

# **Voortgangsrapportage**

**spoor 2**

**Samenwerkingsafspraken**

**November 2007**

## Inhoudsopgave

1. Inleiding en samenvatting .....	3
1.1. Inleiding.....	3
1.2. Samenvatting .....	3
1.3. Leeswijzer .....	4
2. ICT.....	6
3. Personeel .....	10
3.1. Taskforce Personeelvoorziening PV / oprichten van kenniscentrum .....	10
3.2. Harmonisatie arbeidsvoorwaarden.....	11
3.3. Werving en voorselectie .....	12
3.4. Diversiteit .....	13
3.5. Medezeggenschap .....	13
4. Materieel .....	15
5. Bovenregionale samenwerking .....	17
6. Onderzoek Inspectie Openbare Orde en Veiligheid .....	19
 Bijlage 1 - Uitvoeringsafspraken diversiteit bij de politie van 2008 -2011.....	 21

# 1. Inleiding en samenvatting

## 1.1. Inleiding

Tussen de korpsbeheerders en de ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en Justitie zijn medio 2007 samenwerkingsafspraken gemaakt. Deze afspraken zijn gemaakt op de volgende terreinen: ICT, personeel, materieel en bovenregionale samenwerking. In deze voortgangsrapportage wordt een beeld gegeven van voortgang en de stand in de uitvoering van deze afspraken. Daarbij geldt dat een aantal onderwerpen waarover afspraken zijn gemaakt reeds in ontwikkeling waren ten tijde van het maken van de afspraak: de teller stond in juni 2007 (de zogenoemde "nulmeting") op dat moment niet geheel op 0. De "nulmeting" is in deze voortgangsrapportage daar waar mogelijk in de tekst opgenomen. Dit op uitdrukkelijk verzoek van BZK begin oktober en hangt samen met overleg van de minister met de Tweede Kamer over de gemaakte samenwerkingsafspraken. De ministeries van BZK en Justitie hebben aangegeven de voortgangsrapportage ook te willen gebruiken om het Kabinet en de Tweede Kamer te informeren over de voortgang. Deze voortgangsrapportage is een eerste in de reeks van drie, de tweede voortgangsrapportage wordt door de korpsbeheerders in juni 2008, de derde voortgangsrapportage in november 2008 aan de ministers van BZK en Justitie aangeboden.

## 1.2. Samenvatting

In het algemeen geldt dat de uitvoering van de afspraken voortvarend ter hand is genomen en dat zowel inhoudelijk als procesmatig vooruitgang wordt geboekt. Op enkele terreinen is het beoogde resultaat inmiddels geheel of gedeeltelijk bereikt. Zo is op het terrein van diversiteit het in de samenwerkingsafspraken beoogde resultaat - namelijk: nieuwe uitvoeringsafspraken tussen de korpsbeheerders en de minister van BZK voor de periode 2008-2011- reeds tot stand gekomen. Ook op het terrein van materieel zijn inmiddels de beoogde afspraken over de overgang van de Dienst Logistiek van de KLPD naar de voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) tot stand gekomen.

Naast de met de ministeries van BZK en Justitie overeengekomen samenwerkingsafspraken zet de sector politie op allerlei terreinen de verdere samenwerking en gezamenlijke sturing door. Zo hebben Korpsbeheerdersberaad (Kbb), Raad van Hoofdcommissarissen (RHC) en het Bureau Landelijk Management Development (BLMD) bijvoorbeeld verdere activiteiten in het kader van het verbeterplan Strategisch Loopbaanbeleid geïnitieerd. Het doel van dit verbeterplan is uitwerking te geven aan 6 verbeterpunten die (in)direct bijdragen leveren aan 'een eenduidiger, gezamenlijk gedragen toekomstige visie op strategisch loopbaanbeleid en LMD politie en daarmee de (her)ijking van beleidsplannen en instrumenten'.

Vermeldenswaardig tevens is de gemaakte start van het ontwikkelen van een strategische agenda van de RHC in maart 2007. De strategische agenda geeft een

focus voor de langere termijn op de vakinhoudelijke thematiek en geeft een kader voor de strategische beleidsontwikkeling naar de toekomst en ten opzichte van partners.

Op basis van de voortgang zijn voor de samenwerkingsafspraken de volgende aandachtspunten te noemen:

- Ten aanzien van de afspraken in het kader van personeel, onderdeel werving en selectie is een punt van aandacht de motie welke is ingediend in de Tweede Kamer over een versnelling van het werving- en selectieproces van de politie. In de motie heeft de Tweede Kamer de minister verzocht om “te bevorderen dat er voor 1 september 2008 één landelijk loket werving en selectie wordt opgericht”. Er ontstaat dus politieke druk op het dossier, uitvoeringstermijnen lopen niet synchron.
- Ten aanzien van de afspraken personeel, onderdeel harmonisatie arbeidsvoorwaarden is het volgende een aandachtspunt. Gelet op de noodzaak om tot afspraken te komen over overgangsregelingen zullen niet alle arbeidsvoorwaarden geheel zijn geharmoniseerd. Omdat het implementatietraject naar verwachting in 2008 pas op gang kan komen, heeft het ministerie van BZK ambtelijk laten weten in het kader van de evaluatie samenwerkingsafspraken met betrekking tot harmonisatie arbeidsvoorwaarden eind 2008 te focussen op de volgende punten:
  - worden nieuwe regelingen volgens afspraak tijdig ingevoerd en waar nodig de systemen aangepast?
  - worden oude regelingen afgebouwd en worden er geen nieuwe regionale regelingen getroffen?

Verder is een kritische succesfactor, naast de (bestuurlijke) sturing, de mate waarin de harmonisatie verwezenlijkt kan worden tegen reële kosten, tijd en inspanning. Dit wordt mede bepaald door de overeenstemming tussen de politiesector en het ministerie van BZK enerzijds, en de vakbonden anderzijds (landelijke overlegtafel CGOP).

Als aandachtspunt wordt verder het volgende gesignaleerd. De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid zal vanaf medio 2008 steekproefsgewijs de behaalde resultaten in de korpsen toetsen. Medio 2008 zal voortgang zijn te constateren, maar niet op alle onderdelen alle concrete eindresultaten. Enerzijds heeft dit te maken met de planning, zo is voor de basisvoorzieningen een uitrol en implementatie gepland tot en met medio 2009, als ook met het soort afspraak, zoals gesignaleerd bij de afspraken over harmonisatie arbeidsvoorwaarden. Deze bevindingen zijn van belang voor de toetsing van de Inspectie.

### **1.3. Leeswijzer**

In deze voortgangsrapportage wordt zoveel mogelijk per afspraak ingegaan op de stand van zaken per juni 2007 (bij wijze van “nulmeting”) en wordt aangegeven hoe de verantwoordelijkheden liggen met betrekking tot de uitvoering van de betreffende afspraak. Vervolgens wordt aangegeven welke stappen procesmatig zijn genomen tot nog toe en wat de stand van zaken is per eind oktober 2007. Tenslotte wordt per afspraak iets gezegd over de voortgang en planning. In het laatste hoofdstuk wordt kort

ingegaan op de uitwerking van de afspraak dat de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid vanaf medio 2008 steekproefsgewijs de behaalde resultaten in de korpsen zal toetsen.

## 2. ICT

### *Afspraak*

Op het terrein van ICT is afgesproken dat

“binnen de looptijd van deze samenwerkingsafspraken het volgende wordt gerealiseerd:

1. De invoering van de Basisvoorziening Handhaving start in 2007 conform een door het bestuur van de vtsPN vastgesteld implementatieplan. Eind 2008 hebben minstens 13 korpsen de implementatie afgerond, een aantal korpsen is met de implementatie gestart en de resterende korpsen zullen in 2009 volgen. Eind 2008 kan met zekerheid worden gesteld dat de implementatie in 2009 wordt afgerond.
2. De invoering van de Basisvoorziening Opsporing start in 2007 conform een door het bestuur van de vtsPN vastgesteld implementatieplan. In 2008 zullen tenminste 20 korpsen de implementatie hebben afgerond, de overige korpsen zijn met de implementatie gestart. Eind 2008 kan met zekerheid worden gesteld dat de implementatie in 2009 wordt afgerond.
3. De invoering van de Basisvoorziening Capaciteitsmanagement start begin 2008 volgens een door het bestuur van de vtsPN vastgesteld implementatieplan. In 2008 zullen tenminste 12 korpsen de implementatie hebben afgerond, de overige korpsen zijn met de implementatie gestart. Eind 2008 kan met zekerheid worden gesteld dat de implementatie in 2009 wordt afgerond.
4. Eind 2008 is de applicatie Blueview, het hulpmiddel om de registraties van andere korpsen direct te kunnen raadplegen, voor de handhaving en de opsporing in gebruik bij alle korpsen.

Bovendien worden de volgende ICT-doelstellingen voor eind 2008 gerealiseerd:

5. Internetaangifte  
De burger kan bij alle korpsen in Nederland aangifte doen via internet. Voor oktober 2007 heeft het bestuur van de vtsPN een besluit genomen over welke achterliggende internetapplicatie voor de politie in Nederland tot standaard wordt verheven. Om onnodig capaciteitsverlies te voorkomen, wordt de implementatie van het landelijk internetaangiftesysteem opgenomen in een release van de Basisvoorziening Handhaving. Begin 2008 zal een meerjarige releasekalender voor de Basisvoorziening Handhaving door het bestuur van de vtsPN worden vastgesteld. Op basis van deze releasekalender wordt, in afstemming met de minister van BZK, een implementatieplan voor één landelijk internetaangiftesysteem vastgesteld.
6. Progis  
In 2007 wordt op initiatief van het ministerie van Justitie aan het bestuur van de vtsPN een voorstel overlegd voor een implementatieplan, dat voorziet in de realisatie van technische hulpmiddelen die gebruikt zullen worden bij de vaststelling van de identiteit van personen in de strafrechtsketen (Progis) en de gefaseerde implementatie van deze technische hulpmiddelen. Dit onder de voorwaarde dat daarvoor voldoende extra middelen ter beschikking zijn gesteld door de ministers. Bovendien geldt de eerder door het bestuur van de vtsPN met het ministerie van Justitie gemaakte afspraak, dat de benodigde capaciteit voor de implementatie van Progis niet ten koste mag gaan van de implementatie van

de overige ICT-onderwerpen zoals opgenomen in deze samenwerkingsafspraken.

#### 7. Landelijke GIDS Database

Eind 2008 kunnen de korpsen via de Landelijke GIDS Database op eenduidige en uniforme wijze personeelsgegevens uitwisselen. Daarnaast is een gezamenlijk onderzoek van de vtsPN en het ministerie van BZK afgerond naar de mogelijkheid financiële gegevens hieraan toe te voegen. “

#### *Verantwoordelijkheden*

De landelijke ICT-projecten zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de korpsen en de vtsPN. De korpsen zijn primair verantwoordelijk voor het organisatorische projectdeel, de vtsPN is primair verantwoordelijk voor het informatietechnische projectdeel.

#### *Stand van zaken*

##### *0. Algemeen*

Een algemeen aandachtspunt t.a.v. de stand van zaken is de operationele implementatie van de basisvoorzieningen. Voor het technisch operationeel gaan van de basisvoorzieningen zijn in 2007 grote stappen gezet. De organisatorische implementatie van de basisvoorzieningen (zodat daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt van deze toepassingen) vraagt een majeure inspanning van de korpsen, onder andere op het gebied van opleidingen en procesaanpassingen. Om die reden is een concept integrale implementatiekalender opgesteld. Met de korpsen vindt hierover afstemming plaats. Het bestuur van de vtsPN heeft aan Kbb/RHC gevraagd om een voorstel te maken voor de besluitvorming rondom deze implementatieplanning en de sturing op de realisatie ervan.

Uitgaande van de laatste versie van de concept implementatiekalender en de status van de ontwikkeling van de verschillende applicaties, kunnen alle afspraken op het terrein van ICT op dit moment conform de afspraken zoals bovenstaand worden gerealiseerd.

##### *1. Basisvoorziening Handhaving (BVH)*

In juni 2007 (nulmeting) was BVH in nog geen enkel korps operationeel. Het gehele project ligt op schema, ondanks de vertraging in de start van de uitrol van 2 maanden. De applicatie is technisch opgeleverd. Op basis van de meest actuele planning loopt de uitrol in de korpsen door tot medio 2009. De overgang van het eerste korps, Limburg Zuid, staat gepland voor 1 januari 2008. Voor deze implementatie is inmiddels een “GO-besluit” genomen.

##### *2. Basisvoorziening Opsporing (BVO)*

In juni 2007 (nulmeting) was BVO in nog geen enkel korps operationeel. Inmiddels (status oktober 2007) is BVO operationeel in 5 politiekorpsen. Het project ligt op schema: de meest actuele planning geeft aan dat de uitrol kan worden afgerond binnen de vastgelegde afspraken. De technische levering is landelijk grotendeels reeds uitgevoerd. De zwaarste opdracht en het grootste risico is de standaardisatie van het werken met BVO door de opsporingsmedewerkers.

### 3. *Basisvoorziening Capaciteitsmanagement (BVCM)*

In juni 2007 (nulmeting) was een voorloper van BVCM operationeel in 5 regio's. Deze applicatie wordt aangepast en afgeslankt tot de basisvoorziening en daarna uitgerold in alle regio's.

De meest actuele planning leert dat in december 2008 de eerste 12 korpsen de implementatie zullen hebben afgerond. De uitrol naar alle korpsen loopt door tot medio 2009.

### 4. *Basisvoorziening Informatie Blueview (BVI)*

In juni 2007 (nulmeting) was BVI in alle korpsen reeds operationeel: sinds april 2006 met 1 jaar handhavingsgegevens en sinds januari 2007 met 5 jaar handhavingsgegevens. Op 5 november 2007 is een nieuwe versie van Blueview opgeleverd, waardoor korpsen zowel 5 jaar handhavingsgegevens als 5 jaar opsporingsgegevens direct kunnen raadplegen. Hiermee is de bulk van de politie-informatie landelijk deelbaar gemaakt en is een belangrijke basisvoorziening geïmplementeerd.

### 5. *Internetaangifte*

In juni 2007 (nulmeting) was in alle korpsen één van de twee Internetaangifte applicaties operationeel en was een onafhankelijk vergelijkend onderzoek beschikbaar van een extern bureau.

Het bestuur vtsPN heeft op 22 september 2007 besloten om het Internet aangiftesysteem van de korpsen Rotterdam-Rijnmond en Amsterdam-Amstelland als landelijk systeem voor alle politiekorpsen aan te wijzen. De meerjarige releasekalender wordt momenteel opgesteld en zal begin 2008 aan het bestuur worden aangeboden.

### 6. *Progis*

De Coördinatiegroep Informatievoorziening Strafrechtsketen (CIS) heeft in juni 2006 een "Protocol Identiteitsvaststelling" (voorlopig) vastgesteld. Voor de gecoördineerde uitvoering en implementatie ervan is een "opdrachtgeversoverleg" (OGO) ingesteld, bestaande uit de beide directeuren-generaal, Schoof (BZK) en Van der Vlist (Justitie), aangevuld met enkele vertegenwoordigers van de nauwst betrokken partijen (voor de Politie: Heijnsman, Bovée, Westerbeke).

Een concept voor een masterplan is inmiddels aangeboden aan het OGO. Het masterplan omvat drie projecten met elk een eigen stuurgroep: (1) vervanging HAVANK; (2) techniek & infrastructuur, (3) implementatie Protocol. vtsPN krijgt de rol van regisseur voor de technologiekant. De organisatiekant staat onder regie van het ministerie van Justitie.

Alle betrokken ketenpartners blijven zelf verantwoordelijk voor het resultaat en hebben hiertoe een landelijke vertegenwoordiger aangewezen. Namens de politie zal naar verwachting de vtsPN deze rol gaan invullen.

Aan de - in de samenwerkingsafspraken genoemde - voorwaarde dat de ministers extra middelen ter beschikking stellen, is inmiddels voor de thans gemaakte afspraken



voldaan. De uiteindelijk beschikbare middelen komen vrij na goedkeuring van de stuurgroep op basis van het op te stellen Project Initiatie Document (PID). Als eerste stap in het vervolgproces wordt binnen de vtsPN een PID opgesteld. De PID is nog niet goedgekeurd. Om toch met de werkzaamheden te kunnen starten is een voorfinanciering bij het ministerie van Justitie aangevraagd en goedgekeurd.

#### *7. Landelijke GIDS database*

Deze afspraak betreft de eenduidige en uniforme uitwisseling van personeelsgegevens via de landelijke GIDS database. In juni 2007 was de landelijke database technisch operationeel en is er door de helft van de korpsen gegevens aangeleverd.

De verwachting is dat de levering van de personeelsgegevens over het jaar 2007 in februari 2008 door alle korpsen via de landelijke GIDS database zal geschieden.

Na het maken van de samenwerkingsafspraken is het afgesproken onderzoek naar uitbreiding van de informatie met financiële gegevens opgestart. Dit heeft geleid tot het besluit in de landelijke stuurgroep om een plan van aanpak op te stellen voor half januari 2008 om de financiële gegevens eveneens te ontsluiten via de landelijke Gids database. Goedkeuring van dit plan van aanpak inclusief afspraken omtrent financiering van het vervolgtraject kunnen mogelijk leiden tot implementatie vóór 15 november 2008.

### **3. Personeel**

#### **3.1. Taskforce Personeelvoorziening PV / oprichten van kenniscentrum**

##### *Afspraak*

“Eind 2008 is volgens de gemaakte afspraak een kenniscentrum ingericht waar kwantitatieve en kwalitatieve gegevens ten aanzien van de in-, door- en uitstroom en de personeelsbezetting verzameld worden ten behoeve van beleidsvorming op dit terrein. Dit kenniscentrum vormt het vervolg op de Taskforce personeelsvoorziening die eind 2006 is ingesteld.”

##### *Verantwoordelijkheden*

De Taskforce personeelsvoorziening (hierna: Taskforce) is ingesteld op initiatief van de Raad van Hoofdcommissarissen (RHC), het ministerie van BZK en de Politieacademie (PA). Bij de oprichting van het kenniscentrum zijn daarnaast Korpsbeheerdersberaad en voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) betrokken.

##### *Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)*

Medio 2007 werden de eerste resultaten van de Taskforce zichtbaar. Dit betrof de uiteenzetting van het nut van landelijke strategische personeelsplanning, de eerste kwalitatieve nul-meting naar 2014 voor 3 pilotkorpsen, en de elementen die nodig zijn om planning te realiseren, zoals uniforme uitgangspunten, informatie afdwingbaarheid/leveringsverplichting, strategische dilemma's, bouw van een standaard automatiseringstool, netwerk- en kennisbevordering binnen de korpsen en de advies- en expertisefunctie op landelijk niveau. Tenslotte is onder regie van de Taskforce een borgingsadvies opgesteld door Twijnstra Gudde, waarin geconcludeerd werd dat een dergelijk landelijk centrum het best binnen de vtsPN geborgd is.

##### *Huidige stand van zaken (medio oktober)*

Begin oktober 2007 zijn de resultaten van de Taskforce gepresenteerd in de RHC, deze zullen worden doorgeleid naar de andere opdrachtgevers: het Korpsbeheerdersberaad (Kbb) en minister van BZK. De RHC heeft het nut van strategische personeelsplanning onderschreven evenals de wil om hier gezamenlijk op te investeren. De Taskforce is gevraagd de conceptuur volledig af te ronden: het strategische planproces, -procedure en automatiseringstool, alsmede de allocatie (plaatsing en bouw) van het kenniscentrum. De werkzaamheden van de Taskforce worden tot die tijd ondergebracht bij de Board Ondersteuning van de RHC, welke een advies zal uitbrengen waar de (toekomstige) werkzaamheden van de Taskforce binnen de sector politie kunnen worden geborgd. RHC-portefeuillehouder is de heer Kuijs, welke naast de heer Goet (BZK) en de heer Hilarides (PA) is belast met het oprichten, inrichten en plaatsen van het kenniscentrum 'i.o.'. Daarmee is een belangrijke stap gezet om te komen tot het afgesproken kenniscentrum en ligt de realisatie van een kenniscentrum eind 2008 in lijn der verwachting.

### **3.2. Harmonisatie arbeidsvoorwaarden**

#### *Afspraak*

“Eind 2008 moet zijn bereikt dat de regionale verschillen in arbeidsvoorwaarden worden afgebouwd. De korpsen hebben die arbeidsvoorwaardelijke regelingen waarover afspraken zijn gemaakt in het landelijke overleg met de politievakorganisaties vervangen dan wel zijn gestart met de vervanging door de nieuwe geharmoniseerde regelingen. Eventuele nieuwe behoeften aan regionaal maatwerk worden op landelijk niveau afgesproken.”

#### *Verantwoordelijkheden*

Het project wordt geleid door het ministerie van BZK, met medewerking vanuit de korpsen. De inventarisatie van regelingen heeft een lijst opgeleverd van 79 regelingen verdeeld in 2 tranches (nulmeting per juni 2007).

Het ministerie van BZK voert de onderhandelingen met de vakorganisaties. De portefeuillehouder RHC, de heer Van Zwam, is inhoudelijk betrokken bij de onderhandelingen. Nadat de onderhandelingen met de vakorganisaties per tranche zijn afgerond zal het onderhandelingsresultaat via hem aan de RHC worden voorgelegd. Vervolgens zal via de heer Leers (portefeuillehouder personeel Kbb) het onderhandelingsresultaat aan het Kbb worden voorgelegd. Nadat de vakorganisaties formeel hebben ingestemd in het CGOP, kan de feitelijke harmonisatie in de korpsen beginnen. Korpsbeheerders zijn verantwoordelijk voor de harmonisatie.

#### *Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)*

De afspraak om te komen tot harmonisatie van arbeidsvoorwaarden vloeit voort uit de CAO 2005-2007. Op dit moment bestaan verschillen tussen korpsen waar het gaat om arbeidsvoorwaarden.

De implementatie in de korpsen bestaat enerzijds uit het afbouwen van huidige bestaande regionale regelingen en anderzijds uit het invoeren van de nieuwe regelingen, indien noodzakelijk ook het aanpassen van de geautomatiseerde (salaris)systemen. Omdat het implementatietraject naar verwachting in 2008 pas op gang kan komen, heeft BZK laten weten in het kader van de evaluatie samenwerkingsafspraken eind 2008 te focussen op volgende punten:

- worden nieuwe regelingen volgens afspraak tijdig ingevoerd en waar nodig de systemen aangepast?
- worden oude regelingen afgebouwd en worden er geen nieuwe regionale regelingen getroffen?

Een kritische succesfactor, naast de (bestuurlijke) sturing, is de mate waarin de harmonisatie verwezenlijkt kan worden tegen reële kosten, tijd en inspanning. Dit wordt mede bepaald door de overeenstemming tussen de politiesector en BZK enerzijds, en de vakbonden anderzijds (landelijke overlegtafel CGOP).

#### *Huidige stand van zaken (medio oktober)*

De inhoudelijke gesprekken met de vakorganisaties over de eerste tranche zijn gestart. Overeenstemming over de eerste tranche wordt pas aan het eind van de onderhandelingen (als alle financiële en organisatorische voor- en nadelen van de 34 regelingen tegen elkaar kunnen worden afgewogen) vastgesteld. Daarna kan het eerste onderhandelingsresultaat aan de RHC en het Kbb worden aangeboden.

#### *Planning*

Ten aanzien van de planning (eerste tranche eind 2007, tweede tranche 2008) is het belangrijk de onderhandelingsresultaten zo spoedig mogelijk aan de RHC en het Kbb voor te leggen, zodat de daarop volgende implementatie geen vertraging oploopt.

### **3.3. Werving en voorselectie**

#### *Afspraak*

“Eind 2008 is bereikt dat er afspraken zijn gemaakt over landelijke bundeling van werving en voorselectie van personeel.”

#### *Verantwoordelijkheden*

De uitwerking van de businesscase ligt bij de Politieacademie (PA), in samenwerking met korpsen. Verder zijn het ministerie van BZK, RHC (portefeuillehouder in-door-uitstroom-onderwijs-ontwikkeling, de heer Kuijs) en Kbb (portefeuillehouder de heer Leers) bij de uitwerking van deze afspraak betrokken.

#### *Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)*

Er is nog niet een landelijk wervings- en selectiebureau, maar het initiatief daartoe is wel genomen. Het initiatief tot een landelijk bureau is ontstaan bij de vorming van het landelijke programmabureau HRM. In september 2005 heeft het Kbb de uitwerking van de businesscase bekrachtigd, mede als onderdeel van de aanpak inzake shared services en het programma HRM. Na de uitwerking heeft het programmabureau de businesscase voorgelegd aan de Board Personeel en aan de RHC, welke deze in maart 2007 bekrachtigden. Dit betekent dat gestart wordt met de inrichting voor een landelijk shared service centrum, waarmee de werving- en voorlichtingsbijeenkomsten gestandaardiseerd worden, terwijl de briefselectie en wettelijk vereiste geschiktheidsonderzoeken gecentraliseerd worden.

#### *Huidige stand van zaken (medio oktober)*

De RHC heeft de politieacademie de opdracht gegeven om het businessplan onder stringente condities uit te werken.

Er is een motie ingediend in de Tweede Kamer over een versnelling van het werving- en selectieproces van de politie. In de motie heeft de Tweede Kamer de minister verzocht om “te bevorderen dat er voor 1 september 2008 één landelijk loket werving en selectie wordt opgericht, ondergebracht bij de Politieacademie. Deze doet de werving en selectie, inclusief de gestandaardiseerde voorselectie (te weten landelijke aanmelding en landelijke briefselectie) voor de kandidaten voor het initieel politieonderwijs”.

Tevens wordt daarin verzocht te bevorderen dat “de selectieprocedure niet langer dan drie maanden in beslag mag nemen”. Er ontstaat nu wel meer politieke druk op dit dossier.

#### *Planning*

De oplevering van het businessplan bij de RHC zal eind december plaatsvinden, nadat het concept-plan / eindrapport op 6 december besproken zal worden door de Board Ondersteuning, als toeleidingsroute naar de RHC. Na de uitwerking van het businessplan enerzijds, en na de inrichtingskeuzen rondom de SSC op voorselectie door de beslissers anderzijds, kunnen ook de afspraken op beheer en onderhoud geconcretiseerd worden. De uitwerking van het businessplan zal naar verwachting worden geagendeerd voor het Kbb begin 2008, waarmee de totaal planning kan worden gehaald.

### **3.4. Diversiteit**

#### *Afspraak*

“Er zijn, aansluitend op het daartoe vastgestelde beleid voor de gehele rijksoverheid, voor het diversiteitsbeleid nieuwe uitvoeringsafspraken gemaakt tussen de korpsbeheerders en de minister van BZK voor de periode 2008-2011.”

#### *Huidige stand van zaken (medio oktober)*

Op 10 en 24 september jl. zijn de concrete afspraken tussen de minister en het Kbb vastgelegd en bekrachtigd. Hiermee is aan dit punt van de samenwerkingsafspraken voldaan. Voor een volledig overzicht van de afspraken wordt verwezen naar bijlage 1. In november zijn de voorbereidingen gestart voor het instellen van de taskforce diversiteit in de vorm van het vaststellen van opdrachtformulering en samenstelling voor de taskforce. Deze zal op korte termijn onder voorzitterschap van de portefeuillehouder namens de Raad van Hoofdcommissarissen, mevr. M. Berndsen-Jansen, aan het werk gaan.

### **3.5. Medezeggenschap**

#### *Afspraak*

“Eind 2008 is er een gemeenschappelijke visie van korpsbeheerders en ministers over medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking.”

*Dit onderwerp komt ook terug in de afspraak over de bovenregionale samenwerking (zie onder 5).*

#### *Verantwoordelijkheden*

Het medezeggenschapsoverleg met de regionale ondernemingsraden wordt gevoerd door de korpschef. Voor het georganiseerd overleg met de landelijke vakorganisaties (arbeidsvoorwaarden) is de minister van BZK verantwoordelijk.

### *Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)*

Wat betreft medezeggenschap is er sprake van regionale ondernemingsraden en onderdeelcommissies. Daarnaast bestaat er landelijk georganiseerd overleg. Het regionaal georganiseerd overleg is opgeschort.

### *Huidige stand van zaken (medio oktober)*

Over belang en vormgeving van medezeggenschap op landelijk niveau bij de politie is de laatste tijd regelmatig van gedachten gewisseld. Er was een conferentie in oktober 2006 en vervolgens in kleinere kring in maart 2007. Het overleg in kleine kring bestond uit enkele korpschefs, de voorzitters van de politievakorganisaties, enkele OR-leden die fungeren in de landelijke medezeggenschap, een BZK-delegatie en een externe materiedeskundige. Dit overleg leverde de volgende conclusies op:

- medezeggenschap op landelijk niveau is nodig en moet net als medezeggenschap op
- korpsniveau "aan de voorkant" zijn betrokken bij de processen en de ontwikkelingen van
- de politieorganisatie; bouw deze medezeggenschap geleidelijk verder uit volgens de informele netwerkorganisatie
- die ondertussen is ontstaan, zodat de aandacht kan worden gericht op het overleg in plaats
- van op de structuren;
- zowel het overleg over beleidsmatige, meerjarige onderwerpen (b.v. prestatieafspraken) als over praktische onderwerpen (b.v. kledingvoorschriften) is erbij gebaat als daar een door overlegpartijen gedeelde visie aan ten grondslag ligt.

In september 2007 is een bijeenkomst geweest waarbij het ministerie van BZK, vakorganisaties, leden van de landelijke coöperatie (COP) ondernemingsraden, enkele korpschefs, de algemeen directeur vtsPN en een korpsbeheerder aanwezig waren. Men was het eens dat gekozen dient te worden voor de weg van geleidelijkheid. Eind 2007 en vervolgens per kwartaal in 2008 komt deze groep nog eens bij elkaar en zal de actuele strategische bovenregionale overlegzaken bespreken. De ervaringen hiermee worden gebruikt bij het formuleren van de visie.

In incidentele gevallen worden in overleg met de COP afspraken gemaakt. Een voorbeeld is de centrale inkoop van voertuigen. Het COP heeft erin bemiddeld dat alle ondernemingsraden hebben ingestemd met deze wijze van samenwerking.

### *Planning*

Met betrekking tot de realisatie zijn geen bijzonderheden te constateren en is de verwachting dat eind 2008 een gemeenschappelijke visie van korpsbeheerders en ministers over medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking gereed is. Wel dient in dit kader aandacht te worden besteed aan de relatie met betrekking tot de samenwerkingsafspraken inzake het onderzoek bovenregionale samenwerking. In de eerste fase van dit onderzoek worden de bovenregionale samenwerkingsvormen geïnventariseerd, in de tweede fase zullen aanbevelingen worden gedaan over o.a. de bestuurlijke en bedrijfsmatige ophanging. Een van de te onderzoeken elementen is de medezeggenschapsvorm.

## 4. Materieel

### *Afspraak*

“De politie zet zich de komende jaren in daar waar het voordeel oplevert gemeenschappelijk goederen en diensten in te kopen. Dat betekent dat na 2008 de regie op de inkoop, de expertise en het beheer van collectieve contracten eenduidig is geregeld.

Eind 2008 is het volgende bereikt:

- Er is een expertisecentrum ingericht binnen de vtsPN voor de uitvoering van Europese aanbestedingen;
- Er zijn afspraken gemaakt door het bestuur van de vtsPN, de korpsbeheerder KLPD en de ministers over de overgang van de divisie logistiek van het KLPD naar de vtsPN en over de oplossing van de, op basis van het PWC rapport, door de directie vtsPN gesignaleerde knelpunten en de noodzakelijk in te vullen randvoorwaarden (waaronder aanpassing wetgeving).“

### *Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)*

Vanaf 1 juni 2007 wordt binnen de vtsPN gewerkt aan het oprichten van een expertisecentrum ten behoeve van Europese aanbestedingen. De reikwijdte voor de vtsPN en met name de wensen van de korpsen ten behoeve van dit expertisecentrum waren daarvoor onvoldoende duidelijk.

Op 1 juni 2007 was het proces om de overgang van de dienst Logistiek (dLog) van de KLPD onder te brengen bij de vtsPN reeds in gang gezet. Er dienen echter nog wel heldere afspraken gemaakt te worden over bijvoorbeeld de formele taken van de KLPD die waren uitbesteed aan de dLog, de overname van het personeel en diverse lopende projecten.

### *Verantwoordelijkheid*

Het expertisecentrum is een verantwoordelijkheid van de vtsPN. Afspraken over de overgang van de dLog naar de vtsPN is een verantwoordelijkheid van de KLPD (en daarmee van het ministerie van BZK) en van het Algemeen Bestuur van de vtsPN.

### *Huidige stand van zaken (medio oktober 2007)*

De business case inkoop samenwerking is geagendeerd voor de vergaderingen van de RHC in juli en augustus 2007. In een daarop volgend overleg tussen de voorzitter van de Board Ondersteuning (dhr. Heeres), de portefeuillehouder op het gebied van Inkoop van de RHC (dhr. Deelman) en de algemeen directeur van de vtsPN (dhr. Hoogendoorn) bleek voldoende draagvlak voor vervolggesprekken welke worden gevoerd door de inhoudelijk verantwoordelijken op het gebied van het proces van inkoop en Europese aanbestedingen. Gesprekken tussen vertegenwoordigers van de vtsPN en deelnemers van de Expertgroep Inkoop van de RHC, welke namens de korpsen het optimale inkoopproces beschrijven, krijgen een vervolg om in gezamenlijkheid invulling te geven aan de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van het expertisecentrum in de vtsPN. Voortgang hierop zal worden gerapporteerd aan RHC en Kbb.

Met de leiding van de KLPD en directie van de dLog zijn afspraken gemaakt over de overgang van de dLog naar de vtsPN. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de organisatorische overgang, de personele overgang en de overdracht van verantwoordelijkheden. Er is dan ook een gefaseerde overgang afgesproken en op basis van inhoud wordt nu voortgang geboekt.

De vtsPN heeft op het gebied van ICT maar straks ook op het gebied van BUK (Bewapening, Uitrusting en Kleding) een formele taak. Het samenspel, maar vooral het bijbehorende vertrouwen tussen korpsen en vtsPN, moet in het vervolgproces gestalte krijgen. Buiten een logische, gecontroleerde, personele onrust (bij de dLog) welke een dergelijke structuurwijziging met zich meebrengt, zijn er geen bijzonderheden.

In de vergadering van het Dagelijks Bestuur van de vtsPN van 7 november ligt een wijziging voor van het instellingsbesluit van de vtsPN welke wordt doorgeleid naar de vergadering van het algemeen bestuur op 1 december a.s. Daarin worden zowel inrichting expertisecentrum als overgang taken Dienst Logistiek geregeld.

### *Planning*

Doordat de vtsPN een expertisecentrum opricht ten behoeve van Europese aanbestedingen – en daar ook al mee bezig is – wordt de planning naar verwachting behaald. Belangrijk is uit te werken wanneer, welke producten en diensten het expertisecentrum moet leveren (bv. wanneer worden de eerste Europese aanbestedingen door dit expertisecentrum uitgevoerd en door welke functionarissen en personen wordt het bemenst). De afspraken over de overgang van de Dienst Logistiek van de KLPD naar de vtsPN zijn gemaakt. Daarmee is de planning formeel gerealiseerd.



## 5. Bovenregionale samenwerking

### *Afspraak*

“Eind juni 2008 is op initiatief van de korpsbeheerders een onderzoek afgerond naar alle verschillende vormen van structurele bovenregionale samenwerking en de wijze waarop deze bestuurlijk en bedrijfsmatig zijn ingericht. Het onderzoek dat in 2007 door de IOOV is uitgevoerd naar de Bovenregionale Recherche is hierbij betrokken; Het onderzoeksrapport doet aanbevelingen voor het waar nodig uniformeren van de bestuurlijke, bedrijfsmatige ophanging van de bovenregionale samenwerkingsverbanden en voor de indeling van de samenwerkingsgebieden; Eind 2008 zijn er door de ministers en de korpsbeheerders afspraken gemaakt over de wijze waarop de structurele samenwerking tussen de korpsen verder kan worden verbeterd.”

### *Stand van zaken per juni 2007 (nulmeting)*

Er bestaat thans geen actueel volledig beeld van bestaande structurele bovenregionale samenwerking tussen de korpsen op het terrein van zowel de specialistische als de beheerstaken. Het doel is om te komen tot meer inzicht daarin en op basis daarvan afspraken te maken tussen korpsbeheerders en ministers over harmonisatie van de bovenregionale samenwerking op het gebied van besturing, bekostiging etc. eind 2008.

### *Verantwoordelijkheid*

Het initiatief voor het onderzoek ligt conform de gemaakte afspraak bij de korpsbeheerders. De ministeries zijn formeel betrokken bij het onderzoek via de klankbordgroep, welke in fase 2 een rol speelt in de richting van de stuurgroep (zie hieronder).

### *Huidige stand van zaken (medio oktober)*

Er zijn sinds juni 2007 oriënterende gesprekken gevoerd met projectleiders bovenregionale samenwerking in de korpsen. De uitkomsten daarvan zijn betrokken bij het opstellen van de onderzoeksopzet. De onderzoeksopzet is gereed en de hoofdlijn ervan gesplitst in een uitwerking in twee fasen:

- fase 1 betreft de inventarisatie van vormen van samenwerking door een onderzoeksbureau. Deze inventarisatie en de bevindingen van het onderzoeksbureau zullen in nauw overleg met de stuurgroep worden geanalyseerd. Bij de inventarisatie zal gebruik worden gemaakt van de reeds bestaande inventarisaties in het kader van het programma shared services en het onderzoek dat in 2007 door de IOOV is uitgevoerd naar de bovenregionale recherche.
- fase 2 betreft het formuleren van aanbevelingen als basis voor afspraken met de politieministers.

Het onderzoek vindt plaats onder regie van een stuurgroep (voor de hoofdlijnen) en een projectgroep (voor directe uitvoering c.q. begeleiding van het onderzoek). Er is een extern onderzoeksbureau dat het onderzoek uitvoert in opdracht van het Korpsbeheerdersberaad. Namens het Korpsbeheerdersberaad treedt de heer De Graaf, korpsbeheerder Gelderland-Zuid, op. De heer De Graaf is voorzitter van een stuurgroep,

die voorts bestaat uit de heren Dros (korpschef Groningen), Visser (korpschef Kennemerland), Akerboom (korpschef Brabant-Noord), Bruls (korpsbeheerder Limburg-Noord) en Bolhaar (OM). De stuurgroep als geheel en haar afzonderlijke leden zullen tot het moment van oplevering van het eindproduct aan het korpsbeheerdersberaad contact onderhouden met “stakeholders” (waaronder voorzitters van Kbb en RHC en vertegenwoordigers van departementen) en besluitvorming doorleiden naar relevante gremia. In de projectgroep zullen naast de beleidsadviseur NPI en secretaris van het Kbb in ieder geval ook enkele projectleiders van bovenregionale samenwerkingsverbanden worden uitgenodigd.

### *Planning*

Begin november zal een eerste stuurgroepvergadering plaats vinden, waarin een keuze voor het onderzoeksbureau wordt gemaakt, afspraken worden gemaakt over de werkwijze van de stuurgroep etc en het onderzoek wordt gestart.

In voorjaar 2008 wordt het onderzoek afgerond en volgt fase 2 met het formuleren van aanbevelingen als basis voor afspraken met de politieministers. Zomer 2008 worden de afspraken met de ministeries voorbereid.

Aandachtspunten ten aanzien van de voortgang zijn:

- mogelijke samenloop met ontwikkelingen rond de andere samenwerkingsafspraken, te weten:
  - afbouw regionale verschillen in arbeidsvoorwaarden
  - gemeenschappelijke visie van korpsbeheerders en ministers over medezeggenschap in relatie tot bovenregionale samenwerking, bijvoorbeeld de conclusies en aanbevelingen naar aanleiding van het onderzoek kunnen van invloed zijn op deze visie, en omgekeerd;
- de voortgang in de vorming en het functioneren van recente vormen van bovenregionale samenwerking, w.o. de noordelijke recherche;
- het functioneren en de voortgang in de uitbouw van de vtsPN.

Het ligt in de lijn der verwachting dat deze afspraak tijdig zal worden gerealiseerd.

## 6. Onderzoek Inspectie Openbare Orde en Veiligheid

### *Afspraak*

“De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV) zal vanaf medio 2008 steekproefsgewijs de behaalde resultaten in de korpsen toetsen.”

### *Uitwerking*

Op basis daarvan is met vertegenwoordigers van de ministeries van BZK, Justitie en het NPI een nader voorstel tot afspraken gemaakt over de rol van IOOV. Het doel van de toetsing door IOOV is:

- Inzicht geven in welke mate de gemaakte afspraken daadwerkelijk in de korpsen in uitvoering zijn / worden opgepakt en
- Een onafhankelijk oordeel geven over de bereikte prestaties.

De opbrengsten van de toetsing worden samen met de derde voortgangsrapportage betrokken bij het besluit dat het kabinet neemt over het al dan niet voortzetten van de behandeling van de Politiewet 200X. Besluitvorming over het voorstel tot afspraken vindt plaats in het overleg van het DB Kbb met de minister op 3 december a.s.

De verwachting is dat de toetsing door IOOV niet op alle afspraken betrekking zal hebben. Bij enkele afspraken zijn de ministeries van BZK en / of Justitie zelf nauw betrokken waardoor ze zelf een voldoende betrouwbaar beeld van de voortgang hebben.

De toetsing door IOOV heeft naar verwachting betrekking op de volgende afspraken:

1. ICT:
  - a. BVH
  - b. BVO
  - c. BV CM
  - d. Blue View
  - e. Landelijke GIDS database
2. Personeel
  - a. kenniscentrum
  - b. regionale verschillen in arbeidsvoorwaarden (onder voorbehoud)
3. Materieel:
  - a. Expertisecentrum voor Europese aanbestedingen
4. Bovenregionale samenwerking:  
---

Voor alle afspraken uit het samenwerkingsdocument die hierboven niet zijn vermeld geldt naar verwachting dat de IOOV daar geen toetsende rol bij heeft.

De toetsing door IOOV zal plaatsvinden tussen de tweede en derde voortgangsrapportage. Het onderzoek vindt plaats vanaf 1 augustus 2008. De ministers van BZK en van Justitie zijn de opdrachtgevers voor het toetsingsonderzoek. De

opdracht wordt na het overleg van de minister van BZK met het DB Kbb van 3 december 2007 formeel verstrekt. Het veldwerk vindt plaats in een betrekkelijk kort tijdsbestek (max. 1 maand) waardoor de bevindingen goed vergelijkbaar zijn. IOOV krijgt via de ministeries ten behoeve van haar voorbereidingen de eerste en tweede voortgangsrapportage telkens zodra die beschikbaar zijn. De inspectie levert haar rapportage uiterlijk 15 november 2008 op aan de opdrachtgevers.

## Bijlage 1

### Uitvoeringsafspraken diversiteit bij de politie van 2008 -2011

#### 1. Ontwikkeling van 'multicultureel vakmanschap'

- A. De Korpsen zorgen voor de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap bij alle medewerkers. De korpsen stellen, samen met het LECD en de politieacademie, de inhoud van en het ontwikkelproces rondom het multicultureel vakmanschap vast. Er is afstemming met de ontwikkeling van de leerlijn multicultureel vakmanschap en bestaande initiatieven binnen de korpsen, waaronder de enigszins vergelijkbare ontwikkeling binnen het regiokorps Amsterdam-Amstelland in samenwerking met de Anne Frankstichting. De implementatie vindt plaats vanaf 2009.
- B. De Politieacademie ontwikkelt een leerlijn multicultureel vakmanschap. Deze leerlijn vormt een verplicht onderdeel, voor het initiële - en postinitiële onderwijs en in het leiderschapsonderwijs en onderdelen voor ontwikkeling en onderzoek. De leerlijn omvat zowel kennis over andere culturen als ook elementen van omgaan met diverse culturen en wordt gegeven vanuit andere culturen. De Politieacademie ontwikkelt de leerlijn in 2008 en zorgt dat deze is geïmplementeerd in 2009 in het initiële onderwijs en het leiderschapsonderwijs, en in 2010 in het postinitiële onderwijs

#### 2. Naar een divers samengestelde politieorganisatie

Om een divers samengestelde politieorganisatie te bereiken, wordt gestreefd naar een betere instroom, doorstroom en behoud van specifieke doelgroepen.

- A. Van de kroonbenoeringen<sup>1</sup> met betrekking tot de korpsleiding in de periode tot 2011 moet 50% een vrouw en/of allochtoon zijn. De indicatieve verwachting is dat het in de periode 2008-2011 om circa 20 kroonbenoeringen gaat. Hiervan zal de helft door vrouwen en/of allochtonen worden ingevuld.
- B. Ten aanzien van de kroonbenoeringen in de schalen 15 en 16 niet zijnde korpsleiding is afgesproken dat 30% van de benoeringen in de periode tot 2011 vrouw en/of allochtoon zijn. De indicatieve verwachting is dat het in de periode 2008-2011 om circa 35 benoeringen gaat. Hiervan zal 30% door vrouwen en/of allochtonen worden ingevuld.
- C. De korpsen en politieondersteunende organisaties dragen zorg voor een gemiddeld personeelsbestand bestaand uit 8,5% allochtonen. Peildatum is januari 2011. In 2006 was het aandeel allochtonen bij de politie 6,4%.
- D. Doorstroommogelijkheden voor vrouwen en/of allochtonen krijgen een extra impuls in de vorm van een 'talentenprogramma' voor medewerkers in de schalen 9-12. De korpsen, de politieacademie en BZK ontwikkelen voor 1 juli 2008 een talentenprogramma. Doel van het talentenprogramma is om de meest talentvolle startende leidinggevenden in de schalen 9-12 versneld te laten doorgroeien. In het najaar van 2008 start de eerste groep. Voor deelname aan het programma wordt uitgegaan van het aanwezige talent, met specifieke aandacht voor een divers samengestelde groep.

- E. Bevordering van externe instroom is ondermeer mogelijk door een programma dat wordt ingesteld door de korpsen en BZK ter bevordering van een structurele instroom van externen, met nadruk op diversiteit, op functies in de top van de politiekorpsen (Kroonbenoemingen). De korpsen stellen gezamenlijk structureel 10 tot 20 formatieplaatsen ter beschikking aan dit programma, welke door BZK gefinancierd zullen worden.

*Ondersteunende activiteiten voor de uitvoeringsafspraken diversiteit*

- F. Er zal extra aandacht voor de redenen van uitstroom zijn. Een landelijk vergelijkbaar exitgesprek maakt gerichte beleidsontwikkeling wat betreft behoud, instroom en doorstroom mogelijk.
- G. Er wordt onderzoek gedaan naar de 'outcome' van het diversiteitsbeleid. Dit kan inzicht geven in hoeverre het diversiteitsbeleid bijdraagt aan een beter functionerende politie, die aansluiting heeft bij de diverse samenleving. Het onderzoek richt zich op het vertrouwen in de politie, met name bij groepen waaronder de respons normaal gesproken laag is, zoals groepen allochtonen, specifieke groepen jongeren, en mensen die in probleemwijken.

### **3. Taskforce diversiteit**

De gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt opgepakt door een taskforce in te stellen die de opdracht krijgt een plan te ontwikkelen voor de uitwerking van de uitvoeringsafspraken diversiteit. Deze taskforce bestaat uit: politie, LECD, Politie Academie en BZK.

Dit plan bevat een aanpak om de politie te positioneren als een aantrekkelijke werkgever voor allochtonen: een werkgever waar het prettig is om te komen en te blijven werken. De taskforce heeft een aanjaagfunctie (oa voor het onderstaande diversiteitsprogramma en de toedeling van de 1,1 mln) en faciliteert en stimuleert de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap binnen de politie. Daarbij is in ieder geval aandacht voor: imago van de politie als werkgever, gezamenlijke landelijke werving, instroom, behoud en doorstroom van medewerkers. Op 1 januari 2008 zal er een nader uitgewerkt plan liggen.

### **4. Prestatiebeloning**

Er is afgesproken dat van de 2,6 mln prestatiebeloning diversiteit 1,1 mln in de jaren 2008, 2009 en 2010 gebruikt wordt voor een programma dat een aantal specifieke producten zal bieden voor de korpsen bijvoorbeeld plekken bij voorschakelklassen met als doel het aantal allochtone medewerkers bij de politie te verhogen. De rest van het budget is bedoeld voor het belonen van daadwerkelijke prestaties. In de volgende categorieën worden prijzen ter beschikking gesteld:

	2008	2009	2010	2011
Beste absolute procentuele stijger (korps dat ten opzichte van het voorgaande jaar de grootste procentuele stijging weet te realiseren) <sup>1</sup>	400	400	400	500 (1 <sup>e</sup> ) + 300 (2 <sup>e</sup> )
Beste relatieve procentuele stijger (korps dat de grootste procentuele stijging ten opzichte van de uitgangssituatie weet te realiseren)	400	400	400	500 (1 <sup>e</sup> ) + 300 (2 <sup>e</sup> )
Beste uitvoerder diversiteitsbeleid (beste score referentiekader diversiteit)	2*200	2*200	2*200	1 mln (oeuvreprijs)
Beste op gekwantificeerd thema (korps dat het beste heeft gepresteerd op bijv instroom, doorstroom, voorkomen uitstroom, 'vasthoudend' beleid)	2x 150	2x 150	2x 150	
Totaal	1,5	1,5	1,5	2,6

<sup>1</sup> Uitgangspunt is voorlopig percentages volgens de Wet Samen; bezien wordt hoe en wanneer dit vertaald kan worden naar de CBS-definitie.