ACP
politievakbond

Door Reg. kopie gezonden
aan DG Pol

0 BD

POSTADRES
Postbus 290
3830 AG Leusden
BEZOEKADRES
Larikslaan 1
3833 AM Leusden
TELEFOON
033 - 4952888
FAX
033 - 4962777
INTERNET
www.acp.nl
E-MAIL
info@acp.nl

Aangetekend
Ministerie van Veiligheid en Justitie
aan de Minister van Veiligheid en Justitie
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

AFDELING
Bestuur
DOORKIESNUMMER

PLAATS
Leusden
DATUM
28 september 2012

ONS KENMERK
DB/cor.uit/12.045/gk/wr
UW KENMERK

E-MAIL
Bestuur@acp.nl

BETREFT
Reactie Politievakbond ACP inrichtingsplan Nationale Politie

Excellentie,

Allereerst onze dank dat wij als Politievakbond ACP in de gelegenheid gesteld zijn om een reactie te geven op het inrichtingsplan Nationale Politie. De ACP beperkt zich, gezien de enorme omvang van de documenten, tot een reactie op hoofdlijnen. Het gaat ons om de essentie van de plannen.

De ACP heeft het inrichtings- en realisatieplan bezien en beoordeeld vanuit het perspectief van belangenbehartiger van alle medewerkers bij de politie en vanuit het maatschappelijke perspectief. Ons doel is het realiseren van een doelmatige Politieorganisatie, waarin recht wordt gedaan aan de professionaliteit en kwaliteit van het vak en de medewerkers en waarin voldoende capaciteit is geborgd. Daarnaast is het van belang dat er een realistisch beeld naar de samenleving wordt gecreëerd van wat zij wel en niet van de politie kan en mag verwachten.

Onze reactie valt uiteen in twee aspecten. Een deel dat betrekking heeft op de techniek, opbouw en inrichting van de plannen en een deel dat betrekking heeft op de effecten van politieke keuzes op de Nationale Politie.

De hoofdconclusie is dat zowel vanuit de techniek, opbouw en inrichting en de politieke keuzes nog cruciale aanpassingen en keuzes nodig zijn om de door ons beoogde doelen te bereiken. In de voorliggende plannen zien wij nog te grote risico's om tot een goed functionerende Nationale Politie te komen die voldoet aan de (hoge) verwachtingen van de Nederlandse samenleving.

Wij zien uw uitnodiging om over onze reactie nader overleg te voeren met vertrouwen tegemoet.

Namens de Politievakbond ACP

Gerrit van de Kamp
Voorzitter

Bijlage: Reactie Politievakbond ACP inrichtingsplan Nationale Politie

Bij beantwoording ons kenmerk vermelden a.u.b.

Reactie Politievakbond ACP inrichtings- en realisatieplan Nationale Politie

Aanleiding:

De Minister van Veiligheid en Justitie heeft besloten aangaande het inrichtings- en realisatieplan Nationale Politie een consultatieronde te houden. De minister heeft een aantal belanghebbende partijen, waaronder de politiebonden, verzocht een reactie te geven op de betreffende plannen. Voor u ligt de reactie van de Politievakbond ACP. Deze reactie is tot stand gekomen met de inbreng en betrokkenheid van leden en adviseurs van zowel binnen als buiten de politie.

Gedurende de consultatiefase is duidelijk geworden dat het inrichtingsplan nog op een fundamenteel onderdeel wordt herzien, namelijk het Politiedienstencentrum (PDC). Omdat de gevolgen van die herziening op het inrichtingsplan ten tijde van de consultatie niet inzichtelijk is, heeft de ACP er voor gekozen om in beperkte mate uitspraken te doen over dit deel van het inrichtings- en realisatieplan. Op het moment dat de gevolgen voor het PDC in het inrichtingsplan zijn verwerkt, behouden wij ons het recht voor hier nader advies over te geven in de richting van de minister.

De reactie van de ACP bevat naast een inhoudelijk reactie en advies op de techniek, opbouw en inrichting van Nationale Politie een reactie en advies in de richting van zowel de minister als de politiek (de Tweede en Eerste Kamer der Staten Generaal).

Doelstelling Politievakbond ACP

De ACP wil met deze reactie invulling geven aan een tweetal verantwoordelijkheden, dat zij als politievakbond heeft:

1. Verantwoordelijkheid als belangenbehartiger van alle medewerkers bij de politie. Vanuit de verantwoordelijkheid als belangenbehartigers richt de ACP zich op de vraag of de plannen voldoende garantie bieden voor een goed functionerende politieorganisatie voor de medewerkers.
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ten aanzien van de maatschappelijke verantwoordelijkheid kijkt de ACP vooral naar de mate waarin de nieuwe organisatie tegemoet kan komen aan de verwachtingen van de samenleving. Eveneens heeft de ACP bekeken of de toezeggingen die bij de behandeling van het Wetsontwerp Nationale Politie aan de politiek en het bestuur gedaan realistisch enhaalbaar zijn op grond van de voorliggende plannen.

Inleiding:

Als het gaat om de rol van belangenbehartiger heeft de ACP het inrichtingsplan beoordeeld op de volgende elementen:

1. Cultuur(verandering)
2. Leiderschap
3. Taakopdracht, middelen en capaciteit
4. Gebruik Landelijk Functiehuis Nederlandse Politie
5. Kwaliteitsvergroting politieorganisatie en medewerkers
6. Werking van het inrichtingsplan

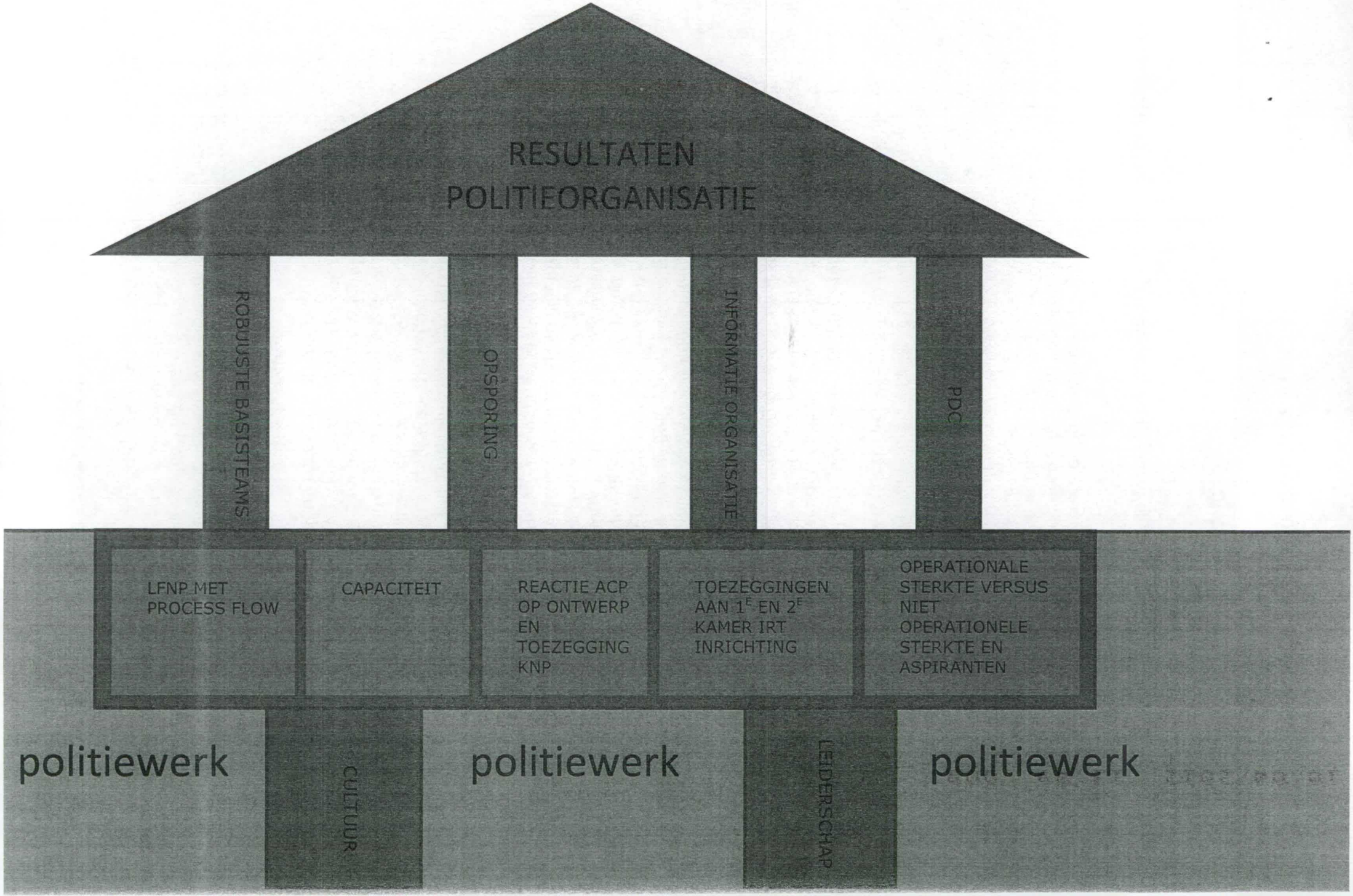
Ten aanzien van onze maatschappelijke rol hebben wij het inrichtingsplan beoordeeld op de volgende kernvraag:
Kan de politie op grond van de voorliggende plannen waarmaken wat politiek is toegezegd door de minister?

Werkwijze / leeswijzer

De ACP gebruikt bij haar analyse en advies van het inrichtingsplan Nationale Politie de metafoor van de bouw van een huis. Voordat men over gaat tot de bouw van een huis dient aan een groot aantal voorwaarden voldaan te zijn. Het gaat daarbij dus niet alleen om de bouwtekening (inrichtingsplan), maar eveneens om de vraag of het huis past in de omgeving. Wat vinden omwonenden van dat huis? Kan het rekenen op de (te verwachten) goedkeuring van de maatschappelijk betrokkenen (draagvlak onder de bevolking en de politiek verantwoordelijken)? Kan de bouw beginnen nadat de eerste schetsen zijn goedgekeurd (ontwerpplan), of moet er worden gewacht tot het complete bestek is goedgekeurd (inrichtingsplan)? Is bekend in welke tijd en op welke manier er wordt gebouwd (realisatieplan)?
Aangezien de ondergrond in Nederland niet al te stevig is, verdient het aanbeveling om heipalen onder het huis te plaatsen. De ACP ziet cultuur (verandering) en leiderschap als de heipalen onder het huis Nationale Politie.
Vervolgens is het fundament aan de beurt. Het fundament wordt geplaatst op de heipalen. Het gaat daarbij om zaken als capaciteit, gebruik van de juiste inrichtingsprincipes, door de politiek gedane toezeggingen, budget en borging van de politieorganisatie en haar medewerkers.
Op het fundament worden vervolgens de (dragende) muren geplaatst. Het gaat dan om de robuuste basisteams, de opsporing, informatie-organisatie, PDC, et cetera. Cruciaal is in hoeverre het voorspelbaar is dat de gekozen inrichting daadwerkelijk gaat werken. Pas daarna zal duidelijk zijn of het dak (de politieresultaten) voldoende gedragen kan worden. Met andere woorden: is de organisatie in staat haar opdracht uit te voeren en kan zij de verwachtingen waar maken en de gestelde doelen bereiken.

Samengevat: is er op basis van het aangepaste ontwerpplan en het inrichtingsplan redelijkerwijs te verwachten dat de inrichting van de Nationale Politie succesvol tot stand komt en zij succesvol kan gaan werken?
Als laatste is de ACP nagegaan in hoeverre het inrichtingsplan voldoet aan het aangepaste ontwerpplan en de toezeggingen van zowel de minister als de Kwartiermakersorganisatie Nationale Politie (KNP).

Op de volgende pagina treft u een afbeelding aan waarin de metafoor van het huis is uitgewerkt. De toelichting op de afzonderlijke onderdelen volgt daarna.


RESULTATEN
POLITIEORGANISATIE
ROBUUSTE BASISTEAMS
OPSPORING
INFORMATIE ORGANISATIE
PDC
LFNP MET PROCESS FLOW
CAPACITEIT
REACTIE ACP OP ONTWERP EN TOEZEGGING KNP
TOEZEGGINGEN AAN 1E EN 2E KAMER IRT INRICHTING
OPERATIONALE STERKTE VERSUS NIET OPERATIONELE STERKTE EN ASPIRANTEN
politiewerk
CULTUUR
politiewerk
LEIDERSCHAP
politiewerk

Beschouwing en beoordeling inrichting- en realisatieplan

Heipalen: cultuur en leiderschap

Kern:
De ACP heeft beoordeeld in hoeverre het inrichtingsplan de noodzakelijke cultuur- en leiderschapsverandering garandeert.

Ten aanzien van de cultuurverandering constateren wij dat in de beschikbare notities vooral de "harde" elementen zijn benoemd als onderdeel van de cultuurverandering. Daarbij valt te denken aan de keuze voor een bepaald soort leidinggevenden, het vuurwapen dragend zijn van die groep, et cetera. Naast deze elementen zit voor de ACP de belangrijkste kant van de cultuurverandering op de "zachte" elementen. Die zijn cruciaal voor het slagen van Nationale Politie. De zachte elementen zitten wat de ACP betreft vooral in de gedrag- en houdingsaspecten van de top van de organisatie en medewerkers. Bijvoorbeeld betrouwbaarheid ten aanzien van het nakomen van afspraken, transparantie in afwegingen en keuzes, de intrinsieke wil tot samenwerking, de zorg voor het personeel en het breder kunnen kijken dan het eigen belang.

Kijkend naar het onderdeel leiderschap zijn globaal dezelfde opmerkingen te maken als bij het onderwerp cultuurverandering. Het spreekt voor zich dat vooral de "zachte" cultuurelementen grote impact hebben op het leiderschap. Kijkend naar de beschikbare literatuur is hierop zeker nog een verdiepingsslag noodzakelijk. Bijvoorbeeld in de doorvertaling in alle opleidingen voor leidinggevenden. De werkgeversvisie en de visie op leiderschap zijn daarin voor de ACP in belangrijke mate richtinggevend. Die documenten zijn al enkele jaren geleden door de Raad van Hoofdcommissarissen (later de RKC) vastgesteld, maar nooit tot uitvoering en wasdom gekomen.
Het slechts koppelen van meer operationele betrokkenheid aan leidinggevenden is wat de ACP betreft te eenzijdig en te beperkt. Op onderdelen is dat zelfs in strijd met het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Wat de ACP betreft, zijn de door de politiebonden geformuleerde kwaliteitseisen ten aanzien van de zogenoemde 'top 61' een voorbeeld van hoe hiermee in de toekomst om te gaan. Ook de binnen de politie geldende afspraken over het Management Development beleid (MD) en de rol en functie van ABD-politietop zijn aan grondige herziening toe. Die sluiten niet meer aan bij het beeld van leiderschap en cultuur dat nodig is voor een goed functionerende Nationale Politie.

Daarnaast constateert de ACP een spanning tussen enerzijds het stimuleren van het vergroten van de professionele (handelings)ruimte van de politieman/vrouw en anderzijds het grote belang dat wordt gehecht aan een intensief planning- control systeem. In het realisatieplan staan bijvoorbeeld 5 tot 6 verschillende sturingsprincipes die haaks op elkaar staan. Dit zal leiden tot grote onduidelijkheid over de wijze waarop de organisatie gestuurd zal worden. Voorbeelden hiervan zijn: hiërarchische sturing, sturing op kwaliteit, sturing op processen, et cetera.

Conclusie
Ten aanzien van het onderdeel cultuurverandering komt de ACP tot de conclusie dat de "zachte" elementen van de beoogde cultuurverandering onderbelicht zijn in de voorliggende documenten. Hetzelfde kan gesteld worden ten aanzien van de invulling van het leiderschap. Op dit terrein is een grondige aanscherping van het inrichtings- en realisatieplan nodig. Tevens constateren wij dat er sprake is van tegenstrijdigheid in sturingsystemen.

Advies
Voor het slagen van Nationale Politie is naast de structuurverandering de cultuurverandering een cruciale succesfactor. De cultuurverandering is vooral een opdracht van de politie aan zichzelf. Voor politiemensen is van groot belang dat ze kunnen werken in een veilige werkorganisatie, waarbij "angst" voor de leiding geen enkele rol speelt. Gezien het belang van het cultuuraspect is een onafhankelijk monitoringsinstrument een belangrijk middel voor de minister om inzicht te krijgen en te houden in de voortgang. De minister heeft over de ontwikkeling van een dergelijk instrument afspraken gemaakt met de politiebonden. Naar verwachting zal de minister rond 1 oktober 2012 opdracht geven voor de ontwikkeling van dit instrument.

Ten aanzien van de ontwikkeling van het element leiderschap hebben de politiebonden met de minister de eerste afspraken gemaakt. Ook zijn de eerste stappen gezet in de uitwerking van deze afspraken door beoogd korpschef G. Bouman en prof. dr. P. Tops cs. Wij adviseren de minister op dit thema een nadere verdiepingsslag te maken in de richting zoals hierboven beschreven. Ook adviseren wij de minister om op het niveau van het landelijk overleg met de politiebonden afspraken te maken over leiderschapsontwikkeling (MD-beleid) binnen Nationale Politie.

Overigens merkt de ACP volledigheidshalve op dat werkgevervisie en de visie op leiderschap nog steeds actueel en bruikbaar zijn. In die documenten wordt tevens aandacht besteed aan ruimte voor de professional zoals de minister dat voorstaat. De ACP is graag bereid om in overleg met de minister de genoemde visies te actualiseren en Nationale Politie-proof te maken.

We adviseren de minister nadrukkelijk werk te maken van de vergroting van de professionele ruimte en te voorkomen dat door allerlei planning- en sturingssystemen en controle mechanismen die ruimte weer wordt beperkt.

Fundament

We blijven in de metafoor van het huis. Na de 'heipalen' cultuur en leiderschap is het fundament aan de beurt. In het fundament zijn volgens de ACP diverse onderwerpen te onderscheiden die van belang zijn om van de Nationale Politie een succes te maken. Het fundament moet stevig genoeg zijn om het gewicht van het huis te dragen. De onderwerpen zijn overigens niet uitputtend opgesomd. Volgens de ACP zijn ze voorwaardelijk voor het welslagen van de NP.

Onder het fundament vallen:
1. LFNP (inclusief process-flow)
2. Capaciteit
3. Reactie ACP op ontwerpplan en toezeggingen kwartiermakersorganisatie
4. Afspraken minister met de Tweede en Eerste Kamer
5. Verdeling operationele- niet operationele capaciteit en de aspiranten

- **LFNP (inclusief Process-Flow)**

Kern
Het inrichtingsplan moet conform afspraak met de minister tot stand komen met gebruikmaking van het afgesproken instrumentarium Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie.

Toelichting
Tussen de minister en de vakorganisaties zijn afspraken gemaakt over de toepassing en werking van het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie (LFNP). Het LFNP is ontwikkeld in opdracht van de RKC (Raad van Korpschefs) ter vervanging van het Referentie materiaal functiewaardering Nederlandse Politie. De handleiding van het LFNP maakt integraal onderdeel uit van de complete LFNP systematiek en toepassing. Dat betekent dat bij de inrichting van de Nationale Politie gebruik moet worden gemaakt van het instrument Process-Flow. In het kort komt het er op neer dat bij toepassing de basis wordt gevormd door een duidelijk beeld van het werk. Het werk in termen van inhoud en hoeveelheid. Process-Flow bouwt de organisatie van beneden naar boven op. Na een inventarisatie van de inhoud, hoeveelheid en zwaarte van het werk kan worden bepaald welke kwaliteiten en kwantiteiten nodig zijn om de taken te verrichten. Uiteraard moeten vooraf keuzes worden gemaakt wat de totale politie of het betrokken onderdeel wel en niet doet. Die keuzes zijn een resultante van keuzes door en resultaatafspraken met de politiek, het bevoegde gezag of een roep uit de samenleving. De beleidsvrije ruimte is gering. Naast capaciteit dient kwaliteit even belangrijk te zijn.

Uit verdere toepassing van het LFNP worden de keuzes zichtbaar. Steeds is het werk leidend en moeten keuzes voor een functie uit het systeem worden getoetst aan samenhang en zwaarte. Simpel gezegd, als het met een Teamchef C (schaal 12) kan, kan de keus voor een Sectorhoofd (schaal 14) niet worden uitgelegd. In het inrichtingsplan wordt overigens – op een enkele uitzondering na – alleen benoemd welke leidinggevenden functies er zijn. Functies die bedoeld zijn voor het uitvoerende werk zijn niet of amper geduid.

Uit de beantwoording van de schriftelijke vragen die de ACP hierover aan de Kwartiermaker Nationale Politie (KNP)heeft gesteld en een rondvraag onder leden is duidelijk geworden dat de systematiek van het LFNP (en process-flow) niet is toegepast. De KNP heeft de omgekeerde route gekozen. Uitgangspunt was de operationele sterkte van 49.500 en het beschikbare geld (circa 5,2 miljard). Dat is middels verschillende beheersingsmodellen en span of control vertaald naar een gemaakte structuur (het organogram). Of er met die mensen en middelen het werk te doen is, is daarbij niet als leidend thema gekozen. Dat is in strijd met Process-Flow. Daar komt nog bij dat functies uit het LFNP niet zijn gebruikt waarvoor die zijn bedoeld. Zo zijn (als voorbeeld) Operationeel Specialisten veelvuldig als leidinggevenden of als plaatsvervanger aangewezen. Dat is in het LFNP niet mogelijk.

De reeks Operationeel Specialisten (geplaatst in het domein uitvoering) heeft niet de noodzakelijke resultaatverantwoordelijkheid, niet de rol plaatsvervanger en niet de HRM-tools zoals het vaststellen van beoordelingen. Die functiekenmerken zijn voorbehouden aan de functies in het domein leidinggeven. Duidelijk is dat vaak het gewenste schaalniveau leidend is bij de inrichting en niet de systeemintegriteit. Een voorbeeld uit het inrichtingsplan Nationale Politie is de keuze voor sectorhoofden binnen de HRM ondersteuning. Dat zware niveau (schaal 14) wordt op geen enkele wijze gedragen door de aard en inhoud van de werkzaamheden. De balans met de gemaakte keuzes binnen de uitvoering van het politiewerk (bijvoorbeeld de robuuste basisteams) ontbreekt. Daar lijkt de inrichting vooral gedaan met functies met zo laag mogelijke salarisschalen.

Nog een markant voorbeeld. De leidinggevenden van de aspiranten is de trajectbegeleider. Die is ondergebracht binnen HRM wat door de ACP als een verstandige keus wordt gezien. De functies zijn echter geduid als bedrijfsvoeringspecialist en gespecialiseerd medewerker. Dit is afhankelijk van het niveau van de opleiding. Een zeer bijzondere keus omdat in het zogenoemde

"referentiekader werkend leren" in het huidige onderwijssysteem geen sprake is van trajectbegeleiders op verschillende niveaus. Nog meer verbazing wekt de keuze, omdat voor de functies in de reeks bedrijfsvoeringspecialist het werkterrein/aandachtsgebied trajectbegeleider niet bestaat en de functie daar dus niet kan worden uitgevoerd.

Conclusie
Het op juiste wijze gebruiken van het LFNP bij de inrichting NP is een strikte opdracht van de Minister aan de KNP. Het tussen de minister en politiebonden afgesproken instrument Process-flow is voor zover de ACP kan nagaan niet gebruikt. Er is niet of nauwelijks vast te stellen in hoeverre de inrichting aan sluit bij de omvang, aard en inhoud van het werk. Een wat de ACP betreft volstrekt onacceptabele situatie. Primair zullen de mensen in de uitvoering geconfronteerd worden met deze "mismatch". De maatschappelijke gevolgen door het niet beschikbaar hebben van voldoende c.q. juiste menskracht zal voor resultaten van de politie groot zijn.

Advies
Wij adviseren de minister de KNP alsnog met het afgesproken instrument Process-flow de inhoud, hoeveelheid en zwaarte van het werk te laten bepalen en vast te stellen welke kwaliteiten en kwantiteiten nodig zijn om de taken te verrichten. Maak daarna (politieke) keuzes in wat de politie wel en vooral niet aankan met de beschikbare mensen en middelen.

- **Capaciteit**

Kern
De gemaakte keuzes voor de noodzakelijke capaciteit (zeker in de robuuste basis teams) moeten onderbouwd en realistisch zijn.

Toelichting
Er is in het inrichtingsplan niet duidelijk hoe de gemaakte keuze aangaande de capaciteit tot stand is gekomen. Er is geen onderbouwing vanuit het werk.
Als voorbeeld noemt de ACP dat ten aanzien van de robuuste basisteams is gekozen voor de ratio van 1:7. Dit betekent dat 7 FTE nodig zijn om 24 uur per dag, 7 dagen in de week, één medewerker beschikbaar te hebben. Dat is volstrekt ontoereikend voor alle taken die in de basisteams worden verricht. Mobiele Eenheid, bijstand, evenementen, grootschalige onderzoeken, noodhulp, korpschefstaken, opsporing en nog veel meer taken, komen op de schouders van de collega's die daar werken. Reken daarbij dat in het kader van weerbaarheid, verdere professionalisering, et cetera ook nog 5 tot 10% tijd beschikbaar moet zijn.

De ratio is door de KNP zelf onderzocht in de zogenoemde HRM-toets. Die toets onderschrijft het beeld van de ACP. De toets geeft aan dat de ratio ten minste 1 staat tot 8 of 9 moet zijn. Uit andere berekeningen komt zelfs 1:10 naar voren. De ACP beschikt over onderbouwde berekeningen van in- en externe partijen die tot laatst genoemde ratio leiden. Het mag duidelijk zijn dat het aanpassen van de ratio grote gevolgen heeft voor de verdere inrichting enbemensing van de Nationale Politie. Er is een ingrijpende ophoging van de hoeveelheid personeel nodig om de robuuste basisteams echt robuust te maken. Als dat niet gebeurt, is de basis van het politiewerk (en met name de regionale en locale prioriteiten)niet uit te voeren. Dat betekent dat de kern van de Nationale Politie niet kan functioneren. Dat zal op (korte) termijn het gezag en legitimiteit van de politie als geheel (ernstige) schade toebrengen. De ACP is van mening dat de ratio omhoog moet van 1:7 naar 1:10, zodat er echt kan worden gesproken van robuuste teams. Alleen met die verhoogde ratio kan de veiligheid van

de collega's in die teams (en daarmee ook de veiligheid van de burgers) worden gewaarborgd. Het voorkomt eveneens dat de legitimiteit van de politie door een gebrek aan personeel in de frontlinie van de samenleving door onderbezetting in gevaar komt.

Conclusie
De gekozen ratio van 1:7 voor de robuuste basisteams is wat de ACP betreft ontoereikend en onverantwoord.

Advies
Wij adviseren de minister dringend om bij capaciteitsmanagement bekende (en noodzakelijke) ratio van 1:10 toe te passen om tot een verantwoorde sterkte toedeling van de robuuste basisteams te komen. Ga dit ook na bij alle andere onderdelen waar onregelmatige werktijden aan de orde zijn.

- **Reactie ACP op ontwerpplan en toezeggingen KNP en Minister**

Kern
De ACP heeft 4 november 2011 een reactie gegeven op het ontwerpplan Nationale Politie. In deze reactie heeft de ACP geformuleerd waaraan de nieuwe organisatie dient te voldoen. Ook zijn een vijftal cruciale randvoorwaarden opgenomen om steun te kunnen geven aan de vorming van Nationale Politie. Tot slot heeft de ACP twaalf punten benoemd die gemist werden in het ontwerpplan. De ACP heeft de stukken getoetst aan de punten van haar reactie op dat plan.

Conclusie
Op grond van de stukken en de gemaakte afspraken met de minister (bijvoorbeeld in de CAO en het Landelijk Sociaal Statuut) constateert de ACP dat de gedane toezeggingen en randvoorwaarden voldoende zijn ingevuld.

Als de ACP kijkt naar de kritiekpunten die door de KNP zouden worden meegenomen in de voorliggende stukken, komt de ACP tot de conclusie dat een belangrijk deel niet terug is te vinden in het inrichtingsplan. Deze punten hebben wij volledigheidshalve opgenomen in de bijlage bij deze reactie. In de reactie op het ontwerpplan is al aangegeven dat het voor de ACP zwaarwegende onderwerpen betreft, cruciaal om steun te blijven geven aan en geloof te houden in het proces tot vorming van Nationale Politie.

Als voorbeeld noemen wij het volgende. Net als het ontwerpplan schrijft het inrichtingsplan Nationale Politie wel wat er van de medewerkers wordt verwacht, maar er is niet terug te vinden op welke wijze de (korps)leiding invulling geeft aan de personeelszorg en verantwoordelijkheid voor haar medewerkers. Vooral het nog steeds ontbreken van resultaatcriteria voor de (korps)leiding die bepaalt of de vorming Nationale Politie is geslaagd, is wat de ACP betreft een omissie.

Advies
Wij adviseren de minister dringend om overleg met de politiebonden te voeren hoe alsnog tegemoet kan worden gekomen aan de punten van de ACP geformuleerd in de reactie op het ontwerpplan.

- **Afspraken Minister met Tweede en Eerste Kamer**

Kern
Tijdens de besprekingen van het wetvoorstel Politiewet 20xx in de Tweede en Eerste Kamer heeft de minister een groot aantal toezeggingen gedaan op het punt van de taken en opdrachten van de Nationale Politie. Naar de mening van de ACP heeft de minister niet of nauwelijks begrenzing aangebracht in de taken en opdrachten van de Nationale Politie (bijvoorbeeld: in de Eerste Kamer werd toegezegd dat de politie ook verantwoordelijkheid heeft voor de sociale veiligheid). De ACP heeft het inrichtingsplan hierop beschouwd.

Conclusie
Het inrichtingsplan geeft geen enkele garantie voor de uitvoering van al deze taken. Sterker nog, deze omvang in taken en opdrachten is met de huidige omvang van de organisatie naar mening van de ACP niet mogelijk. Bij politiemensen zal dit leiden tot een gebrek aan draagvlak voor de totstandkoming van Nationale Politie.

Hier is de imago van de politie in het geding. De verwachtingen die door de minister zijn gewekt bij de politiek, zowel centraal als decentraal, kunnen niet worden waargemaakt. De politie kan haar aandeel in de ketenaanpak op diverse maatschappelijk terreinen niet invullen. Daar wordt wel op gerekend. Die spagaat om keuzes te maken wordt nu neergelegd bij de individuele politieagent.Het hoge verwachtingspatroon dat bij bestuur en samenleving is gewekt, is dus niet realistisch en zal het imago van de politie schaden.

Advies
Wij adviseren de minister om tot een realistische taak en opdrachten voor de politie te komen. Hiertoe is het onder andere van belang om te komen tot een duidelijke verdeling van taken en opdrachten in het gehele "politiecomplex". Dat is al eerder door deskundigen bepleit tijdens een hoorzitting over de Politiewet 20XX in de Eerste Kamer.

- **Verdeling operationele- en niet operationele capaciteit en de aspiranten**

Kern
De gekozen verdeling van de capaciteit in operationele- en niet operationele sterkte en de plaats van de aspiranten daarin, is aan herziening toe.

Toelichting

- **aspiranten**

De ACP is bekend met de afspraak die de Tweede Kamer en de minister in 2010 hebben gemaakt over het volledig meetellen van aspiranten in de operationele sterkte. In een eerder stadium werden aspiranten voor 40% meegeteld. De ACP is van mening dat de geldende afspraak aan herziening toe is. De gemaakte afspraak zal de Nationale Politie in haar inrichting en werking ernstig belemmeren. Het aantal aspiranten fluctueert sterk en zal dat blijven doen. Het aantal kan variëren van (theoretisch) 0 tot naar schatting 8.000 in de komende jaren. Dat betekent dat de invulling van de formatie van de Nationale Politie enorm schommelt. Vraag is dan waar de gaten vallen in de bezetting en waar niet? In het ene jaar kan de politie op volle toeren draaien met een (operationele) sterkte van 49.500 FTE opgeleide medewerkers. In het volgende jaar kunnen dat er 41.500 zijn. Dat is op geen enkele wijze te managen en in te regelen. Het zet de totale uitvoering en bedrijfsvoering op zijn kop.

De eerder genoemde 40% is de tijd die een aspirant gemiddeld in het korps doorbrengt tijdens zijn of haar periode van werkend leren. Dat heeft niets te maken met de bijdrage van de aspirant aan het "politieproduct". De netto bijdrage is erg laag. In ieder geval minder dan 20% . Dat komt omdat een aspirant aan het leren is en dat zaken dus meer tijd kosten. Tevens is er een forse inspanning aan ondersteuning nodig, zowel in de coachende (praktijkcoaches, trajectbegeleiders) als ondersteunende sfeer (administratie, salarisbureau, et cetera). Een aspirant is er – in eerste aanleg - helemaal niet voor om opbrengst te genereren. Zijn aanwezigheid in het korps heeft maar één doel: het vak leren. Als aspiranten productmachines worden, dan is er één conclusie: de opleidingsduur is te lang. De ACP is van mening dat aspiranten niet onder de definitie operationele sterkte horen. Aanpassing van de definitie is dringend nodig. In de inrichting van de Nationale Politie zijn de aspiranten ondergebracht bij onderdelen. Ook daar waar de leerdoelen van de aspiranten helemaal niet volledig worden gehaald, zoals bij de meldkamer en binnen de opsporing.

- **Definitie operationele sterkte**

Er is nog niet vastgesteld welke functies in het LFNP vallen onder de operationele sterkte of de niet-operationele sterkte. In het huidige systeem is dat al wel gedaan. Het valt wat de ACP betreft te verdedigen dat de medewerkers opgenomen in het domein uitvoering allemaal vallen onder de definitie operationele sterkte en die uit het LFNP domein ondersteuning onder de niet-operationele sterkte. In het domein Leiding ligt dat wat complexer. Buiten het vaststellen van zogenoemde plannen van aanpak is geen van de leidinggevenden belast met de daadwerkelijke uitvoering van het politiewerk. Dat geldt natuurlijk zeker voor de leidinggevenden aan ondersteunende diensten. Hoewel het niet gaat om grote aantallen is een eenduidige definitie nodig.

- **Niet-operationele sterkte**

De ondersteuning lijkt de sluitpost van de begroting. Als eerste wordt gekeken naar de operationele sterkte. Van het geld wat dan over blijft, wordt een keuze gemaakt tussen mensen en middelen. De ACP vraagt zich af hoe stabiel daarmee de ondersteuning valt in te richten, terwijl de ondersteuning de smeerolie is van Nationale Politie. De toegevoegde waarde ervan moet absoluut niet worden onderschat!
Bij de operationele onderdelen van de NP is het aandeel uit de niet-operationele sterkte zeer gering. Zelfs zo klein dat op voorhand valt te constateren dat de operationele medewerkers vele ondersteunende taken zelf uit moeten gaan voeren. Dat zet de slagkracht onder druk. Dat vindt de ACP zeer ongewenst.

Conclusie

Aspiranten dienen niet mee te tellen in de operationele sterkte. Het geeft een onjuist beeld van de inrichting en de capaciteit die er werkelijk bij de politie voorhanden is. Het zet tevens een stabiele bedrijfsvoering onder druk. Bovendien kan de veiligheid van collega's in gevaar komen, omdat de aspiranten worden beschouwd als volleerde politiemensen die geheel zelfstandig kunnen optreden, terwijl dit in werkelijkheid niet kan en mag worden verwacht.

Aanbeveling

Maak van de aspiranten een afzonderlijke categorie, laat ze lerende werken in een aparte (gedeconcentreerde) voorziening, waarin het halen van de leerdoelen centraal staat en stel de niet-operationele sterkte in realistische aantallen vast.

Conclusie Fundament
Er valt niet (duidelijk) vast te stellen op welke wijze en op welke (fundamentele) principes het inrichtingsplan Nationale Politie is gebaseerd. Politiewerk is in beginsel oneindig. Waar ligt de begrenzing van wat de politie doet in relatie met de keuzes die door het bevoegd gezag worden gemaakt? De minister heeft de taak van de politie in de meest ruime zin geformuleerd. Dat nodigt niet uit de dringend noodzakelijke keuzes te maken. Het stelt wellicht iedereen gerust, maar draagt in het werk niet bij aan de legitimiteit van de politie. Die kan namelijk nooit aan de gewekte verwachtingen voldoen.

Een reactie van onze leden willen wij u niet onthouden: "...na alle werkzaamheden en verplichtingen op een rij te hebben gezet ten opzichte van de hoeveelheid collega's die voor ons team beschikbaar zijn, lijkt het meer op een "crepeerteam" dan een robuust basisteam....". Een dringende noodzakelijke ophoging van de capaciteit om de teams echt robuust te maken, heeft echter direct gevolgen voor de te maken keuzes elders binnen de (operationele) sterkte.

Dat het LFNP-instrumentarium om tot een goede analyse van de noodzakelijk capaciteit te komen niet is toegepast, komt in het inrichtingsplan duidelijk naar voren. De systeemintegriteit bij het maken van keuzes voor de kwalitatieve invulling is niet gevolgd. Dit leidt tot een voor de toekomst onverantwoorde rolverdeling binnen de noodzakelijke werkzaamheden. Functies die geen leidinggevende elementen in zich hebben, krijgen die toch toebedeeld. Functies die een aantal operationele rollen of werkzaamheden niet in zich hebben, krijgen die toch.

Het was de bedoelding van het LFNP om aan die ongewenste situatie uit het verleden een einde te maken. De duidelijke afbakening tussen de leiding en de uitvoering moet daarbij het vak teruggeven aan de professionals en maakt de leiding daaraan dienstbaar. Het op juiste wijze gebruiken van het LFNP is daarmee tevens één van de belangrijke bouwstenen om tot de gewenste cultuur en leiderschap te komen.

De Dragende- en niet dragende muren

Als de heipalen cultuur en leiderschap op hun plaats staan en het fundament (zorgvuldig) is gestort, is het tijd om de muren te bouwen. Veelal zijn dat dragende muren. Onder dragende muren vallen in ieder geval de robuuste basis teams, de opsporing en het Politiedienstencentrum. In de robuuste basisteams werken de mannen en vrouwen in de frontlinie van de samenleving. Dé plek waar de maatschappelijke impact het grootst is. De opsporing draagt bij aan het veiligheid- en rechtvaardigheidsgevoel in de samenleving door de aanpak en opsporing van high impact crime en die de samenleving ernstig schokt. Het Politiedienstencentrum moet de 'smeerolie' van de totale organisatie zijn. Het moet het operationele proces ondersteunen en ontzorgen.

- **Robuuste basis teams**

Kern
De kern van het politiewerk in de frontlinie van de samenleving is belegd bij de robuuste basisteams. Deze teams moeten kwalitatief en kwantitatief op de juiste wijze zijn opgebouwd. Het is de lakmoesproef voor de andere onderdelen.

Toelichting

In de robuuste teams vindt feitelijk het primaire politieproces plaats. Hier werken de politiemensen in de frontlinie van de samenleving. Met name op deze plek vechten (beleids)prioriteiten om voorrang. Ook op deze plek hoort het inspelen op 'de waan van de dag', omgaan met calamiteiten, evenementen in alle soorten en maten en het maken van 'split second beslissingen' tot core business. In dit werk wordt een grote mate van flexibiliteit van medewerkers verwacht. Niet alleen de flexibiliteit om bij nacht en ontij paraat te staan, maar ook om psychisch voldoende weerbaar te zijn. Het nog verder onder "spanning" zetten van de groep medewerkers is voor ons niet aanvaardbaar en verhoogdt het reeds bestaande risico van overbelasting en uitval. De ACP vindt het dan ook meer dan terecht dat de minister aangeeft dat deze teams robuust moeten zijn. Robuust om het werk aan te kunnen, robuust genoeg om zaken als 'rust in roosters', tijd voor het volgen van opleidingen en tijd om de stress van het werk te kunnen verwerken. De robuuste teams moeten dus qua mensen en materieel stevig in hun jasje zitten.

Helaas blijkt dat niet zo te zijn. Zoals al eerder te lezen viel onder het hoofdstuk fundament is de sterktetoedeling veel te krap. Om werkelijk robuust te zijn, moet de ratio voor de 24 uurs-zorg zeker omhoog van 1:7 naar 1:10. Bij een lagere sterkte komt de veiligheid van de politiemensen in gevaar. Een ander gevaar is dat aspiranten die nog in opleiding zijn, worden ingezet voor taken waar ze gezien hun opleiding nog niet voor gekwalificeerd zijn. Dit is een thans veel voorkomende gang van zaken die binnen de Nationale Politie niet voor zou mogen komen. Het is niet alleen een gevaar voor de politiemensen zelf, maar ook voor de burgers.

Verder moet er in de aansturing het nodige veranderen. Dat het bevoegd gezag de wat-vraag van de politie bepaalt, is in het Nederlandse democratisch bestel vanzelfsprekend. Dat de capaciteit daarbij al op voorhand 100% wordt uitgeput is een vanzelfsprekendheid geworden die het niet moet zijn. Onder andere de ontwikkeling van medewerkers in relatie tot een verdere professionalisering komt in de knel. Ontwikkelen en professionaliseren vraagt een tijdsbeslag van tussen de 5 á 10%.
Om nog met enige flexibiliteit in te kunnen spelen op de actualiteit van alle dag is een robuust percentage capaciteit nodig dat niet op voorhand wordt gebruikt. De ACP denkt daarbij aan ongeveer 25% van de netto capaciteit (dus na aftrek van een gemiddeld ziektepercentage, opleidingstijd, et cetera). Dit is een les die al jaren geleden in de praktijk geleerd is door het toepassen van capaciteitsmanagement. Jammer genoeg wordt die geleerde les niet in de praktijk gebruikt. Ook in het inrichtingsplan zien wij niets terug van een dergelijke denkwijze die voorwaardelijk is voor een kwalitatief goede politiezorg in de samenleving. Een denkwijze die tevens recht doet aan de belangen van de mensen die voor ons allemaal opereren in de frontlinie van de samenleving, 24 uur per dag!

Conclusie
De robuuste basisteams blijken verre van robuust wat de sterkte en aansturing betreft.

Advies
Verhoog de ratio van de capaciteit voor de robuuste teams van 1:7 naar 1:10. Plan voor de wat-vraag in de aansturing 25% ruimte.
Pas de capaciteitslessen geleerd bij de inrichting van de robuuste basisteams tevens toe bij de andere diensten, eenheden en teams.

- **Politiedienstencentrum**

Kern

Het Politiedienstencentrum moet de smeerolie van de organisatie zijn. Nabijheid en beschikbaarheid zijn daarbij net als de vanzelfsprekende kwaliteit en kwantiteit essentieel. Is de aangegeven bezuiniging van € 230 miljoen realistisch? Hoe wordt in het transitietraject omgegaan met het personeel?

Toelichting

De inrichting van het Politiedienstencentrum wordt nog door de kwartiermakersorganisatie aangepast. Er wordt afgeweken van de eerdere inrichting waarbij is gekozen voor een eenhoofdige leiding in de korpsleiding. De taken zullen worden verdeeld binnen de korpsleiding. Voor de daadwerkelijke werking van de onderdelen zou deze keus niet veel uit moeten en mogen maken.
In termen van capaciteit lijkt de ondersteuning (te) mager georganiseerd. Tevens is de complexheid in diensten en afdelingen enorm. Dat leidt tot een ingewikkeld en soms moeilijk te begrijpen organisatiestructuur

Inzoomend op bijvoorbeeld HRM vallen een aantal zaken op. Ten eerste past de vorm van ondersteuning niet bij de wijze waarop het LFNP en personeelszorg in haar algemeenheid zou moeten werken. De medewerkers in de kolom Leiding worden zeer beperkt ondersteund. Medewerkers op de werkvloer kunnen amper of niet op ondersteuning rekenen. Zij zijn enkel en alleen aangewezen op hun leidinggevenden. Zaken als Werving & Selectie (W&S) zijn het exclusieve domein van de leiding. Werken aan de cultuur vraagt om een professionalisering van W&S zowel wat de in- en de doorstroom betreft. Dit voorkomt eenzijdig ingerichte teams en selectie op 'blauwe ogen'. Met de voorgestelde kwantitatieve inrichting van bijvoorbeeld de initiële instroom (aspiranten voor de politie opleiding) is het werk niet uit te voeren. De voorgestelde 33 FTE zijn absoluut onvoldoende om de sterk toenemende behoefte aan instroom in de komende jaren op peil te houden. Althans als de kwaliteit van de instroom eveneens op peil moet blijven. Verder lijkt de splitsing tussen Werving en Selectie Initieel en Regulier niets meer dan een cosmetisch onderscheid en niet een noodzakelijke.
De geworven aspiranten moeten na W&S door zogenoemde trajectbegeleiders worden begeleid. In de praktijk is geleerd dat een ratio van 1:28 goed werkbaar is, zonder concessies te doen aan de kwaliteit van de begeleiding. De sterkte is daarmee afhankelijk van het aantal aspiranten. Bij 8000 aspiranten is er dus behoefte aan 285 trajectbegeleiders. Dat is dan exclusief de andere taken die binnen het team Trajectbegeleiding zijn belegd. In het inrichtingsplan zijn 200 FTE voorzien, voor alle daar beschreven werkzaamheden. Momenteel zitten er 5535 aspiranten en doorstromers (gegevens uit sterktebrief minister) in opleiding. Daar zijn dus al 198 FTE trajectbegeleiding voor nodig. Een adequate ratio ontbreekt echter in het plan.
Er zijn natuurlijk ook gevolgen voor de robuuste basisteams. Het aantal aspiranten zal toenemen. Dat betekent dat het aantal praktijkcoaches eveneens toe moet nemen, met gevolgen voor de beschikbare capaciteit voor het reguliere politiewerk. Ook neemt de behoefte aan bijvoorbeeld schietinstructie toe, ook daar is capaciteit voor nodig, et cetera.

Wat betreft de kwalitatieve inrichting van het HRM onderdeel is gekozen voor leidinggevenden met een hoog schaalniveau. Dit vindt op geen enkele wijze borging of een verklaring in de gemaakte keuzes. In vergelijking met de gemaakte zuinige keuzes binnen de uitvoering van het politiewerk lijkt het haast een diskwalificatie van het politiewerk.

Het gevaar van 'bedrijfsvoering in control' is evident. De kans is groot dat de ondersteuning gaat bepalen wat goed is voor de uitvoering. Er moet dan worden 'geroeid met de riemen die zijn aangevraagd'. Verharding in de opstelling van de ondersteuning daar waar het gaat over personeelszorg ligt op de loer.
Een punt van zorg is het gebrek aan 'nabijheid' van de ondersteuning. Aangegeven is dat ongeveer 40% gedeconcentreerd is georganiseerd. Dat zijn vaak niet de diensten waar de medewerkers behoefte aan hebben. Met name professionals op HRM-gebied die medewerkers kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling of bij problemen van rechtspositionele aard zijn niet beschikbaar. De P-zorg zal toch niet de sluitpost van de Nationale Politie worden?.

In het inrichtingsplan is ondersteuning niet of zeer marginaal belegd binnen de uitvoering. Toch bestaat daar een behoefte aan directe (administratieve) ondersteuning. Het ontbreken daarvan zal leiden tot het uitvoeren van ondersteunende taken door de uitvoering.

De eerder in een business case berekende besparing van € 230 miljoen is door de minister al ingeboekt. Die besparing zou mogelijk zijn onder een groot aantal randvoorwaarden, zoals ICT-voorzieningen en een vrije extreme vorm van centralisatie. Die voorwaarden zijn niet haalbaar gebleken. Dat zet het welslagen van het Politiedienstencentrum stevig onder druk.
Daar komt bij dat het 'aanvalsplan ICT' dat onder verantwoordelijkheid van de minister wordt uitgevoerd (tijdelijk) met de nodige zorgen door ons wordt bekeken. In de plannen staat echter 'het is randvoorwaardelijk voor het slagen van Nationale Politie'. Aan die randvoorwaarde is in ieder geval nog niet voldaan. Belangrijke vraag is wat de gevolgen daarvan (moeten) zijn voor de inrichting.

Een groot punt van zorg voor de ACP is wat er met het personeel dat nu regionaal werkzaam is in de ondersteuning gaat gebeuren. Centralisatie en inkrimping heeft voor deze medewerkers grote gevolgen. De minister heeft aangegeven dat er ook onder deze groep geen gedwongen ontslagen zullen vallen. Dat personeelsleden vanuit Zuid Limburg in de Achterhoek zullen gaan werken is daarbij slechts een theoretische oplossing. Een groot verloop onder ondersteunend personeel is daarbij ook nog een bedreiging voor de kwaliteit en continuïteit van de bedrijfsvoering.

Conclusie
De inrichting van het Politiedienstencentrum is nog onderwerp van gesprek. Aannemelijk is dat er in de feitelijke werking niet al te veel zal worden afgeweken van de wijze zoals vermeld in het inrichtingsplan. Uiteraard kan de reactie van de ACP worden herzien als de definitieve inrichting bekend is.
Er is veel aandacht nodig voor het ondersteunende personeel in het transitietraject.
De inrichting is in kwalitatieve en kwantitatieve zin niet in balans met de inrichting van de uitvoering.

Advies
Zorg dat de ondersteuning in de nabijheid van de uitvoering is georganiseerd. Voorkom dat de uitvoering ondersteunende taken zelf uit moet gaan voeren door gebrek aan ondersteuning.
Stel vast wat in de inrichting niet mogelijk is door het gebrek aan ICT-voorzieningen.
Boek de besparing van € 230 miljoen niet (volledig) in voordat aan de eisen van de business case is voldaan.
Zorg voor een spreiding van locaties zodat het ondersteunende personeel behouden blijft voor de politie.

- **Opsporing**

Het overgrote deel van de opsporing (de zogenoemde Veel Voorkomende Criminaliteit) vindt plaats in de basis teams. Dat is het overgrote deel van het werk. Zware vormen van criminaliteit vinden plaats in de landelijk en regionaal georganiseerde diensten. Die diensten bepalen aan de hand van protocollen (en stuurploegen) wat wel en niet wordt aangepakt. Desondanks blijft de capaciteitsvraag daar zeer belangrijk. High impact crime kan voor een (gevoelde) ontwrichting van de samenleving en een groot gevoel van onveiligheid zorgen. De opsporing dient net zo robuust als de basisteams vorm te krijgen. Voor de kwalitatieve inrichting in relatie tot het LFNP geldt hetgeen aangaande de robuuste basisteams is beschreven onverkort.

Het dak, de politieresultaten

De ACP heeft de metafoor van het bouwen van een huis gebruikt om het inrichtingsplan Nationale Politie te bezien. De ACP is van mening dat een forse herziening nodig is. Het is nodig om de inrichting langs de eerder beschreven principes van Process-flow en capaciteitsmanagement te laten lopen. Tevens zijn inrichtingen en werkwijzen die in het verleden hun nut hebben bewezen en als 'state of the art' te boek staan niet behouden. De ACP is van mening dat het niet mogelijk is met de voorliggende inrichting de gewenste politieresultaten te halen.

Eindconclusie

Het inrichtingsplan kan wat de ACP betreft de toets der kritiek op een aantal cruciale en fundamentele punten NIET doorstaan.
Cultuur en leiderschap, de belangrijke pijlers van de organisatie zijn nog niet voldoende uitgewerkt en geborgd. Het beeld op de werkvloer is dat de politietop het stuur van de oude niet gewenste cultuur stevig in handen heeft.

Ook het fundament is wat de ACP betreft niet op orde. De inrichting is, niet zoals met de minister overeengekomen, aan de hand van het instrument process-flow vorm gegeven. De capaciteit voor met name de robuuste basis teams is aantoonbaar veel te laag. Het is noodzakelijk de ratio te verhogen naar 1:10. Het Landelijk Functiegebouw Nederlandse Politie is ook niet gebruikt in de toedeling van functies. Met name de scheiding tussen uitvoering (het vak) en leiding is losgelaten. Dit terwijl die duidelijke rolverdeling voorwaardelijk is voor een cultuurverandering waarin de leiding dienstig is aan de professionals.

De door de kwartiermakersorganisatie toegezegde aanpassingen naar aanleiding van de kritiek van de ACP op het ontwerpplan zijn, voor zover wij kunnen nagaan, niet doorgevoerd.

Door de minister aan de Tweede en Eerste Kamer gedane toezeggingen is er een te hoog verwachtingspatroon ontstaan over wat de Nationale Politie aan taken en opdrachten aankan. De Nationale Politie is niet de oplossing voor alle problemen.
De afspraken tussen de minister en de Tweede Kamer over operationele, niet-operationele sterkte en de rol van de aspiranten daarin, is dringend aan herziening toe. De toedeling van de aspiranten zorgt voor een onjuist beeld van de werkelijke sterkte en leidt tot grote problemen in de bedrijfsvoering.

De robuuste basisteams blijken absoluut niet robuust, eerder het tegenovergestelde. Een stevige ophoging van de sterkte is nodig. Mocht dat niet kunnen dan moeten er

keuzes gemaakt worden in het totale takenpakket van de politie. Dit geldt voor zowel de landelijke als de regionale en lokale taken. Als er geen ophoging van de sterkte tot stand komt en er worden geen keuzes gemaakt in het takenpakket van de politie dan staan de betrouwbaarheid, geloofwaardigheid en legitimiteit van de politie in de samenleving onder grote druk.

Boek de besparing van € 230 miljoen betrekking tot het politiedienstencentrum niet (geheel) in voordat aan de eisen van de business case is voldaan.

De inrichting is in kwalitatieve en kwantitatieve zin niet in balans met de inrichting van de uitvoering. Er is veel aandacht nodig voor het ondersteunende personeel in het transitietraject.

De ACP is er van overtuigd dat de verwachte en voorgestelde politieresultaten NIET kunnen worden gehaald met de voorgestelde inrichting van de Nationale Politie.