

e [redacted]

Van:
Verzonden: donderdag 23 juli 2015 17:08
Aan: [redacted] e
CC: e [redacted] [redacted] e
Onderwerp: FW: 2e advies aanbesteding Beveiligingsdiensten 2015
Bijlagen: brief 2e advies aanbesteding Beveiligingsdiensten 2015.pdf; Advies medische arrestantenzorg en forensisch medisch onderzoek 22 juli 2015.pdf

Collegae,

Zie bijgaande correspondentie.

Doe mij een voorstel hoe hier mee om te gaan (is het bijvoorbeeld wijs om deze cie uit te nodigen of schriftelijk af te doen).

Verder denk ik dat DGPoI ons ook nog om een reactie vraagt, wil een concept hiervoor opstellen.

Mocht ik dingen missen, laat mij dat dan ook even weten.

Met vriendelijke groet,

lid korpsleiding

e **Van:** [redacted]
Verzonden: donderdag 23 juli 2015 16:22
Aan:
Onderwerp: FW: 2e advies aanbesteding Beveiligingsdiensten 2015

Ter info

Met vriendelijke groet,

e [redacted]
 Persoonlijk adviseur Gerard Bouman

Politie | Korpsstaf | Bestuurszaken

Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag
 Postbus 17107, 2502 CC Den Haag

e [redacted] (secretariaat)

e **Van:** [redacted]@rijksoverheid.nl
Verzonden: donderdag 23 juli 2015 11:37
Aan: Bouman,
CC:
Onderwerp: 2e advies aanbesteding Beveiligingsdiensten 2015

Geachte heren Bouman en (

Op verzoek van André de Jong en Huib van Romburgh, mail ik u bijgevoegde documenten toe welke u vandaag per post worden toegezonden.

Met vriendelijke groet,

e [redacted] (vrijdag's niet aanwezig)
Officemanager ABDTOPConsult

e [redacted]

Muzenstraat 97 | 2511 WB | Den Haag

Dit bericht kan informatie bevatten die niet voor u is bestemd. Indien u niet de geadresseerde bent of dit bericht abusievelijk aan u is toegezonden, wordt u verzocht dat aan de afzender te melden en het bericht te verwijderen. De Staat aanvaardt geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die verband houdt met risico's verbonden aan het elektronisch verzenden van berichten.
This message may contain information that is not intended for you. If you are not the addressee or if this message was sent to you by mistake, you are requested to inform the sender and delete the message. The State accepts no liability for damage of any kind resulting from the risks inherent in the electronic transmission of messages.



> Retouradres

Nationale Politie
de Korpschef
de heer mr. G. Bouman
Postbus 17107
2502 CC Den Haag

ABD TOPConsult
Muzenstraat 97
Den Haag
Contactpersoon

Kenmerk

Uw kenmerk

Datum 23 juli 2015
Betreft 2e advies aanbesteding Beveiligingsdiensten 2015

Geachte heer Bouman,

De Tijdelijke Commissie Integriteit Inkoop en aanbestedingen politie is per 1 mei 2015 ingesteld door de minister van Veiligheid en Justitie. De commissie behandelt meldingen van personen, bedrijven of brancheverenigingen die vermoedens hebben van mogelijke misstanden of integriteitsschendingen bij inkoopprocessen en aanbestedingen van de Nationale Politie.

In de bijlage treft u ons tweede advies aan. Het advies gaat over de aanbesteding Medische Arrestantenzorg en Forensisch Medisch Onderzoek. In het advies staat eerst de beknopte weergave van de melding die wij ontvingen. Daarna volgen de bevindingen uit de gevoerde gesprekken en de bestudeerde documenten en ons oordeel daarover.

Onze samenvattende conclusie is dat er geen aanwijzingen zijn voor fraude of onrechtmatig handelen. Wij hebben geen aanleiding om te veronderstellen dat één van de inschrijvende partijen bewust is bevoordeeld. Wel wekt zeker één van de wensen ten aanzien van in te zetten personeel de schijn van een *bias* richting één van de aanbidders.

De commissie concludeert voorts dat veel of mogelijk zelfs alle vragen van de melder voorkomen hadden kunnen worden door beter te communiceren met potentiële aanbidders. Gebrekkige informatievoorziening tijdens het proces laat ruimte voor vermoedens zoals blijkt uit de vragen van de melder. Al met al ontstaat het beeld van een moeizaam verlopende aanbesteding. De Nationale Politie lijkt de complexiteit van de materie te hebben onderschat en de vraag komt op of het inkoopteam tijdens de moeilijke opdracht voldoende is begeleid.

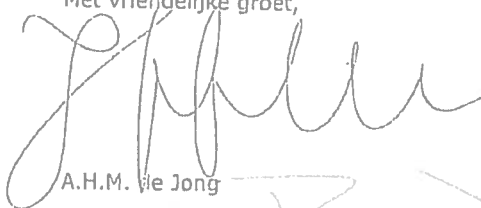
Enkele van onze conclusies behoren strikt genomen niet tot het werkkterrein van de commissie. Naar onze mening zijn ze echter wel relevant voor het functioneren van de Nationale Politie omdat ze gaan over de manier waarop de Nationale Politie omgaat met signalen uit de omgeving. Met het oog hierop formuleren wij vijf adviezen.

Een afschrift van dit advies sturen wij aan de directeur-generaal Politie en aan de melder. Mede op basis van deze casus zal de commissie in een later stadium nog een aantal generieke adviezen geven over de inrichting van en communicatie rond aanbestedingsprocedures.

Datum
23 juli 2015
Kenmerk

Uiteraard lichten wij ons advies desgewenst graag mondeling toe.

Met vriendelijke groet,



A.H.M. de Jong



Prof. mr. H.D. van Romburgh

Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie

Advies naar aanleiding van een melding over de aanbesteding Medische Arrestantenzorg en Forensisch Medisch Onderzoek

Inleiding

De Tijdelijke Commissie integriteit Inkoop en aanbestedingen politie behandelt meldingen van personen, bedrijven of brancheverenigingen die vermoedens hebben van mogelijke misstanden of integriteitschendingen bij Inkoopprocessen en aanbestedingen van de Nationale Politie.

Dit advies gaat over de aanbesteding Medische Arrestantenzorg en Forensisch Medisch Onderzoek, die openbaar is aangekondigd op 19 september 2014. Op het moment van schrijven is niet bekend geworden dat de aanbesteding in alle tien percelen is gestaakt. Daarmee verandert de relevantie van ons advies enigszins. Het krijgt nu meer betekenis voor een nieuwe aanbestedingsprocedure: hoe zou de Nationale Politie het beter kunnen doen?

Het advies is geformuleerd op basis van een gesprek met de melder op 13 mei jl. en een gesprek met een medewerker van de Nationale Politie die de aanbesteding coördineert op 22 juni jl. Ook zijn de aanbestedingsdocumenten bestudeerd. In dit advies wordt eerst de melding beschreven, die zes opmerkingen en vragen omvat. Daarna volgen de bevindingen voor elk van deze zes punten. Tot slot geeft de commissie haar oordeel, enkele conclusies en vijf adviezen.

Melding

De melder geeft aan dat hij in de loop van de aanbesteding – waar hij overigens alleen zijdelings bij was betrokken – zaken zag die hij vreemd vond. Hij zocht hierover contact met de Nationale Politie, maar de link die hij vond op internet werkte niet. Daarop heeft de melder zich gewend tot de commissie. Betrokkene geeft aan niet te denken aan fraude, maar wel aan naïviteit en/of onzorgvuldigheid. Hij heeft de volgende zes opmerkingen en vragen.

1. Afspraak was geen afspraak. In de loop van het aanbestedingstraject veranderen steeds data, zonder uitleg wat de achtergrond van de wijzigingen is.
2. In het aanbestedingsdocument worden zaken genoemd die bij de beoordeling van de offertes als een pré gelden, maar die volgens de melder niet ter zake doen en mogelijk één van de partijen bevoordelen. Het gaat de melder hier vooral om het diploma justitieel arts of verpleegkundige en ervaring in een justitiële instelling.

Naar zeggen van de melder doet het hebben van deze ervaring, of het bezitten van dit diploma, niet echt ter zake voor de in de aanbesteding gevraagde dienstverlening. Arrestantenzorg is volgens melder wezenlijk anders dan zorg aan gedetineerden. Bij arrestantenzorg gaat het altijd om kortdurend contact tussen arts en – veelal – onbekende patiënten. Vaker dan in justitiële instellingen zijn crisissituaties of andere bijzonderheden aan de orde.

Bovendien is het opnemen van deze pre naar zeggen van de melder waarschijnlijk een voordeel voor één van de aanbiedende partijen. Deze partij werkt veel voor justitiële instellingen en heeft het curriculum voor het diploma justitieel arts opgezet in samenwerking met DJJ en het UMC. Zowel op de gevraagde ervaring als op het bezit van het diploma zal deze partij dus veel punten kunnen scoren. Bijna alle artsen die voor deze partij werken zijn namelijk in het bezit van het genoemde diploma.

3. Het doel van de aanbesteding was uniforme dienstverlening aan de Nationale Politie. Toch zat er in perceel drie een uitzondering ten aanzien van apothekersassistenten. Wat is de reden voor die uitzondering?
4. Twee partijen werden gevraagd om landelijk mee te doen in de aanbesteding. Een andere partij voor zover bekend niet. Is dat wel zorgvuldig?
5. Lijkschouwing was onderdeel van de aanbesteding. Maar de Nationale Politie is hier niet verantwoordelijk voor en financiert de taak ook niet. Dit is een taak van de gemeente. Is het wel terecht dat dit onderdeel in de aanbesteding zit?
6. In de eerste versie van het aanbestedingsdocument stond de verplichting om een huisartsenachtergrond te hebben. In de herziene versie is die eis eruit gehaald. Waarom is die eis er eerst in gezet en er later uitgehaald?

Bevindingen

Ad 1. Het tijdpad van de aanbesteding is in de loop van het traject inderdaad een aantal keer gewijzigd. Achtergrond van het verschuiven van data is dat de aanbesteding in de loop van het proces ingewikkelder en bewerkelijker bleek dan verwacht. Zo kwamen er in de eerste fase veel vragen binnen. In de loop van het traject is voorts besloten de te hanteren tarieven en het prijzenblad te wijzigen. Dit heeft veel tijd gekost.

In de fase van de voorlopige gunning bleek dat er nog enkele langlopende contracten waren. Daarop werd de aanbesteding in twee van de tien percelen gestaakt. Voor de andere percelen was de hoeveelheid gegevens die na de voorlopige gunning moest worden gecontroleerd onverwacht groot.

In de gunningsfase van deze percelen kwamen nog meer vraagstukken op tafel. Het betrof hier overigens andere zaken dan de vragen uit de melding, maar ze vormen wel een bevestiging van het beeld van de melding. Geconstateerd werd dat door ongeldige inschrijvingen slechts in drie percelen de gewenste concurrentiestelling plaats kon vinden. Als maar in drie van de tien percelen tot contractering kon worden overgegaan zou bovendien de gewenste uniformiteit in dienstverlening niet worden behaald. Tot slot meldt de Nationale Politie dat recente ontwikkelingen op het terrein van de forensische geneeskunde invloed kunnen hebben op de omvang van de opdracht. Uiteindelijk is besloten de gehele aanbesteding te staken.

De Nationale Politie informeerde inschrijvende partijen tijdens het proces via het digitale platform *Commerce Hub*. Dit is een platform waarop aanbestedende diensten en inschrijvende partijen hun documenten en berichten kunnen plaatsen. Dit platform is – naar de mening van zowel betrokkenen bij de Nationale Politie als inschrijvende partijen – niet erg toegankelijk en gebruikersvriendelijk. Naast enkele vrij summier berichten over de procesgang verstrekte de Nationale Politie via *Commerce Hub* drie uitvoerige Nota's van Inlichtingen met antwoorden op de vele vragen van potentiële aanbieders.

Na sluiting van de inschrijving verstrekte de Nationale Politie informatie over wijzigingen in het tijdspad ook per email. Deze informatie was veelal kort en voornamelijk procesmatig. Er is geen informatiebijeenkomst gehouden, hoewel partijen hier wel om vroegen.

Ad 2. De aanbesteding is zo opgezet dat de offertes van aanbidders die aan alle minimumeisen voldoen, worden beoordeeld op drie criteria: kwaliteit, personele aspecten en de prijs. De prijs weegt voor 30% mee, de kwaliteitswensen voor 60% en de wensen ten aanzien van het inzetten personeel voor 10%. De aanbesteding wordt gegund aan de best scorende offerte.

Bij kwaliteitsaspecten gaat het bijvoorbeeld om snellere aanrijtijden (1 uur is de eis, het levert punten op als het sneller kan), inzet op plekmomenten, extra Interne kwaliteitscontroles en rapportage over lijkschouwing (zie ook ad 5).

Onder personele aspecten, die dus voor 10% meetellen, is een nader onderscheid aangebracht tussen wensen ten aanzien van personeel medische arrestantenzorg (weging 60% van dit onderdeel) en personeel forensisch medisch onderzoek (40%). De vraag van de melder heeft betrekking op de beschreven extra wensen voor medische arrestantenzorg:

"Daarnaast is het een pré wanneer in te zetten medewerkers aan onderstaande vaardigheden/competenties voldoen. Inschrijver wordt gevraagd aan te tonen of in te zetten medewerkers voldoen aan genoemde wensen en op welke wijze Inschrijver in staat is om dergelijk geoutilleerde medewerkers 24 uur per dag 7 dagen per week in te zetten voor de uitvoering van gevraagde dienstverlening. Aanvullende wensen betreffende vaardigheden en competenties artsen en verpleegkundigen ten behoeve van de Medische Arrestantenzorg:

- *In het bezit van diploma Justitieel arts en/of Justitieel verpleegkundige.*

- *Werkervaring binnen DJI, COA of psychiatrische omgeving en/of verslavingszorg"*

Naar zeggen van de Nationale Politie betekent het bezit van een genoemde diploma's of werkervaring een aanvulling op de geëiste bekwaamheid¹, omdat betrokkenen dan kennis of ervaring hebben over een deel van de justitiële keten waarin medische arrestantenzorg wordt ingezet.

De commissie heeft op internet vastgesteld dat de opleiding justitieel arts inderdaad wordt aangeboden in een samenwerkingsverband van FMMU, DJI en het UMC. De Nationale Politie is het niet eens met de stelling dat één van de aanbieders voordeel zou hebben bij deze wens. Alle artsen hebben toegang tot de opleiding.

Op basis van de door de Nationale Politie verstrekte gegevens heeft de commissie vast kunnen stellen dat het genoemde onderdeel in geen enkel perceel van invloed is geweest op de oorspronkelijke uitkomst van de aanbesteding. Dit heeft onder meer te maken met het relatief beperkte gewicht van dit onderdeel en de meer aanzienlijke verschillen in scores op andere onderdelen.

¹ In het programma van eisen wordt voor medische arrestantenzorg onder meer gevraagd: "artsen hebben ervaring met en kennis van de doelgroep waarop de dienstverlening betrekking heeft. Dit betekent dat de arts kennis moet hebben van onder andere verslavingszorg (drugs en alcohol)." Partijen die niet aan deze eis kunnen voldoen vallen af.

Ad 3. De achtergrond van de afwijkende uitvraag op perceel drie is dat in het betreffende perceel een cellencomplex ligt waarin een apotheek aanwezig is. De ervaringen hiermee zijn positief. De inzet van apothekersassistenten is efficiënt, levert financiële voordelen op en de arrestantenverzorgers worden ontlast. De Nationale Politie is voornemens om in de toekomst ook in andere cellencomplexen apotheken te vestigen. Daar zijn bestaande cellencomplexen echter veelal niet op ingericht. Het was te kort dag om de gewenste veranderingen landelijk door te voeren voordat de aanbesteding van start ging.

Naar de mening van de Nationale Politie levert deze eis geen voordeel op voor één van de aanbieders: het bemensen van een apotheek is een dienst die alle aanbieders zouden moeten kunnen leveren.

Ad 4. In de voorbereidende fase van de aanbesteding hebben zomer 2013 gesprekken plaatsgevonden met meerdere potentiële aanbieders. Deze gesprekken waren vooral bedoeld om een beeld van de markt te krijgen. De gespreksonderwerpen waren bij elke potentiële aanbieder hetzelfde. Uit gesprekken die de commissie voerde en uit bestudeerde stukken blijkt dat de Nationale Politie liefst meerdere aanbieders wilde per perceel, om in concurrentie de beste aanbieder te selecteren. Ook blijkt dat in gesprekken de vraag aan de orde is geweest of marktpartijen van plan waren in meerdere percelen aan te gaan bieden. Voor zover de coördinator van de aanbesteding, die bij deze gesprekken aanwezig was, dat weet is er niet aan één of meer aanbieders gevraagd om (landelijk) in te schrijven.

Ad 5. Lijkschouw is geen verantwoordelijkheid van de Nationale Politie. Dat onderkent de Nationale Politie zelf ook. In het aanbestedingsdocument wordt niettemin als eis opgenomen dat inschrijver lijkschouw "kan leveren en voldoet aan de kwaliteitseisen als gesteld door gemeenten en zoals deze zijn vastgelegd in wet- en regelgeving". Verder is opgenomen: "Artsen welke ingezet worden voor lijkschouwing dienen dan ook gemachtigd te zijn tot het doen van postmortaal onderzoek in het kader van Art. 10 Wet op de Lijkbezorging en te zijn aangesteld als gemeentelijk lijkschouwer."

Naast bovenstaande eis wordt als wens opgenomen: "Rapportage inzake niet-natuurlijke dood geschiedt rechtstreeks aan het Openbaar Ministerie. Het is de wens van Aanbestedende dienst een kopie van de rapportage te ontvangen ten behoeve van het opsporingsdossier. Inschrijver dient aan te geven of zij aan deze wens tegemoet kan komen en indien ja, op welke wijze dit kan geschieden." Deze wens is onderdeel van de kwalitatieve criteria die tezamen voor 60% meewegen in de rangschikking.

Opname van de eis over lijkschouw heeft bij inschrijvers veel vragen geleid, zo blijkt uit de drie Nota's van Inlichting. Ook in twee brieven van de regioburgemeesters (28 april en 28 mei jl.) is aandacht gevraagd voor de taken van gemeenten op het vlak van lijkschouw².

De Nationale Politie geeft aan de eis opgenomen te hebben omdat directe toegang tot een gemeentelijk lijkschouwer erg belangrijk is voor het werk van de politie. De Nationale Politie wil daarbij een één ingangsprincipe hanteren: de politie neemt contact op met een forensisch arts en deze draagt waar nodig zorg voor inschakeling van een lijkschouwer die tijdig ter plaatse kan zijn.

² De regioburgemeesters geven aan dat forensische geneeskunde bestaat uit drie onderdelen waarvan de taakuitoefening door de aanbesteding versnipperd dreigt te raken: de gemeentelijke lijkschouw (gemeentelijke verantwoordelijkheid), arrestantenzorg en forensisch medisch onderzoek (verantwoordelijkheid politie) en publieke gezondheid (verantwoordelijkheid GGD). Versnippering zal negatieve invloed hebben op de kwaliteit en deskundigheid van de beroepsbeoefenaars in dit kleine werkkterrein, aldus de regioburgemeesters.

Ad 6. In de oorspronkelijke offerteaanvraag staat (onder meer) dat een arts die ingezet wordt op het onderdeel medische arrestantenzorg bevoegd en bekwaam moet zijn om huisartsenzorg te leveren en BIG-geregistreerd moet zijn. Uit bestudering van het schriftelijke materiaal blijkt niet dat deze eis tijdens de procedure gewijzigd is.

Wel blijkt uit de drie Nota's van Inlichtingen dat er heel veel vragen zijn gesteld over het begrip huisartsenzorg en vervolgens ook over de gehanteerde NZA-tarieven. In de bijlage staan enkele passages uit de drie Nota's van Inlichtingen die een indruk geven van deze discussie.

Oordeel, conclusies en adviezen

Oordeel

Ad 1. De communicatie over veranderingen in het tijdpad via *Commerce Hub* en per email was veelal kort en procesmatig. Er werd nauwelijks informatie gegeven over de achterliggende redenen voor het uitstel dat keer op keer gemeld moest worden.

Ook de beantwoording van de vele vragen in de drie Nota's van Inlichtingen is beperkt. Er wordt niet meer informatie verstrekt dan strikt noodzakelijk. Over en weer verhardt de toon zich in de loop van het proces. Als vragen in reactie op de eerste en de tweede Nota van Inlichtingen terug blijven komen zou je verwachten dat er dieper op de zaak wordt ingegaan, om te proberen de vragen en zorgpunten van potentiële aanbidders weg te nemen. Het tegendeel gebeurt: de toon wordt kortaf, argumenten worden herhaald en vragen van potentiële aanbidders blijven onbeantwoord. Ondanks signalen dat inschrijvers erg ontevreden zijn en het spoor bijster raken wordt er niet gekozen voor een andere manier van communiceren. De voorbeelden in de bijlage over het begrip 'huisartsenzorg' vormen een illustratie, maar er zijn meer voorbeelden te geven.

Ad 2. De commissie heeft de relevantie van het gevraagde diploma en de werkervaring niet goed vast kunnen stellen. Uit de door de commissie gevoerde gesprekken blijkt dat er discussie plaatsvindt in het veld in hoeverre arrestantenzorg vergelijkbaar is met medische zorg aan gedetineerden. Anderzijds heeft de commissie er begrip voor dat de Nationale Politie ervaring met gedetineerden als voordeel meeweegt in de puntentelling, omdat dit een min of meer vergelijkbare doelgroep is.

In de voorbereiding op de aanbesteding had onderkend moeten worden dat het geven van extra punten voor de gevraagde opleiding en ervaring op zijn minst de schijn van een *bias* wekt richting één van de aanbidders, die betrokken is bij de opzet en uitvoering van de opleiding justitieel arts. Ook meer algemeen is het, mede met het oog op het proportionaliteitsbeginsel, niet aanbevelenswaardig om criteria op te nemen waar in het veld discussie over bestaat.

De commissie constateert dat de geformuleerde wensen ten aanzien van diploma's en werkervaring relatief licht meewegen in het te behalen aantal punten en niet van doorslaggevende betekenis zijn geweest in de aanbesteding. Niettemin is de commissie van mening dat bovenstaande zaken aanleiding hadden moeten zijn om te zoeken naar alternatieve manieren om onderscheid te maken tussen aanbidders.

Ad 3. De commissie is van oordeel dat de Nationale Politie een adequaat antwoord heeft op de vraag. De commissie is het ook eens met de stelling dat alle partijen in staat moeten worden geacht de gevraagde dienstverlening aan te bieden. De vraag van de melder had echter voorkomen kunnen worden door de nu verstrekte toelichting op te nemen in de aanbestedingsdocumenten.

Ad 4. Het in de preselectiefase spreken met marktpartijen en het aftasten van de markt is aanbestedingsrechtelijk niet verboden, mits het gelijkheidsbeginsel en het beginsel van non-discriminatie in acht worden genomen. De Nationale Politie geeft aan dat tijdens al die gesprekken dezelfde informatie is overgebracht. De commissie heeft geen reden daaraan te twijfelen, maar kan niet onomstotelijk vaststellen of alle partijen ook daadwerkelijk als gelijke monniken zijn behandeld.

Ad 5. Het opnemen van de eis en de additionele wens over lijkschouw heeft verwarring opgeleverd. Gezien het feit dat de politie niet verantwoordelijk is voor lijkschouw is de tekst erg zwaar geformuleerd. Bedoeld is dat een inschrijvende partij in voorkomende gevallen snel toegang heeft tot een kundige en bevoegde lijkschouwer. Dat had de Nationale Politie duidelijk kunnen maken met een korte opmerking in het aanbestedingsdocument. Daarbij had dan duidelijk aangegeven kunnen worden dat de lijkschouw geen taak is van de Nationale Politie en geen onderdeel vormt van de aanbesteding.

Ad 6. De eis over huisartsenzorg is niet gewijzigd. Echter, de implicaties van het gebruik van deze term en daaraan gekoppelde keuzes voor de NZA-tarieven zijn onderschat. Het gebruik van de term huisartsenzorg heeft een storm aan vragen opgeleverd. In drie Nota's van Inlichtingen is de Nationale Politie er niet in geslaagd om de vragen op een zodanige manier te beantwoorden dat de verwarring bij inschrijvende partijen werd weggenomen. De Nationale Politie had dit moeten zien als een signaal om via een andere wijze van communiceren de eis te verhelderen aan inschrijvende partijen.

Conclusies

De samenvattende conclusie van de commissie is dat er voor wat betreft de in de melding genoemde punten geen aanwijzingen zijn voor fraude of onrechtmatig handelen. De commissie heeft geen aanleiding om te veronderstellen dat één van de inschrijvende partijen bewust is bevoordeeld. Wel wekt in elk geval één van de opgegeven wensen ten aanzien van in te zetten personeel de schijn van een *bias* richting één van de aanbieders. De op dit onderdeel behaalde punten wogen echter relatief licht mee en zijn niet doorslaggevend geweest.

De commissie concludeert voorts dat veel of mogelijk zelfs alle vragen van de melder voorkomen hadden kunnen worden. Weliswaar had de melder een informatieachterstand omdat hij geen deel uitmaakte van het aanbestedingsteam van zijn bedrijf, waardoor niet alle gewisselde informatie hem heeft bereikt. Maar de meeste vragen die door de melder zijn gesteld, hadden ook bij inschrijvende partijen op kunnen komen. Deels is dat ook gebeurd, zo is op te maken uit de vragen in de Nota's van Inlichtingen. Als aanbestedende dienst moet je het stellen van deze vragen eigenlijk voor zijn. Dat kan door meer, begripvoller en 'oplossingsgerichter' te communiceren. Dat is onvoldoende gebeurd. Gebrekkige informatievoorziening tijdens het proces laat ruimte voor vermoedens zoals blijkt uit de vragen van de melder.

Al met al ontstaat het beeld van een moeizaam verlopende aanbesteding. De Nationale Politie lijkt de complexiteit van de materie te hebben onderschat en de vraag komt tot slot op of het inkoopteam tijdens de moeilijke opdracht voldoende is begeleid.

Adviezen

Enkele van de bovenstaande conclusies behoren strikt genomen niet tot het werkkterrein van de commissie. Naar de mening van de commissie zijn de conclusies echter wel relevant voor het functioneren van de Nationale Politie. Ze gaan namelijk over de manier waarop de Nationale Politie omgaat met signalen uit de omgeving. Met het oog hierop heeft de commissie vijf adviezen aan de korpsleiding van de Nationale Politie. Mede op basis van deze casus zal de commissie in een later stadium nog een aantal generieke adviezen geven over de inrichting van en communicatie rond aanbestedingsprocedures.

1. Draag zorg voor een meer frequente, goed toegankelijke en ruimhartige informatievoorziening aan (potentiële) aanbieders, zowel in de aanbestedingsdocumenten zelf als in de fase na indiening van inschrijvingen. Informeer (potentiële) aanbieders daarbij ook over achtergronden van gemaakte keuzes.
2. Zorg bij complexe aanbestedingen voor een procesbegeleider die zo gepositioneerd is binnen de organisatie dat hij of zij het gehele krachtenveld kan overzien, de aanbesteding daarop kan inrichten en waar nodig snel kan reageren op signalen van inkopers, potentiële aanbieders of andere betrokkenen. Deze persoon kent het klappen van de zweep, ook bestuurlijk, en 'stut' het Inkoopteam. De procesbegeleider is verantwoordelijk voor een vlotte procesgang, maar moet ook tijdig herbezinnen en opschalen. Steeds terugkerende vragen van betrokkenen zijn een signaal dat er iets mis is en er geëscaleerd moet worden naar de korpsleiding.
3. Bied de melder een gesprek aan met een lid van het aanbestedingsteam als er na dit advies nog vragen resteren.
4. Vraag PIANOo, Expertisecentrum Aanbesteden om advies bij het formuleren van eisen en aanvullende wensen, zeker in situaties waarin over het onderwerp discussies bestaan tussen potentiële aanbieders. Zo kan de schijn van een *bias* in het programma van eisen worden voorkomen.
5. Maak altijd verslagen van bijeenkomsten met marktpartijen om achteraf vast te kunnen stellen of alle partijen gelijk zijn behandeld.

Bijlage: passages uit de Nota's van Inlichtingen over 'huisartsenzorg'

In de eerste Nota van Inlichtingen (27 oktober 2014) wordt onder meer aangegeven:

Vraag 4

Perceel 01 - 2014-09-19 Offerteaanvraag MAZ FMO def.pdf (5.1 Kwaliteitseisen)
K-E2 Medische arrestantenzorg.

Hoe moet huisartsenzorg geïnterpreteerd worden: zorg door een geregistreerd huisarts of op huisarts-gelijke zorg verleend door de forensische geneeskundige, waarbij gewerkt wordt met betreffende protocollen en afgestemd met overlegpartner?

Antwoord

Met huisartsenzorg wordt die zorg bedoeld die de burger bij de huisarts mag verwachten met dien verstande dat de Ingeslotene niet naar de huisarts kan gaan maar dat de zorg aan hem verleend wordt terwijl hem de vrijheid is ontnomen. Gevraagd wordt huisartsenzorg. Door Aanbestedende dienst wordt niet vastgesteld wie die zorg moet leveren. Wel wordt gevraagd dat de betreffende dienstverlener bevoegd en bekwaam moet zijn om deze huisartsenzorg te verlenen. Zie ook P-E3 evenals het antwoord op vraag 5.

Vraag 5

Perceel 01 - 2014-09-19 Offerteaanvraag MAZ FMO def.pdf (5.1 Kwaliteitseisen)
K-E2 Medische arrestantenzorg

Wat zijn de minimale eisen aan huisartsenzorg om bevoegd en bekwaam te kunnen werken?

Antwoord

Wij mogen ervan uitgaan dat de Inschrijvers bekend zijn met de eisen die ten grondslag liggen aan het uitvoeren van de gevraagde zorg (zie hiertoe het antwoord op vraag 4). De artsen zijn universitair opgeleid en gediplomeerd. Elke arts is BIG-geregistreerd, zoals ook aangegeven onder P-E3 van de Offerteaanvraag.

De discussie gaat verder in de tweede Nota van Inlichtingen (21 november 2014):

Vraag 522

Perceel 10 2014-09-19 Offerteaanvraag MAZ FMO def.pdf (Vraag 1: term 'huisartsenzorg').

Vragen naar aanleiding van Nota van Inlichtingen I

Vraag 1: term 'huisartsenzorg'.

Wij hebben, in aanvulling op vraag 49 uit Nota van Inlichtingen I, een vraag over de term 'huisartsenzorg'. Ook vraag 4 en 5 uit deze Nota van Inlichtingen gaan hierover.

U schrijft (in het antwoord op de vragen 4 en 5): "Met huisartsenzorg wordt die zorg bedoeld die de burger bij de huisarts mag verwachten met dien verstande dat de Ingeslotene niet naar de huisarts kan gaan maar dat de zorg aan hem verleend wordt terwijl hem de vrijheid is ontnomen. Gevraagd wordt huisartsenzorg. Door Aanbestedende Dienst wordt niet vastgelegd wie die zorg moet leveren. Wel wordt gevraagd dat de betreffende Opdrachtnemer bevoegd en bekwaam moet zijn om deze huisartsenzorg te verlenen. Zie ook P-E3". In het antwoord op vraag 5 schrijft u: "Wij mogen ervan uitgaan dat de Inschrijvers bekend zijn met de eisen die ten grondslag liggen aan het uitvoeren van de gevraagde zorg (zie hiertoe het antwoord op vraag 4). De artsen zijn universitair opgeleid en gediplomeerd. Elke arts is BIG-geregistreerd, zoals ook aangegeven onder P-E3 van de Offerteaanvraag". De zinsnedes 'Zorg die de burger bij de huisarts mag verwachten', 'Door Aanbestedende Dienst wordt niet vastgelegd wie die zorg moet leveren. Wel wordt gevraagd dat de betreffende Opdrachtnemer bevoegd en bekwaam moet zijn om deze huisartsenzorg te verlenen' en 'De artsen zijn universitair opgeleid en gediplomeerd' (ZIE SVP VERVOLG VAN DEZE TEKST)

Vraag 523 (vervolg vraag 522)

Perceel 10 2014-09-19 Offerteaanvraag MAZ FMO def.pdf (VERVOLG (I))

Elke arts is BIG-geregistreerd, in onderlinge samenhang bezien, laten ons inziens nog steeds onduidelijkheid bestaan over de vraag welke arts de gevraagde arrestantenzorg, waaronder huisartsenzorg, mag leveren. Onder P-E4 stelt u onder punt 1 als eis dat de arts Forensisch Medisch Onderzoek in bezit dient te zijn van een NSPOH-diploma (of gelijkwaardig). Onder P-E3 stelt u ten aanzien van de arts medische arrestantenzorg – slechts- dat de arts 'bevoegd en bekwaam' moet zijn huisartsenzorg te leveren. Wij gaan er vanuit dat u bewust, gelet op de gangbare praktijk van verleende curatieve zorg aan Ingezetenen welke wordt verleend door forensisch artsen, niet als strikte eis heeft gesteld dat deze artsen in het huisartsenregister dienen te zijn ingeschreven maar zeker weten wij dat niet. Wij wijzen er daarbij bovendien op dat, mocht uit beantwoording van de hieronder gestelde vraag blijken dat u – inmiddels- die eis wel stelt, dat dit in het geheel geen recht doet aan de gangbare praktijk van arrestantenzorg. In dat kader wijzen wij ook op het in artikel 1.10 Aanbestedingswet neergelegde proportionaliteitsbeginsel. Het aantal en de inhoud van de geschiktheidseisen dient proportioneel te zijn. De inhoud van de geschiktheidseisen dient onder andere aan te sluiten bij de soort Opdracht en de relevante markt. (ZIE VERVOLG OP DEZE TEKST!)

Vraag 524 (vervolg vraag 522 en 523)

Perceel 10 2014-09-19 Offerteaanvraag MAZ FMO def.pdf (VERVOLG (II))

Ter verduidelijking wensen wij derhalve antwoord op de volgende vraag:

Dient de arts die de gevraagde huisartsenzorg zal verlenen aan de Ingeslotene ingeschreven te zijn als huisarts in het huisartsenregister, zoals bedoeld in het Besluit huisartsgeneeskunde en het Kaderbesluit CHVG?

Antwoord

Nee, het is niet belangrijk welke arts de zorg verleend, mits deze arts maar bevoegd en bekwaam is Huisartsenzorg als gevraagd betreft 1^{ste} lijns zorg. Als aanvulling op de gegeven definitie van Huisartsenzorg in de Offerteaanvraag wordt huisartsenzorg omschreven als 'het verantwoordelijk medische handelen in de 1^{ste} lijn' of medisch verantwoord 1^{ste} lijns gezondheidszorg. De bevoegdheid en bekwaamheid is bij wet geregeld (wet Beroepen Individuele Gezondheidszorg (BIG)). Iedere arts is bevoegd. Het is de verantwoording van de zorgprofessional de afweging te maken of hij/zij ook bekwaam is om bepaalde zaken te doen en/of medicatie voor te schrijven (denk bijvoorbeeld aan GHB-behandelingen). Dit is de beroepsverantwoordelijkheid van de arts.

Deze beroepsverantwoordelijkheid is nader uitgewerkt in de Wet Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO). Hierin staat onder andere dat artsen kennis moeten hebben van richtlijnen en veldnormen (opgesteld door het Nederlandse Huisartsen Genootschap (NHG)). Ook de artikelen 3, 4, 5 en 6 van de Kwaliteitswet zorginstellingen zijn van toepassing. Zie K-E1.

In de derde Nota van Inlichtingen (22 januari 2015) wordt opnieuw ingegaan op de term 'huisartsenzorg'. Onderliggend issue daarbij zijn de gehanteerde NZA-tarieven. Ook over deze tarieven ontstaat in de loop van de aanbesteding veel discussie. Om een beeld van het geheel te schetsen staat hieronder de algemene toelichting van de aanbestedende dienst bij de derde Nota van Inlichtingen.

Algemene toelichting van de Aanbestedende Dienst

Geachte Inschrijver,

Er zijn veel opmerkingen geplaatst dan wel vragen gesteld over de doorgevoerde wijzigingen ten opzichte van de initiële Offerteaanvraag en bijbehorende documenten.

Aanbestedende dienst heeft alle documenten nogmaals doorlopen en komt tot de conclusie dat de belangrijkste wijzigingen op basis waarvan u een goede aanbieding kunt indienen verwoord zijn in het document "Wijzigingen op de Offerteaanvraag" en bijbehorende bijlagen zoals gepubliceerd op 18 december 2014. Om u van dienst te zijn zijn de wijzigingen voortvloeiend uit de Nota's van Inlichtingen I en II zijn voor u inzichtelijk gemaakt in bijgevoegd document 'Totaal aan wijzigingen als genoemd in de NvI's I en II en het document Wijzigingen op de Offerteaanvraag'. Na 18 december 2014 heeft er geen enkele wijziging meer plaatsgevonden.

Veel antwoorden gegeven in Nota's van Inlichtingen betreffen een nadere toelichting en/ of verwijzing naar het gestelde in de Offerteaanvraag en bijbehorende bijlagen, d.d. 19 september 2014, zonder consequenties voor de inhoud van de Opdracht. Daarnaast is er sprake van een groot aantal identieke vragen die in de eerdere Nota's van Inlichtingen zijn beantwoord en ook weer worden beantwoord in de onderhavige Nota van Inlichtingen (III). Voor de duidelijkheid merkt Aanbestedende Dienst op dat deze Nota van Inlichtingen III geen enkele inhoudelijke wijziging plaatsvindt in de Offerteaanvraag en bijlagen en is er alleen sprake van een toelichting.

En belangrijk punt waarop u regelmatig terugkomt is 'Huisartsenzorg'. Dit onderwerp is al vanuit de initiële Offerteaanvraag onderdeel van de Opdracht en is niet onderhevig (geweest) aan wijzigingen. In de initiële Offerteaanvraag is reeds aangegeven dat de kosten voor Medische Arrestantenzorg tot het maximumtarief voor 'Huisartsenzorg' zoals vastgesteld door de Nederlandse Zorgautoriteit (NZa) kunnen worden gedeclareerd bij de zorgverzekeraar en de resterende kosten in rekening kunnen worden gebracht bij de politie. In deze Offerteaanvraag waren de diensten van de Medische Arrestantenzorg nader omschreven, zonder dat er een expliciet onderscheid was gemaakt tussen de diensten die onder 'Huisartsenzorg' vallen en diensten die daar niet onder vallen. Omdat zorgaanbieders op grond van de Wet marktordening gezondheidszorg geen hoger tarief in rekening mogen brengen voor 'Huisartsenzorg' dan door de NZa als maximum is vastgesteld, was het noodzakelijk om in de Offerteaanvraag een duidelijker onderscheid op te nemen tussen diensten betreffende 'Huisartsenzorg' en de diensten die daar niet onder vallen. De NZa is met Aanbestedende dienst van mening dat politie-specifieke dienstverlening niet onder de reikwijdte van de Wet marktordening gezondheidszorg valt. Dit betekent dat zorgaanbieders voor deze dienst een afzonderlijk tarief in rekening kunnen brengen bij de politie. In overleg met en met goedkeuring van de NZa is deze dienst nader omschreven zoals opge-

nomen in het document "Wijzigingen op de Offerteaanvraag"

Eenheid in de toepassing van de NZa-tarieven is belangrijk om geen ongelijkheid in de aanbesteding te creëren en zo het gewenste en noodzakelijke level playing field te bereiken en om zo proportioneel mogelijk te handelen. Blijkens bijlage 1 bij de toepasselijke tariefbeschikking voor huisartsenzorg, TB/CU-7089-02, is het mogelijk om passanten-consulten in rekening te brengen voor niet ingeschrevenen, maar daarvoor dient de zorgaanbieder per 1 januari 2015 ten minste één overeenkomst met een verzekeraar te hebben. De passanten-consulten zijn, gelet op het noodzakelijke level playing field, daarom geen optie. De zorgaanbieders met een overeenkomst met de verzekeraar zouden de hogere passanten-consulten in rekening kunnen brengen, terwijl de zorgaanbieders zonder overeenkomst slechts de reguliere consulten in rekening kunnen brengen. De zorgaanbieders die het hogere passanten-tarief in rekening kunnen brengen, kunnen vervolgens gunstigere tarieven rekenen voor de dienst "Politie-specifieke dienstverlening". De NZa-tarieven 'regulier consult' kunnen alle zorgaanbieders die huisartsenzorg leveren, declareren bij de verzekeraar (declaratiericht). Door deze tarieven in de Prijzenlijst als vaststaand op te nemen, kunnen de zorgaanbieders gelijkelijk concurreren ten aanzien van de tarieven voor "Politie-specifieke dienstverlening".

De scheiding tussen de diensten en daarmee tussen de vastgestelde NZa-tarieven 'regulier consult' en de tarieven voor politie-specifieke dienstverlening per behandelde Ingeslotene, is voor dit moment de enige oplossing. In overleg met de NZa en de branche organisatie Zorgverzekeraars Nederland (ZN) en de Inspectie voor de Gezondheidszorg (IGZ) wordt de komende periode onderzocht of passende tarieven overeengekomen kunnen worden voor de medische zorg van Ingeslotenen (zoals ook voor de zorg van asielzoekers is overeengekomen). Het streven van de betrokken partijen is om deze tarieven vóór de volgende contractperiode vast te stellen.

Het standpunt zoals verwoord in de eerdere Nota's van Inlichtingen en de initiële Offerteaanvraag betreffende de toepassing van Huisartsenzorg ten behoeve van Ingeslotenen blijft gehandhaafd. De arts die de zorg verleent aan Ingeslotenen dient hiertoe bevoegd en bekwaam te zijn, hetgeen geregeld is in de Wet BIG. Een arts behoeft niet geregistreerd te zijn in het huisartsenregister. Dus niet alleen huisartsen, maar ook bijvoorbeeld GGD-artsen en Forensisch artsen kunnen de zorg aan Ingeslotenen verlenen, mits bevoegd en bekwaam.

Nogmaals, waar het Aanbestedende dienst om gaat is dat de huidige dienstverlening voortgezet kan worden en dat eenheid op nationaal niveau gecreëerd wordt zodanig dat voldoende partijen de mogelijkheid hebben in te schrijven op de Opdracht en dat de standpunten zoals verwoord door de IGZ, de NZa en de uitspraak van de rechtbank te Den Haag geborgd worden.

Aanbestedende dienst acht het niet noodzakelijk de aanbestedingsprocedure nog verder op te schorten. Vanaf 18 december 2014 heeft u de tijd gehad om aan de hand van doorgevoerde wijzigingen uw Offerte hierop aan te passen. In deze Nota van Inlichtingen (III) worden geen wijzigingen meer doorgevoerd waardoor handhaving van de inschrijvingstermijn mogelijk is.

Mocht u het om u moverende redenen niet eens zijn met de uitgangspunten van deze aanbesteding dan verwijs ik u naar paragraaf 2.3 'Algemeen' punt 4 van de Offerteaanvraag.

Wij vertrouwen erop hierna nogmaals de uitgangspunten van deze aanbesteding voldoende aan u helder te hebben gemaakt en dat dit voor u reden zal zijn ons een Offerte te doen toekomen.

Graag ontvangen wij uw Offerte uiterlijk 2 februari 2015, 12.00 uur. Houdt u er rekening mee dat het Commerce Hub Platform de mogelijkheid tot het uploaden van uw Offerte op 2 februari 2015 beëindigd exact om 12.00 uur CET.



Centrale
Ondernemingsraad
Politie Nederland

| | |
|----------------------------------|--|
| Staf Korpsleiding politie DIV | |
| Docnr. | |
| Ingekomen: 18 JULI 2016 | |
| Zaaknr. <i>KNP 16000673</i> | |
| Sec. CORU | |

Postbus 2297
1000 CG Amsterdam
✉ @corpolitie.nl
corpolitie.nl

o Aan:

De korpschef Nationale Politie
De heer drs. E. Akerboom
Nieuwe Uitleg 1
2514 BP Den Haag.



Advies herinrichting VIK PDC
8 juli 2016
CORU 2016-JPV-07089999
NP16000673

Behandeld door
Direct nummer
E-mail
Onderwerp
Datum
Ons kenmerk
Uw kenmerk
Blad
Bijlage(n)

> Geachte korpschef, beste E. Akerboom,

- o Op basis van artikel 25 eerste lid sub e van de Wet op de ondernemingsraden heeft u op 14 juni 2016 het voorgenomen besluit "Herinrichting 55 FTE VIK PDC" ter advies voorgelegd aan de centrale ondernemingsraad (COR).

Dit onderwerp is in een eerder stadium uitvoerig besproken met hoofden VIK, hoofden Bedrijfsvoering van de eenheden als ook met de OR Bedrijfsvoering. Daarnaast vindt dit plan breed draagvlak bij de betreffende medewerkers.

Genoemd plan lost budgetneutraal een viertal 'weeffouten' in het oorspronkelijke inrichtingsplan Nationale Politie op. Wij zien daarom geen bezwaar tegen uw voorgenomen plan en adviseren u deze formatieaanpassing conform de gemaakte afspraken door te voeren.

Uw besluit zien wij met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,

J.W.M. Nijls



Wvd. voorzitter centrale ondernemingsraad

Besluitenlijst KORPSLEIDINGOVERLEG

| | | | |
|---|-----------------------|---|------------------------|
| Datum: 2 augustus 2016 | | : S. , V. , secr KLO | |
| Aanwezigen: Bi Van Fs | | , De Vr , L (vervanging door van Er), De J | |
| Afweszig: Al Kr Hl | | , L (vervanging door J) | |
| Agenda- punt | Verant- woordelijk | Onderwerp | Besluit Toelichting |
| Valt niet onder de reikwijdte van het Web-verzoek | | | |

Valt niet onder de reikwijdte van het Wob-verzoek

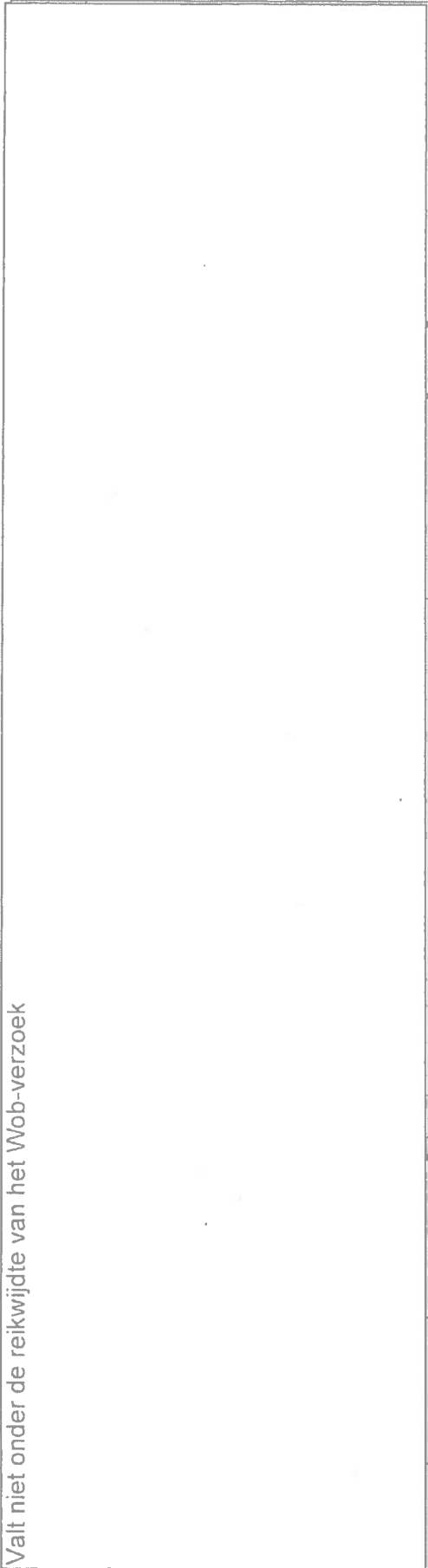
| | | | | |
|-----|----------|---|--|--|
| 3a. | De Vries | Voorstel herverdeling 55fte VIK PDC | Het KLO: 1. gaat akkoord met de voorgestelde herverdeling van de 55fte die in beginsel is toegekend aan de eenheden tbv werkzaamheden Veiligheid, Integriteit en klachten (VIK) voor het PDC. 2. gaat akkoord met het formatievoorstel VIK PDC. Hierbij is gebruik gemaakt van de | Het gaat bij dit agendapunt om het bekrachtigen van een voorgenomen besluit, na een instemmend advies van de COR. Het voorgenomen besluit is na een intensieve voorbereidingsperiode voorgelegd aan de KL die ingestemd heeft op 14 juni. In de adviesaanvraag aan de COR en de OR PDC is opgenomen dat in het kader van continuïteit van de bedrijfsvoering screening VIK PDC de medewerkers met |
|-----|----------|---|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | <p>formatietool VIK en de inzichten van de afgelopen jaren. Van de 55 fte wordt 36 fte gebruikt voor het inrichten van het VIK PDC. Dat is inclusief het Centraal Loket Screening ten behoeve van het korps. Het inrichtingsvoorstel VIK PDC beslaat dus niet de volledige 55 fte.</p> <p>3. gaat akkoord met het voorstel voor het inrichten van een aantal andere noodzakelijke voorzieningen; een FDO¹ loket bij de LE (5 fte), VIK taken t.a.v. de staf KL bij de eenheid Den Haag (3 fte) en voor taken in het kader van integrale beveiliging (11fte). In totaal is hiervoor 19 fte benodigd.</p> <p>Voor de realisatie van de voorstellen is 55 fte nodig. Per saldo resulteert de voorgestelde herverdeling in een extra uitgave van € 32.857,-. De OS sterkte stijgt voor het korps met 15 fte.</p> <p>Het KLO neemt kennis van het feit dat te wijzigen inrichtingsvoorstellen zo spoedig mogelijk worden verwerkt in de formatie zodat deze middels vacaturestelling opgesteld kunnen worden. Ten aanzien van het VIK PDC zullen in het kader van continuïteit van de bedrijfsvoering de medewerkers met een langdurige TTW met nadruk verzocht worden te solliciteren. Op basis van de huidige inschatting zullen zo'n 22 medewerkers hier interesse voor hebben.</p> | <p>een langdurige TTW met nadruk verzocht worden te solliciteren. Op basis van de huidige inschatting zullen zo'n 22 medewerkers hier interesse voor hebben. Deze zinsnede ontbrak in de eerdere KL besluitvorming en is nu toegevoegd ter informatie.</p> |
| <p>Valt niet onder de reikwijdte van het Wob-verzoek</p> | | | | |

¹ FDO=Forensisch Digitaal Opsporen

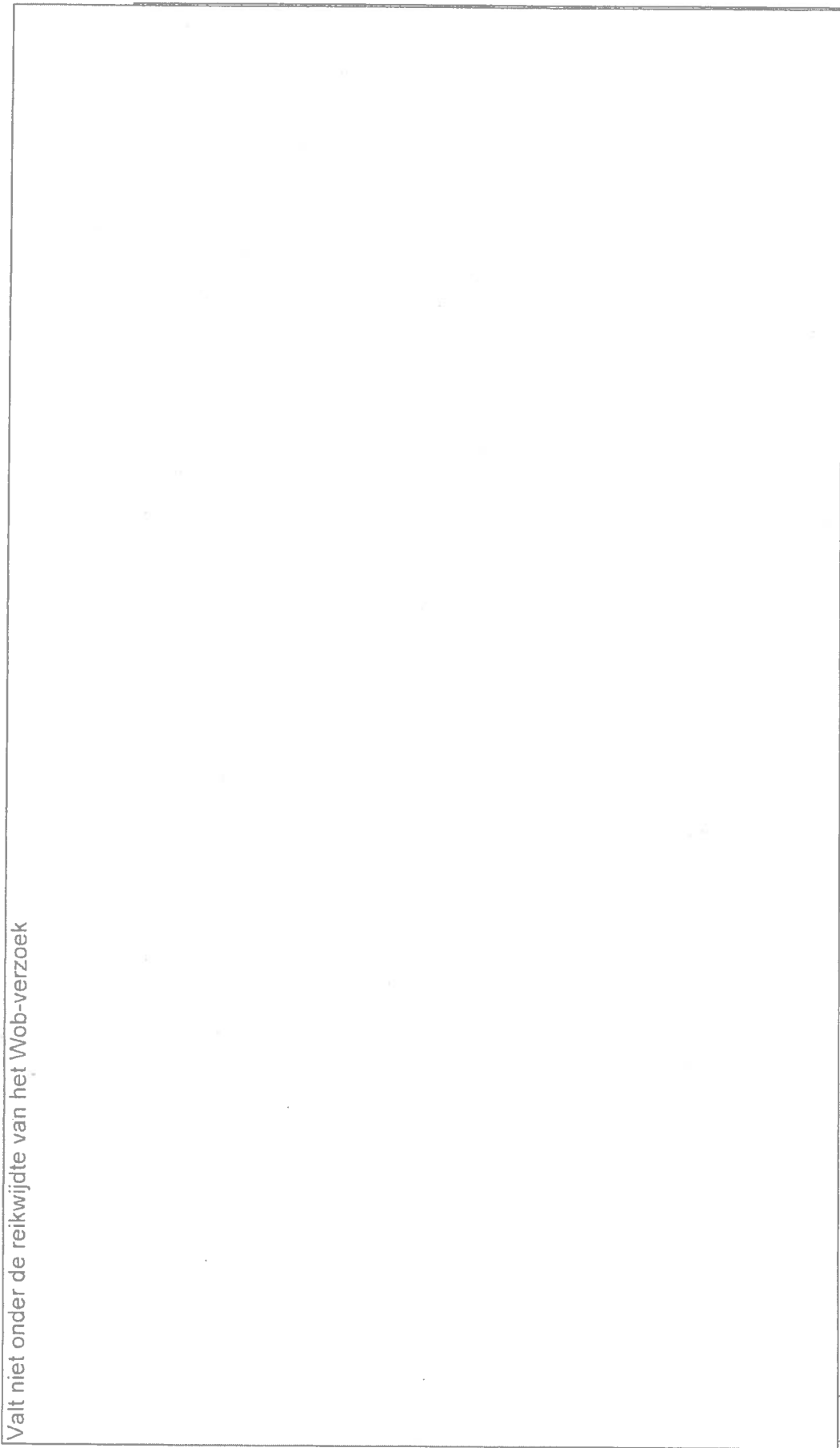
Valt niet onder de reikwijdte van het Wob-verzoek

Valt niet onder de reikwijdte van het Wob-verzoek

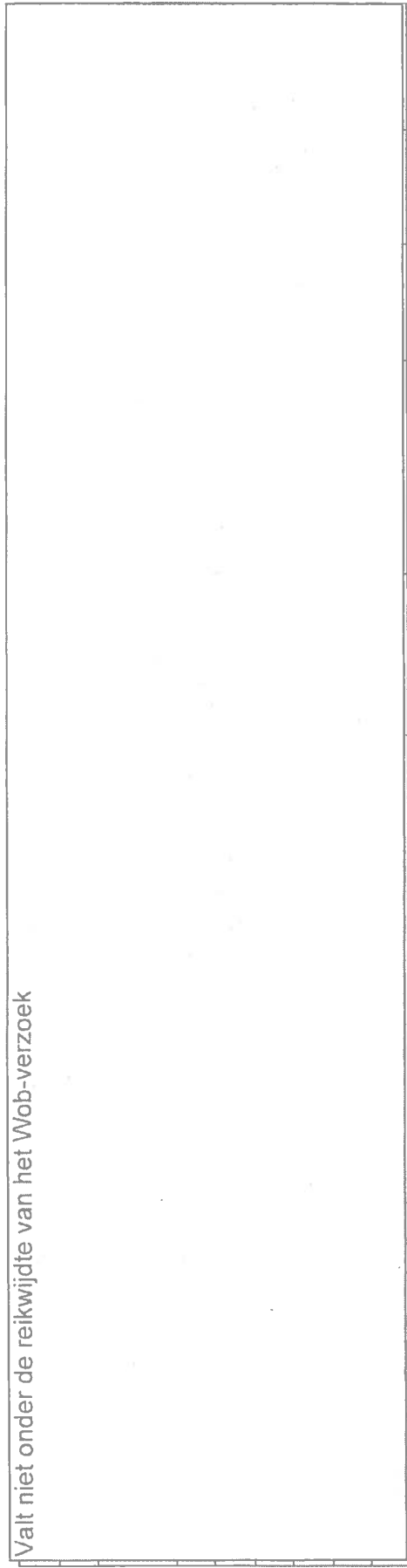



ACTIEPUNTENLIJST KORPSLEIDINGOVERLEG

Valt niet onder de reikwijdte van het Wob-verzoek



Valt niet onder de reikwijdte van het Wob-verzoek





PDC-staf
Teamwerkbeschrijving
Veiligheid Integriteit & Klachten
(VIK)

Opsteller: 
Versie nr: 0.8
Datum: 12.11.2015

« waakzaam en dienstbaar »

 **POLITIE**



Inhoudsopgave

| | | |
|-------|---|----|
| 0. | <i>Documentinformatie</i> | 3 |
| 1. | <i>Beschrijving team Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK)</i> | 4 |
| 1.1 | Visie staf PDC & ambitie team VIK | 4 |
| 1.2 | Opbouw team VIK | 5 |
| 1.3 | Kerntaken team VIK | 6 |
| 1.3.1 | Kerntaak veiligheid; Integrale beveiliging en Screening | 6 |
| 1.3.2 | Kerntaak integriteit; Preventie, Risicoanalyse, Interne onderzoeken en Klachten | 7 |
| 1.4 | Uitgangspunten en inrichtingsprincipes | 9 |
| 2. | <i>Ontwerp Team VIK</i> | 10 |
| 2.1 | Structuur | 10 |
| 2.2 | Functies | 12 |
| 2.3 | Overlegorganen | 15 |
| 3. | <i>Processen en activiteiten team VIK</i> | 16 |
| 3.1 | Processen | 16 |
| 3.2 | Activiteiten | 16 |
| 3.3 | Rollen in de processen/ activiteiten | 16 |
| 3.4 | Dienstverleningskanalen | 17 |
| 4. | <i>Werkplekken team VIK</i> | 18 |
| 4.1 | Specifieke eisen aan werkplekken | 18 |
| 4.2 | Benodigde (ICT) voorzieningen | 18 |

0. Documentinformatie

Locatie

Dit document wordt bewaard in het projectdossier van het PMO PDC.

Versiegeschiedenis

| Versie | Versie datum | Samenvatting van de aanpassingen | Gemarkeerde wijzigingen |
|--------|--------------|---|-------------------------|
| 0.1 | Maart 2015 | Eerste concept nav gesprek L. S. [redacted] dd e | Nee |
| 0.2 | 17 maart | Tweede concept besproken met L. S. | Nee |
| 0.3 | 20 maart | Aanpassingen ontvangen en verwerkt L. S. [redacted] e | Nee |
| 0.4 | 16 mei | Aanpassingen ontvangen en verwerkt L. S. | Nee |
| 0.5 | 2 juli | Aanpassingen ontvangen Ingeborg en L. S. | Nee |
| 0.6 | 30 okt | Aanpassingen L. S. organogram | Nee |
| 0.7 | 3 nov | Aanpassingen L. S. input vanuit Team VIK | Nee |

Brondocumenten

Bij het opstellen van dit document is gebruik gemaakt van de volgende documenten:

| Naam | Auteur | Versie |
|--|--------|--------|
| Inrichtingsplan Nationale Politie, december 2012 | | 3.0 |
| PID PDC staf | | 1.0 |
| Dienstverleningsmodel/Besturingsmodel PDC staf | | 1.0 |
| Inrichting PDC staf 30 mei 2014 | | 1.0 |
| Plan van Aanpak VIK | L. S. | 0. |

Distributie

Dit document is gedistribueerd naar.

| Naam | Afdeling/Functie | Verzend datum | Versie |
|-----------------------|------------------|---------------|--------|
| [redacted] [redacted] | | | |
| VIK korpsstaf | | | |

Goedkeuring

Ondergetekende verklaren dat zij akkoord zijn met de inhoud van dit document. Hiermee krijgt dit document met bovengenoemde bijlagen de status 'definitief' en is daarmee het basisdocument voor de uitvoering ervan.

Hoofd Bedrijfsvoering

Handtekening

Naam:

Datum:

Projectleider dienst PDC staf

Handtekening

e Naam: [redacted]

Datum: .. november 2015

Teamchef VIK PDC

Handtekening

Naam: L. S.

Datum: .. november 2015

1. Beschrijving team Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK)

Het Politiedienstencentrum (PDC) is de bedrijfsvoeringdienstverlener voor de Nationale Politie. Binnen het PDC is onder de directeur PDC een staf gehuisvest. Deze staf vormt een betrouwbare partner richting directeur PDC, hoofd bedrijfsvoering, de diensthoofden en staf kopsleiding. PDC- staf bestaat uit vijf teams¹, waarvan het team VIK er een is. Dit document geeft inzicht in de werking van dit team, haar kerntaken en haar werkprocessen. Ook biedt dit document een doorkijk naar inrichting, aanpak en integrale dienstverlening cq onderlinge samenhang tussen de diensten en de teams van het PDC (-staf) met haar omgeving.

1.1 Visie staf PDC² & ambitie team VIK

De dienstverlening van VIK richt zich op advies, onderzoek en bewustwording in brede zin op het gebied van Veiligheid en Integriteit. Zij is de verbindende schakel tussen het OM bij strafrechtelijke onderzoeken en voert ook zelf (strafrechtelijke en (oriënterende)disciplinaire) onderzoeken uit. De wijze waarop dit plaatsvindt is landelijk afgestemd zodat er zoveel mogelijk dezelfde handelswijze wordt gehanteerd. Net als de andere teams VIK die onder de staf van de eenheden vallen hanteert het team VIK de missie;

"Het waarborgen, versterken en bewaken van die integriteit van het PDC door eenduidig te handelen op het gebied van veiligheid- en betrouwbaarheidsonderzoeken, integriteitonderzoeken en klachtbehandeling"³.

Meer specifiek is voor het PDC als doelstelling opgetekend;

"Het soepel en betrouwbaar afhandelen van Screeningen conform afspraak en het vergroten van het integriteitbewustzijn bij medewerkers⁴ van het PDC".

Natuurlijk staat dit document niet op zichzelf. Als richtinggevend kader geldt het Inrichtingsplan Nationale Politie, het besturings- en dienstverleningsmodel PDC- staf en het PID PDC-staf.

Het team VIK onderscheid grofweg drie doelgroepen;

- A. Verantwoordelijken in de lijn (leidinggevend). De personele zorg en ontwikkeling van medewerkers is een belangrijke aspect in het leidinggeven. De leidinggevend hebben dan ook een belangrijke taak in het voorkomen van veiligheid- en integriteitincidenten. Ook hebben zij een rol in de processen rondom bijvoorbeeld onderzoeken betreffende hun medewerkers of het formaliseren van adviezen, bijvoorbeeld middels besluiten. VIK zal de verantwoordelijken in de lijn gevraagd en ongevraagd ondersteunen met betrekking tot dit aspect.
- B. Medewerkers bedrijfsvoering. Hieronder vallen alle medewerkers in de bedrijfsvoering die op enig moment in hun loopbaan te maken hebben met VIK thema's. Met andere woorden de hele populatie medewerkers binnen het PDC.
- C. Studenten/Aspiranten (in co-creatie met de eenheden). Studenten vallen sinds de oprichting van de Nationale Politie onder verantwoordelijkheid van het PDC. Het team VIK van het PDC zal voor deze groep en voor de populatie doorstromers⁵, in samenwerking met de dienst HR en in co-creatie met de eenheden waar de aspirant geplaatst wordt deze doelgroep bedienen.

¹ Teams, Veiligheid Integriteit en Klachten (VIK), Bestuursondersteuning (BO), Teams Kwaliteit & Control, Planning & Capaciteitsmanagement en het team Business Information Competence Center (BICC).

² Voor een verdere invulling van de visie van PDC staf wordt verwezen naar het besturings- en dienstverleningsmodel PDC staf.

³ Zie ook het Handboek VIK versie 1.0

⁴ Met komst van de Nationale Politie is de personele zorg van aspiranten komen te vallen onder de Dienst HRM en vallen zij onder het PDC. Het team VIK zal daarom ook zorg dragen dat deze studenten ook de juiste dienstverlening ontvangen. Dit in samenwerking met de dienst HRM en de eenheid waar de aspirant geplaatst is

⁵ Doorstromers zijn de medewerkers die vanuit een executieve functies doorstromen naar niet executief en vice versa.

1.2 Opbouw team VIK

De Korpsleiding heeft het besluit genomen dat het PDC een eigen team VIK inricht⁶. Naast dit besluit zijn er ook aanpassingen op de formatie voorgesteld. Deze komen voort uit een bijstellingen van de situatie naar aanleiding van nieuwe besluiten of de bijstelling naar aanleiding van lerend vermogen. Hieronder zijn deze openomen voor de volledigheid.

- 1) Het besluit dat het PDC verantwoordelijk gaat worden voor het Centraal Loket Screeningen. Hiervoor moet de coördinatie worden ingericht bij het PDC. Reden hiervan is dat screening een VIK taak is maar vooral opvolgend is aan een HRM proces.
- 2) Het vastgesteld integriteitbeleid waarbij het principebesluit is genomen dat een risico analist ingericht wordt binnen VIK, (Dit is niet meegenomen in het IP).
- 3) Het besluit van 13 oktober 2014 dat er geen klachtcoördinator opgenomen zou worden omdat men in de veronderstelling was dat er bij het PDC geen klachten zijn van burgers. Dit is echter niet juist. Ten eerste bedient PDC VIK ook de aspiranten. Deze doelgroep levert relatief veel klachten op blijkt uit ervaring. Ten tweede komen er toch meer klachten dan ingeschat van burgers, zijnde sollicitanten en van medewerkers die in onderzoek zijn en zijn er ook klachten binnengekomen van leveranciers. Om dit te organiseren is er een klachtcoördinator nodig.
- 4) De eerder genoemde aspiranten die nu ook onder het PDC vallen waar meer interne onderzoeker worden verricht dan alleen de medewerkers van het PDC. Hiervoor zullen 2 extra interne onderzoekers aangesteld worden binnen het PDC.
- 5) De hoeveelheid screeningen is naar verwachting groter dan in eerste instantie vanwege de reorganisatie.

Verwijderd: is

Verwijderd: nodig

Verwijderd: is bij de

Verwijderd: 's

Met opmaak: opsommingstekens en nummering

Verwijderd: en

In de onderstaande tabel zijn alle aanpassingen weergegeven. In totaal leidt dit tot een fte van 41 voor het PDC VIK. Deze tabel komt in H 2.2 in een aangepaste vorm terug.

11.1

⁶ Zie vastgestelde besluiten en actiepuntenlijst KLO 13 oktober 2014

Tabel 1 Overzicht delta formatie VIK PDC en nieuwe formatie

| LFNP-functie | Inhoud | IP | KLO | Nieuw |
|------------------------------|--|-----------------------|----------------|-----------|
| Teamchef C | Leidinggevende | 0 | 1 | 1 |
| Operationeel Specialist B | Coördinator IO, | 0 | 1 | 1 |
| Bedrijfsvoeringspecialist B | Coördinator VO en coördinator centraal loket | 0 | 0 | 1 |
| Operationeel Specialist A | Interne onderzoekers | 0 | 15 | 9 |
| Operationeel specialist A | Veiligheidsonderzoekers / screeners | 0 | 0 ⁷ | 10 |
| Bedrijfsvoeringspecialist C | Adviseur integrale beveiliging | 0 | 1 | 1 |
| Bedrijfsvoeringspecialist B | Risico-analist | 0 | 0 | 1 |
| Bedrijfsvoeringspecialist B | Klachtencoördinator tevens behandelaar | 0 | 0 | 1 |
| Medewerker Intelligence | Tbv screening/korte Bgo's/CLS | 0 | 8 | 10 |
| Generalist intake en service | Tbv interne onderzoeken | 0 | 1 | 1 |
| 2, | Capaciteitsmanagement tbv CLS | 0 | 0 | 1 |
| Bedrijfsvoeringsspecialist A | preventiecoördinator | 0 | 0 | 1 |
| | | 0 | 0 | |
| Totaal | | 55⁸ | 27 | 38 |

De precieze uitwerking van verantwoordelijkheden in LFNP functies wordt in H 2.2. verder uitgewerkt.

1.3 Kerntaken⁹ team VIK

Er zijn verschillende taken die het team VIK uitvoert voor het PDC zoals ook in de tabel met functies te zien is. Deze kerntaken vallen uiteen in 2 overkoepelende thema's op het gebied van 1. Veiligheid (1.3.1) en op het gebied van 2. Integriteit (1.3.2). Hieronder worden deze thema's toegelicht. Waar nodig wordt ook ingegaan op een specifieke rol die de leidinggevenden uitvoeren op deze kerntaken.

1.3.1 Kerntaak veiligheid; Integrale beveiliging en Screening

Integrale beveiliging

Deze functie zal in nauwe CSO opgezet worden. Adviseur integrale beveiliging ondersteunt de directeur en diensthoofden op de inrichting van de door de CSO opgelegde maatregelen. Verder heeft hij op dit thema een controlerende, adviserende en toezichthoudende rol met betrekking tot deze taak ten behoeve van het PDC.

Screening

Screeningen ten behoeve van het PDC (BGO-kort, BGO-lang en P-veiligheidsonderzoeken) zullen door de veiligheidsonderzoekers en de administratieve ondersteuning volledig worden afgehandeld. In

⁷ In het KLO besluit stonden deze opgenomen als operationeel specialist A. Dit is gewijzigd ivm de 55fte

bedrijfsvoeringsspecialist A. Interne onderzoekers dienen wel operationeel specialist A te zijn ivm strafrechtelijke onderzoeken

⁸ Dit betreft de 55 fte die in het IP voor VIK-werkzaamheden voor het PDC zijn gereserveerd bij de eenheden.

⁹ Uit Plan van Aanpak Team VIK 20 Jan 2015.

Verwijderd: voor

Verwijderd: zal

het inrichtingsplan is in de formatie binnen de eenheden ruimte gemaakt voor het uitvoeren van screeningsactiviteiten voor het PDC. Afdeling VIK PDC is een van de afnemers van het centraal loket

Alle screenings komen van de opdrachtgevers (bv IDU/Inhuurdesk) bij het centraal loket screening (CLS) binnen en worden doorgestuurd naar de verschillende VIK-afdelingen in het land. Het CLS zal aansluiten bij het proces aanstellen.

De opdrachtgevers informatie opvragen mbt de status van hun aanvragen, indien bij het doorstromen ook Screeningen of onderzoeken moeten worden uitgevoerd zullen ook aanvragen voor doorstromers bij het centrale loket screenings landen. Daarnaast zal ook de dienst FM screeningsaanvragen doen, met namen wanneer er als gevolg van nieuwe aanbestedingen (bijvoorbeeld beveiliging, catering- of schoonmaakdiensten) nieuwe medewerkers moeten worden doorgelicht. Voor beide diensten geldt dat het gaat om het uitvoeren van BGO-kort en BGO-lang en veiligheidsonderzoeken. De Screeningen zullen voor alle doelgroepen gelijk worden uitgevoerd en hebben doorlooptijden die zij zullen hanteren. De aanvragen kunnen alleen gedaan worden door gemandateerde aanvragers vanuit de diensten.

Privacy

Voor het waarborgen van de privacy¹⁰ van politiegegevens en persoonsgegevens namens de verantwoordelijke en het controleren van de uitvoering van de Wet politiegegevens en Wet bescherming persoonsgegevens¹¹ (door de verwerkers) is een privacyfunctionaris ingericht. Naast controle op genoemde onderdelen signaleert rol deze rol ook risico's, knelpunten en adviseert hij/zij de verantwoordelijke over de verwerking van politiegegevens en persoonsgegevens (gevraagd en ongevraagd).

De scope op dit onderwerp zal zich vooralsnog richten op het borgen van de privacy en inrichting van dit thema binnen het PDC. Dit thema is ook nauw verweven in het inbedden van het bewustwording van gedrag van medewerkers en zal daarom nauw aansluiten bij het onderwerp Preventie (1.3.2). Maar ook als het gaat om autorisatie in de bedrijfsvoeringsystemen zal dit goed geborgd moeten worden (denk aan het draaien van ziekerapportages over teams en afdelingen heen). Het taakgebied Privacy strekt zich dan ook uit over alle geïdentificeerde doelgroepen. Preventief wordt dit opgepakt door gerichte acties uit te voeren indien er verhoogde risico's worden geconstateerd (denk hierbij bijvoorbeeld aan de rol van Privacy functionaris die ook risico's in beeld brengt en een controlerende taak heeft). Daarnaast zullen ook interventies uitgevoerd worden om medewerkers bewust te maken van het delen van privacygevoelige informatie (gedurende uitvoer van werkzaamheden). Denk aan vraagstukken rondom het beschikbaar stellen van bepaalde rapportages vanuit de HR systemen. De rol van de privacyfunctionaris is van het geven van advies (kaderstellende) en heeft een controlerende taak. Zo kan uit bepaalde rapportages (denk bijv. aan ziekteverzuimrapportages over afdelingen) die aangevraagd worden meer informatie staan dat mag. De rol van de privacyfunctionaris is dan het geven van kaderstellend advies. De borging van dit advies kan dan bijvoorbeeld effect hebben op de technische inrichting van autorisatie profielen. Nadien wordt door de privacyfunctionaris gecontroleerd of de WpG goed nageleefd wordt conform wettelijke kaders.

1.3.2 Kerntaak integriteit; Preventie, Risicoanalyse, Interne onderzoeken en Klachten

Preventie

Een nadrukkelijk taak van VIK PDC is het vergroten van het bewustzijn op het gebied van de kernwaarden in het algemeen, en integriteit in het bijzonder. Eike VIK afdeling heeft van de korpsleiding de opdracht gekregen het integriteitsbeleid 2014-2017 en de beroepscode binnen de eenheid/PDC te implementeren. Zij vormen dan ook het uitgangspunt voor de preventie en risico analyse. Hiervoor gaat VIK PDC per dienst het gesprek aan over hoe de aanpak zal zijn. De verantwoordelijken in de lijn (leidinggevenden) worden ondersteund door het VIK advies op deze thema's. Dit advies is op team-, afdeling- of dienstniveau en geeft inzicht te geven in waar risico's

¹⁰ De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) beschermt uw privacy. In de Wbp staat wat er allemaal wel en niet mag met uw persoonsgegevens

¹¹ Artikel 10, tweede en derde lid, Grondwet, Wet bescherming persoonsgegevens

Verwijderd: De

Verwijderd: S

11.1

11.1



mogelijk kunnen ontstaan zodat op voorhand betere preventieve maatregelen getroffen worden. Hiervoor is binnen VIK een functie van risicoanalist en een preventiecoördinator opgenomen. Deze functies zullen analyses uitvoeren, gesprekken met de lijn houden en advies uitbrengen naar aanleiding hiervan. De analyse kan gedaan worden op verzoek van de lijn zelf, maar ook door PDC VIK zelf ongevraagd uitgevoerd worden. Voor de doelgroep medewerkers bedrijfsvoering en de studenten/aspiranten richt VIK zich op het bewust maken van mogelijke gevolgen en effecten van hun handelen. Zowel bij de opleiding en introductie van nieuwe medewerkers zoals ook bij formele institutionalisering zoals beëdiging) zal dit een belangrijk aandachtspunt zijn waar VIK zich op zal richten. Tijdens de loopbaan bij de Nationale Politie zullen medewerkers, veelal door hun leidinggevenden op deze thema's ondersteund worden. Het team VIK van het PDC heeft hierin een belangrijke rol. Zij ondersteunen de leidinggevenden om hun medewerkers hierin goed te onderleggen en brengen hiertoe zoals eerder aangegeven preventief risico's in kaart. De studenten zullen naast de PDC/Dienst HRM via de Trajectbegeleiders ook samenwerken met de eenheden om deze bewustwording en 'goed gedrag' te bevorderen.

Risicoanalyse

De Risicoanalyse houdt zich samen met preventiecoördinator bezig met het in kaart brengen van risico's en brengt in overleg met de lijn advies uit om deze te voorkomen. De risicoanalist houdt zich ook nadrukkelijk bezig met mogelijke gevolgen van incidenten. De preventiecoördinator zal meer gericht zijn op voorkomen van incidenten in het taakgebied. Bij incidenten zal de risicoanalist derhalve passend advies uitbrengen. Dit doet deze rol gevraagd maar ook zeker ook ongevraagd.

Interne Onderzoeken¹²

Het team VIK zal voor medewerkers die onder het PDC vallen, alle (oriënterende)disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken uitvoeren. Het initiëren van onderzoeken is de verantwoordelijkheid van de lijn en in het geval van strafrechtelijke onderzoeken het OM. VIK zal voor het strafrechtelijke onderzoek ook de linkpin zijn naar het OM en de uitvoer van de onderzoeken monitoren. Er is een nauwe samenwerking met de juristen werkzaam binnen de dienst HRM en de onderzoekers. Met name als het gaat om samenstellen van advies op basis van analyse. Dit geldt ook voor de toepassing van de resultaten van het onderzoek, bijvoorbeeld straffen en leermomenten gebruiken als sturingsmiddel. Onderzoeken worden strak gemonitord en de lijn wordt –waar nodig- geadviseerd en ondersteund bij haar taken op dit gebied, bij de keuze tussen strafrechtelijk en disciplinair/oriënterend. In het geval van strafrechtelijk onderzoek is bij uitsluiting van anderen, de teamchef VIK bevoegd om met de Officier van Justitie (als leider van het onderzoek) te communiceren. Voor het uitvoeren van met name forensisch digitaal materiaal is een gedeconcentreerd loket FDO ingericht bij de Landelijke Eenheid.

VIK coördineert en adviseert ten aanzien van preventie en integriteit met inhoudelijke aansturing van interne onderzoeken;

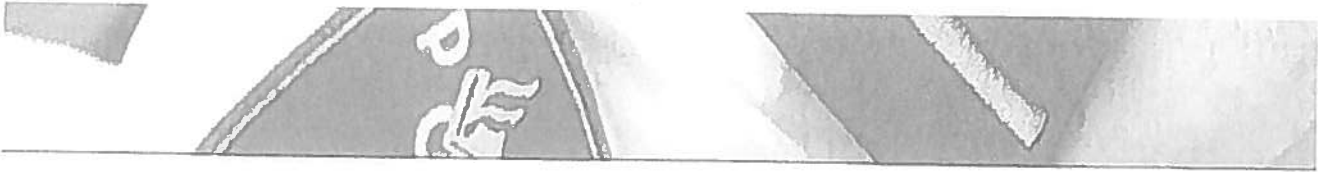
Deze aanpak zal eenduidig worden uitgevoerd voor alle doelgroepen. De rol van leidinggevende is hierin belangrijk. Het gaat om het uitvoeren van veiligheidsonderzoeken zoals het uitvoeren van disciplinaire en inzetten van strafrechtelijke onderzoeken. Hiervoor zijn landelijk al processen beschreven en handboeken opgesteld. PDC VIK zal hierbij aansluiten en dit proces waar nodig verfijnen.

Klachten

Het PDC VIK wordt verantwoordelijk gesteld voor het coördineren en afhandelen van externe klachten die afnemers hebben met betrekking tot PDC conform Politiewet. Nu was voorzien dat deze klachten miniem waren. Echter blijkt nu dat er veel meer klachten binnenkomen dan verwacht omdat ook sollicitanten klachten indienen, er ook burgerklachten zijn binnengekomen met betrekking tot de doelgroep aspiranten en ook externe leveranciers klachten indienen.

VIK heeft een coördinerende rol in het totale klachtenproces en is verantwoordelijk voor een zorgvuldige registratie en afhandeling van de klacht. In de formatie van VIK is hiervoor een klachtcoördinator ingesteld. Klachten van burgers die wel betrekking hebben op medewerkers van

¹² Voor het proces van dienst HR/Arbeidszaken wordt verwezen naar het proces "Disciplinaire Zaken" zoals eind juni 2015 door de SG is goedgekeurd, en nu in de fase van implementatie zit.



het PDC in de zin van de Politiewet zullen door het PDC VIK worden afgehandeld. Hierbij zal VIK in lijn opereren met de werkwijze die al binnen de eenheden gehanteerd wordt. Wanneer regelmatig onderzoeken plaatsvinden kunnen ook trends zichtbaar gemaakt worden wat leidt tot meer inzicht. En waar mogelijk kunnen naar aanleiding van binnengekomen klachten aanpassingen gedaan worden om de bedrijfsvoering te optimaliseren.

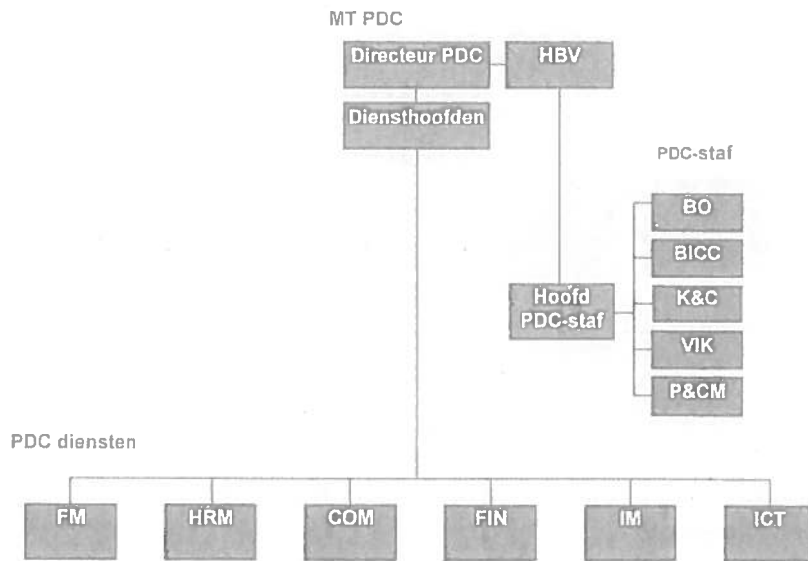
1.4 Uitgangspunten en inrichtingsprincipes

VIK hanteert de uitgangspunten zoals verwoord in het dienstverlenings- besturingsmodel PDC staf¹³ en zal vindbaar en dienstbaar zijn in haar taakuitvoering. VIK heeft 3 pijlers als het gaat om Veiligheid en Integriteit. Ze signaleert/registreert, ze adviseert en ze draagt bij aan het lerend vermogen tot verbetering rondom bewustwording van mogelijke issues rondom Veiligheid en Integriteit. In het besturing- en dienstverleningsmodel bedrijfsvoering wordt hier uitgebreid op ingegaan. Ook op het intranet wordt informatie gedeeld over deze diensten en wordt landelijk een uniform proces gehanteerd. Hierbij is een juiste wijze van het communiceren van informatie een belangrijk aandachtspunt.

¹³ Voor een verdere invulling van de visie van PDC staf wordt verwezen naar het besturings- en dienstverleningsmodel PDC staf.

2. Ontwerp Team VIK

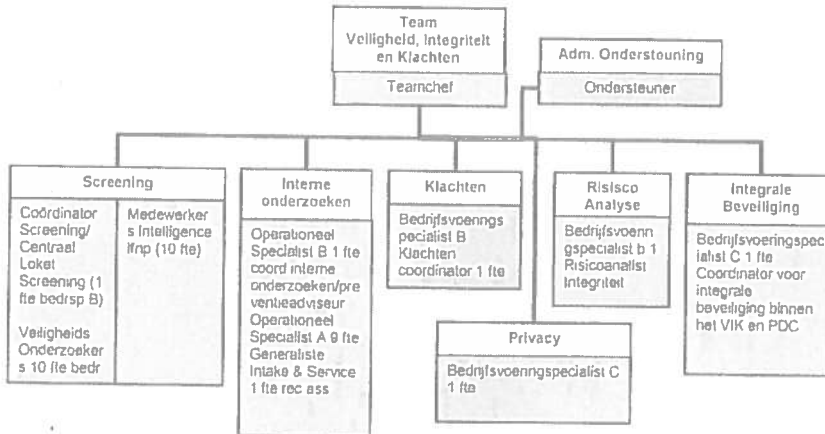
2.1 Structuur



Figuur 1 Plaats team VIK in de PDC staf organisatie

Opbouw van het team VIK PDC-staf

In onderstaande figuur is weergegeven hoe de structuur van het Team VIK is opgebouwd



Figuur 2 Overzicht werkgebieden en functies Team VIK PDC

2.2 Functies

In de volgende tabel is aangegeven welke LFNP functies voor welke werkerreinen en aandachtsgebieden binnen Team VIK zijn gepland:

| LFNP-functie | Inhoud | IP | KLO | Nieuw |
|------------------------------|--|------------------|-----------------|-------|
| Teamchef C | Leidinggevende | 0 | 1 | 1 |
| Operationeel Specialist B | Coördinator IO en adviseur preventie | 0 | 1 | 1 |
| Bedrijfsvoeringspecialist B | Coördinator VO en coördinator centraal loket | 0 | 0 | 1 |
| Operationeel Specialist A | Interne onderzoekers | 0 | 15 | 9 |
| Bedrijfsvoeringspecialist A | Veiligheidsonderzoekers / screeners | 0 | 0 ¹⁴ | 10 |
| Bedrijfsvoeringspecialist C | Beveiligingscoördinator VIK PDC en coördinatie integrale beveiliging voor diensten PDC | 0 | 1 | 1 |
| Bedrijfsvoeringspecialist B | Risico-analist | 0 | 0 | 1 |
| Bedrijfsvoeringspecialist B | Klachtencoördinator tevens behandelaar | 0 | 0 | 1 |
| Medewerker Intelligence | Tbv screening/korte Bgo s/CLS | 0 | 8 | 10 |
| Generalist intake en service | Tbv interne onderzoeken | 0 | 1 | 1 |
| Operationeel specialist A | Intern onderzoeker tevens coördinator FDO loket | 0 | 0 | 1 |
| Operationeel specialist A | Analist tbv FDO loket en analysecapaciteit voor het land | 0 | 0 | 2 |
| Gespecialiseerd medewerker A | FDO loket | 0 | 0 | 2 |
| Totaal | | 55 ¹⁵ | 27 | 41 |

11.1

| | | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---|-----|
| Admin. Secr. Mw. C (Intelligence) | Ondersteuning | Ondersteuning | 6 | VIK |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---|-----|

Tabel 1 LFNP-functies (eerste opzet)

| LFNP-functie | Werkterrein | Aandachtsgebied | Schaal | Toelichting |
|------------------------------|--|----------------------|--------|-------------|
| Teamchef C | Leiding | Algemeen | 12 | Leiding VIK |
| Bedrijfsvoering Specialist A | Screening | Onderzoek | 9 | VIK |
| Bedrijfsvoering Specialist B | Coördinatie Centraal Loket Screening + screening | Onderzoek | 10 | VIK |
| Bedrijfsvoering Specialist B | Coördinator klachten | Klachten | 10 | VIK |
| Bedrijfsvoering Specialist A | Risico Analist | Interne Onderzoek en | 9 | VIK |
| Bedrijfsvoering Specialist C | Coördinator Integrale Beveiliging (IB) | Interne onderzoek | 11 | VIK |

¹⁴ In het KLO besluit stonden deze opgenomen als operationeel specialist A. Dit is gewijzigd ivm de 55fte bedrijfsvoeringsspecialist A. Interne onderzoekers dienen wel operationeel specialist A te zijn ivm strafrechtelijke onderzoeken
¹⁵ Dit betreft de 55 fte die in het IP voor VIK-werkzaamheden voor het PDC zijn gereserveerd bij de eenheden

| | | | | |
|--------------------------------------|---|--|----|-----|
| Operationeel Specialist A | Interne Onderzoeken | en/ IB Interne onderzoek en | 9 | VIK |
| Operationeel Specialist B | Coördinatie Onderzoeken Preventie | Interne + Preventie & integriteit | 10 | VIK |
| Admin. Secr. Mw. C (Intelligence) | Ondersteuning | Ondersteu- ning | 6 | VIK |

Bij de functies genoemd in tabel 2 behoren de volgende omschrijvingen van de werkzaamheden:

| LFNP-functie | Toelichting | Omschrijving werkzaamheden |
|---|---|---|
| Teamchef C (OS) | Leiding | Geeft sturing aan de activiteiten en resultaten van het team. Draagt zorg voor de ontwikkeling van mensen binnen het expertiseteam. Draagt zorg voor het organiseren en realiseren van de activiteiten. Stuurt op de realisatie van de implementatie van beleid en stuurt op de kwaliteit van dienstverlening. Stuurt op de vertaling van beleid in Instrumentarium en uitvoeringsplannen. |
| Bedrijfsvoeringsspecialist A | Screening | Uitvoering screeningen |
| Bedrijfsvoeringsspecialist B | Coördinator (Loket) Screening | Coördinatie Centraal Loket Screening + uitvoeren screening |
| Bedrijfsvoeringsspecialist B | Coördinator (Loket) Klachten | Coördinatie Centraal Loket Klachten + uitvoeren klachtafhandeling |
| Bedrijfsvoering Specialist A | Risico analist | In kaart brengen risico's in overleg met de lijn en samen met de preventie coördinator advies uitbrengen. - Verder zal de risico analist naar aanleiding van incidenten op het gebied van Integriteit gevraagd maar ook ongevraagd advies uitbrengen aan de lijn mbt risico's. |
| Bedrijfsvoering Specialist C | Coördinatie IB en adviseur voor PDC | Coördineert en adviseert voor het Gehele PDC de werkzaamheden op Integrale Beveiliging en monitort en escaleert waar nodig op dit thema. |
| Operationeel Specialist A (OS) | Interne onderzoekers | Uitvoeren oriënterende- disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken uitvoeren. |
| Operationeel Specialist B (OS) | Coördinator / adviseur preventie en integriteit | Coördineert de werkzaamheden van het team op het gebied van preventie en Integriteit en monitort en escaleert waar nodig op dit thema. |
| Administratieve C ondersteuners | Ondersteuning | Ondersteunt de teamchef in haar werkzaamheden, zoals agendabeheer en verslaglegging |
| Administratieve ondersteuners C (Intelligence) | Ondersteuning | Bieden van brede administratieve ondersteuning op het gebied van intelligence. |
| Privacyfunctionaris (wordt bij BO ondergebracht?) | Privacy | - houdt toezicht op de verwerking van politiegegevens en persoonsgegevens namens de verantwoordelijke, - voert controle op de uitvoering van de Wet politiegegevens en Wet bescherming persoonsgegevens door de verwerkers, - signaleert hij risico's, knelpunten en - adviseert de verantwoordelijke over de verwerking van politiegegevens en persoonsgegevens (gevraagd en ongevraagd). |

Tabel 2 Werkzaamheden per LFNP functie

2.3 Overlegorganen

De onderstaande overlegorganen zijn geïdentificeerd.

| Overleg | Frequentie | Deelnemers |
|---|------------------|-------------------|
| Teamchef VIK overleg | 1 x per maand | |
| Bloembladen overleg Screening | 1 x 2 maanden | |
| Bloembladen overleg Integrale Beveiliging | 1 x per maand | |
| Bloembladen overleg Interne onderzoeken | 1x per maand | Teamchef VIK |
| Bloembladen overleg Preventie | | |
| Bloemblad Klachten | Indien nodig | |
| Overleg met AIVD | niet structureel | Teamchef VIK |
| Overleg met OM | 1 x per maand | Teamchef VIK /OvJ |
| Overige werkgroepen (coördinatoren) | | |

3. Processen en activiteiten team VIK

3.1 Processen

De onderstaande processen zijn geïdentificeerd voor het team VIK:

1. Proces Screening (w.o. naslag, BGO kort, BGO lang, P-screening en bewerken & centraal loket screening)
2. Proces PDC Klachten
3. Proces toetsing & preventie Integriteitsrisico's PDC processen.
4. Proces Interne onderzoeken¹⁶ & preventie/nazorg
5. Proces Integrale beveiliging (w.o. interne security audits, risico analyses, monitoring en controle)

3.2 Activiteiten

De onderstaande activiteiten zijn genoemd voor VIK

- Uitvoeren van BGO-kort, BGO-lang en veiligheidsonderzoeken;
- Coördineren en adviseren ten aanzien van preventie en integriteit met inhoudelijke aansturing van interne onderzoeken inclusief risico analyse;
- Uitvoeren van disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken;
- Adviseren van de directeur en diensthoofden PDC voor al dan niet uitvoeren onderzoeken;
- Coördineren van klachtenbehandeling;
- Controleren van/het geven van advies op/het houden van toezicht op de integrale beveiligingsthema's.

De onderstaande producten en Diensten zijn tot nog toe geïnventariseerd voor het PDC staf team VIK

| Producten |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Screeningoverzichten;- Klachtenoverzichten (aantallen en soort);- Overzicht uitgevoerde interne onderzoeken- Overzicht issues t b v. Bestuursondersteuning en directeur PDC. |
| Diensten |
| <ul style="list-style-type: none">- Coördineren en adviseren leiding PDC t.a.v. preventie en integriteit;- Inhoudelijke aansturing interne onderzoeken;- Uitvoeren disciplinaire en strafrechtelijke onderzoeken;- Ondersteunen AIVD bij A-onderzoeken en uitvoeren van P-onderzoeken- Uitvoeren van screenings en snelle naslag;- Klachtbehandeling m.b.t. interne klachten. |

3.3 Rollen in de processen/ activiteiten

In deze paragraaf worden de processen en activiteiten verder uitgewerkt naar rollen per functie. Omdat de processen nog beschreven worden zal dit later ingevuld worden. Tot dit verder is uitgewerkt zullen de protocollen, handboeken en de omschrijvingen van de functies voldoende houvast en richting geven.

¹⁶ zie ook protocol Interne onderzoeken2015



3.4 Dienstverleningskanalen

Vanuit het dienstverleningsmodel voor het PDC als geheel zijn drie kanalen ingericht: click, call en face. Gezien het feit dat PDC-staf ondersteunend is aan de diensten, korte communicatielijnen heeft en niet direct in contact staat met de Operatie is de keuze gemaakt om voor PDC-staf een lichte versie van het dienstverleningsmodel in te richten. Persoonlijk contact staat hierbij centraal¹⁷. Team VIK realiseert het persoonlijk contact bijvoorbeeld door het bieden van directe ondersteuning rondom veiligheid en integriteitvraagstukken aan leidinggevenden, studenten en medewerkers van het PDC. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een risico analyse om proactief te kunnen anticiperen op mogelijke risico's en inzicht in doorlooptijden rondom screenings en dergelijke. Ook worden er producten via intranet beschikbaar gesteld of naar verwezen zoals indicaties van doorlooptijden van screenings, handboeken en overige producten rondom wetgeving en veiligheid en integriteitbeleid.

Team VIK richt zich tevens op het inregelen van ondersteuning t.b.v. screenings, integriteitincidenten, interne onderzoeken en de afhandeling van klachten. Denk hierbij aan:

- Oprichten aannameloket m.b.t. Screening;
- Verlenen van ondersteuning bij risico analyse t.b.v. het voorkomen van integriteitincidenten;
- Ontwikkelen van landelijke introductieprogramma voor nieuwe (bedrijfsvoerings)medewerkers. In samenspraak met HRM, Korpsstaf VIK en Politieacademie;
- Inrichten van interne onderzoeken inclusief opleidingsplan en FDO loket;
- Opstellen plan van aanpak interne onderzoeken, gericht op de specifieke behoefte van het PDC (aanbestedingen/financiën);
- Inrichten van proces onderzoeken rond studenten,
- Opstellen proces afhandeling interne klachten voor het PDC binnen gestelde termijnen.
- Gevraagd en ongevraagd adviseren van de directeur, diensthoofden, sectorhoofden m.b.t. preventie rondom integriteit, beveiligingsvraagstukken en screening;
- Voeren van accountgesprekken met sectorhoofden gericht op kennismaking en bewustwording integriteitrisico's naar aanleiding van incidenten en analyses;
- Inrichting klachtenloket voor interne klachten PDC medewerkers.

Na verloop van tijd zullen de processen die samenhangen met genoemde ondersteuning door VIK steeds meer afgestemd en geuniformiseerd worden. Denk aan een inventarisatie van aanpak rond aanbestedingen, externe inhuur of financiële rechtmatigheid. Hierdoor zal de dienstverlening steeds meer en beter vorm krijgen.

¹⁷ Voor een verdere algemene invulling van het dienstverleningsmodel wordt verwezen naar het besturings- en dienstverleningsmodel van het PDC staf (juni 2015).



4. Werkplekken team VIK

4.1 Specifieke eisen aan werkplekken

De huisvesting van PDC VIK is op dit moment nog in Odijk. Deze huisvesting is gekozen omdat op last van de AIVD extra beveiligingsmaatregelen nodig zijn en de ruimtes in Odijk voldoen aan deze voorwaarden. Team VIK heeft daarnaast ook een gezamenlijke ruimte om met elkaar af te stemmen. Naast deze gemeenschappelijke ruimte zijn er per cluster nog een aantal werkplekken nodig. In een volgende locatie zal in ieder geval de volgende werkplekken ingericht moeten worden. Hieronder is een opsomming van werkplekken en verdeling naar taakgebieden/clusters;

- 1 ruimte, 1 werkplek met spreekgedeelte (multifunctioneel inzetbaar) voor Teamleider VIK PDC
- 1 ruimte met 3 werkplekken ten behoeve van de coördinator interne onderzoeker, risico analist en privacy functionaris,
- 1 ruimte, 2 werkplekken t.b.v. Coördinator veiligheidsonderzoeken en coördinator integrale beveiliging,
- 1 ruimte met 5 werkplekken voor de Veiligheidsonderzoekers
- 1 ruimte met 5 werkplekken voor de Administratieve ondersteuning
- 1 ruimte met 5 werkplekken t.b.v. werkzaamheden Interne onderzoekers
- FDO Loket 1 ruimte met 3 werkplekken
- 2 verhooruimtes
- 3 stille werkplekken voor het uitwerken van verhoren en
- 1 ruimte met 4 werkplekken voor Centraal Loket screening

Naast werkplekken heeft team VIK ook:

- ongeveer 16 wapenkluizen,
- vervoermiddelen voor de interne en veiligheids onderzoekers
- ICT middelen zoals telefoon en laptop /printers en
- een computer voor het versturen van P-onderzoeken nodig.

4.2 Benodigde (ICT) voorzieningen

VIK gaat gebruik maken van Vision Waves, dit is in lijn met de Korpsstaf VIK. Het huidige systeem zal uitgefaseerd worden nadat relevante gegevens ingelezen zijn in de nieuwe systemen. Uit de inventarisatie van de processen en in afstemming met de werkwijze en systemen met de eenheden zullen wellicht nog nieuwe wensen komen om alle data goed te verwerken, procesvoorgang te monitoren en informatie te kunnen genereren. Dit is nog in ontwikkeling.

Behandeld door
Functie Directeur Inkoopbeleid a.i.
Postadres Postbus 17107
2502 CC Den Haag
Bezoekadres Nieuwe Uilleg 1
2514 BP Den Haag
Telefoon [redacted] e
E-mail [redacted]@politie.nl
Ons kenmerk KNP15001188
Uw kenmerk 739938
In afschrift aan
Datum 25-03-2016
Bijlage(n) 0
Pagina 1

Postbus 17107, 2502CC Den Haag

Ministerie van Veiligheid en Justitie
Directoraat-generaal Politie
t.a.v. de heer W. S
Postbus 20301
2500 EH Den Haag

Onderwerp Reactie op advies commissie de Jong

Geachte heer S,

Onder verwijzing naar uw brief met het kenmerk 739938 van 4 maart 2016 zend ik u hierbij navolgende reactie waarin wordt ingegaan op de derde kwartaalrapportage van de Commissie de Jong en haar advies inzake de aanbesteding van zaklampen die onderdeel uitmaakt van de aanbesteding gebruiksgoederen die in 2012 en 2013 in de markt is gezet.

De Commissie heeft een reconstructie opgesteld van het procesverloop van de voorbereiding van deze aanbesteding op basis waarvan zij concludeert dat er bij deze aanbesteding geen sprake is van integriteitschendingen. Wel stelt zij vast dat bij deze aanbesteding veel onduidelijkheid is geweest over de precieze vraag en de wijze waarop de aanbesteding wordt ingericht.

De aanbevelingen van de Commissie worden door de politie zeker ter harte genomen. Zij zijn ook in lijn met eerdere aanbevelingen van de Commissie Schouten/Telgen, die bij de inrichting van de inkoopfunctie bij de totstandkoming van de Nationale Politie de kwartiermaker heeft geadviseerd.

Recent zijn er verdere aanpassingen gedaan in het governancemodel welke meer samenhang tussen de operationele en beleidsmatige behoeftestelling en de inkoop technische realisatie moeten bewerkstelligen. Een aanbesteding in 2016 loopt wezenlijk anders dan de wijze waarop dit gebeurde in 2012, 2013. In het feitenrelaas van de reconstructie van de aanbesteding staan een aantal punten die zich ook nu nog voor doen. Goed (functioneel) specificeren blijft een aandachtspunt. Op dit terrein is verbetering mogelijk en dit heeft dan ook onverkort de aandacht.

Ten aanzien van het beleid dat is opgesteld voor het gebruik binnen de politie van "tactical lights" zijn de afgelopen periode geen nadere voorstellen gedaan. Dit onderwerp staat daarom ook niet op de Concept Politie Aanbestedings-Kalender voor 2016. De Commissie geeft drie adviezen, waarbij onderstaand is aangegeven welke stappen zijn gezet;

1. **Heldere escalatielijnen.** In de voorgestelde governance voor het inkoopstelsel, zoals die op 22 maart jl. is besproken in het thematisch korpsleiding overleg (KLO), zijn de escalatielijnen helder weergegeven en is ook de rol van de verschillende actoren in het aanbestedingsproces beschreven. Bij de meeste aanbestedingen werkt de politie inmiddels met (vaste) gebruikersgroepen die een belangrijke rol spelen bij de behoeftestelling en omschrijving van de specificaties. Inkopers hebben per categorie een verantwoordelijk inkoopmanager die als aanspreekpunt functioneert.
2. **Heldere communicatie naar alle betrokkenen bij een aanbesteding.** De politie heeft de afgelopen periode veel geïnvesteerd in het onderdeel communicatie rond aanbestedingen, zowel binnen de organisatie als naar de betrokken marktpartijen. Marktpartijen worden via marktconsultaties gevraagd te reageren op keuzes die de politie maakt bij haar

aanbestedingen. De aanbestedingen die op dit moment lopen op het terrein van de politievoertuigen zijn een goed voorbeeld van een open communicatie met de markt, waarbij keuzes worden voorgelegd en ook de mening van de markt wordt meegenomen in de besluitvorming over de wijze waarop aanbestedingen in de markt worden gezet en de te leveren diensten en goederen worden gespecificeerd.

3. **Betere ontsluiting deskundigheid binnen de Nationale Politie.** Zoals hierboven al omschreven is er bij de meeste EU aanbestedingen sprake van gebruikersgroepen bestaande uit deskundige gebruikers vanuit de gehele politieorganisatie. Deze groepen worden van tijd tot tijd qua samenstelling geactualiseerd, zodat steeds gebruikers met actuele kennis worden ingezet. Voor wat betreft de inkoopfunctie wordt binnen het Politiedienstencentrum onderscheid gemaakt in de behoeftestellende functie (Producten en Dienstenmanagement) en de aanbestedende functie (Inkoopmanagement). Aanbestedingsprojecten zijn een wisselwerking tussen deze twee onderdelen.

Bovenstaande drie adviezen van de Commissie zijn in lijn met de eerder door haar uitgebrachte adviezen in de halfjaar rapportage. Vooral het punt van heldere communicatie en goede ondersteuning van inkopers komen terug in dit advies. Daarnaast zijn er twee specifieke punten genoemd in de halfjaarrapportage die niet terug keren in dit advies:

- Meldpunt: ten aanzien van de inrichting van een specifiek meldpunt voor personen en bedrijven voor meldingen en klachten aangaande inkoopprocedures is er overleg met de Directie Communicatie. Specifieke klachten en meldingen over lopende aanbestedingen lopen via de reguliere klachtenprocedures waar ook melding van wordt gemaakt in de aanbestedingstukken. De Commissie doelt echter op de mogelijkheid om in meer algemene zin of in retrospectief klachten en meldingen te kunnen doen. Het algemene meldpunt van de Politie op Politie.nl is hiervoor minder geschikt. Daarom is het voornemen om dit meldpunt per 1 mei a.s. in te richten bij de afdeling Kwaliteit en Toezichtdirectie Facility Management, Dit wordt op www.politie.nl (pagina "Zaken doen met de Politie") kenbaar gemaakt.
- Dossiervorming: zoals in voorgaande reactie al is aangegeven is de dossiervorming rond aanbestedingen inmiddels op orde. Bij de laatste klacht over de zaklampen heeft het wel wat langer geduurd voor de stukken er waren. Dit had vooral te maken met de onduidelijkheid over de precieze aanbesteding waar de klacht over handelde en het feit dat het betreffende onderwerp uiteindelijk een perceel binnen de aanbesteding gebruiksgoederen bleek te zijn. Feit blijft wel dat alle aanbestedingsdossiers al digitaal worden opgeslagen en zo ook makkelijk vindbaar zijn.

Met betrekking tot uw vraag of de discussie over het strategisch gebruik van de verlichting en de gevolgen daarvan voor de uitrusting al is afgerond, kan ik u melden dat dit helaas nog niet het geval is. Op korte termijn vindt een afspraak plaats tussen de leden van de Commissie, de CPO Inkoop (Siep Eilander) en het sectorhoofd Inkoopmanagement (Jeroen Been).

Met vriendelijke groet.

H. van E.
lid korpsleiding

Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie

Advies naar aanleiding van een melding over de aanbesteding Gebruiksgoederen, perceel Verlichting

Inleiding

De Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie behandelt meldingen van personen, bedrijven of brancheverenigingen die vermoedens hebben van mogelijke misstanden of integriteitschendingen bij inkoopprocessen en aanbestedingen van de Nationale Politie.

Dit advies gaat over perceel 4, Verlichting, van de aanbesteding Gebruiksgoederen, die openbaar is aangekondigd op 22 augustus 2013. In dit perceel waren twee lampen opgenomen: een kleine zaklamp en een grotere handlamp (schijnwerper). Het advies is geformuleerd op basis van een gesprek met de melder op 11 november jl. en gesprekken met enkele betrokken medewerkers van de Nationale Politie op 25 november en 7 december jl. Ook zijn de aanbestedingsdocumenten bestudeerd. In dit advies wordt eerst de melding beschreven. Daarna volgen de bevindingen in de vorm van een reconstructie van de voorbereidingsperiode van de aanbesteding. Tot slot geeft de commissie haar conclusie en drie adviezen.

Melding

De volgende zaken zijn van belang bij de melding:

- Op het moment dat de aanbesteding Gebruiksgoederen werd voorbereid, in 2012 en 2013, heeft de melder al enkele jaren contact met medewerkers van de Politie over het gebruik van (stroboscopisch) licht bij aanhoudingen. Hij leverde een aantal keer zaklampen die door de Politie werden gebruikt voor onderzoek en training. Bij dat onderzoek werd bekeken hoe stroboscopisch licht het best kan worden ingezet in een operatie. Daarbij zijn ondermeer de frequentie van de stroboscoop, de bediening van de stroboscoop, de kleur van het licht en de breedte van de (normale) lichtbundel van belang. Zaklampen met dergelijke functies worden omschreven als *tactical lights*.
- In augustus 2013 werd de aanbesteding openbaar gemaakt. De melder was verbaasd over de specificaties. Die waren naar zijn mening incompleet en niet professioneel opgesteld. Er stond bijvoorbeeld wel hoeveel lumen de lampen moesten hebben, maar er waren geen specificaties ten aanzien van de lichtsterkte en/of de breedte van de bundel. Hij miste specificaties over de aanwezigheid en toegankelijkheid van een stroboscoop en andere vereisten ten aanzien van de tactische inzet. Ook werden er geen specificaties gegeven ten aanzien van de duurzaamheid en valbestendigheid.
- De Nationale Politie kon geen aantallen geven die afgenomen zouden worden. Daardoor kon – volgens de melder – een bedrijf eigenlijk alleen aanbieden als de lamp al in het assortiment zat. Iets speciaal ontwikkelen of toevoegen aan het assortiment was een te groot risico. De schijnwerper die werd gevraagd kon niet worden geleverd uit het assortiment van melder. Hij vond het onverstandig dat de vereisten voor de schijnwerpers zo specifiek waren. De eisen waren ook erg hoog. Een relatief klein onderdeel van de te leveren goederen was daardoor bepalend voor de aanbiedingen op dit perceel. Ook aan de vereisten voor de kleine lamp (aantal lumen in twee standen) kon door het bedrijf van de melder moeilijk worden voldaan.

- De melder nam contact op met een medewerker van de Nationale Politie die hij kende uit eerdere contacten over zaklampen. De melder vroeg hoe hij de gevraagde specificaties moest rijmen met de ontwikkelingen rond *tactical lights* die hij kende. Van betrokken medewerker hoorde de melder dat de aanbesteding niet door zou gaan, maar dat slechts de markt afgetast zou worden. Hij hoorde dat er een commissie zou komen die onderzoek zou doen naar de eisen die aan zaklampen gesteld moeten worden.
- Al met al besloot de melder om niet mee te doen in de aanbesteding. Uiteindelijk bleek – door een brief die hij eind 2014 ontving van een politiekorps - dat de aanbesteding wel degelijk door was gegaan.

De hoofdvraag van de melder is: waarom deed de Nationale Politie een aanbesteding met als doel een vierjarig contract af te sluiten voor levering van zaklampen, terwijl de politie op datzelfde moment ook aangaf dat de specificaties niet *up-to-standard* zijn?

De melder geeft aan dat deze vraag nog steeds blijft knagen, ook al is het al een tijd geleden. Hij geeft aan dat het misschien onkunde of slechte communicatie is geweest, maar dat er ook meer aan de hand geweest kan zijn. Is er een bepaalde kant op gestuurd? Het bedrijf dat de aanbesteding won, levert ook andere zaken aan de Nationale Politie. Misschien vond de politie het gewoon makkelijk om ook voor lampen met deze aanbieder in zee te gaan?

Bevindingen: reconstructie op hoofdlijnen van de voorbereiding op de aanbesteding

Om de melding goed te kunnen beoordelen hebben wij een reconstructie gemaakt van het verloop van de voorbereiding op de aanbesteding Gebruiksgoederen.

- De voorbereidingen starten begin 2012. Vanuit wat toen nog de Voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) heette, worden een projectleider en een senior inkoper benoemd. Zij vormen samen het projectmanagement van deze aanbesteding. Conform de toenmalige werkwijze – met de vorming van de Nationale Politie is die enigszins veranderd – wordt er een WAT-team samengesteld om de behoefte te formuleren. Alle (toenmalige) korpsen werden uitgenodigd om deelnemers te leveren. De bedoeling is om materiedeskundigen in het WAT-team te hebben die waar nodig ook terugkoppeling van en naar de eigen achterban kunnen doen.
- Al bij de eerste bijeenkomst van het WAT-team worden er vragen gesteld over de juiste samenstelling van het team. Sommige deelnemers hebben het gevoel niet voldoende materiedeskundig te zijn, zo blijkt uit de stukken. Het projectmanagement geeft aan dat het lastig voor hen was dat in het WAT-team niet de juiste expertise beschikbaar was, ook met het oog op de communicatie met de achterban in de korpsen.
- Ook los van de samenstelling van het WAT-team levert het opstellen van het programma van eisen (pve) problemen op. De afbakening van 'gebruiksgoederen' is niet duidelijk en het blijkt onmogelijk een duidelijke behoeftestelling te krijgen uit de korpsen. De beschikbare managementinformatie is te mager: korpsen kunnen niet aangeven wat ze zoal aanschaffen aan gereedschap en beschermingsmiddelen.

- De projectmanagers proberen vervolgens om een inschatting te maken van de behoefte op basis van wél beschikbare gegevens. Daartoe doen zij een uitvraag aan enkele bij hen bekende marktpartijen: welke gebruiksgoederen leveren zij aan de Nationale Politie? Uit de zo verkregen informatie blijkt dat er veel zaklampen worden verkocht. Deze gebruiksgoederen ontbreken nog in het bestek. Besloten wordt een perceel Verlichting op te nemen. Het bedrijf van de melder wordt niet bevraagd in deze verkenning.
- Na het toevoegen van het perceel Verlichting ontstaat enige discussie in het WAT-team. Bekend is dat onderdelen van de politie onderzoek doen naar het gebruik van *tactical lights*. In het WAT-team komt de vraag op of dergelijke zaklampen geen gewelddmiddel zijn. In dat geval zou een andere procedure moeten gelden dan een reguliere aanbesteding. De vraag wordt uitgezocht en in het WAT-team wordt teruggemeld dat *tactical lights* niet als gewelddmiddel worden bestempeld.
- Najaar 2012 wordt een stuurgroep ingesteld die de aanbesteding zal begeleiden en akkoord moet geven op keuzes ten aanzien van inhoud en strategie. Zo'n stuurgroep moest eigenlijk worden ingesteld bij aanvang van de aanbesteding. De late instelling betekent dat een aantal keuzes die projectmanagement en WAT-team maakten – waar onder de keuze om een apart perceel Verlichting op te nemen – pas achteraf kunnen worden geaccordeerd.
- Het WAT-team kan weinig specificaties aanleveren over eisen die moeten worden gesteld aan de aan te besteden zaklampen. Deelnemers verwijzen vooral naar hun eigen lamp. Het projectmanagement probeert daarom op andere manieren aan kennis te komen op het gebied van zaklampen. Via een artikel in politietijdschrift '24/7' komen zij in contact met twee deskundigen die bij de politie werken en al jaren bezig zijn met studies naar het gebruik van *tactical lights* bij aanhoudingen. Zij geven les aan politieagenten, gericht op tactische inzet van licht bij operaties op straat. Het gaat daarbij om zowel verlichten als verblinden. Voor dat laatste is een stroboscoop nodig. Naar de specificaties van zo'n stroboscoop hebben zij jarenlang onderzoek gedaan. De deskundigen hebben een projectvoorstel liggen om het gebruik van *tactical lights* landelijk in te voeren.
- Op een beurs ontmoet het projectmanagement nog een andere functionaris van de Nationale Politie die veel weet van tactische inzet van verlichting. Deze functionaris is ook lid van de zogenaamde BUK-commissie. BUK staat voor Bewapening, Uitrusting, Kleding. De BUK-commissie geeft advies over wijzigingen in de standaarduitrusting van politieagenten. In de periode dat de aanbesteding werd voorbereid stond die commissie op de nominatie om te worden opgeheven. Volgens de betrokken functionaris was er sprake van een vacuüm omdat de nieuwe manier van werken nog niet was ingevoerd.
- Op initiatief van het projectmanagement van de aanbesteding vindt een gesprek plaats met de twee deskundigen en de andere functionaris. Er wordt mondelinge en schriftelijke informatie verstrekt aan het projectmanagement van de aanbesteding. Het verbaast de experts dat noch de inkopers noch de andere functionaris kennis heeft van hun inspanningen op het vlak van *tactical lights*.
- Met de verzamelde informatie formuleren projectleider en senior inkoper een pve voor het perceel Verlichting. Het is dan voorjaar 2013. De geraadpleegde deskundigen geven commentaar op het pve en voegen specificaties toe die naar hun mening nodig zijn om de politie te voorzien van *tactical lights*.

- Het projectmanagement voor de aanbesteding vindt dat die toevoegingen buiten de scope van de aanbesteding liggen. Het zou naar hun mening moeten gaan om bijschijnverlichting. De specificaties moeten zo worden geformuleerd dat de eenvoudige zaklampen die de korpsen gebruiken, kunnen worden vervangen als daar noodzaak voor is. Het gaat dan vooral om zogenaamde bijschijnlampen. Bovendien, zo menen de heren, zou er bij aanschaf van *tactical lights* een andere procedure gevolgd moeten worden omdat het dan gaat om een aanpassing van de standaarduitrusting. Daar is een advies van de BUK-commissie voor nodig, akkoord van de financiële directie, en uiteindelijk toestemming van de minister.
- Er volgt enige discussie per email. Kern van de discussie is of de aan te besteden zaklampen een (eenvoudig) gebruiksgoed zijn of onderdeel uitmaken van de uitrusting. De deskundigen pleiten voor het aanbesteden van zaklampen die voldoen aan de eisen van *tactical lights*. Het projectmanagement legt een aantal keer uit dat dan een andere weg moet worden bewandeld. Zij vrezen dat de gehele aanbesteding Gebruiksgoederen dan (verdere) vertraging zal oplopen.
- Het projectmanagement overweegt april/mei 2013 om de aanbesteding van het perceel te stoppen en de route via de BUK-commissie te laten lopen. Het betrokken lid van de BUK-commissie geeft aan dat voor eventuele invoering van gebruik van *tactical lights* inderdaad de procedure via de BUK-commissie moet worden doorlopen.
- De projectmanagers oordelen – het is dan juli - dat er wél bijschijnlampen moeten worden aanbesteed omdat de zogenaamde *spendgegevens* uitwijzen dat daar behoefte aan is. De projectmanagers melden het lid van de BUK-commissie hun lijn voor om de bijschijnlampen op te nemen in de aanbesteding Gebruiksgoederen, en om het toekomstig gebruik van *tactical lights* via de BUK-commissie te laten verlopen. Zij geven daarbij aan dat ze voornemens te zijn de aanbesteding in augustus te publiceren, maar dat het perceel Verlichting nog kan worden geschrapt als daartoe opdracht wordt gegeven vanuit de leiding van Facilitair Management.
- Over de uitkomsten van (telefonische) communicatie in deze periode bestaan verschillende percepties. De conclusie van het projectmanagement is dat hun voorstel is geaccordeerd en dat het pve bij het oude kan blijven. De betrokken functionaris is van mening dat het beter is om geen geld te gaan besteden aan zaklampen voor dat er een degelijk plan ligt voor het gebruik van verlichting. Hij verkeert in de veronderstelling dat deze route nu is gekozen. De twee deskundigen veronderstellen dat er een speciale commissie gevormd zal worden ten behoeve van de besluitvorming over *tactical lights*, waar zij deel van uit gaan maken. De deskundigen zien vervolgens het pve. Zij vinden het niet juist dat hun wijzigingen niet worden overgenomen. Zij melden dit aan hun meerdere bij het IBT (Integrale Beroepsvaardigheidstrainingen) Amsterdam, die volgens hun perceptie hulp aanbiedt. Zij leven daarna in de veronderstelling dat de aanbesteding zal worden stopgezet en dat er alleen een marktverkenning zal worden gedaan.
- In zomer 2013 wordt het gehele pve van de aanbesteding Gebruiksgoederen voorgelegd aan de toetsingscommissie. De toetsingscommissie gaat akkoord en geeft aan dat het gaat om een *going concern* aanbesteding waarin geen rare zaken zijn geconstateerd. Op 22 augustus wordt de aanbesteding gepubliceerd.

- Op een intern bericht over de uitkomst van de toetsingscommissie reageert een projectleider van Producten- en Dienstenmanagement op 23 augustus met de vraag of lampen op de man ook deel uitmaken van de aanbesteding. Betrokkene geeft aan dat lampen als uitrustingsstuk een gevoelig onderwerp is en dat de beleidsafdeling Politie Uitrusting betrokken had moeten worden. Eind augustus wordt hier intern nog over verder gesproken om uit te leggen waarom de aanbesteding in deze vorm is gepubliceerd. De documentatie van de twee deskundigen wordt doorgestuurd en het projectmanagement van de aanbesteding geeft aan dat de functionaris die ook lid is van de BUK-commissie dit onderwerp verder op zal pakken. Dat is echter niet gebeurd.
- De aanbesteding wordt op 19 augustus 2013 besproken in de toetsingscommissie en op 22 augustus 2013 gepubliceerd. Tijdens de aanbesteding worden enkele vragen gesteld over de specificaties van de lampen. De specificatie van één van de lampen wordt bijgesteld. De aanbesteding verloopt zonder noemenswaardige problemen. Contact met de deskundigen is er in die periode niet meer. Zij merken – naar aanleiding van een vraag van de ME - pas midden 2014 dat de aanbesteding toch door is gegaan. Ook de andere functionaris hoort pas later dat er toch gewone zaklampen zijn aanbesteed. Als argument daarvoor hoort hij dat goede concurrentiestelling niet plaats kon vinden omdat bedrijven geen lampen met specificaties voor *tactical lights* zouden kunnen leveren. Hij vindt dat geen valide argument.

Oordeel, conclusie en adviezen

Oordeel

Op basis van deze reconstructie valt de commissie een aantal punten op.

- Er was onvoldoende managementinformatie voorhanden, waardoor het eigenlijk raden was naar de behoeften van de korpsen. Het projectmanagement heeft met veel inzet gepoogd de behoeften scherp te krijgen. De uitvraag bij enkele bedrijven was creatief, maar zorgde ook voor een ingebouwd risico dat behoeften van korpsen en nieuwe ontwikkelingen zouden worden gemist.
- De samenstelling van het WAT-team leverde onvoldoende materiedeskundigheid op. Pas laat in het proces werden drie inhoudsdeskundigen betrokken bij het perceel Verlichting. Dat gebeurde niet op aangeven van betrokken korpsen, maar omdat een inkoper actie ondernam na het lezen van een artikel in een politievakblad en na een toevallige ontmoeting op een beurs. Er is geen volledige marktverkenning geweest. Al met al kwamen nieuwe ontwikkelingen ten aanzien van de inzet van *tactical lights* pas laat in het proces écht op tafel. Deskundigheid van de twee medewerkers van de Nationale Politie is uiteindelijk niet gebruikt. Ter vergelijking: in een pve van een Belgische aanbesteding kwam de commissie veel gedetailleerdere eisen tegen, onder meer over de lichtbundel en over valbestendigheid.
- De interne communicatie laat te wensen over, hoewel uit gesprekken en stukken duidelijk is dat zowel projectmanagement als de inhoudelijk deskundigen hun best doen om zaken helder te krijgen. Contacten over een weer verlopen echter geïrriteerd. Experts voelen zich niet gehoord, inkopers voelen zich niet serieus genomen.
- Mede door het lang ontbreken van een stuurgroep wordt op geen enkel moment gestructureerd overlegd in de lijn over de kwestie verlichting versus *tactical lights*. Het projectmanagement probeert in mei 2013 wel een duidelijk besluit te krijgen over de voortgang, maar daarbij kiezen zij – noodgedwongen - voor een email naar de functionaris die ook lid is van de BUK-commissie. Zij zoeken de weg via de BUK-procedure terwijl de commissie op dat moment op de nominatie staat om opgeheven te worden. Het ontbreken van besluitvorming in de lijn verklaart ook de totaal verschillende interpretaties van de status van de aanbesteding vanaf zomer 2013.

Conclusie

Er zijn geen aanwijzingen dat er bij deze aanbesteding frauduleuze of anderszins onrechtmatige handelingen zijn verricht. Echter, uit de stukken en de gevoerde gesprekken blijkt dat de voorbereiding van de aanbesteding Gebruiksgoederen zeer problematisch is verlopen. Het gaat om een complexe aanbesteding met veel kleine producten waarover de nodige discussie ontstond. Het projectmanagement stond er grotendeels alleen voor, en moest bovendien de weg zoeken in een veranderende organisatie. Zij hebben zich enorm ingespannen om de aanbesteding tot een goed einde te brengen.

Gedurende de gehele voorbereiding, van voorjaar 2012 tot zomer 2013, speelde op de achtergrond een onopgeloste discussie over verlichting: gaat het om bijschijnlampen of om *tactical lights*? Discussies verliepen veelal per email. Op geen enkel moment in deze periode zijn alle betrokkenen gestructureerd met elkaar in gesprek geweest en op geen enkel moment zijn heldere besluiten genomen en gecommuniceerd. Dat is maar zeer ten dele te wijten aan het projectmanagement. Zij hadden een complexe aanbesteding voor te bereiden. Signalen die zij gaven zijn niet opgepikt. Er werd niet geëscaleerd in de lijn. Het hoger gelegen (inkoop)management had vroeg in het proces maatregelen moeten nemen om de projectmanagers beter te ondersteunen in hun taak.

Op zich kozen de projectmanagers voor een logische lijn: een beperkte aanbesteding om vervanging van zaklampen mogelijk te maken en een degelijke procedure via de BUK-commissie om te besluiten over de *tactical lights*. Dit werd echter niet aan alle betrokkenen gecommuniceerd en opvolging van het proces via de BUK-commissie vond niet plaats.

Dit alles zorgde uiteindelijk voor een situatie waarin betrokkenen binnen en ook buiten de Nationale Politie verschillende conclusies trokken over de status van de aanbesteding. Sommige betrokkenen leefden meer dan een jaar in de veronderstelling dat de aanbesteding niet door was gegaan, terwijl het perceel Verlichting ondertussen wel degelijk was gepubliceerd en gegund. De hoofdvraag van de melder is een terechte. Ook betrokkenen bij deze aanbesteding hadden deze vraag moeten stellen én van actie moeten voorzien.

Adviezen

Op basis van de reconstructie, het oordeel daarover en de conclusies komt de commissie tot drie aanbevelingen aan de korpsleiding van de Nationale Politie.

1. Draag zorg voor een heldere escalatielij. Iedere medewerker die – op wat voor manier dan ook – betrokken is bij een aanbesteding moet weten hoe problemen, discussies en vraagstukken kunnen worden geëscaleerd en wie er vervolgens besluit. Leidinggevenden binnen de inkooporganisatie moeten, zeker bij complexere aanbestedingen, inkopers actief ondersteunen in hun taak. Dat vraagt om regelmatige gesprekken ('hoe gaat het?') waardoor problemen eerder gedetecteerd én opgepakt worden.
2. Zorg ervoor dat besluiten in de lijn helder worden gecommuniceerd aan alle betrokkenen.
3. Zorg voor een betere ontsluiting van deskundigheid bij de Nationale Politie. En zorg dat die deskundigheid ook daadwerkelijk wordt benut. De projectmanagers van deze aanbesteding moesten veel te lang zoeken naar materiedeskundigen. De input van de deskundigen is uiteindelijk helemaal niet gebruikt.

Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie

Eindrapportage

1. Inleiding

De minister van Veiligheid en Justitie besloot op 17 april 2015 om een onafhankelijk meldpunt in te richten voor bedrijven en andere belanghebbenden die melding willen maken van mogelijke misstanden of integriteitschendingen bij inkoopprocessen en aanbestedingen van de Nationale Politie. Dit meldpunt was open van 1 mei 2015 tot 1 mei 2016. Meldingen werden behandeld door de hiertoe door de minister ingestelde Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie.

De commissie bestond uit André de Jong en Huib van Romburgh en werd ondersteund door Marianne Aalbersberg en Roel van Varick. De commissie had tot taak om:

- meldingen van personen, bedrijven of brancheverenigingen te verzamelen en te inventariseren;
- zo nodig nadere inlichtingen in te winnen naar aanleiding van meldingen;
- te beoordelen of een vervolprocedure nodig was en zo ja welke;
- de minister en de korpsleiding te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

Deze rapportage bevat een kort verslag van de meldingen en de werkzaamheden in de periode begin februari tot en met eind april 2016, het vierde kwartaal dat het meldpunt open was. Per 1 mei 2016 is het meldpunt gesloten. In paragraaf drie blikt de commissie terug op het afgelopen jaar.

2. Werkzaamheden vierde kwartaal

In het vierde kwartaal zijn geen nieuwe meldingen binnengekomen. Twee personen namen telefonisch contact op met vragen voor de Nationale Politie. Zij zijn doorverwezen naar de afdelingen binnen de Nationale Politie die deze vragen konden beantwoorden.

Eén persoon stuurde een brief aan het meldpunt. Deze persoon had geen klacht of melding, maar zocht contact met de Nationale Politie om een aantal ideeën te bespreken. Na overleg met betrokkene is de brief doorgestuurd naar de Nationale Politie, met verzoek de brief te behandelen.

3. Terugblik

De commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie werd door de minister ingesteld om gedurende een jaar laagdrempelige toegang te bieden aan bedrijven en andere belanghebbenden die iets wilden melden over aanbestedingen van de Nationale Politie.

Er waren vermoedens dat er bedrijven of personen rondliepen met vragen of klachten over aanbestedingen. Het meldpunt was bedoeld om hen een vertrouwenwekkende plek te bieden om melding te doen. Het bestaan van het meldpunt, en mogelijkheden om met de onafhankelijke commissie in contact te komen, zijn in het afgelopen jaar twee keer kenbaar gemaakt via internet en in vakbladen.

In het afgelopen jaar heeft de commissie drie meldingen ontvangen en behandeld volgens het opgestelde onderzoeksprotocol. Gezien het grote aantal aanbestedingen die de Nationale Politie jaarlijks doet, kan geconcludeerd worden dat het aantal meldingen laag is.

De commissie concludeerde voor elk van de drie onderzochte meldingen dat zich geen integriteitsbreuken hebben voorgedaan in de zin van fraude, omkoping en dergelijke. Op basis van het geringe aantal meldingen én deze conclusies kan gesteld worden dat er geen aanleiding is voor grote zorgen over de integriteit van inkoop en aanbestedingen bij de Nationale Politie.

De commissie heeft over de drie onderzochte meldingen aanbevelingen gedaan. De belangrijkste aanbevelingen staan in het kader op de volgende pagina.

De vraag kan gesteld worden, of het op basis van drie meldingen wel mogelijk is om algemeen geldige conclusies te trekken en om aanbevelingen te doen voor de gehele inkooporganisatie van de Nationale Politie. De commissie is echter van mening dat dat kan. De aanpak van de commissie, waarbij met de melders en met betrokkenen in de organisatie uitvoerig van gedachten werd gewisseld, leverde niet alleen feitelijkheden op over de betreffende aanbestedingen. Er kwam ook veel informatie op tafel over de manier waarop de Nationale Politie het inkoopproces heeft ingericht en uitvoert. Problemen die daarbij aan de orde kwamen kunnen ook voorkomen bij andere aanbestedingen.

De commissie raadt de Nationale Politie dan ook aan om de bevindingen, de conclusies en de aanbevelingen uit de eerdere rapportages te gebruiken bij de verdere verbetering van het inkoopproces. De commissie realiseert zich, dat het uitvoeren van deze aanbevelingen geen simpele opdracht is die binnen enkele maanden gereed is. Het vergt een lange adem, zeker binnen een inkooporganisatie die volop in beweging is en nog niet op volle sterkte. Echter, kleine interventies als het aanwijzen van een procestrekker voor elke complexe aanbesteding zouden al veel impact hebben.

Belangrijkste aanbevelingen uit voorgaande rapportages:

1. *Communicatie van de Nationale Politie richting inschrijvende partijen verloopt niet altijd goed. Communicatie richting inschrijvers is summier en technisch, niet gericht op het oplossen van problemen die zich voordoen tijdens aanbestedingsprocedures. Ook zijn er klachten over de gebruiksvriendelijkheid van het digitale platform Commerce Hub.*

Zorg bij aanbestedingen voor heldere communicatie met (potentiële) inschrijvende bedrijven. Geef ruimhartig informatie, ook over redenen waarom zaken tijdens het aanbestedingsproces veranderen. Bezie of er alternatieven zijn voor, of aanvullingen op het gebruik van Commerce Hub.

2. *De behandeling van casuïstiek en de communicatie met de Nationale Politie geven de indruk dat escalatiemechanismen bij de Nationale Politie onvoldoende werken. Er lijkt onvoldoende informatie-uitwisseling te zijn tussen de centrale inkooporganisatie en de inkoopteams die de aanbestedingen doen. Die teams lijken er in complexe situaties ten onrechte alleen voor te staan, waardoor opkomende problemen niet tijdig worden opgelost of er te laat wordt bijgestuurd.*

Ondersteun inkoopteams die nu vaak voor het eerst landelijk (en dus complex) aanbesteden. Iemand in de top van de inkooporganisatie moet – van begin tot eind – verantwoordelijk zijn voor een goede en vlotte procesgang. Werk aan een cultuur waarin het normaal is om bij problemen snel 'op te schakelen' zodat er waar nodig tijdig bijgestuurd kan worden.

Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie

Rapportage derde kwartaal (november 2015 - januari 2016)

1. Inleiding

De minister van Veiligheid en Justitie besloot op 17 april 2015 om een onafhankelijk meldpunt in te richten voor bedrijven en andere belanghebbenden die melding willen maken van mogelijke misstanden of integriteitschendingen bij inkoopprocessen en aanbestedingen van de Nationale Politie. Dit meldpunt is open van 1 mei 2015 tot 1 mei 2016. Meldingen worden behandeld door de hertoe door de minister ingestelde Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie.

De commissie bestaat uit André de Jong en Huib van Romburgh en wordt ondersteund door Marianne Aalbersberg en Roel van Varick. De commissie heeft tot taak om:

- meldingen van personen, bedrijven of brancheverenigingen te verzamelen en te inventariseren;
- zo nodig nadere inlichtingen in te winnen naar aanleiding van meldingen;
- te beoordelen of een vervolprocedure nodig is en zo ja welke;
- de minister en de korpsleiding te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

Deze rapportage bevat een kort verslag van de meldingen en de werkzaamheden in de periode begin november 2015 tot en met eind januari 2016. In paragraaf 3 wijdt de commissie enkele woorden aan de terugkerende aanbeveling ten aanzien van escalatie van problemen.

2. Werkzaamheden

Evenals in de voorgaande periodes, was het rustig bij het meldpunt. In de afgelopen drie maanden namen drie personen contact op met het meldpunt. Geen van hen had een klacht over een aanbesteding van de Nationale Politie. Eén persoon had een vraag over een lopende aanbesteding en is doorverwezen naar de behandelend medewerker. Twee personen zochten contact met de Nationale Politie over zaken die niet direct met een aanbesteding te maken hadden. Zij zijn, na overleg, doorverwezen naar de betreffende afdelingen van de Nationale Politie.

De commissie bracht in de afgelopen maanden één advies uit aan de Korpschef van de Nationale Politie. Dit betrof een melding van een persoon die zich al voor de rapportageperiode tot de commissie had gewend. Op basis van een reconstructie van de voorbereiding van de aanbesteding concludeerde de commissie dat er geen aanwijzingen zijn dat er bij deze aanbesteding frauduleuze of anderszins onrechtmatige handelingen zijn verricht. De commissie concludeerde echter ook, dat de voorbereiding van de aanbesteding zeer problematisch is verlopen. Het projectmanagement stond er grotendeels alleen voor, en moest bovendien de weg zoeken in een veranderende organisatie. Gedurende de gehele voorbereiding, speelde op de achtergrond een onopgeloste discussie over de specificaties van de aan te besteden goederen. Op geen enkel moment in deze periode zijn alle betrokkenen gestructureerd met elkaar in gesprek geweest en op geen enkel moment zijn heldere besluiten genomen en gecommuniceerd. Het hoger gelegen (inkoop)management had vroeg in het proces maatregelen moeten nemen om de projectmanagers beter te ondersteunen in hun taak.

Wij adviseerden dan ook om te zorgen voor een heldere escalatielij. Iedere medewerker die – op wat voor manier dan ook – betrokken is bij een aanbesteding moet weten hoe problemen, discussies en vraagstukken kunnen worden geëscaleerd en wie er vervolgens besluit. Leidinggevendenden binnen de inkooporganisatie moeten, zeker bij complexere aanbestedingen, inkopers actief ondersteunen in hun taak. Dat vraagt om regelmatige gesprekken ('hoe gaat het?') waardoor problemen eerder gedetecteerd én opgepakt worden.

De hiervoor beschreven gang van zaken zorgde uiteindelijk voor een situatie waarin betrokkenen verschillende conclusies trokken over de status van de aanbesteding. Sommige medewerkers van de Nationale Politie, en ook partijen buiten de Nationale Politie, leefden lang in de overtuiging dat de aanbesteding niet was doorgedaan, terwijl dat wél het geval was. De onderliggende discussie over strategisch gebruik van verlichting, en de gevolgen daarvan voor de uitrusting, is tot op de dag van vandaag niet opgelost.

3. Algemene bevindingen en aanbevelingen

Het aantal personen dat contact opneemt met het meldpunt blijft klein. Tegelijkertijd constateert de commissie dat eerdere constatering en aanbevelingen ook dit kwartaal herhaald kunnen worden: alle vier de aanbevelingen uit de halfjaarrapportage zijn onverkort van kracht. Het advies dat de commissie dit kwartaal gaf, past in het beeld dat de commissie tot dusver kreeg. Opnieuw valt op dat er gebrek was aan goede sturing en escalatie. Daarover stond in de halfjaarrapportage het volgende:

De behandeling van casuïstiek en de communicatie met de Nationale Politie geven de indruk dat escalatiemechanismen bij de Nationale Politie onvoldoende werken. Er lijkt onvoldoende informatie-uitwisseling te zijn tussen de centrale inkooporganisatie en de inkoopteams die de aanbestedingen doen. Die teams lijken er in complexe situaties ten onrechte alleen voor te staan, waardoor opkomende problemen niet tijdig worden opgelost of er te laat wordt bijgestuurd.

Aanbeveling: ondersteun inkoopteams die nu vaak voor het eerst landelijk (en dus complex) aanbesteden. Iemand in de top van de inkooporganisatie moet van begin tot eind verantwoordelijk zijn voor een goede en vlotte procesgang. Daar hoort ook bij dat er bij problemen snel 'op wordt geschakeld' om bij te kunnen sturen.

Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie

Terugblik eerste half jaar

1. Inleiding

De minister van Veiligheid en Justitie besloot op 17 april 2015 om een onafhankelijk meldpunt in te richten voor bedrijven en andere belanghebbenden die melding willen maken van mogelijke misstanden of integriteitschendingen bij inkoopprocessen en aanbestedingen van de Nationale Politie. Dit meldpunt is open van 1 mei 2015 tot 1 mei 2016. Meldingen worden behandeld door de hiertoe door de minister ingestelde Tijdelijke Commissie integriteit inkoop en aanbestedingen politie.

De commissie bestaat uit André de Jong en Huib van Romburgh en wordt ondersteund door Marianne Aalbersberg en Roel van Varick. De commissie heeft tot taak om:

- meldingen van personen, bedrijven of brancheverenigingen te verzamelen en te inventariseren;
- zo nodig nadere inlichtingen in te winnen naar aanleiding van meldingen;
- te beoordelen of een vervolprocedure nodig is en zo ja welke;
- de minister en de korpsleiding te adviseren over eventueel te nemen maatregelen.

Nu het meldpunt een half jaar open is blik de commissie kort terug. De rapportage bevat een kort verslag van de meldingen en de werkzaamheden in de periode begin mei tot en met eind oktober 2015. Naar aanleiding van haar werkzaamheden formuleert de commissie enkele algemene bevindingen en vier aanbevelingen aan de Nationale Politie.

2. Werkzaamheden

De eerste werkzaamheden van de commissie bestonden uit het formuleren van de werkwijze van de commissie en het regelen van de publiciteit over het meldpunt. Informatie over het meldpunt en de manier waarop meldingen gedaan kunnen worden is verspreid op het internet en er is geadverteerd. In september zijn herhaalberichten geplaatst op enkele websites.

Het loopt niet storm bij het meldpunt. De afgelopen zes maanden namen zes personen contact op met het meldpunt. De commissie ontving twee meldingen die hebben geleid tot een advies aan de Korpschef van de Nationale Politie. Beide meldingen gingen over aanbestedingen die in 2014 zijn opengesteld. Een derde melding is momenteel nog in onderzoek en zal vermoedelijk later dit jaar tot een advies leiden.

In het eerste advies, over een reeds afgeronde aanbesteding, constateerde de commissie dat de klacht van de melder geen betrekking had op een integriteitskwesitie bij de Nationale Politie. Wel deed de commissie aanbevelingen aan de korpsleiding van de Nationale Politie om interne processen waar nodig te verbeteren en om een mogelijk verkeerde procesgang bij een opdrachtnemer van de Nationale Politie te herstellen. De commissie ontving bericht van de melder dat de kwesitie op een voor hem goede wijze is afgerond.

Het tweede advies ging over een aanbesteding die zomer 2015 door de Nationale Politie werd gestaakt. De commissie onderzocht de punten uit de klacht van de melder en constateerde dat er geen aanwijzingen zijn voor fraude of onrechtmatig handelen of voor het bewust bevoordelen van één van de inschrijvende partijen. De commissie constateerde wel dat de betreffende aanbesteding moeizaam verliep en dat gebrekkige informatievoorziening tijdens het proces ruimte liet voor vermoedens dat één van de potentiële aanbieders werd bevoordeeld. Daarover gaf de commissie enkele adviezen aan de korpsleiding.

De andere personen die contact opnamen met de commissie hadden geen meldingen over aanbestedingen van de Nationale Politie. Eén persoon benaderde de commissie met een klacht over bejegening door de politie. Deze persoon is doorverwezen naar een contactpersoon bij de Nationale Politie. Twee personen belden het meldpunt met feitelijk vragen over een lopende aanbesteding. Eén van hen had zelf ook contact gelegd met de Nationale Politie. De andere persoon is in contact gebracht met een medewerker van de Nationale Politie die de vraag kon behandelen.

3. Algemene bevindingen en aanbevelingen

Op basis van de werkzaamheden in de afgelopen zes maanden valt de commissie een aantal zaken op. Deze punten lijken wellicht 'ver van het bed' voor een commissie die in het leven is geroepen om meldingen over mogelijke integriteitschendingen te onderzoeken. De commissie is echter van mening dat Integriteit een ruim begrip is dat verder strekt dan de vraag of wet- en regelgeving zijn nageleefd. Integriteit is nauw gerelateerd aan goed bestuur. In gesprekken met bedrijven merkt de commissie dat zij dit ook vinden. Regelmatig vallen er zinnen als: 'ik vind het heel raar dat het zo liep... ik vraag me af of dat nou gewoon slordig was, of onkunde, of dat er meer achter zit'. De commissie vraagt zich bij haar onderzoekswerk steeds af hoe dergelijke vragen hebben kunnen ontstaan. Een rode draad daarin is dat mensen iets vreemds zien gebeuren en daar wat achter gaan zoeken. De commissie constateert dat onheldere communicatie aanleiding geeft tot verhalen dat er iets mis is met de integriteit. Dat leidt tot onderstaande bevindingen en vier aanbevelingen aan de korpsleiding.

1. Het is voor burgers en bedrijven lastig om er achter te komen hoe je vragen, klachten of meldingen kunt doen bij de Nationale Politie. Dit geldt voor algemene klachten en ook voor specifieke vragen of meldingen over aanbestedingen. Vijf van de zes personen die contact opnamen met het meldpunt deden dat omdat ze niet wisten hoe ze een klacht of melding kwijt konden bij de Nationale Politie zelf.

Aanbeveling: richt een goed vindbaar meldpunt in waar personen en bedrijven terecht kunnen met klachten en meldingen. Zorg voor een vertrouwenwekkende manier om het meldpunt te bereiken. Lessen van andere meldpunten kunnen hierbij helpen. Houd er daarbij rekening mee dat een standaard contactformulier niet geschikt is voor meldingen over persoonlijke en vertrouwelijke zaken.

2. Opvallend bij één van de twee adviezen was dat de vragen van de betreffende melder waarschijnlijk grotendeels voorkomen hadden kunnen worden als de communicatie van de Nationale Politie richting inschrijvende partijen beter was verlopen. De communicatie was summier en technisch, niet gericht op het oplossen van problemen die zich voordeden tijdens de aanbestedingsprocedure. Ook zijn er klachten over de gebruiksvriendelijkheid van het digitale platform *Commerce Hub*.

*Aanbeveling: zorg bij aanbestedingen voor heldere communicatie met (potentiële) inschrijvende bedrijven. Geef ruimhartig informatie, ook over redenen waarom zaken tijdens het aanbestedingsproces veranderen. Bezie of er alternatieven zijn voor, of aanvullingen op het gebruik van *Commerce Hub*.*

3. De behandeling van casuïstiek en de communicatie met de Nationale Politie geven de indruk dat escalatiemechanismen bij de Nationale Politie onvoldoende werken. Er lijkt onvoldoende informatie-uitwisseling te zijn tussen de centrale inkooporganisatie en de inkoopteams die de aanbestedingen doen. Die teams lijken er in complexe situaties ten onrechte alleen voor te staan, waardoor opkomende problemen niet tijdig worden opgelost of er te laat wordt bijgestuurd.

Aanbeveling: ondersteun inkoopteams die nu vaak voor het eerst landelijk (en dus complex) aanbesteden. Iemand in de top van de inkooporganisatie moet van begin tot eind verantwoordelijk zijn voor een goede en vlotte procesgang. Daar hoort ook bij dat er bij problemen snel 'op wordt geschakeld' om bij te kunnen sturen.

4. Dossiers lijken niet met 'één druk op de knop' beschikbaar te zijn.

Aanbeveling: analyseer of dossiervorming goed verloopt.

Voorstel herverdeling 55fte voor VIK taken

Aanleiding

In het Inrichtingsplan is bepaald dat de eenheden de VIK werkzaamheden voor het PDC uitvoeren. Per eenheid is in 2012, in de zogenaamde 'wasstraat exercitie', hiervoor 5 fte NOS (in totaal 55 fte) per eenheid gereserveerd. Dit betreft 55 fte bedrijfsvoeringsspecialist A. De Korpsleiding heeft op 13 oktober 2014 de volgende besluiten genomen:

- Een akkoord om een tijdelijke hulpstructuur VIK in te richten binnen het PDC.
- Een principeakkoord om de oorspronkelijke 55 fte te herverdelen en dit in inrichtingsplannen te wijzigen op het moment dat dit formeel mogelijk is.
- VIK Korpsstaf de opdracht te geven de voorgestelde herverdeling uit te werken in een wijzigingsvoorstel, in samenwerking met het PDC.

In dit document wordt voorgesteld op welke wijze de oorspronkelijke 55 fte kunnen worden herverdeeld ten behoeve van 1. de inrichting van het VIK PDC en ten behoeve van 2. andere noodzakelijke voorzieningen binnen de eenheden en binnen de korpsstaf.

1. VIK PDC

In het Korpsleidingbesluit van 13 oktober 2014 is onderstaande formatie opgenomen voor het VIK PDC:

- | | |
|--|--------|
| ▪ Teamchef C | 1fte |
| ▪ Operationeel specialist B (coördinator en adviseur preventie en integriteit) | 1fte |
| ▪ Operationeel specialist A (interne oz en veiligheidsoz) | 15 fte |
| ▪ Administratief secretariaeel medewerker C | 8 fte |
| ▪ Bedrijfsvoeringsspecialist B (integrale beveiliging en privacy functionaris) | 2fte |

Het team VIK PDC is inmiddels opgebouwd en ook de OR Bedrijfsvoering van het PDC acht een spoedige formele inrichting van het VIK PDC wenselijk.

Er is een aantal ontwikkelingen die maken dat de oorspronkelijke raming van 27fte voor het VIK PDC dient te worden herzien. De volgende ontwikkelingen zijn relevant te noemen:

Centraal Loket Screening (CLS)

De KL heeft in december 2014 besloten tot het inrichten van een Centraal Loket Screening (CLS) bij het PDC:

- Het CLS wordt bij het team VIK PDC ingericht, aangezien het centraal loket als ondersteunend proces functioneert ten behoeve van het gehele korps. De dienst HRM, specifiek IDU en werving en selectie zijn ondergebracht binnen het PDC. Hierdoor is het eenvoudig om procesafspraken op elkaar af te stemmen en snel te schakelen.
- Door te werken met een centraal loket vindt er eenduidige uitgifte plaats en is sprake van een eenduidigheid in het screeningsniveau binnen het korps.
- Het centraal loket richt zich op de inname en verdeling van alle screeningsaanvragen. Het loket krijgt de bevoegdheid om te prioriteren, zodat vraag en aanbod optimaal bij elkaar komen. Op deze wijze kunnen alle screeningsverzoeken binnen het korps het meest efficiënt en effectief uitgezet worden waarbij de landelijke screeningscapaciteit optimaal benut wordt.
- Als het gaat om de verantwoordelijkheid voor resultaten blijven de VIK afdelingen zelf verantwoordelijk voor de uitvoering en de kwaliteit van de inhoud van de onderzoeken. Hiermee blijven hun werkzaamheden, zoals genoemd in het inrichtingsplan intact.
- Er worden resultaatafspraken gemaakt voor het centraal loket die passend zijn bij de gefaseerde overgang naar een nieuwe werkverdeling tussen de eenheden en het loket. Het centraal loket wordt ingericht ten behoeve van het korps, dus gezamenlijke afspraken over belasting en eventueel uitwisselbare capaciteit bij piekbelasting zijn wenselijk.
- Het is van belang heldere afspraken te maken over de governance van het CLS. Op welke wijze wordt omgegaan met verantwoordelijkheden, monitoring, sturing en escalatie indien nodig. Afsproken is dat bij stagnerende prestaties van het CLS danwel (stagnerende) prestaties van de eenheden, de teamchefs VIK elkaar hierop aanspreken en indien nodig verder in de lijn (via hoofden staf, politiechefs en directeur PDC) wordt opgeschaald. Eind

2016 wordt geëvalueerd hoe dit proces is verlopen en of de governance van het CLS dient te worden aangepast.

Risicoanalyse

In het vastgestelde integriteitsbeleid is opgenomen dat risicoanalyses dienen plaats te vinden. Gezien de specifieke werkzaamheden van het PDC en de geschiedenis rondom onder meer inkoop, is het wenselijk om een risico-analist formeel in te richten.

Onderzoek naar studenten

De directeur PDC is gemandateerd voor de studenten die binnen de NP zijn aangesteld. Dit punt is niet meegenomen in het besluit van KLO van 13 oktober 2014 en leidt tot het inzetten van 2 extra interne onderzoekers om de interne onderzoeken voor deze doelgroep te kunnen uitvoeren.

Integrale beveiliging VIK PDC

Er is een lacune in het inrichtingsplan. Dit betekent dat integrale beveiliging onvoldoende is ondergebracht c.q. is ingericht. Dit was ook niet opgenomen in de formatietool. Daarom is 1 fte adviseur integrale beveiliging (bedrijfsvoeringsspecialist B) opgenomen binnen het VIK PDC.

Dit leidt tot het volgende totaaloverzicht voor VIK PDC¹:

| LFNP-functie | Inhoud | IP | KLO | Nieuw |
|--|--|-----------------------|-----------|-----------|
| Teamchef C | Leidinggevende | 0 | 1 | 1 |
| Operationeel Specialist B | Coördinator IO | 0 | 1 | 1 |
| Bedrijfsvoeringsspecialist B | Coördinator VO en coördinator centraal loket | 0 | 0 | 1 |
| Bedrijfsvoeringsspecialist B | Risico-analist | 0 | 0 | 1 |
| Bedrijfsvoeringsspecialist B | Adviseur integrale beveiliging | 0 | 1 | 1 |
| Operationeel Specialist A | Interne onderzoekers | 0 | 7 | 9 |
| Operationeel Specialist A | Veiligheidsonderzoekers / screeners | 0 | 8 | 5 |
| Bedrijfsvoeringsspecialist A | Veiligheidsonderzoekers / screeners | 0 | 0 | 5 |
| Administratief secretariael medewerker C | Tbv screening/korte Bgo's/CLS | 0 | 8 | 10 |
| Generalist intake en service | Tbv interne onderzoeken | 0 | 1 | 1 |
| Administratief secretariael medewerker C | Administratieve secretariële ondersteuning team VIK (planning onderzoeken/agenda beheer e.d) | 0 | 0 | 1 |
| Totaal | | 55² | 27 | 36 |

¹ Hierbij is gebruik gemaakt van de formatietool VIK versie 3.2.

² Dit betreft de 55 fte die in het IP voor VIK-werkzaamheden voor het PDC zijn gereserveerd bij de eenheden.

2. Andere noodzakelijke voorzieningen

Naast het inrichtingsvoorstel voor het PDC luidt het voorstel om vanuit de 55fte nog een aantal andere noodzakelijke voorzieningen in te richten ten behoeve van alle eenheden, directies en PDC. Het gaat hierbij om het ondersteunen van drie doelen.

1. Inrichten FDO loket t.b.v. korps - 5 fte

Voor het uitvoeren van werkzaamheden in het forensisch digitaal opsporen (FDO) is een landelijke voorziening in de vorm van een FDO loket nodig. Dit loket is jaren geleden bij het voormalig vtsPN als pilot geïnitieerd t.b.v. de 26 korpsen. Vanuit dit loket wordt het gebruik van ICT-middelen door politiemedewerkers onderzocht wanneer sprake is van een intern onderzoek. Het FDO loket bestaat uit 5 fte en zal worden ondergebracht bij de Landelijke eenheid, aangezien de benodigde expertise daar is ondergebracht.

2. VIK taken Staf Korpsleiding - 3 fte

De eenheid Den Haag verzorgt de VIK taken (interne onderzoeken, klachtbehandeling en preventie) ten behoeve van de Staf Korpsleiding. Zij krijgen hiervoor 3 extra fte. De precieze invulling van de 3 fte hangt af van de bezetting binnen de eenheid Den Haag.

3. Integrale beveiliging korps - 11 fte

- *Concern Security Officer (CSO) - 1 fte*
- *Integrale beveiliging eenheden - 10 fte*

Er is een lacune in het inrichtingsplan geconstateerd, wat betekent dat integrale beveiliging onvoldoende is ondergebracht c.q. is ingericht. Dit was ook niet opgenomen in de formatietool.

De introductie van een CSO is noodzakelijk vanwege organisatiebelang en is een wens van de korpschef en de directeur korpsstaf. Deze functie is in het Beveiligingsvoorschrift politie benoemd, maar is niet ingericht in het inrichtingsplan. De CSO zal als counterpart optreden van de beveiligingsambtenaren werkzaam bij ketenpartners en bij V&J. De functie is gewaardeerd als Bedrijfsvoeringspecialist F, schaal 14. Deze functionaris kan worden ondergebracht bij de afdeling VIK Korpsstaf, in verband met de volgende kerntaak die daar in het Inrichtingsplan is belegd: ontwikkelen kaderstellend beleid op de integriteit en veiligheid van het systeem, zoals de beveiliging van gebouwen en informatie.

Daarnaast is het voorstel om binnen iedere eenheid 1 bedrijfsvoeringspecialist B in te richten voor integrale beveiliging en voor preventietaken. De specifieke inzet van deze functionaris zal nog nader bepaald worden door de eenheden.

Dit leidt tot het volgende overzicht:

| Organisatieonderdeel | Was | Toelichting | Wordt |
|------------------------------|----------------|--|---------------|
| VIK 11 eenheden; daarvan: | 55 fte | 10 fte tbv werkzaamheden integrale beveiliging en preventie in alle regionale eenheden (1 fte bedrijfsvoeringspecialist B per eenheid) | 10 fte |
| - VIK Den Haag | (5) fte | 1 fte tbv werkzaamheden integrale beveiliging en preventie in eenheid en 3 fte tbv werkzaamheden VIK staf KL (bedrijfsvoeringspecialist A) | 3 fte |
| - VIK LE | (5) fte | 5 fte tbv FDO loket voor het korps, waarvan (1 fte OS B, 2 fte OS A, 1 gespec. med C, 1 administratief medew sk 6) De LE wisselt 1 fte OS A van eigen formatie in tbv de OS A FDO loket. | 5 fte |
| - VIK Limburg | (5) fte | - 3 fte bedrijfsvoeringspecialist en 2 fte Operationeel specialist A | 0 fte |
| - VIK MNL | (5) fte | - 3 fte bedrijfsvoeringspecialist en 2 fte Operationeel specialist A | 0 fte |
| VIK PDC | 0 fte | 36 fte, inclusief CLS t.b.v. het korps | 36 fte |
| VIK korpsstaf | 0 fte | 1 bedrijfsvoering specialist F t.b.v. CSO | 1 fte |
| | 55fte | TOTAAL | 55 fte |

3. Totaal overzicht

Voor de realisatie van het VIK PDC en alle bovenstaande voorzieningen is 55 fte nodig.

| Tabel 3: Ingeschatte besparing a.g.v. herverdeling 55 fte ³ | | | | |
|--|--------------|--------------------------|----------------|-----------------------------|
| Onderdeel | Formatie was | Loonsom was | Formatie wordt | Loonsom wordt |
| 5 fte per eenheid tbv de VIK taken voor het PDC waarvan 5 X OS functies met OVW | 55 | € 3.962.085 ⁴ | - | - |
| | | | | |
| <u>VIK PDC</u> | | | | |
| Teamchef C Schaal 12, € 99.077,- | 0 | - | 1 | € 99.077,- |
| Operationeel Specialist B Schaal 10, € 77.852,- + OVW € 6.500,- | 0 | - | 1 | € 84.352 ⁵ ,- |
| Bedrijfsvoeringspecialist B (1 coördinator VO/CLS, 1Risiko-analist, 1 adviseur integrale beveiliging) Schaal 10, € 77.852,- | 0 | - | 3 | € 233.556,- |
| Operationeel Specialist A (9 interne onderzoekers, 5 veiligheidsonderzoeker/ screening) Schaal 9, € 71.447,- + OVW € 6.500,- | 0 | - | 14 | € 1.091.258 ⁶ ,- |
| Bedrijfsvoeringspecialist A (5 veiligheidsonderzoeker/ screening) Schaal 9, € 71.447,- | 0 | - | 5 | € 357.235,- |
| Administratief secretariael medewerker C (10 tbv naslagen / CLS, 1 secretariële ondersteuner) Schaal 6, € 53.190,- | 0 | - | 11 | € 585.090,- |
| Generalist Intake & Service Schaal 7, € 57.662,- | 0 | - | 1 | € 57.662,- |
| Subtotaal VIK PDC | 0 | - | 36 | € 2.508.230,- |
| <u>FDO loket</u> (toegevoegd aan formatie eenheid LE) | | | | |
| Operationeel Specialist B Schaal 10, € 77.852 + OVW € 6.500,- | 0 | - | 1 | € 84.352 ⁷ ,- |

³ Hierbij is gerekend met de loonsom uit de formatietool van HRM Strategische Personeelsprognose. Deze formatietool dateert van voor de 6,5% loonverhoging die in cao is afgesproken.

⁴ $(55 \times 71.447) + (5 \times 6.500) = 3.962.085$

⁵ $77.852 + 6.500 = 84352$

⁶ $(14 \times 71.447) + (14 \times 6.500) = 1.091.258$

⁷ $77.852 + 6.500 = 84.352$

| Onderdeel | Formatie was | Loonsom was | Formatie wordt | Loonsom wordt |
|--|--------------|----------------------|----------------|---------------------------|
| Operationeel Specialist A Schaal 9, € 71.447,- + OVW € 6.500,- | 0 | - | 2 | € 155.894 ⁸ ,- |
| Gespecialiseerd medewerker C Schaal 9, € 71.447 | 0 | - | 1 | € 71.447,- |
| Administratief secretarieel medewerker C Schaal 6, € 53.190,- | 0 | - | 1 | € 53.190,- |
| Subtotaal FDO loket | 0 | - | 5 | € 364.883,- |
| <u>Vik taken staf korpsleiding</u> (toegevoegd aan formatie eenheid Den Haag) | | | | |
| Bedrijfsvoeringspecialist A Schaal 9, € 71.447,- | 0 | - | 1 | € 71.447,- |
| Operationeel specialist A Schaal 9, € 71.447,- + OVW € 6.500,- | 0 | - | 2 | € 155.894 ⁹ ,- |
| Subtotaal Vik taken Staf KL | 0 | - | 3 | € 227.341,- |
| <u>Integrale beveiliging tbv het gehele korps</u> (toegevoegd 1 fte per eenheid + '1 fte bij de korpsstaf) | | | | |
| Bedrijfsvoeringspecialist B Schaal 10, € 77.852,- | 0 | - | 10 | € 778.520,- |
| Bedrijfsvoeringsspecialist F Schaal 14, € 115.968,- | 0 | - | 1 | € 115.968,- |
| Subtotaal Integrale beveiliging | 0 | - | 11 | € 894.488,- |
| Totaal | 55 | € 3.962.085,- | 55 | € 3.994.942,- |

Per saldo resulteert de herverdeling van 55 fte in een gemiddelde jaarlijkse verhoging van € 32.857,-
De 55 fte is opgebouwd uit 20 OS functies en 37 NOS functies. Van de 20 OS functies zijn er 5 OS
functies afkomstig uit de bestaande inrichting, te weten 2 OS uit eenheid Limburg, 2 OS uit eenheid
Midden Nederland en 1 OS Landelijke Eenheid.

⁸ 142.894 + 13.000 = 155.894

⁹ 142.894 + 13.000 = 155.894

Behandeld door I
Functie Hoofd Bedrijfsvoering PDC en
Hoofd VIK KS

Bezoekadres Ringwade 51, Nieuwegein

Telefoon

E-mail

Retouradres (zichtbaar in venster van envelop)

Ons kenmerk Knp16000673

Uw kenmerk

Datum 15 juni 2016

Bijlage(n) Voorstel herverdeling 55fte voor
VIK taken

Pagina 1/1

Aan de voorzitter van de Centrale Ondernemingsraad

i.a.a. de voorzitter van de OR Bedrijfsvoering
de heer L.M. Smalt
Ringwade 51

Onderwerp Adviesaanvraag voorgenomen besluit herverdeling 55 fte VIK taken PDC

Geachte voorzitter,

Met deze brief vraag ik uw Centrale Ondernemingsraad advies over het voorgenomen besluit om de 55 fte die in 2012 is toebedeeld aan de eenheden ten behoeve van de taken op het gebied van Veiligheid, Integriteit & Klachten (VIK) te herverdelen. Ik leg u dit voorgenomen besluit voor ter advisering ex artikel, lid 1 sub e van de Wet op de Ondernemingsraden.

Achtergrond en beweegredenen

In het oorspronkelijke Inrichtingsplan NP van december 2012 heeft elke eenheid 5 fte Bedrijfsvoeringsspecialist A toegevoegd gekregen voor de VIK taken ten behoeve van het PDC. Op 13 oktober 2014 heeft de korpsleiding besloten om een tijdelijk VIK PDC in te richten en heeft tevens de opdracht verstrekt om een voorstel te formuleren ten aanzien van een definitief inrichtingsvoorstel voor een VIK afdeling binnen het PDC.

Daarnaast is sinds de start van de NP gebleken dat er landelijk een aantal lacunes is op het terrein van VIK. Aangezien het definitieve voorstel tot inrichting van het VIK PDC niet de gehele 55 fte beslaat, is in overleg met de teamchefs VIK en hoofden staf van de eenheden ook een voorstel gedaan tot een aantal noodzakelijke voorzieningen op het gebied van VIK.

Het voorgenomen besluit luidt om de 55 fte als volgt te herverdelen:

1. VIK PDC, 36 fte. Het definitief inrichten van het VIK PDC zal ervoor zorgen dat werkzaamheden rondom screenings, disciplinaire- en daar waar nodig strafrechtelijke onderzoeken- binnen het VIK PDC worden uitgevoerd. Hieronder vallen ook de werkzaamheden van het centraal loket screening dat de distributie en monitoring van de landelijke uitvoering rondom screenings zal uitvoeren. Preventie en risico analyse zullen een vast onderdeel van de werkzaamheden van VIK PDC uitmaken.
2. FDO¹ loket bij de Landelijke Eenheid, 5 fte. Dit loket is jaren geleden bij het voormalig vtsPN geïnitieerd ten behoeve van de digitale opsporingsverzoeken voor alle 26 voormalige korpsen waarbij het emailverkeer / internetgebruik e.d. van politiemedewerkers onderzocht kan worden wanneer sprake is van een intern onderzoek. Momenteel bestaat dit FDO loket nog steeds bij de LE.
3. VIK werkzaamheden ten behoeve van de staf Korpsleiding, 3 fte bij de eenheid Den Haag. Voor de VIK werkzaamheden als het medewerkers van de staf Korpsleiding

¹ Forensisch Digitaal Opsporen

betreft is geen capaciteit ingericht. Met het voornemen krijgt de eenheid Den Haag 3 fte voor deze taken.

4. Integrale veiligheid / beveiliging voor het korps, 11 fte verdeeld over VIK eenheden en VIK korpsstaf. Dit is een lacune in het inrichtingsplan. Bij de diverse directies en in het PDC zijn wel functies ingericht ten aanzien van informatiebeveiliging, fysieke beveiliging e.d. Bij de korpsstaf is de taak kaderstellend beleid en monitoring op het gebied van Integrale Beveiliging opgenomen, maar geen formatie voor een Beveiligingsautoriteit die elke grote organisatie heeft en ook is er geen doorvertaling in de inrichting naar de VIKs in de eenheden in het inrichtingsplan.

Met de voorgestelde wijzigingen kent elke eenheid en het PDC een afdeling VIK, worden geconstateerde landelijke knelpunten in de inrichting hersteld en is het mogelijk om de VIK processen en de uitvoering daarvan verder te professionaliseren.

Personele, organisatorische en financiële consequenties

Personeel

Bij het PDC werkt momenteel 32,65 fte op basis van een Tijdelijke Tewerkstelling. Nu de personele reorganisatie fase II nadert, neemt de onzekerheid en daardoor de onrust bij de medewerkers toe. Enkele medewerkers hebben aangegeven weg te gaan dan wel hun PREO besluit te zullen volgen, omdat onvoldoende helderheid gegeven kan worden over het bestaansrecht van het VIK PDC. Het voorliggende voorgenomen besluit dient zowel het belang van de organisatie (continuïteit op de ingezette inrichting en huidige werkzaamheden) als het belang van de medewerkers van het PDC.

Ditzelfde geldt ook voor de medewerkers van het FDO loket. Wel in mindere mate omdat daar momenteel 2 fte werkzaam is.

Ten aanzien van de overige voorgestelde wijzigingen zijn op die vlakken momenteel geen medewerkers tijdelijk tewerkgesteld.

In sommige eenheden zijn op een gedeelte van de oorspronkelijke inrichting van 5 fte bedrijfsvoeringspecialist A ten behoeve van de werkzaamheden van het VIK PDC wel medewerkers geplaatst.

Organisatorisch

Het voorstel luidt om de te wijzigen inrichtingsvoorstellen zo spoedig mogelijk te verwerken in de formatie zodat deze middels vacaturestelling opengesteld kunnen worden.

Ten aanzien van het VIK PDC zullen in het kader van continuïteit van de bedrijfsvoering de medewerkers met een langdurige TTW met nadruk verzocht worden te solliciteren. Op basis van de huidige inschatting zullen zo'n 22 medewerkers hier interesse voor hebben.

De medewerkers die in de eenheden zijn geplaatst op de functie van bedrijfsvoeringspecialist A behouden hun plaatsing. In het kader van de transitie van huidige formatie en bezetting naar nieuwe inrichting en bijbehorende bezetting heeft de eenheid vijf jaar om dit indien nodig in overeenstemming te brengen.

Financieel

Het voorgenomen besluit leidt tot een gemiddelde extra uitgave op jaarbasis van € 32.857,-

Slot

Ik wil u vragen zo spoedig mogelijk een advies uit te brengen over dit aan u voorgelegde voorgenomen besluit. Indien u vragen heeft over deze adviesaanvraag verzoek ik u

Datum 15 juni 2016
Onderwerp Adviesaanvraag voorgenomen
besluit herverdeling 55 fte VIK
taken PDC
Pagina 3/3

POLITIE

hiermee niet te wachten tot de eerstvolgende formele overlegvergadering, maar deze eerder aan mij voor te leggen via de teamchef VIK van het PDC of het hoofd VIK KS.

Met vriendelijke groet,

R.G.C. Bijk
plv. korpschef

| |
|----------------------|
| OPLEGNOTA KLO |
|----------------------|

Agendapunt: < in te vullen door secretaris >
Nr < in te vullen door secretaris >

Datum: < in te vullen door secretaris >

Onderwerp:

| |
|------------------------|
| Aangeboden door |
|------------------------|

| | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> en directeur Korpsstaf <input type="checkbox"/> Politiechef: | <input checked="" type="checkbox"/> Directeur PDC afgestemd met referent KL <input type="checkbox"/> Programmamanager: |
|--|---|

Steller:

| | | |
|---|---|--|
| <input type="checkbox"/> Opinievormend | <input type="checkbox"/> Ter implementatie | <input type="checkbox"/> Ter kennisname |
|---|---|--|

| |
|-----------------|
| Gevraagd |
|-----------------|

Het KLO wordt gevraagd een voorgenomen besluit te nemen t.a.v.

1. de voorgestelde herverdeling van de 55fte die in beginsel is toegekend aan de eenheden tbv werkzaamheden Veiligheid, Integriteit en klachten (VIK) voor het PDC. En dit ter advies voor te leggen aan de COR;
2. het formatievoorstel VIK PDC. Hierbij is gebruik gemaakt van de formatietool VIK en de inzichten van de afgelopen jaren. Van de 55 fte wordt 36 fte gebruikt voor het inrichten van het VIK PDC. Dat is inclusief het Centraal Loket Screening ten behoeve van het korps. Het inrichtingsvoorstel VIK PDC beslaat dus niet de volledige 55 fte.
3. voorstel voor het inrichten van een aantal andere noodzakelijke voorzieningen; een FDO¹ loket bij de LE (5 fte), VIK taken t.a.v. de staf KL bij de eenheid Den Haag (3 fte) en voor taken in het kader van integrale beveiliging (11fte). In totaal is hiervoor 19 fte benodigd.

Voor de realisatie van de voorstellen is 55 fte nodig. Per saldo resulteert de voorgestelde herverdeling in een extra uitgave van € 32.857,-. De OS sterkte stijgt voor het korps met 15 fte.

| |
|--------------------|
| Voortraject |
|--------------------|

| Gremium | Datum | uitkomst/bijzonderheden bespreking (uit verslagen overnemen) |
|---|------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> KLO | 13-10-2014 | Het KLO: verstrekt de opdracht aan VIK Korpsstaf om een voorstel te formuleren ten aanzien van een definitieve inrichting van een VIK-afdeling binnen het PDC in verhouding tot de 55fte die in de formatietool aan de VIK-afdelingen van de eenheden zijn toegekend ter ondersteuning van het PDC (pas na fase 1 van de personele reorganisatie) |
| <input type="checkbox"/> SDO | | |
| <input type="checkbox"/> Overleg Operatiën | | |
| <input type="checkbox"/> Bedrijfsvoeringsoverleg | | |
| <input type="checkbox"/> Nationale Briefing | | |
| <input type="checkbox"/> Projectmanagers | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Met teamchefs VIK | 13-01-2016 | Nav een voortraject met verschillende betrokkenen is op 13-1 een voorstel omtrent de herverdeling aan de teamchefs VIK voorgelegd. |

¹ FDO=Forensisch Digitaal Opsporen

| | | |
|---------------------------|-------------------|--|
| <p>X Met hoofden staf</p> | <p>04-02-2016</p> | <p>Het advies van de teamchefs is als volgt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formatievoorstel PDC: <ul style="list-style-type: none"> - Hiervoor geldt een positief advies van de teamchefs VIK. - Voor het Centraal Loket Screening is afgesproken dat bij stagnerende prestaties van het loket of van de eenheden, de escalatie hierover zal verlopen via de teamchefs VIK (opschaling via hoofden staf en politiechefs/directeur PDC). Deze werkwijze wordt voorlopig gehanteerd en zal eind 2016 worden geëvalueerd. 2. Andere noodzakelijke voorzieningen: <ul style="list-style-type: none"> - Advies van teamchef VIK LE tot inrichting van het FDO loket binnen de LE. Advies is: 1 maal schaal 10 OS B, 2 maal OS A schaal 9, 1x gesp med C en 1 maal adm medewerker C. Dit advies is overgenomen. - Advies van teamchef VIK Den Haag om 4 fte ipv 3 fte toe te delen voor VIK taken ten behoeve van staf korpsleiding. Dit advies is niet verwerkt. Motivatie is dat de formatietool als uitgangspunt is genomen en dat 3 fte dan voldoende zou moeten zijn. - Collectief advies van teamchefs VIK is om specifiek 1 fte toe te kennen per regionale eenheid voor integrale beveiliging en preventie. De eenheid bepaalt op basis van de lokale behoefte waar het zwaartepunt van de inzet komt te liggen. Dit advies is overgenomen en verwerkt. Hiertoe is 10 maal 1 bedrijfsvoeringspecialist B opgevoerd². - Het laten vervallen van de CSO³ functie bij VIK KS, dit advies is niet overgenomen, vanwege de lacune dat integrale beveiliging onvoldoende is ondergebracht c.q. is ingericht. Betreft invulling geven aan landelijk beleid en samenhang met de 10 fte integrale beveiliging in de eenheden, zoals hierboven vermeld. Daarnaast beschikt het korps nu niet over een Beveiligingsautoriteit (BVA/CSO). - Het laten vervallen van 2 fte schaal 11 bij korpsstaf VIK voor integrale beveiliging. Dit advies is overgenomen en verwerkt. <ul style="list-style-type: none"> - Positief advies tav aangepaste voorstel op basis van input teamchefs VIK. - Tijdens dit overleg is besloten dat een gedeelte van de operationeel specialist A (OS) sk 9 van de VIK formatie uit een eenheid naar het PDC kan worden overgeheveld op verzoek van de eenheid in ruil voor bedrijfsvoering specialist A NOS sk 9. - Voor de eenheden die hier gebruik van wilden maken, is dit in het voorstel verwerkt. |
|---------------------------|-------------------|--|

² De landelijke eenheid is hierin niet meegenomen, aangezien deze al 1 fte in de formatie heeft tbv preventietaken.

³ CSO= Concern Security Officer

| | | |
|---|------------|--|
| X Met OR BV | 21-09-2015 | Tijdens een informeel overleg tussen de OR BV en teamchef VIK PDC is de noodzaak voor een VIK PDC uitgesproken. |
| X Marapgesprek directie PDC met referenten KL | 25-04-2016 | In het managementgesprek met het PDC is het volgende gezegd: <u>Aanpassingen Inrichtingsplan PDC</u> De wnd Directeur PDC en referent zijn het erover eens om de discussie over de noodzakelijke majeure aanpassingen op het PDC-inrichtingsplan zo vroeg mogelijk te starten. Genoemd worden VIK en de diensten ICT, IM en HRM. <u>Afspraak:</u> het aanpassingsvoorstel van het PDC-inrichtingsplan is ca. 1 juli 2016 gereed. |
| X Met OR BV tevens COR lid | 19-05-2016 | - Verzoek om zsm een voorgenomen besluit ter advies neer te leggen bij de KL ter geruststelling van de collega's bij het PDC en tbv het organisatiebelang in het kader van onder meer proces screening PREO fase II. |
| X schriftelijke vraag COR in formele KC-COR overleg | 20-5-2016 | 2. Wanneer kan de COR een voorgenomen besluit verwachten ten aanzien van het inrichtingsplan VIK PDC? VIK PDC is op basis van besluit korpsleiding nu een hulpconstructie. De COR en OR BV stellen opruimen van hulpconstructies als randvoorwaarde voor het slagen van fase 2 PREO. De plaatsingsbesluiten maken de bezetting van hulpconstructie VIK PDC zeer risicovol. E.e.a. is een COR aangelegenheid omdat de formatieverdeling VIK eenheid overstijgend is. Het gaat de collega's die daar werken zeer helpen in hun werkzekerheid, wanneer de korpschef een voorgenomen besluit zou nemen en aanzien van de formatie en IP van deze club (bijvoorbeeld per oktober 2016 of januari 2017). <u>Reactie:</u> In oktober 2014 heeft de KL besloten dat er in de hulpstructuur een VIK PDC ingericht moest worden en dat de daarvoor noodzakelijke formatiewijzigingen na fase 1 konden worden ingediend. De medewerkers werken nu bij VIK PDC op tijdelijke basis. Een groot deel van de huidige medewerkers wil graag bij VIK PDC blijven werken maar raakt onzeker omdat zij elders zijn geplaatst. In het management gesprek tussen de wnd. directeur van het PDC, Dick Heerschop en Henk van Essen is afgesproken dat het voorgenomen besluit tot formatiewijziging gereed wordt gemaakt (Nathalie Smeets is de indiener omdat het om wijzigingen gaat die alle eenheden treffen: bij de vorming van de NP is bij elke eenheid 5 fte gereserveerd voor VIK-activiteiten voor het PDC). Het betreft een budgetneutrale wijziging. Het nemen van een voorgenomen besluit kan de onzekerheid deels wegnemen bij de medewerkers van het VIK PDC. In een tijd van verplaatsingen, extra druk op screenings |

| | | |
|---|----------|---|
| | | ten behoeve van de verplaatsingen, is het verminderen van de druk bij deze medewerkers belangrijk. Er wordt daarom naar gestreefd dit voorgenomen besluit op een zo kort mogelijke termijn te nemen. |
| X overleg hoofd VIK KS, Teamchef VIK PDC en programmadirecteur PREO | 2-6-2016 | Afstemming en advies over het voorstel en concept voorgenomen besluit. Op basis van dit advies is het plan tav de inrichting VIK PDC en FDO loket nog enigszins aangepast. Dit betrof met name het wel opnemen van OS sterkte conform de formatietool VIK die leidend is geweest bij de inrichting NP. Tav FDO loket telefonisch nog akkoord bevonden door teamchef VIK LE. |
| X dienst financiën PDC | 7-6-2016 | Akkoord op de berekeningen + dat de beperkte omvang van de extra uitgave geen reden voor negatief advies is. |
| X dienst HRM | 8-6-2016 | Email met aantal opmerkingen ontvangen, welke zijn verstrekt aan de secretaris KLO tbv de annotatie. De opmerkingen zijn voorzien van een reactie door VIK KS. |

Samenvatting notitie/voorstel

Doel, aanleiding en context

In oktober 2014 heeft de korpsleiding ingestemd met het inrichten van een hulpstructuur voor een VIK afdeling van 27fte binnen het PDC. Aan VIK korpsstaf is de opdracht verstrekt om te komen met een voorstel voor een definitieve inrichting en dat te doen op basis van de 55 fte die eerder in de formatietool aan de VIK afdelingen binnen de eenheden zijn toegekend ter ondersteuning van het PDC.

Voorstel

Het voorstel tot herverdeling van de 55 fte bestaat uit twee onderdelen, te weten:

1. Een formatievoorstel VIK PDC. Hierbij is gebruik gemaakt van de formatietool VIK en de inzichten van de afgelopen jaren. Van de 55 fte wordt 36 fte gebruikt voor het inrichten van het VIK PDC. Dat is inclusief het Centraal Loket Screening ten behoeve van het korps. Het inrichtingsvoorstel VIK PDC beslaat dus niet de volledige 55 fte.
2. Een voorstel voor het inrichten van een aantal andere noodzakelijke voorzieningen; een FDO loket bij de LE (5 fte), VIK taken t.a.v. de staf KL bij de eenheid Den Haag (3 fte) en voor taken in het kader van integrale beveiliging (11fte). In totaal vraagt dit om 19 fte.

Voor de realisatie van de voorstellen is 55 fte nodig. Per saldo resulteert de voorgestelde herverdeling in een extra uitgave van € 32.857,-

Beoogd resultaat

In 2015 is VIK PDC i.o. uitgegroeid van 15 fte naar 32,65 fte (ttw). In deze tijd zijn ook de VIK werkzaamheden voor het PDC (screening en interne onderzoeken) volledig overgenomen van de eenheden (inclusief P-onderzoeken). Het definitief inrichten van het VIK PDC zal ervoor zorgen dat werkzaamheden rondom screenings, disciplinaire - en daar waar nodig strafrechtelijke onderzoeken binnen het VIK PDC worden uitgevoerd. Hieronder vallen ook de werkzaamheden van het centraal loket screening dat de distributie en monitoring van de landelijke uitvoering rondom screenings uitvoert. Preventie en risico analyse zullen een vast onderdeel van de werkzaamheden van VIK PDC zijn.

Met dit voorgenomen besluit kan het medezeggenschapstraject worden ingegaan. Dit is mede nodig om de ingeslagen weg, een VIK voor het PDC inclusief het centraal loket screenings, te vervolmaken. Onduidelijkheid aangaande de formele inrichting heeft (reeds) gevolgen voor de bezetting en daarmee de voortgang van de werkzaamheden.

Daarnaast wordt beoogd het formaliseren van taken die reeds uitgevoerd worden, maar waar in de inrichtingsplannen geen rekening mee is gehouden om daar formatie aan toe te kennen. Dit zijn de werkzaamheden die VIK Den Haag verricht voor de staf Korpsleiding en het FDO loket voor het land.

Tot slot wordt beoogd de lacunes in de inrichting te herstellen ten aanzien van Integrale Beveiliging binnen de korpsstaf en de eenheden.

Met de voorgestelde wijzigingen kent elke eenheid en het PDC een afdeling VIK, worden geconstateerde landelijke knelpunten in de inrichting hersteld en is het mogelijk om de VIK processen en de uitvoering daarvan verder te professionaliseren ten behoeve van de medewerkers en de leidinggevenden in het korps.

Samenvatting inhoud

Argumenten en kanttekeningen

De 55fte is gebruikt ten behoeve van het VIK PDC en het herstellen van lacunes ten behoeve van alle VIKs. Dit plan heeft niet beoogd om weeffouten op VIK afdelingen in de eenheden te herstellen waar wellicht ook inrichtingswijzigingen zijn gewenst. De reden voor deze keuze is geweest dat de 55fte tbv het PDC zouden zijn en dat de restcapaciteit aangewend kan worden voor lacunes op het terrein VIK waar het gehele korps baat bij heeft en de VIK afdelingen in zijn algemeenheid.

Consequenties (afgestemd met relevante betrokkenen)

| | |
|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Personeel/ HRM | Het betreft hier een voorstel tot het wijzigen van de inrichting. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Financieel: | Gemiddelde jaarlijkse extra uitgave van € 32.857,- |
| <input type="checkbox"/> Informatievoorziening: | |
| <input type="checkbox"/> Facility Management: | |
| <input type="checkbox"/> Communicatie: | |
| <input type="checkbox"/> Juridisch: | |
| <input type="checkbox"/> Politiek-bestuurlijk: | |
| <input type="checkbox"/> Operatie: | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Realisatie NP: | De wijziging in de inrichting komt voort uit de ervaringen van de afgelopen jaren en de geconstateerde lacunes in het inrichtingsplan. |
| <input checked="" type="checkbox"/> Personele reorganisatie: | Wijziging tav OS sterkte conform oorspronkelijke formatietool VIK. Voorgenomen besluit inrichtingswijziging voor 1 juli 2016. Opvulling conform beleid Fase II PREO (vacaturestelling) |
| <input type="checkbox"/> Administratieve lasten: | |
| <input type="checkbox"/> met.... | |

Vervoltraject

| Overleg | | Overleg | |
|---|---|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> KLO | <input checked="" type="checkbox"/> ter besluitvorming/instemming <input type="checkbox"/> ter opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input checked="" type="checkbox"/> COR (WOR) | <input type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input checked="" type="checkbox"/> voor advies |
| <input type="checkbox"/> SDO | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter implementatie <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input type="checkbox"/> Vakbonden | <input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg <input type="checkbox"/> KL-vakbonden |
| <input type="checkbox"/> Directie | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter implementatie <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input type="checkbox"/> Programma-raad | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving |
| <input type="checkbox"/> Overleg met DG Pol | <input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input type="checkbox"/> met | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Projectmanagersoverleg | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter implementatie <input type="checkbox"/> ter kennisgeving | <input type="checkbox"/> met | <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> |

Communicatie

| | |
|-------------------------|--|
| Verantwoordelijke: | |
| Strategische boodschap: | |

Uitvoering / implementatie / monitoring

| | |
|-------------------------|--|
| Verantwoordelijke: | |
| Strategische boodschap: | |

Documenten

Titel (hoofd)document en bijlagen

- Voorstel 55fte herverdeling voor VIK taken
- Adviesaanvraag voorgenomen besluit herverdeling 55 fte

Samenvatting bevindingen InExtenso

Oriënterend onderzoek naar de inkoop organisatie van Politie oktober 2014- juli 2015

Auteur: art. 10.2.e Wob

Status: Definitief

Versie 3

Mei 2016

Rubricering: groen

Voorwoord

In deze samenvatting van de bevindingen van het politie onderzoek InExtenso naar de inkooporganisatie van Politie, is uiterste zorg besteed aan het niet herleidbaar zijn van personen of incidenten. Dit in verband met de privacy van de geïnterviewden.

Het Protocol Intern Onderzoek Politie 2013 is gehanteerd. Dat betekent dat de eindrapportage geen adviezen en aanbevelingen voor afhandeling en vervolg bevat. Conform het protocol valt de interpretatie van de resultaten van het onderzoek en de consequenties van de vastgestelde feiten buiten het bestek van het interne onderzoek. Dat is voorbehouden aan het bevoegd gezag. Aangezien er enige tijd is verstreken tussen de opleverdatum van het rapport en deze samenvatting, zijn enkele bevindingen van de deelonderzoeken die voortkomen uit het InExtenso onderzoek, opgenomen in het nawoord.

Het bevoegd gezag trok op basis van de rapportage de volgende conclusies:

- Het InExtenso onderzoek heeft een rapport opgeleverd waardoor de politie en dus ook het Politie Diensten Centrum (PDC) zich kan richten op de toekomst. Er zijn geen nieuwe strafrechtelijke onderzoeken opgestart als gevolg van het onderzoek. Daarnaast is er beperkt sprake geweest van niet integer handelen, rondom een zeer beperkt aantal aanbestedingen.
- De thema's uit het InExtenso-onderzoek vormen belangrijke aanknopingspunten voor de teamplannen van Inkoopmanagement en Producten Diensten management (IKM/PDM.) Er zijn vooral vervolgstappen nodig op de cultuuraspecten die naar voren komen uit het onderzoek. Hiervoor zal een ontwikkeltraject worden gestart, gericht op het verbeteren van de werksfeer, leiderschap en communicatieve vaardigheden binnen de inkooporganisatie. Ook zullen we inzetten op versterken van de dialoog over de beroepswaarden in de inkooporganisatie, inclusief de omgang met leveranciers.
- Gezien het belang van de doorontwikkeling, zowel voor de betrokken medewerkers zelf als voor de kwaliteit en de reputatie van de inkoopfunctie van de politie, zullen de (waarnemend) directeur PDC en het (waarnemend) diensthoofd Facility Management een voortrekkersrol krijgen.

In het navolgende is per hoofdstuk en per paragraaf van het volledige rapport een samenvatting opgenomen.

Inhoudsopgave

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Aanleiding onderzoek | 4 |
| 1.1 | Opdracht onderzoek | 4 |
| 1.2 | Weblog korpschef | 4 |
| 1.3 | Onderzoek Rijksrecherche | 4 |
| 2. | Schorsingen en buitenfunctie stellingen | 4 |
| 2.1 | Opheffing buitenfunctiestelling | 4 |
| 3. | Onderzoek InExtenso | 5 |
| 3.1 | Strategie Onderzoek | 5 |
| 3.2 | Werklocaties | 5 |
| 3.3 | Deelonderzoeken | 5 |
| 3.4 | Getuigen | 5 |
| 3.5 | Tegenspraak | 5 |
| 3.6 | Voortgangsrapportage | 5 |
| 4. | Organisatorische bevindingen inkoop | 5 |
| 5. | Deelonderzoeken | 5 |
| 5.1. | Randapparatuur (ARC) | 6 |
| 5.2 | Deelonderzoek Politie-Uitrusting | 6 |
| 5.3 | Deelonderzoek voertuigen | 7 |
| 5.4 | Deelonderzoek Services | 8 |
| 6. | Geen Strafbare feiten | 8 |
| 7. | Niet integer handelen | 8 |
| 7.1 | Aanschaf computerprogramma | 8 |
| 7.2 | Tour de France – Londen | 9 |
| 7.3 | Inhuur externen | 9 |
| 7.4 | Vertrouwelijke politie-informatie | 9 |
| 7.5 | Aanschaf laptop door externe | 9 |
| 7.6 | Misbruik van systemen | 9 |
| 7.7 | Richtlijn geschenken leveranciers e.d. | 9 |
| 7.8 | Beveiligingsincident | 10 |
| 8. | Cultuur | 10 |
| 8.1 | Onderzoeksmethode en onderzoeksvraag | 10 |
| 8.2 | Sfeer en contact met collega's | 11 |
| 8.3 | Leiding | 13 |
| 8.4 | Veelvoorkomende thema's Leiding | 14 |
| 8.5 | Externen | 16 |
| 8.6 | Hoe komt men terecht op een functie bij IKM/PDM? | 17 |
| 8.7 | Beleving van maatregelen en krantenberichten | 18 |
| 8.7.1 | Toelichting beleving maatregelen en krantenberichten | 18 |
| 8.8 | Samenvatting bevindingen Cultuur | 18 |
| 9. | Nawoord | 19 |

1. Aanleiding onderzoek

1.1 Opdracht onderzoek

Naar aanleiding van in- en externe onrust omtrent de inkoopfunctie bij de Nederlandse politie werd in de maand oktober 2014 door G.L. Bouman, korpschef van politie, opdracht gegeven tot het samenstellen van het onderzoeksteam InExtenso. Het team is samengesteld uit teamleden vanuit verschillende eenheden, onder andere van de afdelingen VIK (Veiligheid, Integriteit en Klachten). Het team InExtenso kreeg opdracht een oriënterend onderzoek in te stellen naar de gehele inkoopfunctie van de Nederlandse politie.

De schriftelijke opdracht die op 13 oktober 2014 werd vastgesteld, luidde:

Doe onderzoek binnen de gehele inkoopfunctie van de Nederlandse politie gericht op beantwoording van de volgende vragen:

- *Zijn er aanwijzingen of feiten die duiden op het plegen van strafbare feiten gedurende periode 2008 – 2014 gepleegd door medewerkers binnen de inkoopfunctie van de politie. Zijn er concrete aanbestedingstrajecten te benoemen waar dit het geval zou zijn geweest.*
- *Zijn er aanwijzingen of feiten die duiden op evident niet-integer handelen gedurende de periode 2008 – 2014 door medewerkers binnen de inkoopfunctie van de politie. Zijn er concrete aanbestedingstrajecten te benoemen waar dit het geval is geweest.*
- *Zijn er aanwijzingen of feiten die duiden op een (recente) onveilige werksituatie, een angstcultuur of een intimiderende stijl van leidinggeven binnen één van de onderdelen van de inkooporganisatie.*

1.2 Weblog korpschef

In een "Weblog" op Intranet heeft korpschef G.L. Bouman aan het personeel laten weten dat een ieder werkzaam in het werkveld inkoop zijn zegje zou kunnen doen en daartoe zou worden geïnterviewd.

1.3 Onderzoek Rijksrecherche

Door het Openbaar Ministerie werd eerder aan de Rijksrecherche opdracht gegeven een strafrechtelijk onderzoek in te stellen naar mogelijk gepleegde strafbare feiten tijdens de Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen (LAPV). Er werden vier medewerkers als verdachten in het Rijksrechercheonderzoek aangemerkt. Dit onderzoek van de Rijksrecherche is afgesloten.

2. Schorsingen en buitenfunctie stellingen

Naar aanleiding van het onderzoek van de Rijksrecherche werden drie medewerkers op 14 oktober 2014 buitenfunctie gesteld c.q. geschorst. Ook op 14 oktober 2014 werden, twee leidinggevendenden van Facility Management buitenfunctie gesteld. Deze maatregel werd getroffen om rust en ruimte op de werkvloer te creëren ten behoeve van het onderzoek van het InExtensoteam.

2.1 Opheffing buitenfunctiestelling

De maatregel buitenfunctiestelling van betrokkenen werd in de maand februari 2015 opgeheven. Dat was onder andere omdat uit de inmiddels gehouden interviews in het InExtensoteam geen feiten of

omstandigheden naar voren waren gekomen die een voortzetting van de buitenfunctiestelling noodzakelijk maakten.

3. Onderzoek InExtenso

3.1 Strategie Onderzoek

Gekozen werd voor het, aan de hand van een personeelslijst, willekeurig uitnodigen van personeelsleden voor een interview. Daarbij werd niet gekeken naar rang, functie en/of werkplek.

De personeelsleden werden geïnterviewd aan de hand van een vast format waarin de vragen zijn opgenomen. Ze zijn vooraf via een brief met bijlage op de hoogte gesteld van aard en doel van het onderzoek. In de brief is aangegeven dat medewerkers als getuige zullen worden gehoord, waarbij ieders visie en ervaring, positief en negatief van belang kan zijn.

3.2 Werklocaties

Het InExtensoteam heeft gebruik gemaakt van diverse werklocaties van de politie.

3.3 Deelonderzoeken

In hoofdstuk 5 staan de verschillende deelonderzoeken die naar aanleiding van verklaringen van getuigen of meldingen zijn gehouden binnen dit onderzoek.

3.4 Getuigen

Er zijn in totaal tweehonderd negenenveertig (249) getuigen geïnterviewd. Een interview nam een dagdeel of meer in beslag. Tien (10) van de geïnterviewden waren leveranciers.

3.5 Tegenspraak

Conform de werkwijze bij grootschalige opsporingsonderzoeken had een politiefunctionaris in het team de rol van tegenspreker.

3.6 Voortgangsrapportage

Er zijn tweewekelijkse voortgangsrapportages gemaakt van de vorderingen van het team.

4. Organisatorische bevindingen inkoop

Gebleken is dat tijdens de interviews ook opmerkingen werden gemaakt over de inrichting en het functioneren van de inkooporganisatie. Besloten is, op basis van een representatief deel van de gehouden interviews, die opmerkingen, te bundelen en te analyseren. Een adviseur van de Staf korpsleiding heeft deze taak op zich genomen en in april 2015 een memo naar de korpschef gezonden.

5. Deelonderzoeken

Tijdens de onderzoeksperiode van het InExtensoteam zijn de volgende deelonderzoeken verricht:

- Randapparatuur, (aanbesteding ARC);
- Politie uitrusting;
- Schoenen;
- Aanbesteding Politie uniformen;

- Aanbesteding vuurwapen;
- Voertuigen, (aanbesteding LAPV);
- Services;
- Aanbesteding takelwerkzaamheden;
- Aanschaf apparatuur en software voor tapkamers;
- Cultuur / HRM
- Veilige / onveilige werkplek c.q. intimiderende stijl van leidinggeven;

Hieronder is in dit relaas een samenvatting opgenomen van de bevindingen van de deelonderzoeken. In een aantal gevallen is geadviseerd nader onderzoek te doen naar de bevindingen uit het oriënterend onderzoek. Die uitkomsten daarvan zijn waar mogelijk weergegeven in het nawoord van deze samenvatting (pagina 19).

5.1. Randapparatuur (ARC)

De aanbesteding ARC kwam in meerdere interviews aan de orde. In de volgende paragrafen staat de uitwerking van vragen die door getuigen werden opgeroepen over de aanbesteding ARC.

5.1.1 Toeschrijven naar één merk

Getuigen verklaarden o.a. dat bij de aanbesteding van portofoons de functionele en technische specificaties zodanig zouden zijn beschreven dat er naar hun inzichten slechts één leverancier aan zou kunnen voldoen. Dat zou tegen de regels van aanbesteding zijn.

TNO onderzocht de aanbesteding. In het rapport van TNO, de dato 12 januari 2015, zijn deelconclusies benoemd betreffende vier afzonderlijke percelen in deze aanbesteding. Kort en zakelijk weergegeven blijkt uit het rapport van TNO dat drie van de percelen niet onvermijdelijk naar één merk leiden en dat één van de percelen *mogelijk* wel naar één merk leidt.

5.1.2 Advies Expertgroep hertoetsing ARC

Naar aanleiding van het rapport van de Adviescommissie Aanbestedingsprocedure Politievoertuigen werd een Expertgroep Aanbestedingen ingericht. Een van de aanbestedingen, de Europese aanbesteding C2000 (ARC), werd door genoemde Expertgroep getoetst. De conclusie was dat in drie deel aanbestedingen er niet naar 1 merk was toegeschreven en in een vierde traject zou dat mogelijk zo kunnen zijn. De expertgroep adviseerde de politie de aanbesteding in te trekken.

5.1.3 Interviews getuigen

Zoals reeds aangegeven werd gedurende het onderzoek door getuigen gesproken over de aanbesteding van randapparatuur (ARC). Daarbij vertelden meerdere getuigen dat er naar één merk en/of leverancier zou zijn toegeschreven. Hierbij hebben diverse getuigen stukken overhandigd om hun verklaringen te onderbouwen of te ondersteunen. Naar aanleiding van deze bevindingen is geadviseerd een zelfstandig onderzoek naar de ARC te verrichten.

5.1.4 Onderzoek Rijksrecherche

Ook was er een aangifte over de aanbesteding Randapparatuur. De Rijksrecherche heeft die onderzocht. Bij het sluiten van dit rapport was het onderzoek van de Rijksrecherche nog niet afgesloten.

5.2 Deelonderzoek Politie-Uitrusting

5.2.1 Schoenen

Een medewerker meldt dat in zijn beleving medewerkers te intensief contact onderhouden met leveranciers, doordat zouden onrechtmatige aankopen kunnen ontstaan. De beweringen zijn nader onderzocht door het InExtenso-team. Tijdens dit onderzoek zijn de medewerkers betrokken bij de bedoelde aanbesteding, geïnterviewd.

Niet is vastgesteld dat bedoelde adviseur dan wel andere medewerkers ongewenste contacten heeft/hebben onderhouden met leveranciers. Ook niet dat leveranciers zijn bevoordeeld door hen informatie toe te spelen.

De leidinggevenden van Facility Management zijn op de hoogte gebracht.

5.2.2 Aanbesteding uniformkleding

Een bedrijf dat had meegedaan aan de aanbesteding voor uniformkleding heeft na het kort geding over de aanbesteding, gevraagd om gehoord te worden. De rechter had hen niet in het gelijk gesteld. Tijdens het onderzoek werden meerdere bij dit inkoopdossier betrokken medewerkers van Facility Management geïnterviewd.

Uit de verklaringen blijken geen aanwijzingen die duiden op een bevoorrechte positie van de leverancier aan wie de levering is gegund dan wel nadelig voor het bedrijf dat gehoord wilde worden.

De leiding van het PDC is op de hoogte gebracht van de bevindingen en geadviseerd de klacht verder af te doen en het dossier te sluiten.

5.2.3 Tricotage – Bonneterie

Tijdens het onderzoek kwamen er signalen bij het onderzoeksteam binnen dat er onregelmatigheden zouden hebben plaatsgevonden bij de aanbesteding van Bonneterie – Tricotage.

Er zou een gunningsadvies zijn herschreven, waardoor een leverancier benadeeld c.q. bevoordeeld zou kunnen zijn.

Het InExtensoteam heeft daarvoor geen onderbouwing kunnen vinden.

5.2.4 Aanbesteding dienstpistool

Tijdens een interview verklaarde een getuige in relatie tot het aannemen van geschenken dat hij had vernomen dat de leden van het projectteam een vuurwapen in een luxe cadeaukoffer hadden gekregen.

Niet is vastgesteld dat de leden van een leverancier een vuurwapen in een luxe koffer hebben gekregen.

Wel is aan het einde van het project als geschenk een doorgezaagd pistool op een plankje overhandigd aan niet executieve projectleden en bleek de administratie van die geschenken niet conform de afspraken te zijn gedaan.

Naar aanleiding van het bovenstaande is door de korpschef besloten om door de afdeling VIK van het PDC een afzonderlijk intern onderzoek te laten instellen.

5.3 Deelonderzoek voertuigen

5.3.1 Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen

Het Rijksrechercheonderzoek, zoals eerder gerelateerd in dit relaas valt buiten dit onderzoek, is reeds afgesloten.

5.3.2 Invloed gebruikers

Enkele geïnterviewden hebben gesproken over de grote invloed van de gebruikers op sommige aanbestedingen, bijvoorbeeld bij de – "on hold" gezette – aanbesteding van een ME -flex voertuig. Er werd volgens hen nadrukkelijk gekoerst op een voertuig voorzien van een volautomatische versnellingsbak en daar kon maar één merk aan voldoen. Dit is onderzocht.

Verklaringen van geïnterviewden liepen echter op dat onderwerp uiteen. Het dossier werd voor dat onderdeel gesloten.

5.3.3 Toeschrijven aan één leverancier

Ook werd gesproken over de aanbestedingsstrategie bij de Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen (LAPV). Volgens enkele geïnterviewden was er maar één leverancier die aan alle eisen en wensen kon voldoen. *De verklaringen waren niet gelijklopend en liepen uiteen.*

Zoals eerder in dit relaas aangegeven is door de Rijksrecherche een strafrechtelijk onderzoek ingesteld naar de Landelijke Aanbesteding Politie Voertuigen (LAPV). Om die reden zijn boven bedoelde beweringen van getuigen door het InExtensio-team verder niet nader inhoudelijk onderzocht.

5.4 Deelonderzoek Services

5.4.1 Aanbesteding takelwerkzaamheden

De Rijksrecherche ontving een klacht over de aanbesteding van takelwerkzaamheden die aan het InExtensio-team is doorgestuurd.

De leden van het InExtensio-team hebben de klagers gehoord. De klagers verklaarden op de vraag of men weet had van niet integer handelen van medewerkers van de politie, dat zij daar geen aanwijzingen voor hadden.

Uit de schriftelijke klacht en verklaringen van de getuigen is niet gebleken van enig niet integer handelen van politiemedewerkers bij deze aanbesteding.

De leiding is op de hoogte gesteld en geadviseerd de klacht af te handelen.

5.4.2 Aanschaf apparatuur en software voor tapkamers

Via de Rijksrecherche ontving het InExtensio-team een melding dat de afgelopen 20 jaar aanbestedingen zouden zijn geweest (openbare en besloten) voor de aanschaf van apparatuur en software voor tapkamers, die steeds aan dezelfde fabrikant zouden zijn gegund. Daarbij werd gesuggereerd dat medewerkers van het KLPD, die direct met de tapsystemen te maken hebben gehad, in dienst getreden zijn bij die bewuste fabrikant.

De melder is als getuige gehoord. *Uit de verklaring van de getuige is niet gebleken van enig niet integer handelen van politiemedewerkers bij deze aanbesteding. Er zijn geen aanwijzingen gevonden die duiden op een bevoorrechte positie van de leverancier aan wie de levering van tapkamers is gegund.*

De beweringen van de getuige over vroegere werknemers van de politie zijn niet nader onderzocht. Dit mede gezien de tijdsspanne waarvan sprake zou zijn, omstreeks tien jaar terug.

Over deze bevindingen is gerapporteerd aan de leiding van het PDC.

6. Geen strafbare feiten

Tijdens het onderzoek zijn er door het InExtensio-team geen feiten of omstandigheden geconstateerd, die geleid hebben tot het instellen van een strafrechtelijk onderzoek.

7. Niet integer handelen

Hieronder wordt aandacht besteed aan een aantal onderwerpen die uit de interviews naar voren kwamen in relatie tot het thema integriteit en mogelijk niet integer handelen.

7.1 Aanschaf computerprogramma

Tijdens de interviews werden signalen opgevangen die zouden kunnen duiden op onrechtmatige aanschaf en of belangenverstremgeling van politiemedewerkers bij de aanschaf van een e-learning applicatie. Deze informatie is op verzoek van afdeling VIK van de korpsstaf verstrekt aan een afdeling VIK voor het doen van een onderzoek.

7.2 Tour de France – Londen

Eén van de getuigen verklaarde dat de medewerker en een aantal collega's waren uitgenodigd door een leverancier van hardware om de start van de Tour de France te Londen bij te wonen. Zelf was de medewerker niet op het aanbod ingegaan. Tijdens het ingestelde onderzoek bleken twee medewerkers wel op dit aanbod waren ingegaan.

Hier is rapport van opgemaakt en aan de leiding overhandigd die een disciplinair onderzoek heeft laten instellen.

7.3 Inhuur externen

In de standaard vragen was een item opgenomen over de ervaring met externen en de inhuur. Gebleken is dat de inhuur van externen bij veel geïnterviewden de nodige vragen heeft opgeroepen.

In paragraaf 8.5 is een en ander opgenomen over de inzet van externen bij IKM/PDM en de ervaringen van medewerkers met die inzet. Het InExtensoteam heeft geen verder onderzoek ingesteld naar de omvang en/of de rechtmatigheid van de inhuur van externen.

7.4 Vertrouwelijke politie-informatie

Door 1 geïnterviewde medewerker werd de zorg uitgesproken over het feit dat een extern medewerker, die tijdelijk is aangesteld, hem om – in de ogen van de medewerker - vertrouwelijke informatie heeft gevraagd.

Betrokken medewerker heeft meerdere verklaringen afgelegd omtrent integriteit issues bij de inhuur van externen voor ICT.

Aangezien de materie bij ICT vraagt om gekwalificeerde onderzoekers op het gebied van de politie ICT omgeving en aanbestedingen, is afgezien van nader onderzoek door het InExtensoteam. Dit is aangegeven aan de leiding van het PDC.

7.5 Aanschaf laptop door externe

Tijdens interviews kwam naar voren dat er een laptop zou zijn aangeschaft via de urendeclaratie van een externe. Op die wijze zou er zijn gefraudeerd. Dit is verder onderzocht.

Nader onderzoek wees uit dat met goedkeuring van de projectleider was besloten om een laptop te laten aanschaffen door een externe projectondersteuner. Bedoelde projectondersteuner heeft daadwerkelijk een laptop aangeschaft en de kosten daarvan gedeclareerd. Blijkens de declaratie is de aanschafprijs van deze laptop op normale wijze, als "Onkosten" gedeclareerd en werd deze niet als "Gewerkte uren" weggeschreven.

De gewekte suggestie van fraude is voldoende weerlegd.

7.6 Misbruik van systemen

Tijdens het onderzoek werden enkele verklaringen afgelegd waaruit bleek dat betrokken medewerkers zelf onderzoek hebben gedaan naar collegae dan wel externe medewerkers. Daarbij zijn, zoals men zelf verklaarde, geautomatiseerde systemen van de dienst bevraagd.

Het ongeoorloofd/onnodig bevragen van systemen zou als plichtsverzuim kunnen worden aangemerkt. Hierover is aan het bevoegd gezag gerapporteerd.

7.7 Richtlijn geschenken leveranciers e.d.

Tijdens de interviews werden aan getuigen ook vragen voorgelegd over het krijgen dan wel geven van cadeautjes, reisjes en dergelijke, op kosten van leveranciers. Nagenoeg alle getuigen wisten te vertellen dat er een richtlijn was voor het aannemen van geschenken van leveranciers. Leveranciers zouden zich vaak richten op beslissers en mensen in het werkveld.

Conclusie: Het beleid Richtlijn geschenken en omgang leveranciers was niet altijd voor iedereen duidelijk en werd niet altijd op dezelfde manier uitgelegd.

7.8 Beveiligingsincident

Een getuige verklaarde tijdens het interview dat medewerkers van een bedrijf, die tijdelijk werkzaam waren voor en bij de politie, gebruik zouden maken van elkaars toegangspassen en inlog accounts. Om dit signaal te kunnen verifiëren is in samenwerking met de hoofdbeveiliging een nadere verdiepingsslag gemaakt in de systemen.

Daarbij is in gebleken dat er zeer waarschijnlijk over een periode van enkele maanden misbruik is gemaakt van een account van een medewerker die inmiddels niet meer voor de politie werkzaam was. Dit incident is ter kennis gebracht van de leiding en er is nader onderzoek verricht.

8. Cultuur

Korpschef Gerard Bouman beloofde bij de start van het InExtenso-onderzoek dat iedere medewerker van de inkoopfunctie de kans zou krijgen zich in vertrouwen uit te spreken over de werksituatie rondom de inkoopfunctie van de politie. De maatregel kwam voort uit speculaties over de integriteit en de cultuur bij de inkoopfunctie van de politie. Er verschenen berichten in de media met teksten als "Ernstige twijfels over de integriteit van inkoopmedewerkers. "De rijksrecherche doet onderzoek naar de politiemensen die worden verdacht van niet integer gedrag, angstcultuur". "Er lijkt weinig terechtgekomen te zijn van de gewenste bezem door de Inkoop. Betrokkenen bij de LAPV zijn nog in functie". "Groepje dat de macht heeft, kent elkaar en houdt elkaar de hand boven het hoofd".

De combinatie van deze krantenberichten met een aantal klachten van medewerkers over de gang van zaken binnen de inkoopfunctie van de politie waren de aanleiding voor het InExtenso-onderzoek. Doelstelling is om 'schoon schip' te maken en zaken die niet in orde zijn te adresseren. De onderzoekers spraken met een grote diversiteit aan medewerkers. Medewerkers die met veel betrokkenheid, aandacht voor details en professionaliteit spraken over de opdracht om de onrechtmatigheid van de aankopen van de politie terug te dringen en daarbij ook de doelmatigheid van de aankopen te vergroten.

In deze paragraaf geven we een analyse van antwoorden en opmerkingen van de geïnterviewden die relevantie hebben voor de cultuuraspecten van de inkoopfunctie bij de politie.

8.1 Onderzoeksvraag en methode

De onderzoeksvraag is vertaald door een aantal vragen (zie kader 1) in het format op te nemen die zich richten op cultuuraspecten en de werksituatie. Indien de vraag een cijfermatig of concreet antwoord vereiste, zoals de manier waarop iemand op de functie terecht is gekomen of de vraag of een functioneringsgesprek of POP-gesprek heeft plaatsgevonden, zijn alle antwoorden van de geïnterviewden samengevat, gecategoriseerd en geteld. Ook zijn alle antwoorden over de sfeer op de afdeling en de stijl van leidinggeven op die manier geanalyseerd in verband met de directe relatie met de onderzoeksopdracht.

Vragen Cultuur uit format onderzoek InExtenso

Werksituatie en leiding

- Wat kunt u verklaren over de sfeer op de afdeling?
- Hoe is uw relatie met de collega's?
- Wat kunt u verklaren over uw relatie met uw leidinggevende(n)?
- Wat kunt u verklaren over uw leidinggevende en de wijze waarop hij zijn of haar rol invult?
- Wanneer bent u voor laatst beoordeeld of is een POP gesprek met u gevoerd?
- Op welke wijze bent u op deze functie terecht gekomen?

Algemeen

- Wat zijn uw ervaringen met betrekking tot het inhuren van externen bij de politie?
- De reden voor dit onderzoek heeft vooraf nogal wat aandacht gegenereerd, zowel intern als extern. Wat heeft dat met u gedaan?

Betrouwbaarheid bevindingen

Alle antwoorden op de vragen van cultuur en leiderschap zijn samengevat en gecategoriseerd. Dat betekent dat ieder antwoord is verwerkt en dus een weergave is van de antwoorden van de totale groep geïnterviewden.

Alleen bij de vraag over de ervaringen met externen en de vraag over het effect van berichtgeving en het instellen van het InExtenso-onderzoek, is volstaan met een steekproef van 50 procent van alle interviews. De omvang van deze steekproef zorgt ervoor dat de analyse met 90 procent betrouwbaarheid en een fout marge van 5 procent een weergave is van antwoorden in de totale groep. In de volgende paragraaf wordt een overzicht gegeven van de bevindingen per vraag om die vervolgens toe te lichten.

8.2 Beoordeling Sfeer en Contact met collega's

Onderzoeksvragen:

- Wat kunt u verklaren over de sfeer op de afdeling?
- Hoe is uw relatie met de collega's?

Bijna de helft van de medewerkers¹ geeft aan de sfeer 'goed' (45%) tot zeer goed (13%) te vinden. 18% geeft aan de sfeer redelijk te vinden. Samenvattend is 76 procent positief over de sfeer.

15% geeft aan de sfeer matig te vinden terwijl 3 % zegt de sfeer 'slecht' en zeer slecht te vinden (3%).

Samenvattend is 21 procent negatief over de sfeer.

3 procent geeft aan neutraal te zijn over de sfeer en er niets van te vinden. (Zie ook diagram 1.)

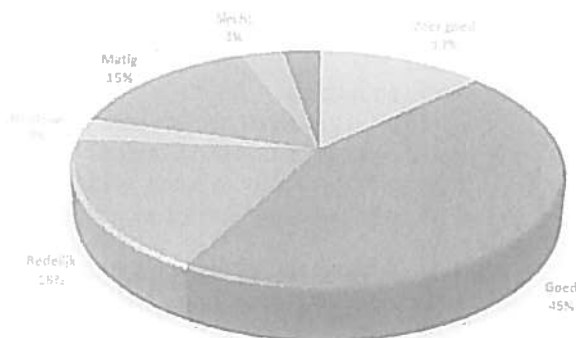
¹ Waar hier wordt gesproken over medewerkers (vast dienstverband, tijdelijk dienstverband, tijdelijke inhuur, en externen) wordt bedoeld de geïnterviewden die werken of hebben gewerkt bij de inkoopfunctie van Politie Nederland in de periode 2008- 2015. Dat betekent dat deze vragen niet aan leveranciers zijn voorgelegd.

Samenvattend:

76 procent zegt de sfeer als positief te beoordelen, 21 procent is negatief over de sfeer op het werk.

Diagram 1:

Sfeer op de afdeling



8.2.1 Veelvoorkomende thema's Sfeer en Contact met Collega's

De sfeer op het werk en de relatie met collega's zijn nauw aan elkaar gerelateerd en waren voor veel geïnterviewden aanleiding om complimenteuz te zijn over hun directe collega's.

De analyse van de antwoorden van de geïnterviewde medewerkers geeft vier veelvoorkomende thema's die nagenoeg even vaak voorkomen. Het gaat dan om de thema's: Prima, Kampen, Communicatie en Contact.

Buiten de eigen afdeling of team ervaren medewerkers een andere sfeer (minder positief) die vaker wordt gekarakteriseerd met 'kampen' en 'gebrek aan contact' en 'afstandelijke vormen van communicatie'.

In het navolgende wordt per thema een overzicht gegeven van een deel van de uitspraken en een conclusie getrokken.

NB. Een uitspraak kan in meer categorieën vallen. Tussen haakjes staat het aantal keer dat een uitspraak onder die titel is gerubriceerd.

| Veelvoorkomende thema's Sfeer |
|---------------------------------|
| 1. Prima (76) |
| 2. Kampen (75) |
| 3. Communicatie (69) |
| 4. Contact (64) |
| 5. Overig en reorganisatie (32) |
| 6. Werkwijze (19) |
| 7. Wantrouwen (13) |
| 8. Wissel (12) |
| 9. Geen fouten maken (10) |
| 10. Onveilig (9) |

Tabel 1. Veelvoorkomende thema's in de antwoorden van de geïnterviewden op de vraag naar de relatie met de collega's. (getal) = aantal keren gecategoriseerd. NB: Eén uitspraak kan in meer categorieën vallen.

8.2.2 Toelichting Thema's Werksituatie

Thema 1. Concluderend thema Prima: Medewerkers die de sfeer als goed tot zeer goed beoordelen, noemen 'gezellig' en 'hard werken' als belangrijke elementen om de sfeer te beoordelen. Daarnaast wordt constructief samenwerken, kritiek kunnen leveren en het delen van informatie als belangrijk element gezien om de sfeer 'goed' tot 'zeer goed' te benoemen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen persoonlijke contacten binnen het team en daarbuiten.

Thema 2. Concluderend thema Kampen:

Medewerkers – ook diegenen die goed of zeer goed scoren op contact met collega's - constateren veel wij-zij verbanden. Daarbij wordt in beperkte mate een aantal gedragingen geconstateerd: argwaan van de

ene groep naar de andere groep ongeacht de persoon, gedwongen voelen partij te kiezen en over en weer zwart maken.

Thema 3. Concluderend thema Communicatie: Een grote groep medewerkers ervaart een afstandelijke en voorzichtige manier van communiceren, maar zegt zelf ook voorzichtig te zijn in de contacten met anderen. Met grote regelmaat geven geïnterviewden aan dat er veel over mensen en incidenten wordt gesproken in plaats van met mensen.

Overigens gaat het om een beperkt aantal incidenten (minder dan 10) over een langere periode.

Thema 4. Concluderend thema Contact: Medewerkers geven regelmatig aan contact op diverse vlakken te missen, persoonlijk contact en gezelligheid worden dan vaak genoemd. Ook geven medewerkers aan dat het gevoel van 'niet thuis voelen' wordt versterkt door het gebrek aan een vaste werkplek en het vele thuiswerken van collega's. In de vergelijking met eenheden wordt IKM/PDM als afstandelijk en onpersoonlijk benoemd door medewerkers die de sfeer betitelen als matig tot zeer slecht.

Thema 5a. Concluderend categorie Reorganisatie: Medewerkers noemen onzekerheid en onrust door reorganisatie als invloed hebbend op de sfeer. Ook ervaren sommigen een verlies aan status. Reorganisatie perikelen wordt echter de helft zo vaak genoemd als de eerder behandelde topics.

Thema 5b. Concluderend categorie Overig: de reacties richten zich op oorzaken van de kwalificatie van de ervaren cultuur. Een enkeling geeft aan op zoek te zijn naar ander werk.

Concluderend resterende topics: De toelichtingen richten zich op een mengeling van opmerkingen over het werkproces (traag en bureaucratisch) en wisselingen van leidinggevenden en collega's. Daarnaast geeft een beperkt deel aan wat het effect is van de slechte tot zeer slechte sfeer op hen als persoon. Ze zien onderlinge concurrentie en hebben wantrouwen naar de leiding. Sommigen nemen de uitspraak van 'geen fouten maken' op als zeer bedreigend en verlamdend.

8.3 Leiding

8.3.1 Leiding

Onderzoeksvragen:

Wat kunt u verklaren over uw relatie met uw leidinggevende(n)?

Wat kunt u verklaren over uw leidinggevende en de wijze waarop hij zijn of haar rol invult?

Wanneer bent u voor laatst beoordeeld of is een POP gesprek met u gevoerd?

Na een overzicht van de uitspraken van leidinggevenden over hun stijl van leidinggeven, wordt per thema een overzicht gegeven van een deel van de uitspraken die onder het thema zijn gecategoriseerd.

NB. Een uitspraak kan in meer categorieën vallen.

8.2.2 Uitspraken stijl van leidinggeven door leiding

Iedere leidinggevende is gevraagd te reflecteren op zijn of haar stijl van leidinggeven. Leidinggevenden binnen IKM/PDM geven een diversiteit aan stijlen aan.

8.3.2 Bevindingen

Ruim de helft van de medewerkers (57%) geeft aan de relatie met de leidinggevende als goed te beoordelen. De relatie wordt door 11 % als zeer goed omschreven. Een bijna even groot deel (16 %) vindt de relatie redelijk.

3 procent geeft aan de relatie matig te vinden en 1 procent geeft aan de relatie als slecht en zeer slecht te kwalificeren. Een bijna net zo groot deel (2%) geeft aan neutraal te zijn en er niets van te vinden. (Zie ook diagram 2.)

Samenvattend:

84 procent is positief over de relatie met de leidinggevende; 8 procent is negatief over de relatie met de leidinggevende. 9 procent zegt niet te weten wie de leidinggevende is.

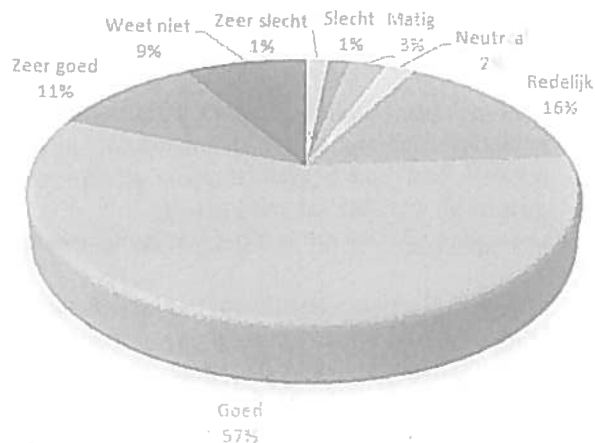


Diagram 2:
Relatie met de leidinggevende

8.3.4 Veelvoorkomende thema's Leiding

De antwoorden op de vragen over Leiding zijn minder uitgebreid dan de antwoorden op de vraag over sfeer op het werk en contacten met collega's. Dat heeft tot gevolg dat de veelvoorkomende thema's in lagere aantallen voorkomen dan bij de thema's over de sfeer op de afdeling. De vragen over leiding zijn aan het einde van de relatief lange interviews gesteld. Dat kan een oorzaak zijn van de kortere antwoorden.

Ook is het zo dat een aantal geïnterviewden (8 procent) aangaf niet te weten wie hun leiding was of alleen functionele leiding te hebben. Ze zeiden daarom ook geen antwoord te kunnen geven op de vraag over de invulling van de rol van de leidinggevende en de relatie met de leidinggevende. Een nadere analyse van de antwoorden van de geïnterviewde medewerkers geeft drie thema's die nagenoeg even vaak voorkomen en de beoordeling van de rol van de leidinggevende nuanceren. Het gaat om de thema's 'contact' en 'zakelijk' naast het thema 'prima'. Het thema Contact kwam ook bij de antwoorden op de vraag over de sfeer in de top drie. Tussen haakjes staat het aantal keer dat een uitspraak gecategoriseerd is onder de betreffende titel.

| Veelvoorkomende thema's Leiding |
|---------------------------------|
| 1. Contact (39) |
| 2. Kritiek (36) |
| 3. Prima (34) |
| 4. Zakelijk (25) |
| 5. Weet niet wie (20) |
| 6. Menselijk (19) |
| 7. Wissel (18) |
| 8. Zwak (13) |
| 9. Kampen (12) |
| 10. Inhoud (10) |
| 11. Druk (8) |

Tabel 2. Veelvoorkomende thema's in de antwoorden van de geïnterviewden op de vraag naar de relatie met de collega's. (getal) = aantal keren gecategoriseerd. Eén uitspraak kan in meer categorieën vallen.

8.3.5 Toelichting per thema

Thema 1. Concluderend thema Contact: Medewerkers geven veelvuldig aan contact met de leidinggevende te missen. Daarbij wordt vooral de absentie van de leidinggevende op de werkvloer gesignaleerd. Dit zeggen vooral de medewerkers die redelijk tot goed hebben gescoord op de relatie met de leidinggevende.

Thema 2. Concluderend thema Kritiek: Dit is een categorie waarin voorbeelden van negatieve incidenten en de omgang met kritiek wordt aangegeven. Een groot aantal medewerkers geven in de kritiek aan het belangrijk te vinden dat leiding hen steunt en consequent is in de besluiten. Ze geven daarbij aan dat in een aantal gevallen niet zo te ervaren en voorzichtig te zijn met kritiek om diverse redenen. Daarnaast geven sommige medewerkers aan dat ze soms daadkracht missen en onpartijdigheid verwachten van de (top)leiding. Wat verder opvalt is dat (slechts) twee medewerkers de eigen rol in de relatie met de leidinggevende benoemen.

Thema 3. Concluderend thema Prima: Medewerkers geven aan ruimte te waarderen en toegankelijkheid van leidinggevendenden te waarderen. Dat zeggen de medewerkers die de relatie als 'goed' tot 'zeer goed' beoordelen.

Thema 4. Concluderend thema Zakelijk: De stijl van leidinggeven wordt in een behoorlijk aantal uitspraken gevallen getypeerd als zakelijk, waarbij de nadruk op sturing op de inhoud ligt in de beleving van de medewerkers. Sommige medewerkers ervaren dat als goed en andere eerder matig omdat zij dan andersoortig contact missen. Dat de discussie over de inhoud op een zakelijke manier wordt gevoerd wordt gewaardeerd.

Thema 5. Onder het thema Weet niet zijn de uitspraken gerubriceerd van medewerkers die aangeven niet te weten wie hun leidinggevende is. Ze geven daar verschillende waardeoordelen aan van 'het is een rommeltje' tot aan 'we zijn een zelfsturend team'. Hoewel een leidinggevende wordt gemist, ervaren niet alle geïnterviewden dat als slecht of matig.

Resterende thema's: Menselijk, Wissel, Zwak, Kampen, Inhoud en Druk

Concluderend restcategorieën: De verschillende thema's Menselijk, Wissel, Zwak, Kampen, Inhoud en Druk spelen een beperkte rol in de beoordeling van de stijl van leidinggeven binnen IKM/PDM. Een klein deel van de medewerkers constateert dat leidinggevendenden een lastige taak hebben en druk zijn. De laatste categorie heeft een directe relatie met de categorie Contact. De categorie Kampen stond op de tweede plaats bij de beoordeling van de sfeer in de inkoopfunctie en wint daarmee aan belang in de beoordeling. Daarbij wordt de rol van de top gezien als minder adequaat. Een klein deel van de geïnterviewden ziet wisselingen van leidinggevendenden en de complexiteit van de sturing als een issue terwijl ze ook constateren dat sommige leidinggevendenden weliswaar 'menselijk' zijn, maar geen meerwaarde bieden voor de inhoud van het werk.

8.3.6. Aandacht voor het functioneren van medewerkers

Een van de laatste vragen in het interview, was de vraag hoelang het geleden was dat een POP/beoordelingsgesprek of functioneringsgesprek heeft plaatsgevonden. Deze gesprekken zijn HR-instrumenten die richting geven aan de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de doelstellingen van het organisatie-onderdeel en zijn een moment van reflectie voor medewerker en leidinggevende. Uit de tellingen blijkt het volgende: 22 procent van de geïnterviewden heeft minder dan een jaar geleden een dergelijk gesprek gehad. Voor bijna eenzelfde aantal (20) procent was dat twee jaar geleden. Voor 9 procent was het drie jaar geleden dat zij een leidinggevende in een formele setting van een POP/functioneringsgesprek of beoordeling spraken.

Samenvattend:

50 procent heeft in de afgelopen drie jaar één keer een functionerings-, beoordelings- of POP-gesprek gehad met met zijn of haar leidinggevende.

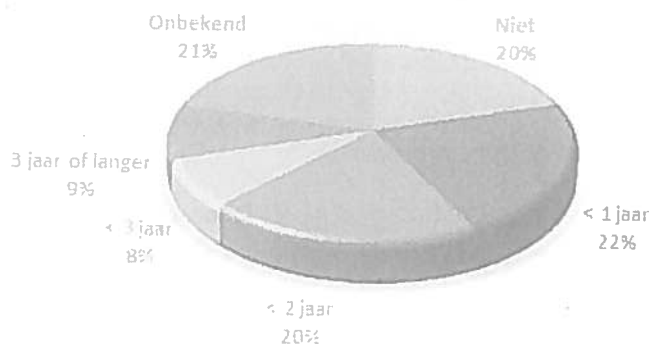


Diagram 3: Wanneer heeft u voor het laatst een Pop/functionerings- of beoordelingsgesprek gehad?

8.4 Externen

Onderzoeksvraag:

Wat zijn uw ervaringen met externen?

Mede naar aanleiding van krantenberichten en de vragen van medewerkers over de instroom van externen is gevraagd naar de ervaringen met externen. Vijftig procent van de antwoorden op deze vraag is gesorteerd en gecategoriseerd. Met deze steekproef wordt een betrouwbaarheid van 90 procent behaald met een foutmarge van 5 procent.

Samenvattend:

58 procent zegt dat de organisatie verbeterkansen heeft bij de inzet, het proces van inhuren en de monitoring van externen. Daarvan heeft bijna een kwart twijfels of de inhuren en inzet wel allemaal volgens de afgesproken beleidslijnen verloopt.

21 procent vindt het een goede zaak dat de organisatie externen inhuren.

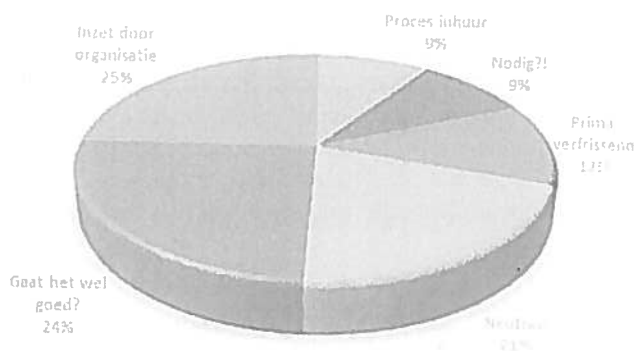


Diagram 5: thematiek rondom externen

8.5 Toelichting thema's ervaringen met externen

De geïnterviewden geven verschillende toelichtingen op de vraag over de ervaringen met externen. Er zijn drie hoofdgroepen van uitspraken te onderscheiden die in omvang nagenoeg gelijk zijn. Dat is de groep die vraagtekens zet bij de inzet door de organisatie van externen (25%); een groep (24%) die zich afvraagt of er niet iets mis is bij de inzet en inhuren van externen en ziet dat als nadelig ten opzichte van de eigen kansen/positie. De derde - nagenoeg even grote groep - zegt geen opinie te hebben over de inzet van externen (21%). Daarnaast drie kleinere nagenoeg even grote groepen waarbij externen worden gezien als nodig en verfrissend en aan de andere kant een groep die ernstige twijfels heeft over het proces van inhuren.

8.6 Hoe komt men terecht op een functie bij IKM/PDM?

De manier waarop iemand op een bepaalde functie is gekomen was onderdeel van het onderzoek in verband met mogelijke integriteit issues maar ook i.v.m. mogelijke issues omtrent onrechtmatige inhuur van personen. Er is een analyse gedaan van de antwoorden van alle geïnterviewden (een aantal van de interviews was niet van toepassing omdat deze personen bijvoorbeeld leverancier waren of om andere redenen zijn geïnterviewd). De cijfers geven een overzicht van de manier aan waarop de geïnterviewde op de inkoopfunctie bij de politie terecht is gekomen. De categorie Anders/onguidelijk geeft aan dat de vraag of niet is gesteld of er geen antwoord is gegeven. De categorie zonder sollicitatie betreft geïnterviewden die – tijdelijk - in de functie zijn 'gerold' zoals een aantal hebben verklaard.

Samenvattend: Een groot deel van de medewerkers (56%) is via een officiële sollicitatie op een functie bij de inkoop van de politie terecht is gekomen.

12 procent van de geïnterviewden is extern ingehuurd waarvan 8 procent via de inhuurdesk bij de politie terecht is gekomen en 4 procent op naam is ingehuurd.

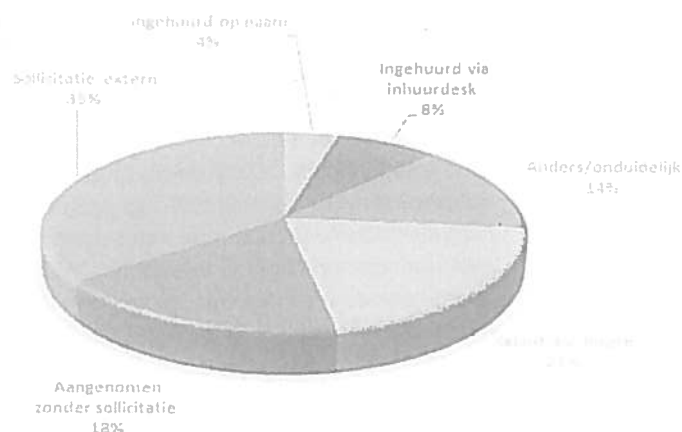


Diagram 5: tellingen van de manier waarop iemand op een functie bij de inkooponderdelen van politie is gekomen

8.7 Beleving van maatregelen en krantenberichten

Onderzoeksvraag:

De reden voor dit onderzoek heeft nogal wat aandacht gegenereerd, zowel intern als extern, heeft dat nog iets met u gedaan?

Een van de eerste vragen van het interview richtte zich op de gemoedstoestand van de geïnterviewde naar aanleiding van de krantenberichten en de maatregelen van de korpsleiding waaronder de het onderzoek en de buitenfunctiestelling van twee leidinggevenden van IKM/PDM.

De antwoorden van 50 procent van de geïnterviewden op de vraag naar de persoonlijke impact van het onderzoek en de berichten in de media zijn gesorteerd en gecategoriseerd. Met deze steekproef wordt een betrouwbaarheid van 90 procent behaald met een foutmarge van 5 procent.

De meeste geïnterviewden ervoeren veel tot zeer veel impact van de berichten en de maatregelen. Zeer veel impact (slecht slapen, onzekerheid en boosheid) ervoeren 15 procent van de geïnterviewden. 21 procent zegt veel impact van de maatregelen te ervaren en 39 procent zegt nogal wat impact te ervaren. Een kwart zegt neutraal tot geen gevoelens te ervaren over de maatregelen.

Samenvattend:

36 procent heeft 'veel' tot 'zeer veel impact' ervaren van de maatregelen en krantenberichten.

25 procent is 'neutraal' of ervaart 'geen' impact.

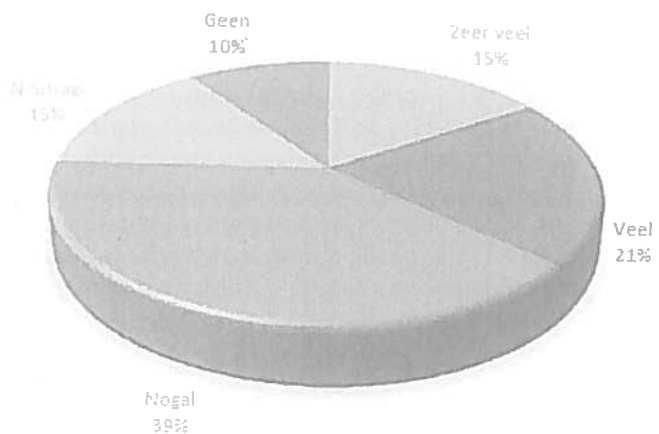


Diagram 6. Wat hebben de maatregelen en krantenberichten met u gedaan?

8.7.1 Toelichting beleving maatregelen en krantenberichten

De geïnterviewden geven verschillende toelichtingen op de vraag over de impact van het onderzoek en de krantenberichten. De grootste groep (32%) zegt persoonlijke betrokkenheid te ervaren bij de medewerkers die buitenfunctie zijn gesteld maar ook dat zij zich persoonlijk aangesproken voelt. De categorie daarna ziet door de maatregelen en de berichten het werk ingewikkelder worden. 19 procent geeft aan de resultaten af te wachten. Waarbij 14% vraagtekens zet bij de maatregelen van de politie en daarbij ook de berichtgeving intern noemt. Een bijna even groot deel 13 procent zegt al eerder twijfels te hebben gehad over de integriteit en de gang van zaken bij de inkoopfunctie.

8.8 Samenvatting bevindingen Cultuur

De antwoorden over de sfeer op de afdeling en de relatie met de leidinggevenden geven het volgende beeld:

- 76 procent zegt de sfeer positief te beoordelen, 21 procent negatief.
- 84 procent is positief over de relatie met de leidinggevende; 8 procent is negatief.
- 9 procent zegt niet te weten wie de leidinggevende is.

De beoordelingen worden genuanceerd door de analyse van de veelvoorkomende thema's in de antwoorden op de vragen over cultuuraspecten waarbij het thema 'contact' in beide toelichtingen vaak wordt genoemd:

- Contacten met directe collega's worden veelal als goed tot prima gekarakteriseerd. Buiten de eigen afdeling of team ervaren medewerkers een andere sfeer die vaker wordt gekarakteriseerd met 'kampen' en 'gebrek aan contact' en 'afstandelijke vormen van communicatie'. Het zijn drie veelvoorkomende thema's die nagenoeg even vaak voorkomen als het thema 'prima'.
- Een groot deel van de medewerkers geeft aan contact met en steun van leidinggevenden te missen. Ze constateren dat contact dat er is veelal zakelijk is en dat leiding druk is. Top drie thema's in de antwoorden over de rol van de leiding die nagenoeg even vaak voorkomen zijn thema's 'contact' en 'zakelijk' naast het thema 'prima'.

Nawoord

Gezien de duur van het onderzoek, is een deel van de vervolgonderzoeken inmiddels afgerond. Om een zo volledig mogelijk beeld te schetsen van het InExtenso onderzoek en de vervolgonderzoeken die zijn gedaan volgen hieronder de bevindingen van die vervolgonderzoeken.

- Voor één nader onderzochte aanbesteding geldt dat er aanwijzingen waren een intern onderzoek in te stellen: geschenken en administratieve handelingen rondom de aanbesteding van het dienstpistool. Daarbij gaat het om aanwijzingen over gedragingen in het proces van voorbereiding en implementatie. Niet van mogelijk niet integer handelen van de inkooporganisatie binnen de uitvoering van de aanbesteding zelf. Een deel van de administratieve procedures is aangescherpt. De geschenkenregeling is nogmaals onder de aandacht gebracht.
- Van één andere nader onderzochte aanbesteding dient nog besluitvorming plaats te vinden over het instellen van een intern onderzoek. Dit betreft de Aanbesteding Randapparatuur C2000 (ARC). In verband met de complexiteit en omvang van het onderwerp zou een zelfstandig onderzoek verricht kunnen worden. Aangezien er door één leverancier aangifte is gedaan en de Rijksrecherche daarom onderzoek doet naar deze aanbesteding, wordt gewacht tot de uitkomsten van dat onderzoek bekend zijn alvorens besloten wordt of nader intern onderzoek gewenst is. We zijn in afwachting van het rijksrecherche onderzoek ARC.
- Naar de inhuur van externen is door Korpsaudit een audit uitgevoerd.
- Tijdens het onderzoek werden enkele verklaringen afgelegd waaruit bleek dat betrokken medewerkers zelf onderzoek hebben gedaan naar collegae dan wel externe medewerkers. Daarbij zijn, zoals men zelf verklaarde, geautomatiseerde systemen van de dienst bevroegd. Het ongeoorloofd/onnodig bevroegen van systemen zou als plichtsverzuim kunnen worden aangemerkt. De medewerkers zijn aangesproken op hun gedrag door de leiding.
- Er is één situatie aangetroffen van het ongeoorloofd aannemen van een geschenk: naar de start van de tour de France in London. Tijdens het nader ingestelde onderzoek bleek dat twee medewerkers op dit aanbod waren ingegaan. Daar is een disciplinair onderzoek opgevolgd. Voor de afronding van het onderzoek heeft 1 medewerker ontslag genomen, de andere heeft een passende straf gekregen.
- Mede op basis van het onderzoeksmateriaal van het OM naar de LAPV heeft de politie naar drie van de vier betreffende functionarissen een intern disciplinair onderzoek uitgevoerd om vast te stellen of er sprake is geweest van plichtsverzuim.
 - Bij een van de vier functionarissen was er geen aanleiding een dergelijk disciplinair onderzoek in te stellen.
 - De interne onderzoeken naar de drie functionarissen zijn inmiddels afgerond. Naar aanleiding van deze onderzoeken heeft de korpsleiding bij twee van deze functionarissen ernstig plichtsverzuim geconstateerd. Het gaat daarbij om het aannemen van giften en het bewegen van een marktpartij tot het doen van giften. Hen is door de korpsleiding inmiddels de disciplinaire straf van onvoorwaardelijk ontslag opgelegd.
 - Het intern disciplinair onderzoek naar de derde functionaris heeft de korpsleiding geen aanleiding gegeven om tot het oordeel te komen dat deze functionaris zich schuldig heeft gemaakt aan gedrag dat als plichtsverzuim kan worden aangemerkt. De korpsleiding constateert dat van een mogelijke integriteit schending niet is gebleken.

