

VERGROTEN VEILIGHEID + VERTROUWEN



Samen in actie voor een veiliger regio Utrecht

ABCOUDE
AMERSFOORT
BAARN
BELASTINGDIENST
BREUKELEN
BUNNIK
BIJNSCHOTEN
DE BILT
DE RONDE VENEN
EEMNES
HOUDEN
IJSELSTEIN
LEUSDEN
LOENEN
LOPIK
MAARSSE
MONTFOORT
NIEUWEGEIN
OPENBAAR MINISTERIE
OUDEWATER
POLITIE UTRECHT
RENSWOUDEN
RHEMEN
SOEST
UTRECHT
UTRECHTSE HEUVELRUG
VEENENDAAL
VIANEN
WIJK BIJ DUURSTEDEN
WOERDEN
WOUDENBERG
ZEIST

Jaarplan 2011

organisatieontwikkeling en bedrijfsvoering Politie Utrecht

Colofon

Politie Utrecht
Regionaal Bedrijfsbureau en afdeling Communicatie
Kroonstraat 25
Postbus 8300
3503 RH Utrecht
www.politie.nl/utrecht

Redactie

Daan Smit, Hilde Bakker, Martje van der Brugge

In samenwerking met

Bureau Regionale Veiligheidsstrategie

Vastgesteld

In de vergadering van het Regionaal College van 15 november 2010.

Inhoud

blz.

Inleiding	5
1. Bovenregionale samenwerking	7
2. Programma Korps 2015	9
3. Programma Diversiteit, Integriteit en Leiderschap	11
4. Kernprocessen	13
5. Bedrijfsvoering	15
6. Financiën en capaciteit	17

Inleiding

In het gezamenlijke deel van het Jaarplan 2011 zijn de bijdragen van de partners aan de veiligheidsthema's van de Regionale Veiligheidsstrategie 2008-2011 beschreven. Hierin is ook de bijdrage van de Politie Utrecht vermeld. In dit tweede deel van het jaarplan staan aanvullend de politiespecifieke onderwerpen centraal, zoals de versterking van de organisatie én de ambities gericht op de bedrijfsvoering van het korps.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Het korps zal op maatschappelijke ontwikkelingen in moeten spelen, zoals de toenemende aandacht voor (jeugd)overlast, de dreiging van gewelddadige radicalisering, de ontwikkelingen rondom zware en georganiseerde criminaliteit en een toename van zaken waarbij een bovenregionale of landelijke aanpak gewenst is. Daarnaast zal Politie Utrecht te maken krijgen met de gevolgen van het regeerakkoord van het kabinet-Rutte. Het politiebesteding wordt gewijzigd. Er komt een nationale politie onder verantwoordelijkheid van de minister van Veiligheid en Justitie. De minister wordt eindverantwoordelijk voor het beheer en het aantal politieregio's wordt gereduceerd van 25 naar 10. Ook staan uitbreiding van bovenregionale samenwerking (conform advies commissie De Graaf) en de oprichting van het landelijke Politie Diensten Centrum (PDC) op het programma.

Het afgelopen jaar heeft Politie Utrecht al de eerste stappen ondernomen om pro-actief in te spelen en zodoende voldoende voorbereid te zijn op alle veranderingen die de toekomst zal brengen. Door middel van het programma Korps 2015 worden zowel organisatorische structuurwijzigingen aangebracht als een nieuwe manier van werken geïntroduceerd. Hierbij staan de volgende ontwikkelthema's centraal:

- Externe oriëntatie
- Slim vakmanschap
- Probleemgericht werken
- Simpel organiseren

Het jaar 2011 zal in het teken staan van 'ombuiging' van de oude politieorganisatie naar een nieuwe dynamische politieorganisatie, die klaar is voor de toekomst!

Leeswijzer

In **hoofdstuk 1** gaan we in op de samenwerking die tot stand is gekomen in de Bovenregionale Recherche Midden Nederland. We lichten de thema's toe waarop we al samenwerken of gaan samenwerken. Vanuit de wens van het korps om de uitvoering van het politiewerk te verbeteren en als gevolg van een aantal externe ontwikkelingen die direct van invloed zijn op het korps, is het programma Korps 2015 opgezet. Dit programma lichten we toe in **hoofdstuk 2**. Deze beweging wordt ondersteund door een programma Diversiteit, Integriteit en Leiderschap zoals vermeld in **hoofdstuk 3**. Om te verbeteren en te ontwikkelen als korps voeren we projecten uit en bewaken en verbeteren we de (uitvoerende) processen. Onze ambities voor 2011 op dit vlak staan in **hoofdstuk 4**. Hoe de bedrijfsvoering bijdraagt aan het operationele proces en de ontwikkeling die de divisie Bedrijfsvoering door zal maken in 2011 staan beschreven in **hoofdstuk 5**. Tot slot lichten we de financiële en capacitaire situatie van het korps toe in **hoofdstuk 6**.

1. Bovenregionale samenwerking

Bovenregionale Recherche Midden Nederland

De Politie Utrecht en de Politie Flevoland en Gooi & Vechtstreek participeren in de Bovenregionale Recherche Midden Nederland (BR MN), met als beheerkorps de Politie Utrecht. De BR MN draagt bij aan de veiligheid en de integriteit in deze drie regio's door het uitvoeren van opsporingsonderzoeken naar bovenregionale middencriminaliteit. Hierbij gaat het om woninginbraken, gewelddadige overvallen, ramkraken en skimming.

Jaarlijks bepaalt het Bovenregionaal Recherche Overleg (BRO) de speerpunten voor de BR MN en worden prestatieafspraken gemaakt op het gebied van middencriminaliteit. Voor 2011 zijn de speerpunten: overvallen, woninginbraken en ladingdiefstal. Gezien de capaciteit die de BR MN inzet op kinderporno, wordt dit binnen de BR MN ook als speerpunt voor 2011 beschouwd.

De belangrijkste procesmatige doelstelling voor 2011 is het doorontwikkelen van de BR MN. Dit betekent de inrichting van een volwaardig Interregionaal Fraudeteam (IFT) in 2011. Binnen het IFT richt de aanpak van (middelzware en zware) fraude zich met name op de financieel-economische criminaliteit. Daarnaast heeft de BR MN de ambitie een goede informatiepositie te verwerven op het gebied van milieu, vooruitlopend op de vorming van een Interregionaal Milieuteam (IMT).

Ook is het de bedoeling dat in samenwerking met het OM het Fraudemeldpunt (FMP) in 2011 actief is. Het FMP verzamelt fraudesignalen van publieke en private partijen, die in samenwerking met opsporingsdiensten (met opsporingsinformatie) worden veredeld. Het doel hiervan is dat een adequate beslissing over de opvolging kan worden genomen. Meer informatie over de ambities van de BR MN staat in het Jaarplan BR MN 2011.

Acht opsporingsthema's

In 2010 is onderzocht hoe we kunnen samenwerken met Flevoland en Gooi & Vechtstreek op de onderwerpen forensische opsporing, digitaal opsporen, cybercrime, financieel-economische opsporing, milieucriminaliteit, team grootschalige opsporing, observatieteams, technische observatie en intelligence & informatiegestuurde opsporing. Het doel van deze samenwerking is de kwaliteit en continuïteit in de opsporing en vervolging te borgen voor de korte en lange termijn. In 2011 zullen deze onderzoeken verder uitgewerkt worden.

Overige samenwerkingsplannen

De Politie Utrecht heeft een programmamanager Bovenregionale samenwerking aangesteld die werkzaam is voor de korpsen Flevoland, Gooi & Vechtstreek en Utrecht. Deze zal bekijken in hoeverre samenwerking op andere terreinen dan opsporing mogelijk is. Zo wordt op dit moment onderzocht of het mogelijk is om met één meldkamer het gebied van de drie politieregio's te bedienen.

2. Programma Korps 2015

Politie Utrecht wil de uitvoering van het politiewerk verbeteren. Het korps wil extra inzetten op het versterken van de districtelijke opsporing (met name in de aanpak van middencriminaliteit), een sterkere positionering van de lokale politieteams en meer aandacht voor het perspectief van burgers bij de uitvoering van haar taken. Naast deze ambities heeft Politie Utrecht ook te maken met de gevolgen van een aantal wijzigingen in het politiebesteding die direct van invloed zijn op het functioneren van het korps. Ook zullen de forse bezuinigingen van invloed zijn op de beschikbare capaciteit en de middelen. Al met al een flinke uitdaging.

Om de verbetering in de uitvoering van politietaken te kunnen realiseren is in 2009 nagedacht over de wijze waarop het korps de veiligheid en het vertrouwen kan verhogen. Medio 2009 is hiervoor een verbeterprogramma gestart onder de naam Korps 2015. Dit programma begeleidt en ondersteunt de gewenste organisatieverandering (inrichting) en cultuurverandering. In 2010 zijn deze veranderingen uitgewerkt waarbij er vier veranderthema's zijn gedefinieerd: het versterken van de externe oriëntatie, ruimte voor slim vakmanschap, probleemgericht werken en simpel organiseren. Daarnaast wil het korps met minder districten gaan werken en de lokale politieteams versterken. In het jaar 2011 zullen de veranderthema's betekenis krijgen in het dagelijkse politiewerk en zullen de voorgenomen organisatorische veranderingen worden gerealiseerd.

Het nieuwe werken

Het programma Korps 2015 heeft onder andere als doel een gedragsverandering binnen Politie Utrecht te bewerkstelligen. De vier eerder genoemde veranderthema's vatten we samen onder de kreet "het nieuwe werken". Het nieuwe werken richt zich op het versterken van en ruimte geven aan de eigen kracht van de medewerker waarbij zaken als verantwoordelijkheid nemen, creativiteit en zelfontplooiing centraal staan. Daarnaast is versterking van 'horizontale samenwerking' een belangrijk onderdeel. Bij het oplossen van gesignaleerde problemen zoeken collega's samen naar oplossingen. De leidinggevende geeft hierbij de ruimte en steun om zelf een aanpak te bedenken en waar nodig af te wijken van gebaande paden. Met het nieuwe werken ontstaat een slagvaardige en wendbare organisatie, maximaal gericht op de burger in zijn leefomgeving, goed verankerd in lokale netwerken, krachtig in haar optreden en in de aanpak van onveiligheid.

Verandering in de organisatiestructuur

In 2011 zal de inrichting van de organisatie worden gewijzigd: minder en grotere districten en een plattere organisatie. Met een plattere organisatie bedoelen we: minder leidinggevend, minder leunen op regels en procedures en minder sturen vanuit de hiërarchie. Politie Utrecht wil de verbetering van haar werk onder andere bereiken door in de wijken sterke en robuuste teams in te richten: de basisteams. Deze basisteams werken volledig wijk- en buurtgericht. De uitgangspunten voor een effectieve aanpak van lokale veiligheidsproblemen zijn: probleemgericht werken, sterk inzetten op ketensamenwerking (netwerksamenwerking) en ruimte voor slim vakmanschap. Het korps wil daarmee lokaal ondernemerschap in veiligheid stimuleren en komen tot sterke lokale samenwerkingsverbanden tussen burgers, gemeente, politie en andere partners.

De gewenste verbeteringen worden verder vormgegeven door de ondersteunende diensten dichtbij de basisteams te organiseren. Het doel is om het werk van de lokale basisteams maximaal te ondersteunen en tegelijkertijd de basisteams te ontzorgen. Om deze verbeteringen te kunnen realiseren zullen in de nieuwe

organisatiestructuur alle *ondersteunende* afdelingen samen één divisie Bedrijfsvoering gaan vormen en alle *operationele ondersteunende* afdelingen één divisie Operationele Ondersteuning. Vanuit deze divisies zullen lokale functionele basisteams worden ingericht die de vier districten gaan ondersteunen.

Planning

Op 1 september 2010 zijn kwartiermakers aan de slag gegaan met het ontwerpen van de nieuwe inrichting en het ontwikkelen van het nieuwe werken. Naar verwachting zal in januari 2011 besluitvorming (regionaal en landelijk) plaatsvinden over de inrichtingsplannen van de vier districten en de inrichtingskaders voor de divisie Bedrijfsvoering en de divisie Operationele Ondersteuning. Na goedkeuring van de plannen vindt de daadwerkelijke reorganisatie van de districten plaats. Naar verwachting is in december 2011 de organisatorische reorganisatie volledig afgerond. Politie Utrecht zal dan bestaan uit vier districten met in elk district meerdere basisteams. De inrichtingsplannen van de divisie Bedrijfsvoering en de divisie Operationele Ondersteuning volgen rond maart 2011. De reorganisatie van deze twee onderdelen is in februari 2012 afgerond.

3. Programma Diversiteit, Integriteit en Leiderschap

Om de doelstellingen van het programma Korps 2015 te realiseren is een investering in diversiteit, integriteit en leiderschap nodig. Een externe oriëntatie, slim vakmanschap, probleemgericht werken en simpel organiseren betekent veel voor de manier waarop we leiding geven. Deze veranderthema's stellen bijvoorbeeld eisen aan de diversiteit die in de organisatie nodig is. Om snelheid en ontwikkeling te brengen in deze drie onderwerpen worden binnen Politie Utrecht de krachten op deze thema's gebundeld en zijn ze ondergebracht bij één programmamanager.

3.1 Diversiteit

Eind 2007 is het meerjarenbeleid Diversiteit 2007-2011 opgesteld. Dit betekent niet dat 2011 het eindpunt is van het diversiteitsbeleid. Diversiteitsaanpak zal in samenhang met de thema's leiderschap en integriteit voortdurend een aandachtspunt blijven.

Diversiteitsbeleid 2011

In het beleidsplan Diversiteit zijn voor 2011 de volgende doelstellingen geformuleerd:

- Minimaal 10% van de collega's van de Politie Utrecht heeft in 2011 een allochtone achtergrond.
- Minimaal 40% van de collega's is vrouw, in zowel administratieve functies als executieve functies.
- Per organisatieonderdeel is tenminste één collega met een allochtone achtergrond en zijn er tenminste twee vrouwen onderdeel van het districtelijk managementteam-plus (o.b.v. competenties en geldende kwaliteitseisen, dus geen voorkeursbeleid).
- De inspanningsverplichting dat tenminste één lid van het strategisch management een allochtone achtergrond heeft, in 2012 geldt dit voor twee leden van het strategisch management.

In 2009 had 8,9% van de medewerkers een allochtone achtergrond, hiermee is het landelijk vastgesteld streefcijfer van 8,5% gerealiseerd. Het percentage vrouwen ligt met 35,1% onder het streefcijfer van 40%. Het aandeel executieve vrouwelijke medewerkers blijft met 21% achter. Gezien de instroomcijfers over 2009 zijn de streefcijfers realiseerbaar. Helaas wordt voor zowel vrouwen als allochtonen het positieve resultaat teniet gedaan doordat de uitstroom even groot of zelfs groter is dan de instroom. In 2011 zal er bij het bepalen van het (groei)potentieel van medewerkers daarom extra aandacht voor vrouwen en allochtonen zijn. Tevens wordt een aanbeveling opgesteld voor een goede borging van de benodigde diversiteitsbevorderende competenties.

Training Multicultureel empowerment

De kunst is niet zozeer het binnenhalen als wel het binnenhouden van vrouwen en allochtonen. Om de hoge uitstroom tegen te gaan is er in 2010 een aantal activiteiten in gang gezet. Deze zullen in 2011 verder worden ontwikkeld en uitgevoerd. Een voorbeeld hiervan is de training Multicultureel empowerment. Het doel van deze training is om politiemedewerkers (executief en administratief/technisch personeel) een andere manier van denken en handelen aan te leren door nieuwe vaardigheden en houdingsaspecten aan te reiken. Het programma helpt de organisatie haar personeel sterk te maken en te behouden. Tot op heden hebben drie groepen deze training gevolgd. Dit zal in 2011 worden voortgezet.

3.2 Integriteit

Het landelijk beleidskader Integriteit geeft aan op welke thema's korpsen moeten investeren in integriteit. De voornaamste ontwikkeling is gelegen in de groei van integriteit als 'grensbegrip' - dat wil zeggen gericht op overtredingen van regels - naar integriteit als 'richtbegrip'. Bij het laatste gaan we uit van keuzes die medewerkers van de Politie Utrecht maken in vele verschillende omstandigheden. Medewerkers moeten in staat zijn om transparant om te gaan met integriteitsvraagstukken. Het beleidskader Integriteit geeft de onderwerpen aan. Die variëren van de harde preventieve kant van integriteit, zoals de scheiding van sommige werkprocessen, tot de aandacht voor omgangsvormen en sociale veiligheid. In dit laatste onderwerp is door de jaren heen veel geïnvesteerd, waardoor een krachtige rol van vertrouwenspersonen in het korps is ontstaan. Voor andere zaken, zoals het bespreken van integriteitsvraagstukken en casussen binnen teams, is de aandacht nog onvoldoende. In 2011 wordt een projectleider aangesteld voor de doorontwikkeling van de thema's integriteit en diversiteit. De projectleider gaat zich bezighouden met het invoeren van de kadernota Omgangsvormen en sociale veiligheid van het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit.

Verdere ambities op het gebied van integriteit voor 2011 zijn onder andere:

- Op het intranet bieden we de procedures op het gebied van integriteit aan.
- We voeren een aantal preventieve maatregelen in volgens het landelijk beleidskader.
- Ieder operationeel team gaat ervaring opdoen met het doorspreken van een integriteitscasus.
- Integriteit wordt sterker ingebed in de integrale beroepsvaardigheidstraining (IBT).
- De rol van vertrouwenspersonen wordt versterkt door bijscholing en samenwerking met actoren binnen diversiteit en leiderschap.
- Aan medewerkers wordt duidelijk gemaakt in welke situaties vertrouwenspersonen ingeschakeld kunnen worden.

3.3 Leiderschap

De veranderingen volgen elkaar snel op en dat vraagt om flexibele leidinggevendenden die blijven leren. Leidinggevendenden in ons korps zullen een balans moeten vinden tussen de buitenwereld, het team, de organisatie en de resultaten. Aansluitend bij de landelijke visies en gericht op datgene wat ons korps nodig heeft op weg naar 2015, zijn de twee leidende begrippen voor het programma Leiderschap Politie Utrecht:

- Verbindend leiderschap
- Sterker maken van leidinggevendenden

In lijn met Korps 2015 willen we elkaar sterker maken door meer met elkaar samen te werken. Per jaar zal een uitvoeringsplan worden opgesteld met daarin een mix van ontwerpen en ontwikkelen, gerelateerd aan de thema's 'verbindend leiderschap' en 'sterker maken van leidinggevendenden'.

4. Kernprocessen

Algemeen

Politie Utrecht blijft in 2011 investeren in het verbeteren van de werkprocessen Intake, Noodhulp, Handhaven, Opsporen en Zorg. In dit hoofdstuk geven we aan wat per proces de belangrijkste verbeteractiviteiten zijn. Naast deze activiteiten worden in 2011 diverse landelijk geïnitieerde implementatietrajecten uitgevoerd vanuit wetgeving, landelijke richtlijnen van het OM en nieuwe landelijke ICT-voorzieningen. Zo gaan we in 2011 de Wet ID-protocol invoeren en nemen we een nieuwe landelijke voorziening voor internetaangifte in gebruik. Daarnaast is financiële ruimte ingebouwd om ook de komende jaren aandacht te kunnen (blijven) geven aan noodzakelijke innovaties. Hierbij zal het terugdringen van administratieve lastenverlichting een belangrijk thema zijn.

4.1 Intake

Burgers en bedrijven die hulp van de politie nodig hebben of de politie willen helpen, moeten op een adequate, professionele manier in contact kunnen komen met de politie. Dit kan via een melding of aangifte. Een goed ingericht intakeproces leidt tot tevreden burgers en bedrijven en een goede informatiepositie voor de politie. Binnen het intakeproces gaan we daarom in 2011 breed investeren in het verhogen van de kwaliteit van het intakeproces in het algemeen, en de kwaliteit van de aangiften in het bijzonder. Extra accent ligt daarbij op de aangiften van woninginbraak en autokraak, speerpunten uit het gezamenlijke Jaarplan 2011.

4.2 Noodhulp

Het proces 'Noodhulp verlenen' omvat de reactie van de politie op incidenten (meldingen van gebeurtenissen en/of verzoeken om hulp) waarbij een directe, fysieke politiereactie noodzakelijk is. Naast een aantal verbeterprojecten binnen de meldkamer en een onderzoek naar de mogelijkheden van één gemeenschappelijke meldkamer binnen de regio's Gooi & Vechtstreek, Flevoland en Utrecht, gaan we in 2011 ook werken aan het meer betrekken van burgers bij noodhulpsituaties. Dit doen we door het verder uitrollen van het Burgernet-concept in meerdere gemeenten. Eind 2010 is Burgernet beschikbaar in 13 gemeenten, nog 13 andere gemeenten hebben aangegeven aan te willen sluiten. Naast Burgernet gaan we ook andere initiatieven nemen om met hulp van burgers en professionals (zoals beveiligers en toezichhouders van gemeenten) de kans op heterdaadaanhoudingen te vergroten. Onder andere door te investeren op het vergroten van de meldingsbereidheid.

4.3 Handhaven

Het proces Handhaven gaat over permanente handhaving en probleemgerichte handhaving. Bij permanente handhaving is de politie op de achtergrond aanwezig in de maatschappij en zorgt voor een basisniveau van veiligheid. Bij probleemgerichte handhaving treedt de politie gericht op tegen een specifiek probleem. In 2011 gaan we de Regionale Toezichtcentrale verbeteren. Hier worden onder regie van de politie de openbare orde-camera's van verschillende gemeenten uitgekeken. Daarnaast voeren we een regionale pilot uit met de zogenaamde 'gebiedsscan'. Deze scan moet een scherp beeld geven van de veiligheidsproblematiek in een wijk en de basis vormen voor een integrale aanpak van problemen. In 2011 beoordelen we tevens of we de gebiedsscan regionaal gaan invoeren. Tot slot zal begonnen worden met de

uitrol van het 'ID-protocol' waarmee op een zorgvuldige wijze de identiteit van de verdachten wordt vastgesteld. Door het gebruiken van biometrische gegevens, zoals vingerafdrukken van een verdachte, kan later in het strafproces persoonsverwisseling nog beter worden voorkomen.

4.4 Opsporen

Het proces Opsporen omvat het op een intelligente wijze binnenhalen, binnenhouden en weghouden van delictplegers, voor zowel de zichtbare criminaliteit (aangiftedelicten) als de onzichtbare criminaliteit (de criminele infrastructuur). De afgelopen jaren is hard gewerkt aan het verbeteren van het opsporingsproces. In 2011 ligt de nadruk op het afronden en borgen van deze verbeteringen, zoals de inrichting van de opsporing in het kader van het programma Korps 2015, de verdere borging van de kwaliteit van de opsporing en het afronden Programma Versterking Opsporing (PVO). Daarnaast werken we aan de administratieve lastenverlichting.

De bijdrage aan de operationele prioriteiten voor 2011 komt tot uiting in de uitvoering van het landelijke programma Operatie Opsporen. Hieronder vallen vier programma's, te weten Intelligence Politie Nederland, Financieel-economische criminaliteit, Aanpak cybercrime en Aanpak georganiseerde hennepeteelt. In 2011 voert Politie Utrecht binnen deze programma's diverse projecten uit:

- Intensivering aanpak zware criminaliteit:
 - Aansluiten op de landelijke programma's en dit vertalen naar proeftuinen (inclusief fondsen en stimuleringsprogramma's).
 - Stimuleren geïntegreerde samenwerking en handhaving met (boven)regionale ketenpartners.
- Financieel-economisch rechercheren: het versterken van de aandacht, kennis, expertise en de slagkracht op het gebied van financieel-economische criminaliteit en in reguliere zaken aandacht hebben voor de gemaakte winst uit criminele activiteiten door het toepassen van ontneming.
- Cybercrime: het verstevigen van de positie in de virtuele wereld en het toepassen van nieuwe communicatietechnieken.
- Intelligence: het verbeteren van de analysekwaliteit van korpsen, het sneller verbanden leggen tussen delicten, dadergroepen, incidenten en veiligheidsproblemen.

4.5 Zorg

Het proces Zorg omvat de deelprocessen goederenzorg, arrestantenzorg en klachtafhandeling. Binnen het proces is in 2011 blijvend aandacht voor de kwaliteit van de arrestantenvoorzieningen. Daarnaast werken we aan verbeteringen in het klachtenproces. In 2010 is een nieuw registratiesysteem voor klachten ingevoerd. Hierdoor kan het proces efficiënter ingericht worden waardoor er meer ruimte is om daadwerkelijk van klachten te leren. Dit wordt in 2011 nader uitgewerkt en vormgegeven.

5. Bedrijfsvoering

Ontwikkeling divisie Bedrijfsvoering

In 2011 starten we met de realisatie van de inrichting van de divisie Bedrijfsvoering. Dit betekent dat de medewerkers van onder meer de huidige afdelingen Personeel & Organisatie, Financiën, Facilitaire Dienst, Informatiemanagement en het Regionaal Bedrijfsbureau (of delen hiervan) zullen opgaan in de divisie Bedrijfsvoering.

De visie op de divisie Bedrijfsvoering is in het Korpsplan 2015 vastgelegd. Uitgangspunt voor de bedrijfsvoeringsfuncties is centralisatie en zoveel mogelijk gedeconcentreerd werken. De divisie Bedrijfsvoering heeft in de prioritering voor 2011 gekozen voor differentiatie naar vier doelgroepen, te weten: de basisteams, het land, het concern en de medewerkers van de divisie Bedrijfsvoering.

Bedrijfsvoering gericht op basisteams

De bijdrage van de divisie Bedrijfsvoering aan de basisteams richt zich op 'ontzorgen', 'ontbureaucratiseren', het bijdragen aan operationele prioriteiten en het creëren van betrokkenheid. Zo levert de bedrijfsvoering indirect een bijdrage aan het operationeel resultaat.

Ontzorgen

- Inzichtelijk maken van het aanbod, ontwikkelen van integrale producten.
- Inzichtelijk maken van de vraag (welke behoefte heeft het basisteam op de bedrijfsvoerende disciplines).
- Het op elkaar afstemmen van bovengenoemde vraag en aanbod.

Ontbureaucratiseren

- (Aanvraag)formulieren standaardiseren en vereenvoudigen.
- Het verkorten van de doorlooptijden van verzoeken tot levering.
- Het beschikbaar stellen van statusinformatie over uitstaande verzoeken.

Bijdrage aan operationele prioriteiten

- Iedere medewerker uit de divisie Bedrijfsvoering draait één dienst mee in het kader van een evenement, (S)GBO, Oud & Nieuw, Koninginnedag, etc.
- Vier medewerkers vanuit de verbeterorganisatie werken, als onderdeel van het Functionele Basisteam Bedrijfsvoering, gedeconcentreerd (bij het basisteam) aan het verbeteren cq. oplossen van kwaliteits- en procesknelpunten die de basisteams ervaren.

De klanttevredenheid van de basisteams is gemiddeld een 8.

Bedrijfsvoering gericht op landelijke ontwikkelingen

Een deel van de taken Personeel, IT, Financiën, Inkoop, Huisvesting en Communicatie van de Nederlandse politie worden gecentraliseerd en ondergebracht bij het landelijke Politie Diensten Centrum (PDC). Hiertoe zijn en worden business cases opgesteld. Vanuit de verschillende disciplines gaat de divisie Bedrijfsvoering:

- Actief deelnemen aan de ontwikkeling van landelijke dienstverleningsmodellen.
- Bijdragen aan het vormgeven van de transitie (landelijk).
- Vertalen van de overgang van regionaal naar landelijk bij de Politie Utrecht.
- Vormgeven van de overgang.

Bedrijfsvoering gericht op het concern

Voor het concern richt de divisie Bedrijfsvoering zich op 'in control komen' en integraliteit. Integraliteit wil de divisie Bedrijfsvoering terug laten komen in de beleidsvoorbereiding en in de projecten. Bij de projecten zal - voordat die uitgevoerd gaan worden - ook kritisch getoetst worden op de operationele bijdrage en aan de thema's van programma Korps 2015.

In control komen

- Het inhoudelijk verbinden en relateren van operationeel beleid aan het inzetten van capaciteit (mensen en middelen).
- Het verder ontwikkelen van doelstellingen/kaders met betrekking tot de inzet hiervan.
- Het vertalen naar de budgetten.
- Het inrichten van de integrale controlling op bovenstaande.

Integraliteit

- Producten zijn integraal afgestemd met alle disciplines binnen de bedrijfsvoering.
- De divisie Bedrijfsvoering zal de afgesproken projecten maximaal integraal ondersteunen.

De klanttevredenheid van de concernstaf is een 7.

Medewerkers divisie Bedrijfsvoering

Als onderdeel van het 'nieuwe werken' gaat de divisie Bedrijfsvoering 'betrokkenheid' stimuleren. Betrokkenheid bij de operationele processen en betrokkenheid bij elkaars werk. Het verbinden van de bedrijfsvoering aan de operatie maar ook het verbinden van de verschillende disciplines binnen de bedrijfsvoering.

Betrokkenheid

- Bedrijfsvoeringsbreed worden sessies georganiseerd om invulling te geven aan het 'nieuwe werken'.
- Iedere medewerker draait minimaal één dienst mee in het operationele proces.
- Iedere medewerker draait minimaal één dienst mee in een andere discipline binnen de bedrijfsvoering.

6. Financiën en capaciteit

Financiën

Het financiële kader bestaat met name uit het realiseren van een sluitende begroting in meerjarenperspectief en een solvabiliteitsratio van minimaal 15% (eigen vermogen/balanstotaal).

Na een dip in 2011 laat het exploitatieresultaat structureel een licht overschot zien. Door de succesvolle uitvoering van het in 2009 ingezette programma Bedrijfsvoering en Bezuinigingen is in 1,5 jaar tijd circa € 14 miljoen bespaard. Deze bezuinigingen vonden met name plaats op het gebied van 'inhuur derden', 'voertuigen' en 'gewelddmiddelen en uitrusting' en hebben zich in een sneller tempo dan gedacht geëffectueerd. Deze bezuinigingen hebben grotendeels een structureel karakter. Onderstaande reeks geeft de ontwikkeling van het resultaat uit normale bedrijfsvoering weer.

* € 1 miljoen	2009	2010	2011	2012	2013	2014
resultaat uit bedrijfsvoering	-6,1	-0,5	-6,3	0,2	0,3	0,4

Het eigen vermogen zal in 2011 voor € 15,8 miljoen worden afgeroomd en omgezet in een langlopende lening. Daarnaast wordt ten laste van het eigen vermogen een Voorziening jubileumuitkeringen getroffen ter grootte van € 3,5 miljoen.

Onderstaande reeks geeft de ontwikkeling van het eigen vermogen weer.

* € 1 miljoen	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Eigen vermogen	46,6	46,1	20,4	20,6	20,9	21,3

Het solvabiliteitspercentage ligt in de jaren 2011-2014 tussen de 15% en 17% en voldoet hiermee aan de norm.

Capaciteit

Sterkteontwikkeling 2010

De prognose voor de personele eindsterkte voor 2010, uitgedrukt in het fulltime-equivalent (fte), is dat de reguliere sterkte van Politie Utrecht zal uitkomen op 3213 fte. Dit is een daling van ongeveer 22 fte in 2010. De daling in de reguliere sterkte wordt veroorzaakt door de genomen maatregelen van Politie Utrecht om de exploitatietekorten te doen afnemen.

Het executieve deel van de reguliere sterkte groeit door instroom vanuit de Politieacademie met ongeveer 50 fte. De administratief technisch (AT) / AT-aangewezen sterkte daalt met 70 fte, enerzijds door instroom van ongeveer 24 AT-ers in het executieve onderwijs, anderzijds door de gehandhaafde vacaturestop. Het aantal studenten daalt in 2010 met ongeveer 80 fte en komt naar verwachting uit op 411 fte.

Bijstelling sterktedoelstelling

In de begroting 2010 was voor het jaar 2014 een sterktedoelstelling van 3171 fte opgenomen. De geplande lage instroom van studenten in de jaren 2010-2013 moest er voor zorgen dat de sterkte na 2014 verder zou dalen naar een niveau van ongeveer 3080 fte vanaf 2016-2017. Echter, de genomen bezuinigingsmaatregelen in 2009 en 2010 op zowel personeel als middelen hebben effect en maken dat de exploitatie op termijn

positief zal zijn. Om deze reden stelt Politie Utrecht in de begroting 2011 en de meerjarenraming haar oorspronkelijke sterktedoelstelling van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) bij.

Er zijn landelijk nog geen nieuwe definitieve sterktedoelstellingen bepaald maar het wordt steeds aannemelijker dat voor Politie Utrecht het sterktegetal van 3280-3284 fte zal worden gehanteerd. Rekeninghoudend met een bandbreedte van +/- 2,5%, ligt de ondergrens van dit getal rond de 3200 fte. Deze sterkte blijkt na 2011 voor ons korps betaalbaar te zijn. Het krimpscenario blijft vooralsnog van kracht, echter minder fors, waardoor de sterktedoelstelling desondanks naar boven kan worden bijgesteld. Om deze reden is daarom het getal van 3200 fte voor 2014 en voor de jaren daarna als doelsterkte opgenomen.

Om deze sterkte in 2014 te realiseren én te behouden in de jaren daarna treft Politie Utrecht de volgende maatregelen:

- Voor 2011 in totaal 16 studenten meer naar de initiële opleiding dan oorspronkelijk aangegeven (in totaal 60). Voor de jaren 2012 en 2013 fors meer studenten naar school, respectievelijk 90 fte en 22 fte.
- Voor 2011 en 2012 handhaving van de vacaturestop voor executieve functies.
- Vanaf 2011 beperkte openstelling voor AT / AT-aangewezen functies.

Door deze maatregelen verwacht Politie Utrecht tot een stabiele reguliere sterkte van 3200 fte te komen.

Forensische assistenten

Volgens de doelstelling van BZK zijn er in 2011 landelijk 500 forensisch assistenten meer dan in 2008. Politie Utrecht draagt in totaal 35,8 fte bij aan deze intensivering. De verwachting is dat de Utrechtse bijdrage aan deze uitbreiding in 2011 zal worden gerealiseerd. De capaciteit van leidinggevenden, coördinatie, analyse, administratie en systemen zoals Bovenregionaal Forensisch Service Centrum (BFSC) en Havank (vingerafdruksysteem) vallen hier ook onder.

Wijkagenten

Op 31 december 2011 staat de regionale doelstelling voor het aantal wijkagenten op 263,5 fte. Conform de afspraak met BZK moet het aantal wijkagenten in Utrecht in 2011 met 37 fte zijn gestegen ten opzichte van het aantal per 31 december 2007. Begin september 2010 waren er 239,28 fte wijkagenten werkzaam. De doelstelling is nog niet behaald, maar het streven blijft om de uitbreiding binnen de gestelde termijn te realiseren.