezwarende Functie (TBF) en de Regeling Partieel Uittreden (RPU) gaan vervangen. Het wordt tevens een bronnenstelsel voor onder andere ouderschapsverlof, zorgverlof en studie. In 2016 wordt een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. De beoogde datum inwerkingtreding is januari 2018. In 2017 zal vooral sprake zijn van uitwerken van de regelgeving en het beleid en voorbereiden van de implementatie.
  - Implementatie hernieuwde pensioenaanspraken InkoopMax.
- Voorbereiding inzet en verkenning CAO-afspraken 2018 en verder.

Verdere uitvoering van de afspraken om in fase 2 van de reorganisatie formatie en bezetting op elkaar af te stemmen.

## 4 Informatievoorziening (IV)

### 4.1 IV-lasten

In de maatschappij is sprake van een continue en razendsnelle ontwikkeling van informatie- en communicatietechnologie en de toepassing daarvan. Dit brengt veel veranderingen met zich mee die het maatschappelijk verkeer sterk veranderen en vaak ook verbeteren. Maar het kent ook een keerzijde: digitalisering maakt criminaliteit sneller, vluchtiger en ongrijpbaarder en het risico van ontwijking van de openbare orde is groot. Voor de politie is het daarom essentieel dat zij niet achterblijft maar meegroeit, zowel in haar operationele taakuitvoering als op het gebied van informatievoorziening.

Ook wordt, naar aanleiding van de Herijking en het verloop van de personele reorganisatie, de aanvankelijke strategie om niet langer te investeren in bestaande systemen en de focus volledig op de vernieuwing te leggen, bijgesteld. Naast de benodigde vernieuwing op het gebied van informatievoorziening wordt de komende 5-7 jaar ingezet op het in stand houden van bestaande voorzieningen (BVI, BVH, Summ-IT en MEOS).

Het bestemmingsplan IV wordt mede hierop geactualiseerd en vormt de basis voor het strategisch IV-plan voor de periode 2018-2023. Ook andere ontwikkelingen, zoals de gevolgen en keuzes voortvloeiend uit het "Contourenplan voor een effectieve, toekomstbestendige opsporing" worden in het IV-portfolio, het bestemmingsplan IV en het strategisch IV-plan 2018-2023 opgenomen. Begin 2017 zal, bij de afronding en vaststelling ervan, een financiële vertaling ten behoeve van de begroting 2018 worden gemaakt. Het samenhangend geheel van P&M onderzoek, aanbevelingen en bijbehorende randvoorwaardelijke financiële reeks vormen hierbij een belangrijk ijkpunt.

Daarbij wordt onder andere meegenomen dat verbeter- en vernieuwingsinvesteringen weer volledig ten laste van het reguliere financiële kader komen nadat, met de overdracht van de laatste activiteiten en resultaten vanuit het aanvalsprogramma aan de lijnorganisatie, het aanvalsprogramma in 2017 wordt afgesloten.

### 4.2 IV- portfolio

In de IV-portfolio wordt een onderscheid gemaakt tussen going concern (run the business) en vernieuwing & verbetering (change the business). In 2017 zal het zicht worden vergroot in going concern (run) door meer inzicht te geven in het onderhoud van bestaande voorzieningen en de releasematige verbeteringen die daarop plaatsvinden mee te nemen in het IV-portfolio.

Er zijn meerjarige ervaringen opgedaan met het portfolioproses voor informatievoorziening, waarin alle projecten worden afgewogen tegen de wenselijkheid en de haalbaarheid binnen de gestelde kaders en in welke mate de strategische doelstellingen van de organisatie worden bereikt. Het IV-portfolio wordt vastgesteld binnen deze kaders en de prioritering binnen het portfolio wordt bepaald door alle veranderinitiatieven te beoordelen aan de hand van een aantal wegingscriteria. De politiek-bestuurlijke prioriteiten worden hierin meegenomen conform het daartoe met het departement afgesproken proces.

De noodzaak om de informatievoorziening aan de hand van het bestemmingsplan IV ingrijpend te veranderen vertaalt zich in een toenemende druk op de IV organisatie en het beschikbare financieel kader.

Gelet op de huidige inzichten, waaronder de herijking en het recent aan de kamer aangeboden P&M onderzoek, worden zowel de kaders als wegingscriteria voor 2017 aangepast. Voor beide geldt dat deze ingaan bij het opstellen en vaststellen van het portfolio voor 2017 en verder. De hoogte van de kaders zijn zeer bepalend voor de omvang en de invulling van het IV-portfolio 2017. Ook op basis van de bijgestelde kaders zal het naar verwachting niet mogelijk blijken om alle ambities en noodzakelijke ontwikkelingen in 2017 in uitvoering te brengen. In het portfolioproses zal er ook dan nog geprioriteerd en keuzes gemaakt moeten worden. De IV-portfolio 2017 zal uiteindelijk eind 2016 worden vastgesteld.



### 4.3 Multidisciplinaire IV-onderwerpen

Voor de multidisciplinaire onderwerpen worden hieronder de belangrijkste voorziene ontwikkelingen geschetst.

#### 4.3.1 *Gemeenschappelijke Meldkamer Systeem*

In 2017 zal een start gemaakt worden met de vernieuwing van GMS. Vanuit de politie wordt hieraan een bijdrage geleverd. Het GMS-systeem wordt aangesloten op het vernieuwde C2000 systeem.

#### 4.3.2 *C2000*

De politie draagt zorg voor het beheer van C2000 onder de verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie en ontvangt daarvoor een bijzondere bijdrage. De werkzaamheden vinden plaats overeenkomstig de afspraken uit de beheerovereenkomst en respectievelijk de mandaatregeling.

Medio 2017 wordt een vernieuwd C2000 opgeleverd. Het vernieuwde C2000 vraagt na oplevering om aanpassingen in het beheer en de beheerorganisatie, hiervoor worden de voorbereidingen gestart in 2016. Op basis van de feitelijke situatie na oplevering worden deze, mede conform het dan geldende beveiligingsbeleid, aangebracht.

#### 4.3.3 *1-1-2*

Om de continuïteit van 1-1-2 te waarborgen wordt een aantal vervangingen doorgevoerd. Deze vervangingen moeten het mede mogelijk maken dat kan worden voldaan aan de Europese verplichting voor de implementatie van E-call. Deze trajecten komen naar verwachting in 2017 tot afronding. Om de beheerlasten van deze vervanging te minimaliseren worden in samenspraak met het Ministerie van Veiligheid en Justitie de benodigde beheermaatregelen getroffen, onder andere ten aanzien van eigendom van het systeem en verantwoordelijkheden met betrekking tot de continuïteit van de dienstverlening.

Voordat de vervanging wordt doorgevoerd wordt allereerst het contract met de leverancier opgesteld. Voor het opstellen van het contract met de leverancier wordt door het Ministerie van Veiligheid en Justitie inkoopexpertise ter beschikking gesteld. In het contract met de leverancier wordt de exit-strategie geëxpliciteerd. Als vervolg hierop wordt gestart met het aanleggen van de functionele eisen die er voor zorgen dat de vernieuwing van 1-1-2 in 2019 aanbesteed kan worden.

## 5 Materieel (FM)

### 5.1 Inkoop

Als gevolg van de vorming van één politie, en de hiermee gepaard gaande schaalvergroting, is het onvermijdelijk dat voor een groot aantal inkoopcategorieën Europees moet worden aanbesteed. Bij de start van de nationale politie waren nog onvoldoende processen en systemen in werking waren om wet- en regelgeving adequaat te borgen en de rechtmatigheid binnen de politie te toetsen. De hoogte van de onrechtmatige inkoop was hierdoor 213 mln. in 2013 (op een jaarlijkse uitgave van 1.400 mln.). In 2014 is de onrechtmatige inkoop gestegen naar 268 mln. Er is een uitvoeringsprogramma inkoop ingesteld, dat erop is gericht om de onrechtmatigheid beheersbaar te maken door onder andere het op sterkte brengen van de capaciteit, door het verkorten van inkoopprocedures, het verbeteren van de informatiepositie en door het aanjagen en ondersteunen van rechtmatige bestellingen.

De (meerjarige) Politie Aanbestedingskalender (PAK) speelt ook in 2017 een voorname rol bij het onder controle brengen van de rechtmatigheid van inkoop en de onrechtmatigheid planmatig terugdringen. Om de kwaliteit van de gehele inkoopketen te waarborgen heeft (juridische) toetsing een belangrijke plaats in het inkoopproces. De politie toetst minimaal drie keer per jaar de rechtmatigheid van alle uitgaven. De tussentijdse bevindingen worden gerapporteerd en op basis van deze bevindingen worden structurele maatregelen (zowel inhoudelijk als op gedrag) genomen om de rechtmatigheid te borgen. De voortgang van de PAK wordt gevolgd doordat Inkoopmanagement (IKM) ieder kwartaal een inkoopdashboard oplevert.

Rond de zomer van 2016 vindt over het merendeel van navolgende aanvullende maatregelen besluitvorming plaats. Veronderstellende dat (het merendeel) van deze voorstellen worden overgenomen, dan zullen deze in de tweede helft van 2016 worden geïmplementeerd. Het effect van een deel van deze aanvullende maatregelen zal in de jaarafsluiting over 2017 zichtbaar worden. In het najaar te bestendigen/implementeren maatregelen zonder dat hierbij per stuk kan worden bepaald welk kwantitatief effect zij hebben op het terugdringen van de onrechtmatige inkoop zijn:

- Structurele aanstelling en definitieve organisatorische inbedding CPO. Belangrijke aanjager van acties die bijdragen aan het verbeteren van de rechtmatigheid.
- Formele inbedding CPO Office.
- Aanstelling coördinator inkooprechtmatigheid bij PDC. Het aantal aanspreekpunten en actoren wordt verminderd, informatie komt eenduidiger en meer integraal samengesteld beschikbaar.
- Organiseren adequate bemensing formaties van PDM/IKM. (zie afbreukrisico).
- Governance inkoopstelsel “activeren” d.m.v. onderstrepen rol, verantwoordelijkheden en mandaat (vaste) stuurgroepen. Eenduidig beleggen van rollen en verantwoordelijkheden voorkomt vertraging in de uitvoering van aanbestedingstrajecten.
- Nieuwe opzet integraal PAK proces omvattende maandelijkse voortgangsrapportages. Eenduidig beleggen van rollen en verantwoordelijkheden en integreren van afzonderlijke rapportagetools leid tot beter inzicht en daarmee een betere bestuurbaarheid.
- Intensivering samenwerking met het rijk. Zo mogelijk meeliften op inkoopcapaciteit van het rijk.
- 3 x per jaar uitvoeren rechtmatigheidstoets.
- Doorvoeren herijking berekeningsmethodiek omvang onrechtmatige inkoop. Bij gebrek aan adequaat inzicht is in 2013 voor een bepaalde berekeningsmethodiek van de onrechtmatigheid gekozen. Thans is betere en meer gedetailleerde spend-informatie beschikbaar waardoor thans mede samenhangende met de komst van de nieuwe aanbestedingsrichtlijnen, bijstelling nodig en mogelijk is.
- Set van maatregelen gericht op beïnvloeding gedrag en cultuur (managementgame, communicatie, aanspreken in voortgangsgesprekken).

De doelstelling is om in de periode 2016-2018 de omvang van de onrechtmatige inkoop terug te dringen tot aan de tolerantiegrens. Over de omvang van de onrechtmatige inkoop vindt in 2016 bestuurlijke afstemming plaats. Het streven is erop gericht dat bij het afronden van de jaarrekening 2016 duidelijk is wat de doelstelling van het terugdringen van de omvang van de onrechtmatige inkoop is.

Belangrijk afbreukrisico hierbij is de beschikbare capaciteit voor de uitvoering van inkoopproces. Vooral nog is deze kwalitatief en kwantitatief ontoereikend om alle in de Politie Aanbestedingskalender opgenomen aanbestedingen uit te voeren.

## 5.2 Huisvesting

Het beleidsprogramma Huisvesting bevat de richting waarlangs de uitdagingen gefaseerd en gestructureerd vorm worden gegeven. Dit beleidsprogramma wordt vanaf 2015 uitgevoerd. Vanuit dit beleidsprogramma Huisvesting wordt (binnen de kaders van het Strategisch Huisvestingsplan (SHP) 1.0) invulling gegeven aan drie aandachtgebieden:

1. Aansluiting SHP op Dienstverlening & Politieprofessie; met specifieke aandacht voor de uitwerking ministeriële besluiten, de uitwerking SHP (concreet en betaalbaar) en de standaardisatie werkwijze organisatie in relatie tot de huisvestingsopgave;
2. Flexibiliseren & Innoveren vastgoedportefeuille; met specifieke aandacht voor het standaardiseren 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;
3. Toewerken naar strategisch vastgoedmanagement; met specifieke aandacht voor invulling van de dispositiestrategie, de mogelijkheden tot SRM waar het de mogelijkheden betreft tot het opzoeken van strategische samenwerkingsverbanden/ partners, het inrichten huisvestingsorganisatie (incl. governance en riskmanagement) en tot slot aandacht voor portefeuillesturing, strategische oriëntatie & besturingsaspecten.

In 2015 is een programma gestart wat uitvoering geeft aan het SHP. Hierdoor wordt (versneld) invulling gegeven aan de uitvoering van de in het SHP genoemde doelstelling tot flexibiliseren van -, verdichten in- en besparen in de huisvestingsportefeuille door onder meer invulling te geven aan huisvestingsfase 1 en –fase 2.

In 2017 wordt invulling gegeven aan de schuif- en onderhoudsplannen zoals opgenomen in de huisvestingsfase 1 (gepland 2016-2020) genoemde plannen.

Om verder toe te werken naar de streefportefeuille zoals beschreven in het SHP (huisvestingsfase 2), komt in 2017 de planning en eerste inhoudelijke (financieel en functioneel) doorkijk beschikbaar voor de plannen (huisvestingsfase 2) voor de periode 2020-2025. Om de voortgang van de huisvestingsplannen, inclusief het investeringsprogramma, te monitoren en te actualiseren zal een dashboard worden ontwikkeld.

Dit resulteert in:

- Huisvesting ten behoeve van personele reorganisatie op orde
- Huisvestingsplan per eenheid gereed
- Fase 1 kostenreductie gereed
- Samenhangend beeld geven van de huisvestingsplannen 2017 en een meerjarenbeeld huisvesting inclusief een vertaling hiervan in de begroting 2017 en meerjarenraming 2018-2021.

Als onderdeel van het ‘toewerken naar strategisch vastgoed management’ wordt in 2017 invulling gegeven aan de verdere samenwerking met de samenwerkingspartners, waar het de vastgestelde dispositiestrategie betreft en de bijbehorende pilot RVB ter verdere uitwerking van de dispositiestrategie.

In 2017 komt een vertaling gereed van vastgestelde kaders opwekking duurzame energie als onderdeel van het MVO in bredere zin. De politie heeft een visie gereed op welke wijze het korps kan aansluiten op de beleidslijn die in dat kader ontwikkeld wordt ten aanzien van duurzame energieopwekking (ODE) en hoe invulling gegeven wordt op (nieuwe) wetgevingen zoals op het gebied van energiebeleid /MVO/ Europese duurzaamheidsregels/ klimaatdoelstellingen/ -akkoord en/of klimaatplannen/ ministeriële regelingen.

### 5.3 Vervoer en middelen

Het inzicht dat voer- en vaertuigen voor de politie essentieel zijn ten behoeve van het behalen van de primaire politiedoelen, voor het beschermen van haar mensen tijdens de uitvoering van de dienst, het brengen van middelen op locatie en het fungeren als station van informatievoorziening is bevestigd en bekrachtigd. Verder is duidelijk geworden dat in de politiebedrijfsvoering vervoer en huisvesting eniger mate met elkaar samenhangen.

In het Strategisch Voertuigenplan (SVP) blijkt dit door de geschetste afhankelijkheid tussen gebieds- en locatielast. Zonder twijfel kan worden vastgesteld dat met het verminderen van het aantal locaties nu en in de toekomst de vervoersbehoefte in de eenheden zal toenemen. De behoefte aan (auto)mobiliteit is onder meer afhankelijk van de af te leggen afstanden in het operatiegebied. In het bijzonder in landelijk gebied staan de aanrijtijden nu al onder druk. Met behulp van het normeringsmodel (SVP) dat afgelopen jaar ontwikkeld is, zal in 2016 in eerste instantie een herverdeling plaatsvinden, waarbij historische gegroeide verschillen tussen de aantallen voertuigen per eenheid zoveel mogelijk worden vereffend. Voordat wordt gestart met dit herverdelingsproces zal het LOVP over de hoofdlijnen van de normering en de herverdeling worden geïnformeerd.

Uiteraard heeft de politie allereerst maatregelen geformuleerd die tot kostenreductie op het gebied van voertuigen zullen leiden zonder dat het behalen van politieresultaten onder druk wordt gezet. Denk hierbij aan de keuze voor een langere gebruiksduur van voertuigen, uniform beleid en sturing op huurvoertuigen, inregelen en sturen op proces brandstof en schades en het onderzoeken van de mogelijkheid tot het versoberen van het materieel. Deze maatregelen zullen de komende jaren weliswaar leiden tot besparingen, maar geplaatst naast de omvang van de nog in de begroting 2016-2020 opgenomen budget reductie zijn deze niet substantieel.

In navolging van het SVP wordt tevens een visie op vervoer uitgewerkt (start 2016, afronding 2017). In deze visie wordt aangegeven op welke wijze de Politie, binnen de gestelde (financiële) kaders toekomstbestendig in haar vervoersbehoefte kan blijven voorzien.

Om in dit proces afgewogen keuzes te kunnen maken en voorspelbaarheid, transparantie en beheersbaarheid van het wagenpark te vergroten, wordt in 2016/ 2017 parallel een beheersinstrumentarium voor vervoer ontwikkeld. Hiertoe dient allereerst een actueel, eenduidig inzicht in de samenstelling, gebruik en kosten van het wagenpark verkregen te worden. Vervolgens wordt in kaart gebracht hoe het proces van plannen, uitvoeren, verantwoorden en sturen er uit dient te zien en hoe hier invulling aan te geven. Implementatie is beoogd in 2017, waarna periodiek beoordeeld zal worden in hoeverre verdere verfijning dan wel aanvulling benodigd is.

#### *Geweldsmiddelen en uitrusting*

Bewapening, uitrusting en ook kleding spelen een rol in hoe de politie haar legitieme geweldsmonopolie organiseert met behoud en bevordering van de geloofwaardigheid van de veiligheid voor burgers en agenten. Aan dit domein zal, te meer na o.a. de aanslagen in Parijs en Brussel, de komende jaren hoge eisen worden gesteld. Zwaardere bewapening van de speciale eenheden is deels reeds doorgevoerd, de discussie over zwaardere bewapening in de basispolitiezorg kan elk moment weer opnieuw een aanvang krijgen.

Hiernaast staat de groeiende behoefte om effectief - maar niet-lethaal - te kunnen optreden bij openbare orde verstoringen. Over de dekking van de financiering en aanschaf voor de invoering van de uitschuifbare wapenstok moet intern nog worden bepaald.

## 6 Beheersinstrumenten

### 6.1 Risicomanagement

Risicomanagement heeft als doel risico's vroegtijdig en gestructureerd in beeld te hebben, te bespreken en maatregelen te nemen om bij te sturen.

Een element van de strategische oriëntatie is het doorlopend bewust inschatten van risico's en het aan de hand daarvan beïnvloeden van de buitenwereld en intern bijstellen en bijsturen. Aan de hand van de risico-oriëntatie wordt daarmee tevens kleuring gegeven aan de inzet van capaciteit en middelen binnen het korps.

Een randvoorwaarde om de risico-oriëntatie bedrijfsmatig te faciliteren is het in het korps ontwikkelen en implementeren van risicomanagement als structureel ingezet instrument in de planning- en controlcyclus. In het jaar 2017 wordt ingezet op de verdere doorontwikkeling van dit noodzakelijke beleidsinstrument van een professionele organisatie.

### 6.2 Impactanalyses

In 2016 wordt een proces ingericht waarbij nieuwe wet- en regelgeving integraal wordt getoetst op zijn impact op de politieorganisatie. Daarbij worden zowel stafdirecties betrokken als ook PDC, die een uitvoeringstoets uitvoert op nieuw te implementeren kaders.

In 2017 is dit werkproces uitgekristalliseerd en ingeregeld zodat het ook in de praktijk soepel functioneert. Bovendien is een overzicht beschikbaar van de vigerende wet- en regelgeving die voor de politie van belang is. Daarbij is systematisch in kaart gebracht welke systemen deze regels zijn geïmplementeerd en wie de verantwoordelijk proceseigenaar is.

### 6.3 Borging administratieve lasten verlichting

In 2016 is het ALV gedachtengoed in aansluiting op het Kabinetsbeleid "verminderen regeldruk" geborgd in de lijn. ALV is geïntegreerd in het inrichten van nieuwe c.q. het wijzigen van bestaande werkprocessen en de vaststelling hiervan. Hierbij wordt als structureel beoordelingscriterium het verminderen van de administratieve lastendruk gehanteerd.

### 6.4 Audit

In het eerste kwartaal 2016 is gestart met de planvorming voor een nieuw te vormen afdeling Korpsaudit. De audit vakgebieden operational audit, IT-audit en financial audit worden volgens deze plannen samengevoegd in een nieuw te vormen afdeling. De realisatie van deze plannen zal zijn uitwerking in 2016 en 2017 krijgen.

Jaarlijks wordt door Korpsaudit op basis van informatie van de korpsleiding, politiechefs, directeuren PDC & directies en de wettelijke verplichtingen een risicoafweging gemaakt wat leidt tot een auditjaarplan voor de vakgebieden operational audit en IT-audit. De wettelijke auditverplichtingen die jaarlijks minimaal in de auditplanning worden opgenomen zijn de interne audit in het kader van de Wpg, CIOT en de IT audits als onderdeel van de verantwoording over de financiële rechtmatigheid en de getrouwheid van de jaarrekening.

Korpsaudit voert de werkzaamheden uit vanuit een onafhankelijke positie die organisatorisch is ondergebracht in de korpsstaf waarbij een directe rapportagelij is ingericht naar de korpschef.

Het vakgebied financial audit is vooralsnog ondergebracht binnen de directie Financiën, afdeling Financiële Interne beheersing (FIB). De afdeling FIB stelt jaarlijks een financial auditplan op. Het financial auditplan geeft de wijze aan waarop de politie zelf vaststelt of de verantwoordingen die zij opmaakt over haar balans- en exploitatiecijfers en de financiële rechtmatigheid, getrouw zijn. Gezien de materialiteit van de personele lasten is een vast onderdeel van het financial auditplan de jaarlijkse audit naar de betrouwbaarheid van de personele kosten.

Daarnaast wordt in zijn algemeenheid de betrouwbaarheid van de informatie in de financial audit getoetst. Het financial auditplan raakt alle belangrijke financiële processen en systemen die zijn neerslag vinden in de jaarrekening. Het financial auditplan wordt afgestemd met de externe accountant.

Beide auditjaarplannen behoeven goedkeuring van de korpsleiding. Vanaf 2016 wordt één auditplan opgesteld waarin de drie genoemde vakgebieden in hun onderlinge samenhang worden opgenomen en ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de korpsleiding.

## 7 Risicoparagraaf

De politie loopt aangaande het beheer en de begroting risico's, daarom wordt evenals in de begroting in dit beheersplan ook een risicoparagraaf opgenomen. De belangrijkste risico's in het beheer van de politie worden hierna benoemd. Waar mogelijk wordt op basis van een weging en inschatting van die risico's (kans maal impact) een beheersmaatregelen aangegeven.

### Risicoanalyse en beheersmaatregelen

Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Personele reorganisatie</b>			
Gedurende fase 2 is er het risico op <b>kwantitatieve en kwalitatieve over- en onderbezetting bij de eenheden</b> . Eenheden hebben nog onvoldoende inzicht op hun bezettingsissues en de mogelijkheden om deze aan te pakken. Op basis van prognoses en de is er het eerste overall beeld dat er op meerdere plekken een 'scheve' bezetting is. Hiermee wordt aangegeven dat er sprake is van een mismatch tussen de kwalitatieve bezetting van functies die benodigd is ten opzichte van het beschikbare potentieel.	G	G	Dit risico wordt beheerst door: 1. Overzicht en inzicht verschaffen in de werkelijke bezetting versus de formatie per eenheid tot op teamniveau. 2. Kaders en instrumentarium vaststellen om over- en onderbezetting gedurende fase 2 van de reorganisatie aan te pakken, met bewegingsruimte voor de eenheden. 3. Het specificeren van knelpunten en deze bespreekbaar maken in het daarvoor betreffende gremium Implementeren van de landelijke beleidstool capaciteitsmanagement.
<b>Bedrijfsvoering en gezonde financiën</b>			
Het definitieve plaatsingsbesluit zal tot een forse <b>onderbezetting</b> leiden op onderdelen van het <b>politiedienstencentrum op kwalitatief en kwantitatief vlak</b> . Dat heeft de volgende effecten: 1. De onderbezetting heeft effecten op de dienstverlening van het PDC aan de eenheden. 2. De onderbezetting binnen Informatievoorziening en met name Functioneel Beheer heeft effecten op de kwaliteit en continuïteit van de dienstverlening. 3. De onderbezetting heeft effecten op de mate van ondersteuning door het PDC bij de personele reorganisatie fase 2. De ondersteuning wordt met name geleverd door HRM, FM en Informatievoorziening 4. De onderbezetting heeft effecten op het in werking brengen van het PDC	G	G	Dit risico wordt beheerst door: De benodigde bezetting dient voor eind juni 2016 aangevuld te worden met externe inhuur voor start verplaatsingen PDC. 1. Onderzoek verrichten of de overbezetting binnen bepaalde teams ingezet kan worden om onderbezetting elders tijdelijk op te vangen. 2. Continueren van projecten, in het geval van in beheername nieuwe IV systemen door Functioneel Beheer. Het betreft hier de latere overdracht van beheer van AVP naar IM FB 3. Afstemming met het programma Personele Reorganisatie over op te stellen kaders, afspraken en tijdslijnen. Gedacht wordt aan de gefaseerde verplaatsingen en afstemming over wie wanneer verplaatst wordt. 4. Versnellingsmogelijkheden in werkprocessen worden gerealiseerd waardoor er een hogere efficiency ontstaat bij het politiedienstencentrum

Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Bedrijfsvoering en gezonde financiën</b>			
Een groot risico is, zoals ook in de begroting is benoemd, dat de <b>besparingsdoelstellingen niet of later worden behaald</b> . Tot nu was het lastig om concrete voortgang te boeken om de bezuinigingen daadwerkelijk te realiseren. Mede veroorzaakt doordat stuurinformatie nog niet voldoende is en de financiële sturing nog niet sterk genoeg is en de budgetten zeer centraal worden beheerd.	G	G	Dit risico wordt beheerst door: 1. Actiever en met meer expertise en versterking van de financiële sturing werken aan de realisatie van de doelen. 2. Opstellen van een plan over hoe de meerjarenbegrotingsdoelstellingen gerealiseerd en gemonitord kunnen worden. 3. In opdracht van het Ministerie van Veiligheid en Justitie is tevens een studie uitgevoerd naar de begroting (personeel en materieel) om te bezien of de politie hiermee de ambities kan realiseren. 3. Self-assessment op financiële sturing en beheersing. Voor verdere toelichting zie begroting.
De politie organisatie speelt niet tijdig in op <b>nieuwe wet- en regelgeving</b> . Dit kan gevolgen hebben voor de doelen in de bedrijfsvoering en eisen aan de politieprocessen, bijvoorbeeld bij de WPG en Informatiebeveiliging. De gevolgen kunnen betrekking hebben op zowel de inhoud als fasering.	G	M	Dit risico wordt beheerst door: 1. In 2016 een proces in te richten waarbij nieuwe wet- en regelgeving integraal wordt getoetst op zijn impact op de politieorganisatie. Daarbij worden de stafdirecties, eenheden en PDC betrokken, die een uitvoeringstoets uitvoert op nieuw te implementeren kaders.
Een belangrijk risico om de bedrijfsvoering op orde te krijgen is het <b>wel / niet tijdig organiseren van de haalbaarheidstoets</b> in de eenheden en de <b>uitvoeringstoets</b> voor het politiedienstencentrum. Het niet tijdig organiseren van de haalbaarheids- en uitvoeringstoets zorgt voor onvoldoende samenhang tussen plannen en daardoor onvoldoende zicht (transparantie) op realisme en volledigheid van plannen en effecten op de organisatie, het functioneren en de kosten en opbrengsten In de huidige situatie komt het er op neer dat in de opstelperiode van beleidsdocumenten tot het moment van aanlevering bij het ministerie van V&J onvoldoende tijd is om een haalbaarheidstoets binnen de eenheden en een uitvoeringstoets voor het PDC te verrichten.	G	G	Dit risico wordt beheerst door: 1. Korpsbrede invoering en versterking van portfoliomanagement. Daarmee wordt scherper dan voorheen inzichtelijk gemaakt welke keuzes gemaakt dienen te worden en wat de consequenties zijn. Aanvullende of gewijzigde inzichten tan aanzien van doelen kunnen leiden tot herprioritering. Dit is een continu-cyclisch-proces. 2. Bij het opstellen van plannen (beheersplan, kwaliteitsplannen, etc.) dient haalbaarheid, uitvoerbaarheid en betaalbaarheid te worden getoetst voorafgaand aan de definitieve besluitvorming.



Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Bedrijfsvoering en gezonde financiën</b>			
De <b>financiële onrechtmatigheid</b> zal naar verwachting niet dalen in 2015 en 2016, om zodoende een kantelpunt te bereiken in 2017. De juiste stappen worden genomen om de onrechtmatigheid op inkoop naar een acceptabel niveau te krijgen. Het is nog niet geheel duidelijk of/wanneer de eind doelstelling gerealiseerd kan worden	G	M	De beheersing van dit risico is onderdeel van een lopend plan van aanpak rechtmatigheid en van het programma inkoop, waarbij de doelstelling is om in de periode 2016-2018 de omvang van de onrechtmatige inkoop terug te dringen tot aan de tolerantiegrenzen.
Een risico is dat het nieuw afgesloten <b>CAO Akkoord</b> Arbeidsvoorwaarden Sector Politie 2015-2017 <b>niet beleidsarm</b> is. Het concretiseren van het uitwerken van de afspraken van het arbeidsvoorwaarden-akkoord in nieuw beleid (kaders) en het implementeren van de gemaakte afspraken zal in 2016 en 2017 veel extra HRM-capaciteit vragen en wellicht dwingen tot herprioritering van de beschikbare capaciteit. De uitvoering is omvangrijker dan werd ingeschat.	M	K	Dit risico wordt beheerst door: 1. Herprioritering in 2016 van HRM-doelen, dit zal een meerjarig karakter hebben.
<b>Kennis en kunde voor politiewerk en bedrijfsvoering</b>			
Een risico is dat we er niet in slagen om met voldoende tempo en kwaliteit de benodigde <b>parate kennis op niveau</b> te krijgen. Het politiewerk en de politieprestaties zullen daar onder lijden	G	G	Dit risico wordt beheerst door: 1. Voor de (midden)lange termijn wordt een plan van aanpak opgesteld voor de parate kennis. Dit plan van aanpak is in Q2 2016 gereed. 2. In nauw overleg met de medezeggenschap beleid en oplossingen te formuleren om op korte termijn problemen in urgente vacaturestelling op te lossen. 3. Voor het verbeteren van de kwaliteit van opsporing wordt samen met het Openbaar Ministerie gewerkt aan een kwaliteit verbeter-programma.

Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Informatievoorziening en technologie</b>			
<p>1. Een risico is dat het voortvarend opgepakte <b>aanvalsplan informatievoorziening</b> in de volgende fase ernstig wordt gehinderd door onvoldoende gekwalificeerd personeel en onvoldoende aansluiting tussen de mogelijkheden van technologie en het inhoudelijke politiewerk (business alignment).</p> <p>2. Het risico van <b>IT continuïteit</b> betreft de kans dat kritieke ICT infrastructuur voor langere tijd niet beschikbaar is, dit als gevolg van veroudering van de hardware en software systemen en de complexiteit van de gehele informatievoorziening.</p> <p>Het risico wordt, naar de toekomst toe, versterkt doordat noodzakelijke vernieuwingen achterblijven. Consequentie is dat de politie een reële kans loopt dat de operatie niet beschikt over IV functionaliteit die voor de kerntaken noodzakelijk is. Hierdoor kan operationele schade, reputatie- en juridische schade (aansprakelijkheid) ontstaan.</p> <p>3. Het risico van <b>toenemende beheerlast</b> betreft de kans dat de dienstverlening achteruit gaat als gevolg van de toenemende beheerlast. Naast het handhaven van bestaande voorzieningen worden vanuit het AVP nieuwe systemen opgeleverd en overgedragen aan de beheerorganisatie. De impact van dit risico wordt versterkt door een toenemende uitstroom van personeel als gevolg van onvrede ten aanzien van de reorganisatie.</p>	G	G	In het geactualiseerde portfolio zijn issues en risico's opgenomen. Voor enkele relevante issues en risico's is nog geen passende oplossing of beheersmaatregel gevonden. Deze zullen in 2017 worden gezocht.

Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Multidisciplinaire IV-onderwerpen</b>			
<b>C2000</b> De implementatie van de vernieuwing van C2000 (project V&J) stelt eisen en randvoorwaarden aan de politie als gebruiker. Het risico bestaat dat de politie niet (tijdig) aan de eisen en randvoorwaarden voldoet.	G	G	Dit risico wordt beheerst door: 1. Actieve participatie in de diverse in- en externe gremia waarin de hieraan gerelateerde onderwerpen inhoudelijk worden behandeld en keuzes worden gemaakt. 2. Daar waar nodig herprioritering en intensivering van projecten en bestedingen om tijdig aan de eisen en de randvoorwaarden te voldoen en/of voldoende financiële middelen tijdig beschikbaar te hebben.
<b>In- en externe communicatie</b>			
Een risico is dat er een <b>niet reëel beeld van de politie ontstaat of</b> het beeld over (het werk van) de politie <b>uit balans raakt</b> , door voortdurende negatieve berichtgeving. Risico is ook dat de interne communicatie onvoldoende verbetert waardoor basis en top elkaar onvoldoende begrijpen met tal van politie-inhoudelijke risico's als gevolg.	M	M	Om de in- en externe communicatie te verbeteren zijn diverse initiatieven in gang gezet.
<b>Bestuurlijke risico's</b>			
1. Extra wensen of eisen (vanuit bestuur) en/of <b>stapeling van ambities</b> (en onvoldoende prioritering en keuzes maken), leiden er toe dat kosten hoger uitvallen, danwel dat projecten langer duren (of onvoldoende van de grond komen), vanwege schaarste in resources en budget. 2. Een voortdurend risico is een <b>te hoog ambitieniveau</b> en de kans dat door te hoge ambities de politie niet in staat is de gewenste doelstellingen te realiseren, doordat de politie te veel zaken tegelijkertijd wilt realiseren, de druk van buiten de politie erg hoog is, er onvoldoende prioriteiten worden gesteld en de samenhangende consequenties onvoldoende worden belicht. Met als gevolg dat een irreële belasting op de organisatie en haar medewerkers wordt gelegd en de kwaliteit van de dienstverlening onder druk komt te staan	M	M	Bij extra wensen of eisen dient scherper dan voorheen inzichtelijk gemaakt te worden wat de consequenties in tijd en geld zijn van deze wensen of eisen. Bestuurlijk kunnen er dan keuzes worden gemaakt wat tot herprioritering van eerder gemaakte afspraken kan leiden.
<b>Onduidelijke (be)sturingslijnen tussen politie</b> , gezagen en ministerie door verandering van de governance en verschillende interpretaties van lokaal maatwerk (ontschotting van budgetten, zeggenschap en invloed van gezag op het beheer)	M	M	Constructieve dialoog dient te worden aangegaan waarbij de governance, verantwoordelijkheden en (be)sturingslijnen scherp wordt gedefinieerd. Hier wordt in geïnvesteerd met het gezag in het Landelijk Overleg Veiligheid & Politie (LOVP).

Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Landelijke Meldkamer Organisatie</b>			
<p><b>risico 1: kwetsbaarheid huidige 23 locaties</b> Er zijn nu 23 meldkamers waarvan een deel kwetsbaar is. <b>Uitval van één of meer van de huidige locaties</b>, met als gevolg verminderde hulp aan burgers in nood, is een reëel risico waarvan de impact hoog kan zijn. Dit is de belangrijkste motivatie om te komen tot een LMO op 10 locaties. Daarnaast heeft de politie de bezetting van de politiemeldkamers moeten ophogen om de continuïteit te kunnen waarborgen (dit gaat om 200 fte). De transitie naar 10 locatie zal uiteindelijk voor het korps ertoe leiden dat de bezetting van de politiemeldkamers in overeenstemming komt met de formatie. Daarnaast zoals hierboven vermeld leidt dit tot robuustere meldkamers die elkaars taken kunnen overnemen bij noodgevallen.</p>	M	G	Het samenvoegen van 10 locaties met landelijke IV is de maatregel om het risico van uitval van meldkamers te voorkomen. Er worden op de meldkamers ook andere samenwerkingsmaatregelen getroffen, vooruitlopend op de samenvoegingen, waardoor de kwetsbaarheid vermindert.
<p><b>risico 2: kostenbeheersing</b> De financiële gevolgen van de samenvoegingen zijn nog onbekend. De aanname uit 2010 was dat samenvoeging tot goedkopere meldkamers leidt. De ervaring van de gebieden waar samengevoegd is, laten zien dat het op niveau brengen van IV-systemen tot meerkosten leidt. Het is nog ongewis of in alle gebieden de samenvoegingen tot goedkopere meldkamers leidt. Het korps stuurt op behalen van besparingen in de samenvoegingen, maar is daarbij ook afhankelijk van de keuzes van de veiligheidsregio's en RAV's in de samenvoegingen. Het Ministerie van V&amp;J onderzoekt de grootte en het tempo van de taakstelling. Nadere afspraken worden hierover nog gemaakt in de landelijke regiegroep LMO.</p>	M	M	De heroriëntatie en her-fasering van de realisatie van het LMO, de aanscherping van de rollen, verantwoordelijkheden en de governance op de realisatie draagt bij het managen van het risico. Vanuit de politie wordt via de vertegenwoordigers van de politie in de regionale stuurgroepen gestuurd op het behalen van besparingen. Het landelijk kader kent eveneens afspraken over de beheerstructuur en het financiële kader. De co-productie van vertegenwoordiging van eenheidschefs in de stuurgroepen op eenheidsniveau en korpsleiding op nationaal niveau sluit aan bij de verantwoordelijkheden zoals die in het korps belegd zijn. In deze lijn wordt per samenvoegingslocatie besloten over de bijdrage in middelen en capaciteit die van de politie gevraagd wordt.

Top risico's	Kans G/M/K	Impact G/M/K	Beheersmaatregelen
<b>Landelijke Meldkamer Organisatie</b>			
<p><b>risico 3: levering in multi domein</b> De politie treedt in het meldkamerdomein op als leverancier van diensten voor de multi-partners. Deze levering bestaat uit de landelijke meldkamer IV-infrastructuur, ondersteuning op IV-beheer en op facilitair vlak. Het spanningsveld bestaat hier enerzijds uit de diversiteit aan vragen vanuit de partners in de veiligheidsregio en anderzijds aan het vermogen van de politie deze partners te kunnen bedienen vanuit een PDC dat in opbouw is. Het korps is bereid deze levering op zich te nemen, maar zij kan dit alleen op een goed manier doen als de partners in de veiligheidsregio's en regionale ambulancevoorzieningen bereid zijn om naar convergerende beheersafspraken te komen.</p>	M	M	Er zijn hiervoor twee instrumenten afgesproken in de heroriëntatie LMO. Dit is het landelijk kader samenvoegingen waarop de samenvoegingsplannen getoetst worden (inclusief beheersvragen aan de politie) en daarnaast de planning samenvoegingen waarbij de lokale plannings worden afgestemd op de landelijke planning van het korps qua huisvesting en ICT-dienstverlening. Verder neemt de leiding van het PDC deel aan de landelijke stuurgroep zodat de dialoog met de multi-partners hierover plaats kan vinden.
<b>Politie Academie</b>			
<p>Een groot risico is dat de <b>Politie Academie</b> bij de politie komt <b>met te weinig financiële middelen</b>, dat vraag en aanbod in termen van mensen en middelen niet bij elkaar zullen passen en dat de Politie Academie de <b>grote opleidingsbehoefte</b> van de politie <b>kwantitatief en kwalitatief niet aankan</b>.</p> <p>De impact op de totale bedrijfsvoering is niet in beeld.</p>	M	G	Dit risico wordt beheerst door onderzoek en overleg tussen Politieacademie, politie en het Ministerie van Veiligheid en Justitie

## 8 Bijlagen 1 – formatieplan 2017

De startformatie, en de uitwerking hiervan in teams zoals opgenomen in bijlage 1, betreft de formatie behorend bij het inrichtingsplan. Wijzigingen in de vastgestelde startformatie worden na afronding van fase 1 van de personele reorganisatie beoordeeld en doorgevoerd. Hiertoe is in het tweede half jaar van 2016 een proces ingericht waarbij wijzigingen in formatie en organisatie inrichting aangevraagd kunnen worden. In dit proces wordt rekening gehouden met afspraken die in de regionale beleidsplannen zijn gemaakt. Na vaststelling door de minister van het gewijzigde formatieplan geldt dit als kader voor het korps.

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal
Korpsleiding	Leiding	-	1	4	5
	<b>Totaal Leiding</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Totaal Korpsleiding</b>			<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Staf Korpsleiding	Korpsstaf	Leiding	1		1
		Bestuursondersteuning	51		51
		Korpscontrol	25		25
		Veiligheid, Integriteit en Klachten	7		7
		Nationale Briefing	5		5
	<b>Totaal Korpsstaf</b>		<b>89</b>		<b>89</b>
	Directie Communicatie	Leiding	3		3
		Media en Publiciteit	6		6
		Advies en Redactie	7		7
	<b>Totaal Directie Communicatie</b>		<b>16</b>		<b>16</b>
	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	
<b>Totaal Directie Operatiën</b>		<b>50</b>		<b>50</b>	
Directie HRM	Leiding	2		2	
	Arbeidszaken	21		21	
	Werken en Ontwikkelen	26		26	
	Strategische Personeelsprognose	9		9	
	HR-Kwaliteit en Toezicht	12		12	
<b>Totaal Directie HRM</b>		<b>70</b>		<b>70</b>	
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	
<b>Totaal Directie FM</b>		<b>47</b>		<b>47</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Staf Korpsleiding	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	
	<b>Totaal Directie Financiën</b>			<b>65</b>		<b>65</b>
	Directie Informatievoorzie- ning	Leiding	2		2	
		Strategie, Beleid en Bestuur	19		19	
		Portfoliomanagement	12		12	
		Kwaliteit en Toezicht	12		12	
		Gegevensautoriteit	11		11	
	<b>Totaal Directie Informatievoorziening</b>			<b>55</b>		<b>55</b>
	<b>Totaal Staf Korpsleiding</b>			<b>391</b>		<b>391</b>
	Noord- Nederland	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4
<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>			<b>4</b>	<b>4</b>		
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
<b>Totaal Staf</b>			<b>66</b>	<b>40</b>	<b>106</b>	
District Fryslân		Leiding district		1	2	3
		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
		Districtsrecherche			90	90
		Flexteam			35	35
<b>Totaal District Fryslân</b>			<b>7</b>	<b>936</b>	<b>943</b>	
District Groningen		Leiding district		1	2	3
	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	
	Districtsrecherche			129	129	
Flexteam			35	35		
<b>Totaal District Groningen</b>			<b>8</b>	<b>998</b>	<b>1.006</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Noord-Nederland	District Drenthe	Leiding district	1	2	3	
		Team Noord Drenthe	1	167	168	
		Team Zuidoost Drenthe	1	192	193	
		Team Zuidwest Drenthe	1	179	180	
		Districtsrecherche		75	75	
		Flexteam		30	30	
	<b>Totaal District Drenthe</b>			<b>4</b>	<b>645</b>	<b>649</b>
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	2	3	
		Meldkamer		74	74	
	<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>76</b>	<b>77</b>
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3	
		Generieke Opsporing		98	98	
		Thematische Opsporing		123	123	
		Vreemdelingenpolitie		154	154	
		Specialistische Ondersteuning		209	209	
	<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>1</b>	<b>585</b>	<b>586</b>
	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	
	<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>254</b>	<b>260</b>
	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 Coördinatie-taken		1	35	36		
<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>2</b>	<b>433</b>	<b>434</b>	
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	40		40		
<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>40</b>		<b>40</b>	
<b>Totaal Noord-Nederland</b>			<b>134</b>	<b>3.969</b>	<b>4.103</b>	



Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Oost-Nederland	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	
	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
	<b>Totaal Staf</b>			<b>130</b>	<b>26</b>	<b>156</b>
	District IJsselland	Leiding district		1	2	3
		Team IJsselland Noord		1	148	148
		Team Zwolle		1	158	158
		Team Vechtdal		1	106	106
		Team IJsselland Zuid		1	196	197
		Districtsrecherche		1	74	74
		Flexteam			20	20
	<b>Totaal District IJsselland</b>			<b>4</b>	<b>703</b>	<b>706</b>
	District Twente	Leiding district		1	2	3
		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
		Districtsrecherche		1	96	97
		Flexteam			22	22
	<b>Totaal District Twente</b>			<b>4</b>	<b>881</b>	<b>885</b>
	District Noord- en Oost-Gelderland	Leiding district		1	2	3
		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
Districtsrecherche			1	103	104	
Flexteam			26	26		
<b>Totaal District Noord- en Oost-Gelderland</b>			<b>5</b>	<b>1.039</b>	<b>1.044</b>	
District Gelderland-Midden	Leiding district		1	2	3	
	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	
	Districtsrecherche		1	98	98	
Flexteam			24	24		
<b>Totaal District Gelderland-Midden</b>			<b>6</b>	<b>974</b>	<b>980</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal
Oost-Nederland	District Gelderland-Zuid	Leiding district	1	2	3
		Team Nijmegen Noord	1	120	121
		Team Nijmegen Zuid	1	149	150
		Team Tweestromenland	1	136	137
		Team De Waarden	1	219	220
		Districtsrecherche	1	76	77
		Flexteam		20	20
		<b>Totaal District Gelderland-Zuid</b>		<b>4</b>	<b>723</b>
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	3	4
		Meldkamer		137	137
	<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>		<b>1</b>	<b>140</b>	<b>141</b>
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	2	2	4
		Generieke Opsporing		290	290
		Thematische Opsporing		198	198
		Vreemdelingenpolitie		138	138
		Specialistische Ondersteuning		394	394
	<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>		<b>2</b>	<b>1.022</b>	<b>1.024</b>
	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
	<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>		<b>6</b>	<b>451</b>	<b>457</b>
	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	
<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>		<b>1</b>	<b>761</b>	<b>762</b>	
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	68		68	
<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>		<b>68</b>		<b>68</b>	
<b>Totaal Oost-Nederland</b>		<b>230</b>	<b>6.724</b>	<b>6.954</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Midden-Nederland	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	
	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
	<b>Totaal Staf</b>			<b>91</b>	<b>30</b>	<b>121</b>
	District Gooi en Vechtstreek	Leiding district		1	2	3
		Team GV Noord		1	150	151
		Team GV Zuid		1	140	141
		Districtsrecherche			48	48
		Flexteam			20	20
	<b>Totaal District Gooi en Vechtstreek</b>			<b>3</b>	<b>360</b>	<b>363</b>
	District Flevoland	Leiding district		1	2	3
		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
		Districtsrecherche			82	82
		Flexteam			20	20
	<b>Totaal District Flevoland</b>			<b>6</b>	<b>758</b>	<b>764</b>
	District Oost-Utrecht	Leiding district		1	2	3
		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	
Districtsrecherche				109	109	
Flexteam				20	20	
<b>Totaal District Oost-Utrecht</b>			<b>5</b>	<b>794</b>	<b>799</b>	
District Stad-Utrecht	Leiding district		1	2	3	
	Team Utrecht-West		1	105	106	
	Team Utrecht-Noord		1	129	130	
	Team Utrecht-Centrum		1	170	171	
	Team Utrecht-Zuid		1	152	153	
	Districtsrecherche			119	119	
Flexteam			20	20		
<b>Totaal District Stad-Utrecht</b>			<b>5</b>	<b>697</b>	<b>702</b>	
District West-Utrecht	Leiding district		1	2	3	
	Team Stichtse Vecht De Ronde Venen		1	124	125	
	Team De Copen		1	132	133	
	Team Lekpoort		1	145	146	
	Districtsrecherche			60	60	
Flexteam			20	20		

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal
Midden-Nederland	Totaal District West-Utrecht		4	483	487
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Meldkamer		83	83
	Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum		1	84	85
	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	
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	49		49	
Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid		49		49	
<b>Totaal Midden-Nederland</b>			<b>173</b>	<b>4.769</b>	<b>4.942</b>

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Noord-Holland	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>			<b>4</b>	<b>4</b>	
	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
	<b>Totaal Staf</b>			<b>65</b>	<b>22</b>	<b>87</b>
	District Noord-Holland Noord	Leiding district		1	2	3
		Team Den Helder		1	164	165
		Team Alkmaar		1	199	200
		Team Hoorn		1	189	190
		Team Heerhugowaard		1	149	150
		Districtsrecherche			70	70
		Flexteam			50	50
	<b>Totaal District Noord-Holland Noord</b>			<b>5</b>	<b>823</b>	<b>828</b>
	District Zaanstreek-Waterland	Leiding district		1	2	3
		Team Purmerend		1	154	155
		Team Zaanstad		1	199	200
		Districtsrecherche			60	60
		Flexteam			50	50
	<b>Totaal District Zaanstreek-Waterland</b>			<b>3</b>	<b>465</b>	<b>468</b>
	District Kennemerland	Leiding district		1	2	3
		Team IJmond		1	184	185
		Team Haarlem		1	214	215
		Team Kennemerkust		1	109	110
		Team Haarlemmermeer		1	164	165
		Districtsrecherche			70	70
		Flexteam			50	50
<b>Totaal District Kennemerland</b>			<b>5</b>	<b>793</b>	<b>798</b>	
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst		1	2	3	
	Meldkamer			77	77	
<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>79</b>	<b>80</b>	
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst		1	2	3	
	Generieke Opsporing			188	188	
	Thematische Opsporing			90	90	
	Vreemdelingenpolitie			89	89	
	Specialistische Ondersteuning			182	182	
<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>1</b>	<b>551</b>	<b>552</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Noord-Holland	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 Kwaliteit	5	2	7	
	<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>244</b>	<b>250</b>
	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 Coördinatie-taken			28	28
	<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>1</b>	<b>388</b>	<b>389</b>
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement		33		33
	<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>33</b>		<b>33</b>
<b>Totaal Noord-Holland</b>			<b>120</b>	<b>3.369</b>	<b>3.489</b>	
Amsterdam	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>				<b>4</b>	<b>4</b>
	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
	<b>Totaal Staf</b>			<b>92</b>	<b>51</b>	<b>143</b>
	District Amsterdam Centrum / Noord	Leiding district		1	2	3
		Team Centrum Burgwallen		1	157	158
		Team Centrum Amstel		1	130	131
		Team Centrum Jordaan		1	130	131
		Team Boven IJ		1	163	164
		Districtsrecherche			101	101
		Flexteam			12	12
	<b>Totaal District Amsterdam Centrum / Noord</b>			<b>5</b>	<b>695</b>	<b>700</b>

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operati- onele sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Amsterdam	District Amsterdam Oost	Leiding district	1	10	11	
		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	
		Districtsrecherche		153	153	
		Flexteam		12	12	
	<b>Totaal District Amsterdam Oost</b>			<b>6</b>	<b>768</b>	<b>774</b>
	District Amsterdam Zuid	Leiding district	1	2	3	
		Team Zuid de Pijp	1	141	142	
		Team Zuid Buitenveldert	1	165	166	
		Team Amstelveen	1	125	126	
		Team Aalsmeer - Uithoorn	1	92	93	
		Districtsrecherche		67	67	
		Flexteam		12	12	
	<b>Totaal District Amsterdam Zuid</b>			<b>5</b>	<b>604</b>	<b>609</b>
	District Amsterdam West	Leiding district	1	2	3	
		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	
		Districtsrecherche		136	136	
		Flexteam		12	12	
	<b>Totaal District Amsterdam West</b>			<b>5</b>	<b>705</b>	<b>710</b>
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2	
		Meldkamer		99	99	
	<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>100</b>	<b>101</b>
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3	
		Generieke Opsporing		228	228	
		Thematische Opsporing		144	144	
		Vreemdelingenpolitie		105	105	
		Specialistische Ondersteuning	9	345	354	
<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>10</b>	<b>824</b>	<b>834</b>	
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		
<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>469</b>	<b>475</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Amsterdam	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	
	<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>1</b>	<b>773</b>	<b>774</b>
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	52		52	
	<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>52</b>		<b>52</b>
	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	
<b>Totaal Infrastructuur</b>			<b>1</b>	<b>277</b>	<b>278</b>	
<b>Totaal Amsterdam</b>			<b>184</b>	<b>5.268</b>	<b>5.452</b>	
Den Haag	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>				<b>4</b>	<b>4</b>
	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	
	<b>Totaal Staf</b>			<b>101</b>	<b>41</b>	<b>142</b>
	District Den Haag Centrum	Leiding district	1	2	3	
		Team Jan Hendrikstraat	1	220	221	
		Team De Heemstraat	1	145	146	
		Team Hoefkade	1	121	122	
		Districtsrecherche		76	76	
		Flexteam		25	25	
	<b>Totaal District Den Haag Centrum</b>			<b>4</b>	<b>589</b>	<b>593</b>
	District Den Haag West	Leiding district	1	2	3	
Team Overbosch		1	94	95		
Team Loosduinen		1	97	98		
Team Scheveningen		1	132	133		
Team Segbroek		1	124	125		
Districtsrecherche			62	62		
Flexteam		25	25			
<b>Totaal District Den Haag West</b>			<b>5</b>	<b>536</b>	<b>541</b>	



Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Den Haag	District Den Haag Zuid	Leiding district	1	2	3	
		Team Laak	1	128	129	
		Team Beresteinlaan	1	103	104	
		Team Zuiderpark	1	151	152	
		Team Leidschenveen - Ypenburg	1	73	74	
		Districtsrecherche		62	62	
		Flexteam		25	25	
	<b>Totaal District Den Haag Zuid</b>			<b>5</b>	<b>544</b>	<b>549</b>
	District Zoetermeer - Leidschendam / Voorburg	Leiding district	1	2	3	
		Team Zoetermeer	1	182	183	
		Team Leidschendam - Voorburg	1	112	113	
		Team Wassenaar	1	61	62	
		Team Pijnacker - Nootdorp	1	66	67	
		Districtsrecherche		62	62	
		Flexteam		25	25	
	<b>Totaal District Zoetermeer - Leidschendam / Voorburg</b>			<b>4</b>	<b>510</b>	<b>514</b>
	District Westland - Delft	Leiding district	1	2	3	
		Team Rijswijk	1	86	87	
		Team Westland	1	143	144	
		Team Delft	1	166	167	
		Districtsrecherche		62	62	
		Flexteam		25	25	
	<b>Totaal District Westland - Delft</b>			<b>4</b>	<b>484</b>	<b>488</b>
	District Leiden - Bollenstreek	Leiding district	1	2	3	
		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		
Districtsrecherche			65	65		
Flexteam		20	20			
<b>Totaal District Leiden - Bollenstreek</b>			<b>5</b>	<b>572</b>	<b>577</b>	
District Alphen aan de Rijn - Gouda	Leiding district	1	2	3		
	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		
	Districtsrecherche		63	63		
Flexteam		20	20			
<b>Totaal District Alphen aan de Rijn - Gouda</b>			<b>5</b>	<b>519</b>	<b>524</b>	
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	3	4		
	Meldkamer		90	90		
<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>93</b>	<b>94</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Den Haag	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3	
		Generieke Opsporing		228	228	
		Thematische Opsporing		139	139	
		Vreemdelingenpolitie		151	151	
		Specialistische Ondersteuning		326	326	
	<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>1</b>	<b>846</b>	<b>847</b>
	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
	<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>396</b>	<b>402</b>
	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
	<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>1</b>	<b>814</b>	<b>815</b>
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement		59		59
<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>59</b>		<b>59</b>	
<b>Totaal Den Haag</b>			<b>199</b>	<b>5.948</b>	<b>6.147</b>	
Rotterdam	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>				<b>4</b>	<b>4</b>
	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
	<b>Totaal Staf</b>			<b>103</b>	<b>49</b>	<b>152</b>
	District Rijnmond Noord	Leiding district		1	2	3
		Team Waterweg		1	170	171
		Team Schiedam		1	142	143
		Team Midden-Schieland		1	169	170
		Districtsrecherche			84	84
		Flexteam			24	24
<b>Totaal District Rijnmond Noord</b>			<b>4</b>	<b>590</b>	<b>594</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Rotterdam	District Rotterdam Stad	Leiding district	1	2	3	
		Team Centrum	1	240	241	
		Team Delfshaven	1	226	227	
		Districtsrecherche		115	115	
		Flexteam		41	41	
	<b>Totaal District Rotterdam Stad</b>			<b>3</b>	<b>624</b>	<b>627</b>
	District Rijnmond Oost	Leiding district	1	2	3	
		Team Maas-Rotte	1	208	209	
		Team IJsselland	1	200	201	
		Districtsrecherche		85	85	
		Flexteam		33	33	
	<b>Totaal District Rijnmond Oost</b>			<b>3</b>	<b>527</b>	<b>530</b>
	District Rotterdam Zuid	Leiding district	1	2	3	
		Team Charlois	1	159	160	
		Team Feijenoord	1	149	150	
		Team IJsselmonde	1	103	104	
		Districtsrecherche		85	85	
	Flexteam		35	35		
	<b>Totaal District Rotterdam Zuid</b>			<b>4</b>	<b>533</b>	<b>537</b>
	District Rijnmond Zuid-West	Leiding district	1	2	3	
		Team Haringvliet	1	177	178	
		Team Spijkenisse	1	138	139	
		Team Oude Maas	1	170	171	
		Districtsrecherche		80	80	
	Flexteam		25	25		
	<b>Totaal District Rijnmond Zuid-West</b>			<b>4</b>	<b>591</b>	<b>595</b>
	District Zuid-Holland-Zuid	Leiding district	1	2	3	
Team Hoeksche Waard		1	108	109		
Team Drechtsteden Buiten		1	148	149		
Team Drechtsteden Binnen		1	193	194		
Team Alblasserwaard-Vijfheerenlanden		1	143	144		
Districtsrecherche			74	74		
Flexteam			24	24		
<b>Totaal District Zuid-Holland-Zuid</b>			<b>5</b>	<b>690</b>	<b>695</b>	
Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	2	3		
	Meldkamer		94	94		
<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>96</b>	<b>97</b>	
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3		
	Generieke Opsporing		156	156		
	Thematische Opsporing		155	155		
	Vreemdelingenpolitie		164	164		
	Specialistische Ondersteuning		304	304		
<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>1</b>	<b>780</b>	<b>781</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal		
Rotterdam	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		
	<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>381</b>	<b>387</b>	
	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		
	<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>5</b>	<b>677</b>	<b>682</b>	
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	59		59		
	<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>59</b>		<b>59</b>	
	Zeehavenpolitie Rotterdam	Leiding dienst	1	4	5		
		Districtsrecherche		62	62		
		Basisteam Zeehaven	1	158	159		
		Team Grenstoezicht		128	128		
	<b>Totaal Zeehavenpolitie Rotterdam</b>			<b>2</b>	<b>351</b>	<b>353</b>	
	<b>Totaal Rotterdam</b>			<b>200</b>	<b>5.891</b>	<b>6.091</b>	
	Zeeland-West-Brabant	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
		<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>				<b>4</b>	<b>4</b>
		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		
<b>Totaal Staf</b>			<b>65</b>	<b>26</b>	<b>91</b>		
District Zeeland		Leiding district	1	2	3		
		Team Walcheren	1	145	146		
		Team Zeeuws-Vlaanderen	1	139	140		
		Team Oosterscheldebekken	1	142	143		
		Districtsrecherche		79	79		
		Flexteam		20	20		
<b>Totaal District Zeeland</b>			<b>4</b>	<b>527</b>	<b>531</b>		

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Zeeland West-Brabant	District De Markiezzaten	Leiding district	1	2	3	
		Team Bergen op Zoom	1	138	139	
		Team Roosendaal	1	177	178	
		Districtsrecherche		78	78	
		Flexteam		20	20	
	<b>Totaal District De Markiezzaten</b>			<b>3</b>	<b>415</b>	<b>418</b>
	District De Baronie	Leiding district	1	2	3	
		Team Weerijss	1	146	147	
		Team Markdal	1	160	161	
		Team Dongemond	1	122	123	
		Districtsrecherche		108	108	
	Flexteam		20	20		
	<b>Totaal District De Baronie</b>			<b>4</b>	<b>558</b>	<b>562</b>
	District Hart van Brabant	Leiding district	1	2	3	
		Team Tilburg-Centrum	1	141	142	
		Team Leijdal	1	109	110	
		Team Groene Beemden	1	101	102	
		Team Langstraat	1	119	120	
		Districtsrecherche		116	116	
		Flexteam		20	20	
	<b>Totaal District Hart van Brabant</b>			<b>5</b>	<b>608</b>	<b>613</b>
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	2	3	
		Meldkamer		70	70	
	<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>72</b>	<b>73</b>
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	3	4	
		Generieke Opsporing		145	145	
		Thematische Opsporing		91	91	
Vreemdelingenpolitie			70	70		
Specialistische Ondersteuning			190	190		
<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>1</b>	<b>499</b>	<b>500</b>	
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		
<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>237</b>	<b>243</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Zeeland West-Brabant	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	
	<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>2</b>	<b>420</b>	<b>422</b>
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	33		33	
	<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>33</b>		<b>33</b>
	<b>Totaal Zeeland-West-Brabant</b>			<b>124</b>	<b>3.366</b>	<b>3.490</b>
Oost-Brabant	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>				<b>4</b>	<b>4</b>
	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
	<b>Totaal Staf</b>			<b>66</b>	<b>14</b>	<b>80</b>
	District s-Hertogenbosch	Leiding district		1	2	3
		Team 's-Hertogenbosch		1	212	213
		Team Meijerij		1	178	179
		Team Maasland		1	135	136
		Team Maas en Leijgraaf		1	199	200
		Districtsrecherche			96	96
		Flexteam			20	20
	<b>Totaal District s-Hertogenbosch</b>			<b>5</b>	<b>842</b>	<b>847</b>
	District Eindhoven	Leiding district		1	2	3
		Team Eindhoven Zuid		1	223	224
		Team Eindhoven Noord		1	194	195
		Team De Kempen		1	183	184
		Districtsrecherche			80	80
		Flexteam			20	20
	<b>Totaal District Eindhoven</b>			<b>4</b>	<b>702</b>	<b>706</b>
	District Helmond	Leiding district		1	2	3
		Team Dommelstroom		1	173	174
		Team Peelland		1	257	258
Districtsrecherche				57	57	
Flexteam				20	20	
<b>Totaal District Helmond</b>			<b>3</b>	<b>509</b>	<b>512</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal
Oost -Brabant	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2
		Meldkamer		70	70
	<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>		<b>1</b>	<b>71</b>	<b>72</b>
	Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	1	2	3
		Generieke Opsporing		92	92
		Thematische Opsporing		85	85
		Vreemdelingenpolitie		74	74
		Specialistische Ondersteuning		151	151
	<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>		<b>1</b>	<b>404</b>	<b>405</b>
	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	
	<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>		<b>6</b>	<b>193</b>	<b>199</b>
	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
<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>		<b>1</b>	<b>319</b>	<b>320</b>	
Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	31		31	
<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>		<b>31</b>		<b>31</b>	
<b>Totaal Oost-Brabant</b>			<b>118</b>	<b>3.057</b>	<b>3.175</b>
Limburg	Leiding Regionale Eenheid	-		4	4
	<b>Totaal Leiding Regionale Eenheid</b>			<b>4</b>	<b>4</b>
	Staf	Leiding staf		2	2
		Politieprofessie		3	10
		Control		9	9
		Bestuursondersteuning		23	23
		Veiligheid, Integriteit en Klachten		9	8
	Communicatie		15	15	
	<b>Totaal Staf</b>		<b>61</b>	<b>18</b>	<b>79</b>

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Limburg	District Noord en Midden Limburg	Leiding district	1	2	3	
		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	
		Districtsrecherche		85	85	
		Flexteam		22	22	
	<b>Totaal District Noord en Midden Limburg</b>			<b>7</b>	<b>704</b>	<b>711</b>
	District Parkstad - Limburg	Leiding district	1	2	3	
		Team Brunssum / Landgraaf	1	133	134	
		Team Kerkrade	1	80	81	
		Team Heerlen	1	183	184	
		Districtsrecherche		57	57	
		Flexteam		21	21	
	<b>Totaal District Parkstad - Limburg</b>			<b>4</b>	<b>476</b>	<b>480</b>
	District Zuid-West Limburg	Leiding district	1	2	3	
		Team Heuvelland	1	91	92	
		Team Maastricht	1	209	210	
		Team Westelijke Mijnstreek	1	193	194	
		Districtsrecherche		71	71	
		Flexteam		21	21	
	<b>Totaal District Zuid-West Limburg</b>			<b>4</b>	<b>587</b>	<b>591</b>
	Dienst Regionaal Operationeel Centrum	Leiding dienst	1	1	2	
		Meldkamer		56	56	
	<b>Totaal Dienst Regionaal Operationeel Centrum</b>			<b>1</b>	<b>57</b>	<b>58</b>
Dienst Regionale Recherche	Leiding dienst	3	2	5		
	Generieke Opsporing		111	111		
	Thematische Opsporing		68	68		
	Vreemdelingenpolitie		73	73		
	Specialistische Ondersteuning		163	163		
<b>Totaal Dienst Regionale Recherche</b>			<b>3</b>	<b>416</b>	<b>419</b>	
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		
<b>Totaal Dienst Regionale Informatie Organisatie</b>			<b>6</b>	<b>198</b>	<b>204</b>	



Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Limburg	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	
	<b>Totaal Dienst Regionale Operationele Samenwerking</b>			<b>3</b>	<b>339</b>	<b>342</b>
	Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	28		28	
	<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Regionale Eenheid</b>			<b>28</b>		<b>28</b>
	<b>Totaal Limburg</b>			<b>117</b>	<b>2.799</b>	<b>2.916</b>
Landelijke Eenheid	Leiding Landelijke Eenheid	-		4	4	
	<b>Totaal Leiding Landelijke Eenheid</b>				<b>4</b>	<b>4</b>
	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	
	<b>Totaal Staf</b>			<b>94</b>	<b>35</b>	<b>129</b>
	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	
	<b>Totaal Dienst Landelijk Operationeel Centrum</b>			<b>6</b>	<b>279</b>	<b>284</b>
	Dienst Landelijke Recherche	Leiding dienst	1	2	3	
		Generieke Opsporing 1		142	142	
		Generieke Opsporing 3		128	128	
		Generieke Opsporing 2		129	129	
		Thematische Opsporing 1		161	161	
Thematische Opsporing 2			90	90		
Thematische Opsporing 3			88	88		
Specialistische Ondersteuning			186	186		
Programmamanagement			9	9		
<b>Totaal Dienst Landelijke Recherche</b>			<b>1</b>	<b>934</b>	<b>935</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal		
Landelijke Eenheid	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 Samenwerking		29	29		
		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		
		<b>Totaal Dienst Landelijke Informatie Organisatie</b>			<b>9</b>	<b>719</b>	<b>728</b>
		Dienst Landelijke Operationele Samenwerking	Leiding dienst	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		
Beredenen	27			168	195		
Speur- en Specialistische Dieren	6			74	79		
Landelijk Forensisch Service Centrum				116	116		
<b>Totaal Dienst Landelijke Operationele Samenwerking</b>			<b>46</b>	<b>783</b>	<b>829</b>		
Dienst Infrastructuur	Leiding dienst	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		
		<b>Totaal Dienst Infrastructuur</b>			<b>49</b>	<b>1.241</b>	<b>1.290</b>
Dienst Bewaken en Beveiligen	Leiding dienst	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		
<b>Totaal Dienst Bewaken en Beveiligen</b>			<b>3</b>	<b>389</b>	<b>392</b>		

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Landelijke Eenheid	Dienst Speciale Interventies	Leiding dienst	1	1	2	
		Sturingsinfo en Ondersteuning	4	1	5	
		Operaties		6	6	
		Expertise en Operationele Ondersteuning		8	8	
		Interventies		19	19	
		Aanhouding en Ondersteuning		163	163	
	<b>Totaal Dienst Speciale Interventies</b>			<b>5</b>	<b>198</b>	<b>203</b>
	Expertisecentrum FO	-		6	6	
	<b>Totaal Expertisecentrum FO</b>				<b>6</b>	<b>6</b>
	Dienst Bedrijfsvoering Landelijke Eenheid	Planning en Capaciteitsmanagement	46		46	
	<b>Totaal Dienst Bedrijfsvoering Landelijke Eenheid</b>			<b>46</b>		<b>46</b>
	Financial Intelligence Unit	Leiding dienst	Leiding dienst	2	2	4
			Beleid, Accountmanagement en Relatiebeheer	3	14	17
			Maatwerk		18	18
			Regulier en O&I		18	18
<b>Totaal Financial Intelligence Unit</b>			<b>5</b>	<b>52</b>	<b>57</b>	
<b>Totaal Landelijke Eenheid</b>			<b>263</b>	<b>4.639</b>	<b>4.902</b>	
Politiedienstencentrum	Leiding PDC	-	1		1	
	<b>Totaal Leiding PDC</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
	Staf PDC	Leiding		1		1
		Staf		3		3
		Planning		22		22
		Kwaliteit en Control		14		14
	<b>Totaal Staf PDC</b>			<b>40</b>		<b>40</b>
	Dienst Communicatie	Leiding		2		2
		Account en Advies		32		32
		Innovatie en Onderzoek		11		11
		Korpsmedia		46		46
	<b>Totaal Dienst Communicatie</b>			<b>91</b>		<b>91</b>
	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	
<b>Totaal Dienst HRM</b>			<b>1.718</b>		<b>1.718</b>	

Niveau_1	Niveau_2	Niveau_3	Niet-operatieve sterkte	Operationele sterkte	Eindtotaal	
Politiedienstencentrum	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	
	<b>Totaal Dienst Facility Management</b>			<b>1.897</b>		<b>1.897</b>
	Dienst Financiën	Leiding	2		2	
		Financiële Beleidsondersteuning	43		43	
		Financiële Uitvoeringsondersteuning	103		103	
		Financiële Administratie	152		152	
	<b>Totaal Dienst Financiën</b>			<b>300</b>		<b>300</b>
	Dienst Informatie management	Leiding	2		2	
		Relatie en Servicelevel management	50		50	
		Advies	235		235	
		Functioneel Beheer	316		316	
		Gegevensgebruik en beheer	12		12	
	<b>Totaal Dienst Informatie management</b>			<b>615</b>		<b>615</b>
	Dienst ICT	Leiding	2		2	
		Levering	991		991	
		Ontwikkeling	160		160	
		Programma, Project en Interim management	60		60	
		ICT ondersteuning	98		98	
		Meldkamer Diensten Centrum	287		287	
	<b>Totaal Dienst ICT</b>			<b>1.598</b>		<b>1.598</b>
<b>Totaal Politiedienstencentrum</b>			<b>6.260</b>		<b>6.260</b>	
<b>Totale formatie</b>			<b>8.515</b>	<b>49.802</b>	<b>58.317</b>	