

**OPSPORING EN POLITIE / POLICE AND INVESTIGATION (2)****Herijking realisatie van de Nederlandse nationale politie<sup>1</sup>****WILLY BRUGGEMAN<sup>a</sup>**<sup>a</sup> Voorzitter federale politieraad (Corresp.: willy.bruggeman@moerbeke.be).

De vorming van de nationale politie in Nederland verloopt niet zoals gepland. De inwerkingtreding van de Politiewet 2012 op 1 januari 2013 bepaalde de start van de realisatie van de nationale politie. Het oorspronkelijke realisatieplan kent een tijdsspanne van vijf jaar en beschrijft de wijze waarop de vorming gestalte moest krijgen. Om de nationale politie in de basis neer te zetten was twee jaar voorzien, opgevolgd door een periode van drie jaar voor optimalisatie. Nu, halverwege de vorming van de nationale politie, kan geconcludeerd worden dat al veel is bereikt. Maar de tussenbalans die nu werd opgemaakt laat zien dat er sprake is van een niet geringe vertraging in de vorming van de nationale politie ten opzichte van het voorgenomen tijdspad. Voor de vorming de Nationale politie werd vijf jaar uitgetrokken. In het oorspronkelijke tijdsschema waren de eerste twee jaren ingeruimd voor de organisatorische en personele fusie van de 27 oude organisaties naar één korps. In die periode zou, door harmoniseren en stabiliseren, de basis op orde worden gebracht: het inrichten van nieuwe teams met de bedoelde kwaliteit en kwantiteit in bezetting, het naar de nieuwe situatie aanpassen van werkprocessen en het op orde hebben van bedrijfsvoering processen, zoals inkoop, financiën en ICT. Het tweede gedeelte van de vorming van de nationale politie zou drie jaar beslaan. Die periode was bedoeld voor het verder verbeteren en optimaliseren van de nieuwe organisatie. Deze planning is volgens de huidige minister van Veiligheid en justitie A. VAN DER STEUR te optimistisch gebleken. De personele reorganisatie is nog gaande. Ook de basis van de bedrijfsvoering staat nog onvoldoende. De conclusie is dat het eerste gedeelte van de vorming niet geheel binnen de beoogde tijd is afgerond, mede doordat er zoals gaandeweg is vastgesteld is, te veel in te korte tijd moest gebeuren. Andere knelpunten zijn dat de benodigde kennis en kunde niet voldoende voorhanden zijn; dat de sturing nog niet voldoende is aangepast aan de wenselijke eindsituatie, waardoor er onvoldoende ruimte is voor lokaal maatwerk; en dat de organisatie meer ruimte nodig heeft om het welzijn van de medewerkers te borgen.

Een zogenaamde herijking van de plannen bleek noodzakelijk. De kern van deze herijking is vierledig:

**a) Meer tijd voor de basis op orde, keuzes maken en faseren**

Er is meer tijd nodig om de basis op orde te brengen. Hierbij gaat het om het totaal van de realisatie, noodzakelijke verbeteringen in de operaties en alle 'going concern'. Om meer ruimte te creëren om de basis op orde te brengen, wordt de oorspronkelijke opdracht langs drie lijnen verkleind:

- 1) de voorziene – maar in het originele realisatieplan grotendeels niet geoperationaliseerde – verbeter- en optimalisatieslag wordt voor een groot deel uitgesteld tot na eind 2017. Hierdoor wordt de periode om 'de basis op orde' te brengen verlengd van twee naar totaal vijf jaar (ultimo 2017);
- 2) het sturen op collectieve, strakke – en vaak te ambitieuze – deadlines voor het gereed komen van de implementatie van veranderingen en verbeteringen wordt losgelaten. Door

<sup>1</sup> Zie ook: Panopticon, 2012, nr. 4, p. 350.

te werken met collectieve startdata en een aangepaste planningsystematiek krijgen de onderdelen van de politie meer ruimte om een op hun specifieke veranderingopgave toegesneden implementatie pad te kiezen.

### **b) Personele reorganisatie afronden, zekerheid en stabiliteit in de organisatie**

De zogenoemde fase I van de personele reorganisatie moet zo spoedig mogelijk zijn afgerond. De medewerkers hebben recht op duidelijkheid over hun plaats en positie in de nieuwe organisatie. Het is ook randvoorwaardelijk voor de verdere ontwikkeling van de organisatie en om beter op personeels- en organisatieontwikkeling te kunnen sturen. Na afronding van fase I van de personele reorganisatie (plaatsing) is inzicht mogelijk in de grootste knelpunten in onder- en overbezetting. Met dit inzicht wordt vervolgens in overleg met het gezag gericht gestuurd op de zij-, in-, door- en uitstroom.

### **c) Meer evenwicht in sturing met meer ruimte voor lokaal maatwerk**

Er is meer ruimte voor lokaal maatwerk nodig. Hiertoe moeten de politiechefs meer in positie komen om hun verantwoordelijkheid waar te maken voor de resultaten en kwaliteit van de eenheid. De politiechefs krijgen meer invloed op bedrijfsvoering om zo maatwerk in hun eenheid mogelijk te maken. Hiertoe wordt hun (financiële) mandaat vergroot. Dit zal eraan bijdragen dat de politiechef een volwaardiger gesprekspartner is voor het gezag. Zo wordt het adagium 'beheer volgt gezag' beter waargemaakt en ontstaat meer evenwicht in de sturing. In deze beweging gaat de korpsleiding meer kader stellend, strategisch en meer op integraliteit sturen, meer zoals een raad van bestuur dus.

### **d) Versterking in kennis en kunde**

Wil de politie aan de verwachtingen voldoen dan moet het korps nu en in de toekomst over de juiste kennis en kunde beschikken. Op dit vlak ligt nog een forse opgave. De schaa sprong van de politie – de personele en organisatorische fusie van de oude 27 organisaties naar één korps – vraagt om andere kennis en kunde dan nu aanwezig is in de organisatie in het bijzonder op het vlak van de bedrijfsvoering. Om deze lacune op te lossen worden op korte termijn maatregelen genomen. Op langere termijn wordt de kennis en kunde langs de lijnen van het strategisch personeelsplan versterkt.

De effecten van de herijking op de financiën van de politie zijn verwerkt in de begroting 2016-2020. De begroting 2016-2020 vormt het meerjarig kader waarbinnen de herijkte realisatie moet en zal worden vormgegeven. Het reorganisatiebudget wordt opgehoogd van het oorspronkelijk geraamde budget ad 230 miljoen naar eenmalig 460 miljoen. Reden voor deze verhoging zijn onder meer de inzichten uit de realisatie van 2014, actuele prognoses van de flankerende voorzieningen uit het Landelijk Sociaal Statuut (opleiding- en outplacementfaciliteiten en vergoedingen in het kader van vrijwillig vertrek van medewerkers) en de nieuwste inzichten over de ontwikkeling van de reiskosten.

Dit alles toont dat een fundamentele reorganisatie niet altijd verloopt zoals gepland en dat meestal latere bijsturingen nodig zijn.