

Addendum

Plan van Aanpak Korps Politie Sint Maarten
4 augustus 2010

Algemene inleiding:

In juni 2011 is door het Politie Korps Sint Maarten een Plan van Aanpak samengesteld bestaande uit:

1. Het verbeterplan
2. Het inrichtingsplan inclusief groeiscenario's 2011-2014
3. Het programma verbetering Korps Politie Sint Maarten met daarin onderwerpen die als project worden uitgevoerd.

Dit plan is beoordeeld door de Toetsingscommissie 10-10-2010 en voorzien van advies en commentaar.

De commissie heeft verzocht om een aantal punten van aanpak nog wat uit te diepen en te voorzien van doelstellingen zowel in (doorloop)tijd als in beoogd resultaat. Daarnaast heeft de commissie verzocht om aan te geven op welke wijze de aansturing van de verbeteringen en de politieke verantwoordelijkheid daarvoor zal worden belegd. Verder vroeg de commissie het Korps Politie Sint Maarten duidelijk te maken op welke basale politiezorg de inwoners van Sint Maarten kunnen rekenen na invoering en realisatie van de voorgestelde verbeteringen. Dit beschreven in termen van zowel de kwantiteit van de dienstverlening als de kwaliteit daarvan.

De commissie heeft voorts een opmerking gemaakt met betrekking tot variërende eindtermijnen van de onderscheiden plannen. Hierover kan het volgende gesteld worden:

Het inrichtingsplan en verbeterplan strekken zich uit over de periode tot 2017.

Het groeiscenario op basis van de Algemene Maatregel van Rijksbestuur beschrijft de groei van het korps tot en met 2014.

Het programma verbetering Korps Politie Sint Maarten beschrijft de onderscheiden projecten die elk hun eigen doorlooptijd kennen en uiteindelijk in 2017 gerealiseerd zouden moeten zijn.

De politie Sint Maarten beschouwt Veiligheid als haar core-business en wil een bijdrage leveren aan de leefbaarheid op het eiland.

Onder basale politiezorg, en eerste prioriteit, verstaat de Politie Sint Maarten±

- **Politietoezicht (en handhaving) en wijkgericht werken**
- **Afhandelen van incidenten in kader van directe hulpverlening**
- **Opnemen van aangiften en daaraan gekoppelde service concepten**
- **Opsporing**
- **Verlenen van hulp**

De primaire taken (basale politiezorg) worden ondersteund door een effectieve en efficiënte afdeling Bedrijfsvoering.

Dit addendum beschrijft op een aantal elementen de huidige situatie en ook de weg om te komen van het moment van vandaag naar het beoogde doel. Niet alles is te omschrijven in termen van pasklare oplossingen en daarom zoeken we onder andere via " trial and error" naar de beste manier om de beoogde doelen te bereiken.

Het realiseren van de voorgenomen plannen is een verantwoordelijk die de politie Sint Maarten van harte op zich neemt. Hierbij moet echter wel opgemerkt worden dat de politie het niet alleen kan. Een aantal randvoorwaarden dient te worden ingevuld. Een bestuurlijk akkoord op de voorgestelde plannen alsmede de beschikking over de benodigde en gevraagde financiële middelen is noodzakelijk. Het bestuurlijk akkoord is inmiddels verleend en de begroting-op-hoofdpijnen is opgenomen in de landsbegroting 2011. Daarmee lijkt het sein op groen te staan voor een succesvolle ontwikkeling van de organisatie en de mensen binnen de organisatie.

Met name het realiseren van een beleidscyclus met planvorming, uitvoering en verantwoording heeft naast het inrichten van de primaire taken prioriteit. De politie Sint Maarten wil planmatig gaan werken en hecht eraan om voor het jaar 2011 een jaarplan te formuleren waar gestructureerd in zal worden aangegeven welke projecten en activiteiten uitgevoerd gaan worden. Dit jaarplan zal in de "driehoek" worden behandeld teneinde optimaal committent te krijgen. Met dit jaarplan in de hand zal de uitvoering worden gestuurd en zal verantwoording worden afgelegd betreffende de behaalde resultaten. Deze planmatige aanpak die gekenschetst kan worden als de Plan, Do, Check, Act-methode, zal het Korps helpen om stapje voor stapje uitvoering te geven aan haar voornemens.

Naast de realisatie van de beleidscyclus zal de ontwikkeling van leiderschap in brede zin hoog op de agenda staan. De kwaliteit van een organisatie wordt in belangrijke mate bepaald door haar leiders. Leiderschap zal zich ontwikkelen langs diverse wegen. Aandacht zal er zijn bij werving en selectie van leidinggevenden voor de competenties die kenmerkend zijn voor stevig leiderschap als bijvoorbeeld moed, voorbeeldgedrag, integriteit en resultaatgerichtheid, waarbij tegelijkertijd ook hoge eisen worden gesteld aan empathisch vermogen.

Daarnaast zullen persoonlijke ontwikkelplannen worden opgesteld en besproken waarbij het thema "leiderschap en leiderschapscompetenties" een belangrijke plaats zal innemen. Leidinggevenden en aankomend leidinggevenden zullen in de gelegenheid worden gesteld om leiderschap verder te ontwikkelen door middel van themagerichte opleidingen en deskundige begeleiding.

Het elkaar aanspreken op houding en gedrag en het nemen en dragen van verantwoordelijkheid op professionele wijze zal langzaam maar zeker als gemeengoed moeten gaan gelden.

Ten slotte: het Caribische gebied kent zo haar kenmerkende dynamiek en historie. Het Korps ontwikkelen naar de toekomst zal dienen te gebeuren met het nodige respect en begrip voor het verleden, de mensen en het eiland.

Indeling:

Hoofdstuk 1

Aansturing en politieke verantwoordelijkheid voor de implementatie van de verbeteringen

Hoofdstuk 2

Pakket aan basis politiezorg en fasering van de implementatie

2.1 Wijkteam concept

2.2 Noodhulp/GMK

2.3 Intake en Service

2.4 Toezicht (o.a. surveillance-methoden en public-private partnership)

2.5 Opsporing (protocollen na aangifte)

2.5.1 Case screening

2.5.2 PD management

2.5.3 Forensische opsporing

2.5.4. Expertise en deskundigheid

Hoofdstuk 3

Opleidingen en opleidingscapaciteit

3.1 Uitgangspunten met betrekking tot opleiden

3.2 Competentie gericht opleiden in de praktijk

Hoofdstuk 4

Informatie- en communicatie-technologie

4.1 algemene beschrijving huidige situatie

4.2 consequenties 10-10-2010

4.3 aanpak en visie op organisatie en beheer

4.4 vergelijk van de kosten

Hoofdstuk 5

Communicatie (interne communicatie en externe communicatie)

5.1 Interne communicatie

5.2 Externe communicatie

Hoofdstuk 6

Duiding van risico's bij de implementatie

6.1 Arbeidsmarkt

6.2 Absorptie vermogen van het Korps

6.3 Ontvlechten van voorzieningen

Hoofdstuk 7

Benodigde externe ondersteuning

7.1 Inzet expertise voor advisering

7.2 Bijstand primair proces

Hoofdstuk 1

Aansturing en politieke verantwoordelijkheid voor de implementatie van de verbeteringen

Het Verbeterplan van het (nieuwe) politiekorps Sint Maarten kent twee hoofdstromen.

- a. de inrichting op basis van het Inrichtingsplan
- b. het kwaliteitsverbetertraject

ad a. Inrichtingsplan

Er is een Inrichtingsplan Korps Sint Maarten. Dit IP is in het stadium van goedkeuring door de Politieke Stuurgroep. Het Inrichtingsplan beschrijft nauwkeurig de structuur van de nieuwe procesgeoriënteerde organisatie van het nieuwe korps. Over de voortgang van de realisatie van het Inrichtingsplan zal ieder kwartaal aan de minister van Justitie van het Land St. Maarten worden gerapporteerd.

Ad b. Kwaliteitsverbetertraject

Het Programma Verbeteringen Korps Politie Sint Maarten (PVKPS) geeft vorm en inhoud aan het totale kwaliteitsverbetertraject. Gekozen is voor programma-aanpak met een aantal interne en externe thema's en projecten. Dit PVKPS heeft als uiteindelijk doel het geheel "going concern" over te dragen aan de staande organisatie. Om samenhang te organiseren tussen de inhoudelijkheid van de projecten enerzijds en de coördinatie tussen de projecten anderzijds heeft het Korps voorgesteld voor een programma-structuur te kiezen.

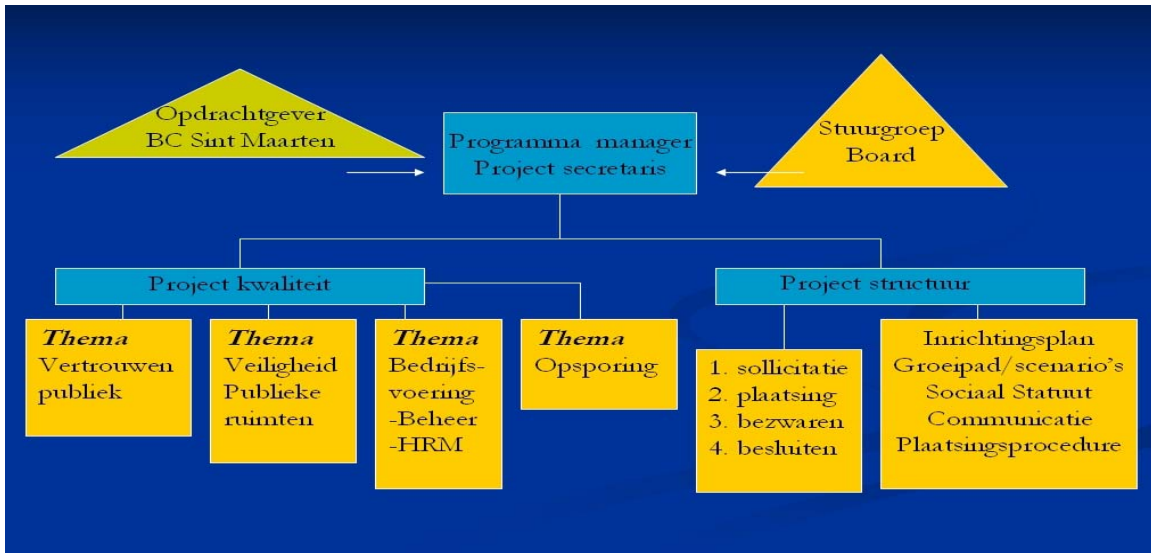
Het Programma is nog niet volledig uitgewerkt. Daarvoor is meer tijd en onderzoek nodig. Het is wel een richtinggevend document en een koerswijzer.

Het zal een waarborg zijn voor de juiste besteding van beschikbaar gestelde middelen en het periodiek afleggen van verantwoording. Daarmee wordt beoogd om alle projecten/activiteiten uit te voeren binnen de afgesproken planning, met inachtneming van de afgesproken opleverdatum en binnen de vastgestelde scope van hetgeen gerealiseerd moet worden.

De opdrachtgever voor het programma is het Bestuurscollege Eilandgebied Sint Maarten. Het college heeft goedkeuring verleend aan het voorliggende Verbeterplan en het Programma.

Onder verantwoordelijkheid van de programmamanager worden de projecten uitgevoerd. Een Stuurgroep bestaande uit bestuurders, vertegenwoordigers van de opdrachtgever, het management van het Korps en de vakbonden is verantwoordelijk voor het goedkeuren van de projecten in al haar facetten (doelstelling, financiering, oplevering) en zal voortdurend zicht houden op voortgang en besteding van financiële middelen. De Stuurgroep zal tevens de keuzes moeten maken op momenten van projectverstoring of onvoorziene omstandigheden waarbij de consequenties van de keuzes vooraf door de programmamanager inzichtelijk zijn gemaakt.

Om de uitvoering van de projecten in structuur te brengen is ervoor gekozen om onder Kwaliteitverbetering thema's te benoemen die duidelijk aangeven op welk terrein de daaronder uit te voeren projecten effecten zullen hebben. De thema's worden dus weer onderverdeeld in de concrete uitvoeringsprojecten dan wel verbeteracties.



Hoofdstuk 2

Pakket aan basispolitiezorg en fasering van de implementatie.

2.0 Algemeen

Een leidend concept voor het korps Sint Maarten is de gebiedsgebonden politiezorg (GPZ). Gebiedsgebonden politiezorg is geen specialisme maar een concept dat als een rode draad door alle processen (intake, noodhulp, wijkpolitie, opsporing, bedrijfsvoering) heenloopt. De essentie van procesgericht werken is horizontaal kijken: wie werkt met wie samen, hoe loopt de informatie en welke eindresultaten worden gezamenlijk bereikt.

Uitgangspunt bij gebiedsgebonden politiezorg is dat met het bevoegde gezag en andere ketenpartners vanuit de lokale problematiek wordt gekomen tot een "gemeenschappelijke veiligheidsaanpak" per wijk (gebied). De basishouding van gebiedsgebonden politie moet dan ook een probleemgerichte benadering zijn, waarbij, indien nodig, gezocht wordt naar een goede manier om samen te werken met burgers, bedrijven en professionele partners. Zo wordt invulling gegeven aan de gemeenschappelijke veiligheidszorg.

De politie denkt veelal nog in structuren. De grote verandering naar het procesdenken zal beginnen met het breed uitdragen van de visie met betrekking tot gebiedsgebonden politiezorg. Deze benadering betekent, te starten in het laatste kwartaal van 2010, een actieve communicatie naar het personeel van de politie Sint Maarten. Bij deze communicatie hoort verwachtingsmanagement, d.w.z. duidelijk maken welke taken/verantwoordelijkheden de politie heeft in dit concept, de rol van de wijkagent en zijn teamleider, wat de samenwerkende partners van elkaar mogen verwachten en welke activiteiten doen we wel/niet (meer). Hierin moet de politie ook naar de burger toe duidelijk zijn. Gedacht kan worden aan bij voorbeeld openingstijden van bureaus, beperkte mogelijkheid tot aangifte of aangifte op uitnodiging, maar ook een verbeterde

respons op meldingen. Communicatie naar de burgers, bedrijven en professionele (keten-)partners zal starten nadat de eerste wijkagent zijn intrede heeft gedaan.

2.1 Wijkteam concept

In het inrichtingsplan (IP) zijn twee wijkteams beschreven met in totaal 10 werkgebieden: 7 in Philipsburg en 3 in Simpson Bay. Gelijktijdig met het actief communiceren van de ontwikkeling naar GPZ zal worden begonnen met de eerste fase van de inrichting van het wijkteam Philipsburg. Op basis van het IP zal dit wijkteam uiteindelijk (2017) bestaan uit 1 chef wijkteam, 4 teamleiders, 7 wijkagenten en 42 medewerkers. Binnen de gemeenschappelijke veiligheidszorg zijn voor de politie de (regie)functies van chef wijkteam, wijkagent en teamleider van zeer groot belang.

Begonnen wordt met het benoemen / aanwijzen van de 10 werkgebieden. Criteria hiervoor moeten nog worden ontwikkeld maar de verwachting is dat dit eind 2010 afgerond kan zijn. Vier (4) van deze werkgebieden zullen worden aangewezen om te fungeren als eerste in te richten gebieden op het concept GPZ. Begin 2011 zal het werven, selecteren en opleiden van 1 chef, 4 wijkagenten en 3 teamleiders voor het wijkteam Philipsburg starten.

Voor werving, selectie, opleiding en begeleiding van deze eerste tranche verantwoordelijke wijkmedewerkers is professionele ondersteuning vanuit Nederland, politie Zuid-Holland Zuid, noodzakelijk. Deze professionele ondersteuning zal op Sint Maarten moeten worden geboden. Op basis van ervaringen en ontwikkelingen zal deze ondersteuning periodiek kunnen terugkeren.

Gelijktijdig met het groeien van de sterkte van het korps zal worden begonnen met het inrichten van het wijkteam Simpson Bay, de overige werkgebieden van het wijkteam Philipsburg, het toedelen van personeel aan de wijkteams en het (eventueel) uitbreiden van de Noodhulp/Directe Hulpverlening (DHV). De beide wijkteams zullen in 2017 volledig zijn ingericht.

Na een periode van twee jaar zal de visie en filosofie van het GPZ-concept intern gedragen worden en in de 4 benoemde werkgebieden volledig zijn uitgerold, voor zover het betreft het politiedeel. Het nu al aangeven van de stand van zaken na die twee jaar binnen de *totale* gemeenschappelijke veiligheidszorg is prematuur. Hierbij is de politie afhankelijk van de betrokken burgers, bedrijven, professionele ketenpartners en hun ontwikkeling op dit gebied.

Opmerking: Met betrekking tot het toewijzen van wijkteammedewerkers aan de werkgebieden moet nog het volgende worden opgemerkt. De sterkte van de (huidige) Algemene Politie Dienst (APD) is onvoldoende om en de wijkteams en de Noodhulp/Directe Hulpverlening op een aanvaardbaar niveau in te richten. Er is voor gekozen om hierbij aan de inrichting van de Noodhulp/DHV voorrang te geven en de beschikbare capaciteit daarvoor te gebruiken.

2.2 Noodhulp/Directe Hulpverlening (DHV)

De DHV (waaronder de Noodhulp) richt zich op de behandeling van hulpaanvragen die directe inzet behoeven. De DHV staat garant voor de afhandeling van deze hulpaanvragen. De DHV wordt nu gedaan vanuit de Algemene Politie Dienst (APD). Op

dit moment ontbreekt het de politie aan een goed zicht op meldingenpatronen waardoor deze niet gebruikt kunnen worden voor het bepalen van de DHV-sterkte. Ook bestaat er geen prestatienorm voor de DHV op basis van bijvoorbeeld aanrijtijden.

Het IP gaat uit van koppelen van 2 DHV-voertuigen aan Simpson Bay en 2 aan Philipsburg. Een aanrijnorm van 15 minuten lijkt hierbij acceptabel. De inzet en sturing van de DHV-voertuigen geschiedt door de politiemeldkamer. Door te kiezen voor 4 eenheden kan ook worden voorzien in de mogelijkheid om, mede uit veiligheidsoverwegingen, elkaar in voorkomend gevallen assistentie te verlenen.

Zoals eerder aangegeven is in de huidige situatie de APD zwaar onderbezet. Berekend is dat met de huidige (inzetbare) capaciteit:

- de eerder voorgestelde eerste fase van het wijkteamconcept kan worden ingegaan;
- de DHV op een minimaal niveau kan worden ingericht (2 eenheden);
- 24 uur-bezetting van de meldkamer kan worden gegarandeerd en
- 24 uur-aanwezigheid van een wachtcommandant kan worden georganiseerd.

Met deze gegevens zal de komende jaren worden gewerkt aan een doorontwikkeling van een professionele DHV.

Met ingang van november 2010 zal een begin worden gemaakt met het inrichten van de DHV als apart proces. Er wordt vanuit gegaan dat de benodigde capaciteit (24 fte) in 2011 is vrijgemaakt en toebedeeld aan de DHV om 24/7 2 DHV-eenheden te bemensen.

De centrale aansturing van de DHV is in handen van de (Gemeenschappelijke) Meldkamer. Het convenant GMK kan door de directeuren van de betrokken diensten in 2010 worden getekend. Het project-initiatiedocument voor het project "Inrichting GMK" is gereed. De politie heeft hierin een initiërende en trekkende rol genomen. Op basis van snelheid van besluitvorming, het vinden van een geschikte projectleider en het beschikbaar komen van voldoende budget kan worden gestart met de inrichting van de GMK.

Vooruitlopend op de GMK, waarin de politie op termijn 24/7 1 intaker en 1 dispatcher zal hebben, wordt de aansturing van de DHV gedaan vanuit de meldkamer politie (MK-P). Hiertoe zal zo spoedig mogelijk in 2011 capaciteit (10 fte) worden vrijgemaakt. Een en ander onder voorbehoud van de levering van de gevraagde bijstand.

Leiding en sturing op zowel het meldkamerproces als op de DHV zal worden belegd bij teamleiders. Hiertoe zal zo spoedig mogelijk, maar in ieder geval voor eind 2010 capaciteit (6 fte) worden vrijgemaakt.

Het prioriteren van meldingen wordt gedaan door de medewerkers van de meldkamer op basis van ervaring. In 2011 zal worden gestart met het prioriteren van meldingen die binnenkomen bij de MK-P. Ook in 2011 wordt gestart met het registreren van de aanrijtijden. Deze gegevens kunnen worden gebruikt om te komen tot een uiteindelijke (2012) bezetting van de DHV en genormeerde aanrijtijden. Het IP gaat hierbij uit van totaal 4 eenheden DHV en een aanrijtijd van 15 minuten.

Infrastructuur en de intensiteit van het verkeer veroorzaken op diverse locaties files die een vlotte doorgang van het verkeer belemmeren. Dit beïnvloedt de aanrijtijd van de

DHV nadelig. Ondersteunend aan de DHV zullen, mede uit het oogpunt van zichtbaarheid, motorrijders worden opgeleid. In 2011 zijn 12 motorrijders opgeleid door de politieacademie en operationeel inzetbaar.

Over twee jaar zal er sprake zijn van een door de (G)MK(-P) centraal aangestuurde DHV die geprioriteerde meldingen afhandelt en, al dan niet ondersteund door motorrijders, voldoet aan de dan ontwikkelde prestatienormen voor in ieder geval de aanrijtijden.

2.3 Intake en service

Op dit moment wordt al gewerkt aan de organisatie van een volwaardig klantgericht intakeproces op het bureau Philipsburg. Hierbij zijn vier fases te benoemen:

- “Een eerste indruk maak je maar één keer”. De huidige (aangifte)balie is niet publieksvriendelijk en klantgericht. De aangifteruimten bij de recherche zijn niet specifiek hiervoor ingericht en doen ook dienst als werkruimte of verhoorkamer voor de rechercheurs, die nu nog de aangiften opnemen. Er is een concept-bouwtekening en een offerte voor de (ver)bouw van de huidige balie naar een professionele en publieksvriendelijk ontvangstruimte met balie. Daarnaast zijn drie aangifteruimten geprojecteerd waar met inachtneming van de nodige privacy een aangifte kan worden opgenomen. Zodra het hiervoor benodigde budget beschikbaar is kan met de (ver)bouw worden begonnen. Doorlooptijd 2 maanden;
- Gebruik maken van speciaal daartoe opgeleide medewerkers met een beperkte opsporingsbevoegdheid, de bijzonder ambtenaar van politie (bavpol). Hierdoor wordt reguliere researchcapaciteit ontlast en vrijgespeeld terwijl de kwaliteit van de dienstverlening verbeterd kan worden. In 2011 zullen 2 tot 4 bavpol-medewerkers zijn opgeleid om de “bulkaangiftes” op het bureau Philipsburg op te kunnen nemen;
- M.i.v. 2011 zal een scheiding van telefonische bereikbaarheid worden gerealiseerd en uitgedragen: spoedeisend (911) en niet spoedeisend. Bezien zal worden of de medewerkers intake invulling kunnen geven aan de baliefunctie als ook de niet spoedeisende telefonie voor hun rekening kunnen nemen;
- De politie heeft nog geen eigen website die als loketvorm kan worden gebruikt. Door in 2011 wel een dergelijke website te ontwikkelen en deze interactief te maken, kan deze website dienen voor het doen van eenvoudige aangiften. Hierdoor wordt de dienstverlening verbeterd en de baliefunctie ontlast. Deze website kan tevens dienen ter ondersteuning van het wervingsproject wat zal worden opgestart.

Op basis van voorschrijdend inzicht en groei van het korps met voldoende geschikte bavpol-medewerkers zal het intakeproces verder worden ontwikkeld, ook op de locatie Simpson Bay. Hierbij zal actief worden gecommuniceerd met de bevolking wat men wel/niet mag verwachten: de politie zal namelijk gaan werken met beperkte openingstijden van de bureaus, aangifte op afspraak en de mogelijkheid van internetaangifte.

Over twee jaar zal de verbouw van de balie bureau Philipsburg zijn gerealiseerd. Dan zijn in ieder geval 4 bavpol-medewerkers belast met het opnemen van aangiftes. Eind 2012 zal er een (beperkte) mogelijkheid tot het doen van internetaangifte zijn.

2.4 Toezicht (o.a. surveillance methoden)

Naast de “logische” aanpassingen als gevolg van het inrichten van de wijkteams (surveillance te voet en op de fiets; de DHV; surveillance met auto’s en motoren), zal met name de diversiteit aan verschijningsvormen van toezichthouders de nodige aandacht krijgen. De politie en de vele particuliere beveiligingsbureaus brengen een grote hoeveelheid aan niet-uniforme uniformen in het straatbeeld. Dit maakt het voor de burger, en met name voor de toeristen, lastig een beeld te krijgen wie of wat “politie” is. Het is er de politie veel aan gelegen hier enige vorm van invloed op te krijgen.

Los van de uiterlijke verschijningsvorm brengen de particuliere beveiligingsbureaus ook veel toezichtcapaciteit op straat. Met name in de toeristensector, geconcentreerd in en rondom het centrum van Philipsburg (Frontstreet en Boardwalk), is veel capaciteit aanwezig die als “oog en oor” kan dienen voor de politie. Op dit moment is geen sprake van gestructureerde samenwerking tussen de particuliere beveiligers en de politie.

Vele winkeliers in Frontstreet hebben camera’s geïnstalleerd die niet centraal worden uitgekeken. Beeldmateriaal wordt na bijv. een (overval)incident niet structureel ter beschikking gesteld aan de politie.

Het opzetten van publiek-private samenwerkingsvormen zou een positieve bijdrage kunnen leveren aan toezicht en opsporing. De politie zal een voorstel maken voor het Bestuur en het OM, om een eerste aanzet van regulering te bewerkstelligen. De politie levert een bijdrage zodat er over twee jaar een vorm van publiek-private samenwerking is in het centrum van Philipsburg, met name in de toeristensector.

2.5 Opsporing

Opsporing omvat alle activiteiten gericht op het oplossen van misdrijven.

Op dit moment is de Afdeling Opsporing van het Korps zwaar onderbezet en komt 31 medewerkers tekort.

De medewerkers die er zijn doen op dit moment alles, en proberen alle gaten te dichten die ontstaan door het opnemen van *alle* aangiften, onderzoek naar *alle* strafbare feiten en het aanbrengen van *alle* aangehouden verdachten naar het Openbaar Ministerie.

Knelpunten die daarbij ontstaan zijn:

- hoge werkdruk en overbelasting van de medewerkers
- reageren op incidenten (“pleisters palkken”), waarbij gedegen onderzoek naar strafbare feiten nauwelijks mogelijk is
- De kwaliteit van de processen-verbaal is onder de maat, waardoor zaken geseponeerd worden
- Door het ontbreken van prioriteitstelling en zicht op het totaal aantal zaken kan geen juiste voortgangscntrole worden uitgeoefend.
- De relatie met het OM staat onder druk in verband met bovengenoemde aspecten en de wederzijdse terugkoppeling aan elkaar van de voortgang/stand van zaken.

2.5.1 Casescreeening

Begin 2011 zal casescreening geïmplementeerd dienen te zijn binnen de Opsporing. Dit betekent dat een 3-tal teamleiders opgeleid moet worden om de dagelijkse stroom van binnenkomende aangiften /aangehouden verdachten te screenen naar prioriteit, opsporingsindicatie en haalbaarheid ten aanzien van de vervolging.

In de aanloop hiernaartoe zal een inventarisatie per rechercheur gemaakt worden van recente en oudere zaken die hij of zij nog in behandeling heeft, zodat een totaaloverzicht van zaken ontstaat. Hieruit zullen zaken in een centrale werkvoorraad worden geplaatst en zullen naar prioriteit en opsporingsindicatie zaken ter onderzoek worden toebedeeld aan de rechercheurs. Hierdoor zal de extreme werkdruk van de individuele rechercheurs verminderen.

Voor een juist beeld zal een bestaand Accesbestand omgebouwd worden naar bovenstaande behoefte.

Een en ander impliceert een periodiek overleg met het Openbaar Ministerie om verantwoorde keuzes te maken in het opsporingsproces afgezet tegen de beschikbare capaciteit en de kwaliteitseisen die aan het uiteindelijke product gesteld worden.

Hierbij geldt: *doen we de goede dingen?* En zo ja, *doen we de goede dingen goed?* De nauwe samenwerking met het OM en het samen optrekken in het keuzeprocess, zal de relatie Politie-OM verbeteren.

Door de invoering van casescreening kan de (geleidelijke) invoering van Incidentgerichte Opsporing en Probleemgerichte Opsporing vanaf 2011 mogelijk worden, immers door een juist zicht op zaken, aangevuld met analyses, wordt het managementteam /de stuurploeg in staat gesteld aan te geven welke onderzoeken voor een probleemgerichte benadering in aanmerking komen.

Wel zal voor de inrichting van de probleemgerichte opsporing aandacht besteed moeten worden aan *opleiding* op het gebied van *dossiervorming* en *specialismen*, waarbij in geval van kapitale delicten aansluiting gezocht zal worden bij de TGO-regeling/structuur.

Hiermee zal in 2011 worden gestart, met inhuur van deskundigheid.

Om medewerkers te laten rouleren tussen incidentgerichte opsporing en probleemgerichte opsporing zal de opleiding in fases dienen plaats te vinden en zal van een volwassen Probleemgerichte Opsporing pas gesproken kunnen worden in 2012. Dit betekent niet dat er de komende 2 jaar geen vorm van Probleemgerichte Opsporing zal zijn.

Projecten in beperkte omvang zoals een Woninginbrakenteam en een uitbreiding van het Atracoteam (Overvallen) zullen de komende 2 jaar worden gerealiseerd, mits voldoende personeel vanuit de basispolitiezorg doorstroomt naar opsporing.

2.5.2. PD-management

Het optreden op een plaats delict (PD) neemt een steeds belangrijkere plaats in in het totale Opsporingsproces. Het verstoren van een plaats delict in welke vorm dan ook dient te worden voorkomen. Kansen vanuit de forensische opsporing dienen optimaal gerealiseerd te worden opdat daders van strafbare feiten geïdentificeerd en vervolgd kunnen worden.

Door de introductie van PD-management, worden taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden benoemd die het bewaken, beveiligen en onderzoeken van de PD op een verantwoorde wijze mogelijk maken.

Als vervolg hierop zal een investering in middelen nodig zijn om noodhulpvoertuigen en recherchevoertuigen uit te rusten met materieel om het eerste optreden op de Plaats delict mogelijk te maken.

Daar zowel leidinggevend en uitvoerend hier verschillende rollen in dienen te vervullen, zal een cursus PD-management in eigen beheer worden gegeven aan al het executieve personeel van het korps, wat naar verwachting in 2011 zal zijn gerealiseerd.

2.5.3. Forensische Opsporing

Forensische Opsporing richt zich op sporen zoeken, sporen onderzoeken en resultaten interpreteren en wordt gezien de snelle ontwikkelingen op dat gebied steeds belangrijker en onmisbaar in het opsporingsproces.

Door te investeren in forensische opsporing zullen de kansen voor het vergaren van technisch bewijs tegen verdachten vergroot worden en de oplossingspercentages met betrekking tot misdrijven stijgen.

Vanaf augustus 2010 zal een impuls worden gegeven aan de Forensische Opsporing, enerzijds door bijstand vanuit Nederland en anderzijds door de daarmee gepaard gaande interne opleiding van 2 Forensische medewerkers uit het korps.

Het zal noodzakelijk zijn te investeren in databases (zoals Havank / dactyvergelijking) die het mogelijk maken sporen te vergelijken. Tevens moet er rekening mee worden gehouden dat het NFI na 10 oktober 2010 kosten voor onderzoek in rekening zal brengen.

2.5.4. Expertise en deskundigheid.

Met de inwerkingtreding van de status van land zal nieuwe wetgeving geïmplementeerd worden die gevolgen heeft voor het opsporingsproces.

De *BOB-wetgeving* en de introductie van *studioverhoor bij kapitale delicten* (waaronder ernstige zedenzaken) zijn voorbeelden van wetgeving, die vergen dat er een opleidingsplan is, waarin medewerkers binnen Opsporing gefaseerd worden opgeleid. Tevens is het noodzakelijk dat nieuwe wetgeving in samenwerking met het Openbaar Ministerie wordt geïmplementeerd in het opsporingsproces.

De bedoeling is dat de opleidingstrajecten door de Politieacademie verzorgd worden. In 2011 zal de Bobwetgeving geïmplementeerd dienen te zijn en de opleiding tot professioneel verhoorder zal in de periode 2011-2012 zijn beslag dienen te krijgen. Naast de opleiding in Bobwetgeving, *dossiervorming, verhoor en casescreening* is het gewenst om twee experts (in het kader van bijstand) aan te trekken die -met gevoel voor cultuur- zeer ervaren zijn in het onderricht geven, motiveren en stimuleren m.b.t. bovengenoemde ontwikkelingen op de werkvloer en de begeleiding van de medewerkers in de gehele nieuwe materie. Tevens dienen zij in staat te zijn om 15 nieuwe medewerkers vanuit de basispolitiezorg -die door zullen stromen naar opsporing- te begeleiden.

Een ander specialisme waarin geïnvesteerd dient te worden is dat van *financiële recherche*.

In het licht van het doorsluizen van gelden die dienen voor, dan wel afkomstig zijn uit internationaal gerelateerde terroristische activiteiten is Sint Maarten regelmatig in het nieuws geweest.

Ook de ontwikkeling van een zelfstandig Meldpunt Ongebruikelijke Transacties op Sint Maarten betekent dat er een professioneel vervolg gegeven moet kunnen worden aan de signalen die hieruit voortkomen.

Op termijn (periode 2011-2013) zullen 4 financiële rechercheurs gefaseerd geworven, geselecteerd en opgeleid worden (met hulp van de Politieacademie). Op de werkvloer zullen zij door een financieel rechercheur vanuit de bijstand verder begeleid worden.

Digitaal verkeer heeft ons inmiddels in een nieuw tijdperk geplaatst en stelt ons door de diverse vormen van internet/computergebruik voor de uitdaging om op de juiste wijze en op het juiste moment te kunnen rechercheren via de digitale snelweg.

Voorbeelden zijn het uitlezen van GSM's van verdachten/ betrokkenen bij ernstige delicten, het rechercheren op bestanden in computers en open bronnen die via het internet beschikbaar zijn.

De bedoeling is dat er 2 medewerkers digitale recherche aangesteld worden. Naar verwachting zal hier in 2012 mee kunnen worden begonnen. De opleiding zou gegeven dienen te worden door de Politieacademie in samenwerking met begeleiding vanuit het Twinningkorps, dan wel het RST. Op dit moment wordt deze expertise geleverd door het RST, die dit ook de komende 2 jaar kan waarborgen.

Twee medewerkers vanuit de Opsporing uit het Korps zijn inmiddels opgeleid om een deel van de digitale expertise, namelijk het uitlezen van GSM's te kunnen verrichten. In nauw overleg met het RST. Zij kunnen gebruik maken van de technische faciliteiten die hiervoor in het RST-gebouw ter beschikking staan.

Hoofdstuk 3

Opleidingen en opleidingscapaciteit

3.1 Competentie gericht opleiden

Het korps Politie St. Maarten zal, afhankelijk van de flexibiliteit, de service en het kwaliteitsniveau van het opleidingsinstituut, service level agreements en meerjarencontracten met het Landelijk Politie Opleidingsinstituut (LPO) op Curaçao aangaan. Het gaat dan met name om de basispolitieopleidingen en de Voortgezette Politie Opleidingen.

Het LPO is inmiddels uitgenodigd na te gaan of onderdelen van de basisopleidingen – op basis van efficiency en effectiviteit- op St. Maarten kunnen worden gevolgd.

Voor de verbetering van het functioneren van individuele of groepen medewerkers dan wel voor specialistische opleidingen definieert het korps vanaf het najaar 2010 gerichte opleidings- en vormingstermen. Om medewerkers naar het gewenste niveau te brengen worden niet alleen bestaande relaties ingeschakeld, maar ook nieuwe opleidings- en vormingspartners gezocht.

Bij al deze activiteiten staan de competenties (zowel in het opleidingstraject als bij het functioneren in de praktijk) die hebben geleid tot beroepsprofielen en competentieprofielen, centraal. Verwezen wordt hierbij naar de bijgevoegde rapportage van de Commissie Politieonderwijs d.d. 7 juni 2010.

3.2 Opleidingscapaciteit

De afgelopen jaren is binnen het Korps weinig aandacht en ruimte geweest voor opleidingen. Zowel de beroepsmatige vakopleidingen, opleiding in expertise en specialistische kennis en management en leiderschap trainingen hebben onvoldoende

plaats gevonden. Daardoor is een achterstand ontstaan die ingehaald moet worden in de komende jaren.

Startend met functioneringsgesprekken in 2011 en het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen (ook in 2011), zal in het derde kwartaal 2011 inzicht ontstaan in de mogelijkheden van medewerkers en noodzakelijke/gewenste opleiding.

Daarna zal het een zoeken zijn naar evenwicht tussen capaciteit vrijmaken voor opleiding en capaciteit inzetten voor de bedrijfsvoering. Dezelfde medewerkers die deelnemen aan opleidingen zijn hard nodig om de ontwikkeling en verbeteringen binnen het korps te helpen sturen/realiseren. Toch zal vooralsnog, waar dat ook maar even mogelijk is, de nadruk liggen op het opleiden omdat goed opgeleide medewerkers het fundament zijn voor een gezonde organisatie in de toekomst.

De doelstelling is om zo mogelijk voor het einde van het derde kwartaal 2011 een korpsopleidingsplan 2012 gereed te hebben (afgezien van dan reeds lopende opleidingsinitiatieven). Op die wijze kunnen opleidingen geprioriteerd worden rekening houdende met de belangen van de medewerker en de belangen van de organisatie.

Zo mogelijk zullen specialistische opleidingen in-company verzorgd worden met ondersteuning vanuit Nederland. Dat bespaart reistijd en kosten.

Hoofdstuk 4

Informatie - en communicatietechnologie

4.1 algemene beschrijving huidige situatie

De politie Sint Maarten maakt gebruik van een netwerkconfiguratie waarbij de servers met bepaalde politiespecifieke applicaties zijn opgesteld in Curaçao (Actpol en Border Management System) . Vanuit Curaçao wordt ook het beheer van de applicaties geregeld (zowel het applicatiebeheer als het functioneel beheer). Daarnaast gebruikt de politie Sint Maarten eigen servers voor algemene bedrijfsvoeringsapplicaties en kantoorautomatisering, bijvoorbeeld Microsoft Office. De opslag van de gegevens die verwerkt worden met de applicaties die op servers op Sint Maarten draaien is ook georganiseerd binnen de muren van het politiebureau. De politie Sint Maarten heeft op dit moment 1 medewerker die actief is voor de eerstelijns ondersteuning naar medewerkers en voor het technisch beheer van het netwerk.

Het netwerk heeft de kenmerken van een LAN, waarbij de verschillende locaties als luchthaven, zeehaven, Simpson Bay, met elkaar verbonden worden door middel van huurlijnen voorzien van een beveiliging (VPN).

Het moet opgemerkt worden dat met name de netwerkverbinding tussen Sint Maarten en Curaçao gevoelig is voor storing. Met name klimatologische omstandigheden als hurricanes en zware stormen verstoren de verbinding regelmatig voor korte of langere tijd. Dit is een risico voor het operationele proces omdat met name de operatie ondersteunende applicaties via deze verbinding lopen. Daardoor is het in het verleden meerdere malen voorgekomen dat er geen aangiftes konden worden opgenomen of historische informatie niet beschikbaar was .

Het netwerk is voorzien van een Internet Gateway, beveiligd door middel van een Firewall, waarmee Internet-toegang mogelijk is. Er zijn restricties of beperkingen en toegang kan worden beheerd en ingesteld. Het management bepaalt de mate van Internet-toegang op basis van de functie en/of functionele noodzaak .

Het Korps Sint Maarten is in redelijke mate voorzien van technische apparatuur. Er wordt gebruik gemaakt van WBT's (Windows Based Terminals) waarbij geen lokale intelligentie

aanwezig is of opslag van gegevens op de werkplek . De applicaties worden op afstand benaderd en de gegevens worden ook op afstand opgeslagen. Daarnaast heeft het Korps een aantal desktops en (verouderde) laptops in gebruik. Met name de laptops zijn technisch afgeschreven en zouden vervangen moeten worden. Met realisatie van het inrichtingsplan zal de behoefte aan ICT-hardware toenemen.

Het applicatielandschap is redelijk eenvoudig. Voor kantoorautomatisering wordt gebruik gemaakt van Microsoft Office. Hoewel er een email-mogelijkheid wordt aangeboden middels een Web based email-applicatie wordt deze wijze van mailen niet veel gebruikt. Vrijwel alle medewerkers maken gebruik van een derde partij als Hotmail en Gmail voor email-afhandeling. Daardoor is het berichtenverkeer in handen van commerciële dienstverleners die niet gecontroleerd kunnen worden. Dit is een serieus veiligheidsrisico want het is niet denkbeeldig dat vertrouwelijke informatie wordt geplaatst op servers van derden die niet in beheer of onder controle zijn van de politie. Er wordt geen gebruik gemaakt van een beveiligde Exchange-omgeving met de voordelen van Microsoft Outlook (mail , taken en agenda).

Naast kantoorautomatisering wordt gebruik gemaakt van een aantal politiespecifieke applicaties als Actpol en BMS (bedrijfsprocessensysteem). Deze Actpol- applicatie is geen eigendom van de politie en in het beheer wordt voorzien door een beheerorganisatie op Curaçao. Daarnaast is op beperkte schaal een geografisch informatiepakket (Tensing GIS) beschikbaar op de meldkamer. De bedrijfsvoering wordt ondersteund door financiële applicaties en IT-ondersteuning voor de P- processen.

De politie Sint Maarten heeft een extern gehoste Website voor publieksuitingen. Er is geen Intranetmogelijkheid en er is ook niet voorzien in redactiecapaciteit voor een Intranet. Het is zeer wenselijk een Intranet te realiseren. Het gebruik van een Intranet zal de interne communicatie sterk verbeteren en kan tevens een platform zijn voor het uitwisselen van informatie tussen medewerkers.

De politie Sint Maarten kent geen specifieke kennis-databases. Indien nodig worden met Acces van Microsoft eigen databases opgezet.

Hoewel de politie beschikt over applicaties t.b.v. herkenning dactysporen wordt deze applicatie niet of onvoldoende gebruikt omdat de licentiekosten niet meer betaald zijn. Ten slotte kan nog opgemerkt worden dat de Opsporing de beschikking heeft over kleinere vakgerichte applicaties als Analyst Notebook (structuur en relatie in onderzoeken). Opsporing volgt nauwlettend de ontwikkeling van RSCase.

4.2 consequenties 10-10-2010

Er zijn nog geen sluitende beleidsafspraken gemaakt hoe de IT-infrastructuur en het applicatielandschap vorm gegeven zal worden na 10-10-2010.

Daarom zal eerst een overzicht (inventarisatie) gemaakt worden daar waar het gaat om benodigde applicaties en de kosten daarvan (licenties en beheer) . Vastgesteld dient te worden op welke wijze de applicaties het operationeel en bedrijfsvoeringproces ondersteunen en of de functionele behoefte voldoende wordt gedekt. Als vastgesteld is welke functionele behoeften ingevuld gaan worden met IT-ondersteuning dient bepaald te worden welke applicaties daarvoor het meest geschikt zijn en dient tevens een financiële afweging te worden gemaakt.

4.3 aanpak en visie op organisatie en beheer

Vanuit technisch oogpunt zal een plan worden opgesteld hoe het netwerk na 10-10-2010 zal worden ingericht. Er zal worden onderzocht of aansluiting op de IT-voorziening van de nieuwe bestuurlijke overheid mogelijk is. Daarbij valt te denken aan opslag, servercapaciteit en netwerk. Tevens dienen bestuurlijke keuzes te worden gemaakt met betrekking tot mogelijke ketengerichte informatisering en op welke wijze communicatie- en technische voorzieningen op elkaar (kunnen) worden afgestemd.

Om inzicht te krijgen en keuzes te maken is het noodzakelijk een ICT-strategie te formuleren. Om dit te realiseren zal nauw worden samen gewerkt met de ICT-organisatie van het land Sint Maarten, het Hoofd Bedrijfsvoering en een ICT-specialist van de politie Sint Maarten. .

Naast de geformuleerde ICT strategie zal het applicatielandschap worden vastgesteld waarbij het uitgangspunt is om gebruik te gaan maken van zo min mogelijk verschillende applicaties. Overlappende functionaliteit zal voorkomen moeten worden.

Uiteindelijk zal geadviseerd worden op welke wijze de politie Sint Maarten de komende jaren gebruik gaat maken van functionele applicaties en op welke wijze en tegen welke kosten het beheer en onderhoud ingeregeld gaat worden.

Het is duidelijk dat de inspanningen op ICT-gebied zullen toenemen als de organisatie groeit in kwantiteit en kwaliteit. Er zal behoefte ontstaan aan meer en technologisch innovatieve middelen . In het inrichtingsplan 2010 zijn daarom 2 ICT-medewerkers opgenomen, die verantwoordelijk zullen worden voor inrichting, organisatie, beheer en ondersteuning.

4.4 Vergelijk van de kosten

Het herinrichten van een ICT-infrastructuur brengt extra kosten met zich mee. Er zal geïnvesteerd moeten worden in hardware en ook de kosten van licenties kunnen anders uitvallen. Toch is het ook mogelijk te besparen door optimale samenwerking met – en aansluiting op de ICT-voorziening van het land. Het Korps politie Sint Maarten is niet groot genoeg om efficiënt en zelfstandig een ICT-infrastructuur te ontwikkelen en te beheren. De politie Sint Maarten is een voorstander van een “ ketengeorganiseerde” ICT-voorziening op de schaalgrootte van het land Sint Maarten.

Hoofdstuk 5

Communicatie (interne communicatie en externe communicatie)

5.1 Interne communicatie

Interne communicatie zal in 2011 een bijzonder aandachtspunt zijn. Niet in de vorm van aparte projecten maar verweven in de dag/dagelijkse gang van zaken. Op dit moment wordt voornamelijk gecommuniceerd door schriftelijke berichtgeving. Het is niet duidelijk of onderzocht hoe deze berichtgeving wordt ervaren of gelezen. Wel is duidelijk dat er behoefte is aan meer “ warme”, persoonlijke communicatie tussen alle lagen in de organisatie.

Technologie zal worden ingezet in de vorm van een Intranet zoals dat tegenwoordig gebruikt wordt in organisaties om door middel van tweerichtingsverkeer te communiceren tussen medewerkers en leiding en medewerkers onderling. Daarbij kan gedacht worden aan een "portal", waar medewerkers ook informatie op kwijt kunnen in bijvoorbeeld discussieforums.

In de beleid/control-cyclus zal het onderwerp werkoverleg een dominante plek krijgen. Werkoverleg wordt nu op een aantal afdelingen wel gehouden, maar onvoldoende stelselmatig en met verschillende doelen. Werkoverleg zal ingevlochten gaan worden in de normale bedrijfsvoering.

Niet alleen jubilea en andere bijzondere gebeurtenissen maar ook ziekte en ingrijpend politiewerk met veel impact zullen aanleiding zijn om met medewerkers in contact te zijn of te komen

Ten slotte kan gemeld worden dat ook de functioneringsgesprekken nieuw leven ingeblazen gaan worden (zie ook hoofdstuk 3.2 van dit addendum). Niet alleen het feit dat zij gehouden worden maar ook aan de kwaliteit wordt aandacht besteed. In overleg met de politieacademie of andere opleidingsinstituten zal gezocht worden naar een mogelijkheid om kennis en kunde in het kader van houden van functioneringsgesprekken te onderwijzen en te trainen. De doelstelling is om in 2011 met alle medewerkers een functioneringsgesprek te houden en de inhoud en afspraken vanuit deze gesprekken schriftelijk te hebben vastgelegd.

5.2 Externe communicatie

Hoewel de politie Sint Maarten goede operationele contacten heeft met de media is het van belang om ook in samenwerking met de media op het eiland meer strategische afspraken te maken met betrekking tot publicaties. Hierbij denkt de politie Sint Maarten aan een rubriek "opsporingsberichten" en het plaatsen van preventie-tips. Daarnaast zal de politie in gesprek gaan met de eigenaren van lokale radio/tv om indien nodig en gewenst via deze media hulp in de opsporing te vragen.

Door middel van frequente en structurele uitingen, zowel in preventie als opsporing, probeert de politie in contact te komen en te blijven met de burgers, die –bewust of onbewust- immers over een schat aan informatie beschikken. De wijkagenten zullen m.n. worden ingezet voor deze belangrijke rol. De burgers zullen daarbij het vertrouwen moeten krijgen dat de geleverde informatie en tips serieus worden gebruikt en ook leiden tot de aanhouding van verdachten en/of extra aandacht voor locaties en personen.

Stakeholders en actiegroepen zullen we actief betrekken bij onze werkzaamheden.

De tweerichtingscommunicatie met de vakbonden, met behoud van ieders verantwoordelijkheid in het communicatieproces, werkt versterkend en wordt als zeer belangrijk ervaren.

Zowel intern als extern zal gecommuniceerd worden over disciplinaire onderzoeken en de resultaten daarvan. Politie St. Maarten wil ook daarin transparant zijn.

Hoofdstuk 6

Duiding van risico's bij de implementatie

6.1 Arbeidsmarkt

Op de arbeidsmarkt voor openbare orde en veiligheid opereren vele vragers: naast de politie vissen vele instanties in hetzelfde water: Kustwacht, douane, gevangeniswezen, securityorganisaties, etc. Het welslagen van het Verbeterplan is voor een belangrijk gedeelte afhankelijk van de benodigde instroom. Daartoe wordt voor de jaren 2011 en 2012 een projectorganisatie opgezet, die alles op alles zal zetten om de gewenste instroom (aspirant-politiesurveillanten/bavpols, aspirant-basispolitiefunctionarissen, politie-specialisten, ondersteunende staf) te realiseren. Waar mogelijk zal de samenwerking worden opgezocht om tot uniforme beroepsprofielen en opleidingstermen, gemeenschappelijke loopbaanpaden en uitwisselbaarheidsconstructies te komen.

Een hoofdstuk apart vormt de gewenste instroom en de ontwikkeling van leidinggevend potentieel. Zoals in de inleiding is betoogd, is "leidinggeven" de cruciale succesfactor. Het besef is dringend aanwezig dat het Korps op middellange termijn moet beschikken over leidinggevenden met kennis/kunde/vaardigheden (politieopleidingsniveau 5 en 6) samenhangend met de functies nodig om het korps adequaat te leiden en te begeleiden in haar ontwikkelingsproces.

6.2 Absorptie vermogen van het Korps

Als de instroom al flink op gang komt, is daarmee nog niet gezegd dat de capaciteits- en andere problemen op gelost zijn. Instromende medewerkers moeten gedegen opgevangen worden. Introductieprogramma's, begeleiding van aspiranten tijdens hun praktijk-"kwartieren", mentoring, etc. vragen niet alleen veel tijd en capaciteit, maar ook weer opleidingsinspanningen om die begeleiding daadwerkelijk gestalte te geven. Een voorbeeld daarvan is de speciale opleiding tot mentor, die door vele brigadiers en inspecteurs zal worden gevolgd.

Het opereren in het spanningsveld dat ontstaat tussen de dagelijkse rooster- en werkdruk enerzijds en het toerusten, begeleiden en ontwikkelen van in- en doorstromende medewerkers eist veel stuurmanskunst. Waarmee weer opnieuw wordt aangetoond dat leidinggevenden de spil vormen bij alle denkbare processen in de korpsorganisatie.

6.3 Ontvlechten van voorzieningen

Op dit moment maakt de Politie Sint Maarten voor haar voorzieningen gebruik van de min of meer centraal geregelde CPD -voorzieningen op Curaçao. Te denken is daarbij aan wapens, uniformkleding, ICT, salarisadministratie etc.

Er zijn nog geen beleidsafspraken gemaakt op welke wijze Politie Sint Maarten hier zelf in zal moeten gaan voorzien. De Korpschef van de CPD is verzocht een ontvlechtingplan te schrijven. Hierover zal bestuurlijk overleg moeten starten. Het is voorstelbaar dat nog een aantal maanden gebruik gemaakt zal worden van de voorzieningen zoals nu georganiseerd. In afwachting van dit ontvlechtingplan, waarbij ervan uit wordt gegaan dat dit plan de aandacht krijgt van de Politieke Stuurgroep (PSG), kan de politie Sint Maarten nu nog geen concreet plan aanleveren.

Hoofdstuk 7

Benodigde externe ondersteuning

7.1 Inzet expertise voor advisering

Politie St. Maarten gaat gebruikmaken van diverse soorten adviseurs/specialisten:

- a) Het korps beschikt van mei 2010 tot mei 2013 over 5 bovenformatieve adviseurs voor de processen 'strategiebepaling en organisatieontwikkeling', 'basispolitiezorg', 'opsporing' 'bedrijfsvoering' en 'human resourcesmanagement'. Deze adviseurs worden naast hun louter adviserende taken m.b.t. de onderscheiden processen, ook ingeschakeld bij de uitvoering, teneinde hun expertise optimaal te benutten.
- b) Opleiders/instructeurs, die door middel van opleidingsplannen kortstondig (bijv. het opleiden van motorsurveillanten) of langduriger (bijv. begeleiden/vormen van wijkmedewerkers, het opleiden van misdaadanalisten, het opkrikken/actualiseren van kennis m.b.t. Bobwetgeving, dossiervorming, studioverhoor, casescreening) ingezet worden.
- c) Specialisten met een afgebakende, eenmalige taak, zoals bijv. de invoering van een personeelsadministratie- en -informatiesysteem, het beschrijven en waarderen van het functiehuis, de logistieke begeleiding van nieuwbouw-/verbouwprojecten, de implementatie van een rooster- en planningsmethodiek, etc.
- d) RST-specialisten (bijv. digitale en financiële recherche) waarvan de hulp tijdelijk wordt ingeroepen.

Door een beroep te doen op Usonagelden, het Criminaliteitsbestrijdingsfonds en de hulp van twinningpartnerkorpsen uit Nederland kan deze expertise gefinancierd worden, maar voorop blijft natuurlijk staan dat het korps zelf over de nodige middelen moet beschikken om ook op langere termijn dergelijke expertise in te kunnen schakelen.

7.2 Bijstand primair proces

Zoals reeds in hoofdstuk 6 is aangegeven is de factor "personele capaciteit" van cruciaal belang voor het welslagen van het Verbeterplan. Zonder onze doelstellingen met betrekking tot het realiseren van de noodzakelijke personeelsbezetting op middellange termijn te ondergraven, moeten we wel reëel blijven: de gespannen arbeidsmarktsituatie en de begrijpelijke complicaties die gepaard gaan met de transitie van eilandgebied naar land, beïnvloeden de voortgang van het wervingsproces. Gedurende de periode waarin het korps op de basale formatie van 254 tracht te komen en daarna, als het korps doorontwikkelt naar de gewenste "eind"-formatie, zal bijstand daarom hard nodig zijn om de burger basaal te bedienen resp. de doorontwikkeling van het korps überhaupt mogelijk te maken.

Bijlage:

rapportage van de Commissie Politieonderwijs d.d. 7 juni 2010.