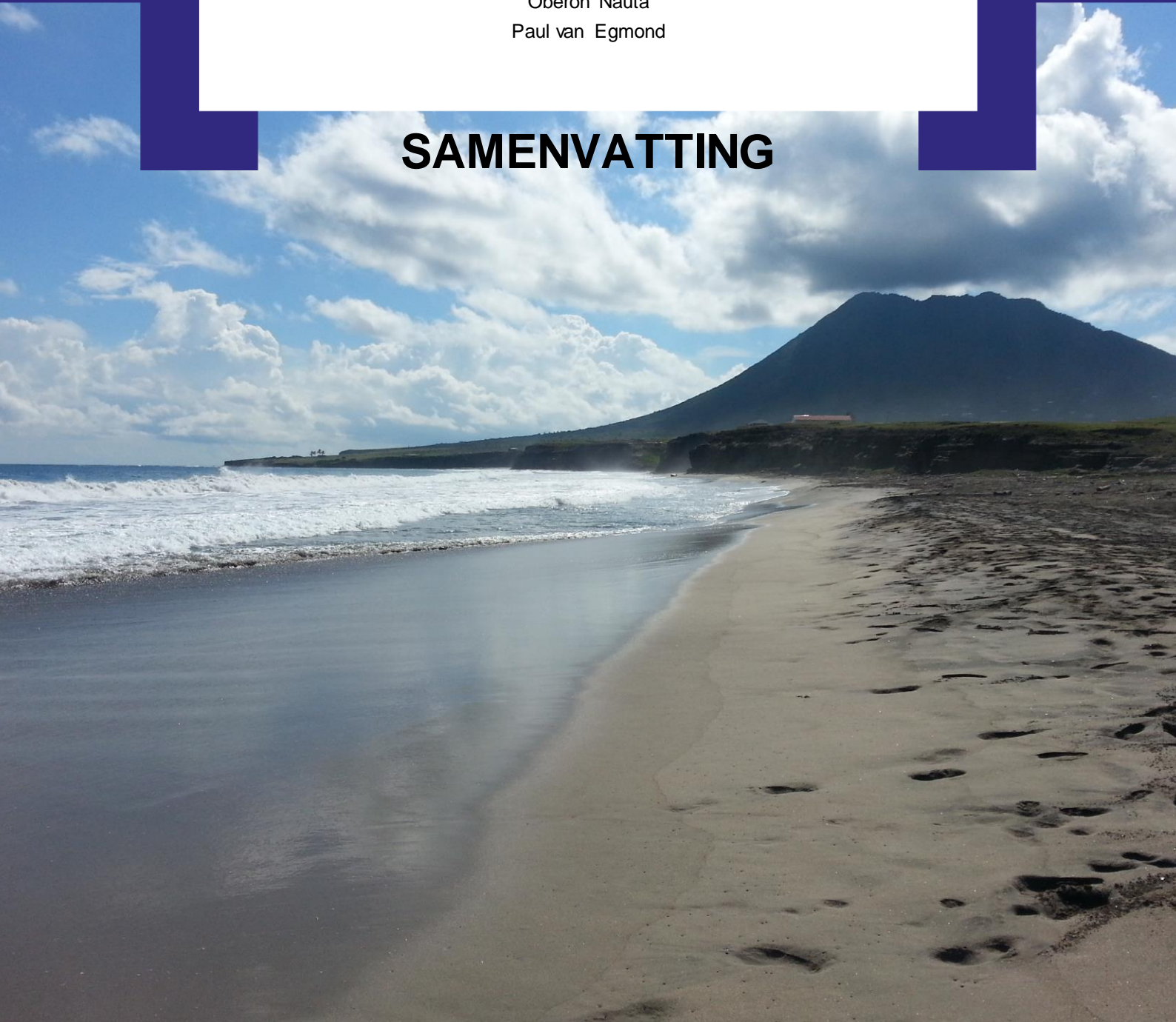


**Inrichting en organisatie  
Brandweerkorps en Korps Politie  
Caribisch Nederland**

Oberon Nauta  
Paul van Egmond

**SAMENVATTING**



# Inrichting en organisatie Brandweerkorps en Korps Politie Caribisch Nederland

Oberon Nauta  
Paul van Egmond

Amsterdam, 19 maart 2015

Dit onderzoek is uitgevoerd door DSP-groep, in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

© 2015, WODC, ministerie van Veiligheid en Justitie, Auteursrechten voorbehouden

# Samenvatting

Op 10 oktober 2010 kwam een einde aan het Antilliaanse staatsverband. De eilanden Curaçao en Sint Maarten kregen een eigen Staatregeling waarmee zij - naar analogie van Aruba - een autonome positie als Land binnen het Koninkrijk der Nederlanden verwierven. De eilanden Bonaire, Saba en Sint Eustatius werden als openbaar lichaam geïntegreerd in Nederland. De staatkundige hervormingen hebben een wijziging met zich meegebracht voor de politie en de brandweer op de drie BES-eilanden. De politiekorpsen en brandweerkorpsen van Bonaire, Sint Eustatius en Saba zijn samengevoegd tot één politiekorps (Korps Politie Caribisch Nederland, KPCN), en één brandweerkorps (Brandweerkorps Caribisch Nederland, BKCN).<sup>1</sup>

Het ministerie van Veiligheid en Justitie (VenJ) wil graag goed zicht hebben op de inrichting en organisatie van het politiekorps en het brandweerkorps op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. Om in deze behoefte te voorzien, heeft DSP-groep in opdracht van het WODC een evaluatie uitgevoerd naar de inrichting en organisatie van beide korpsen.

Het onderzoek werd begeleid door een commissie onder voorzitterschap van dhr. prof. dr. H.G. (Henk) van de Bunt, Erasmus Universiteit Rotterdam en bestond uit de volgende leden:

- dr. A.G. (Aart) Broek, Klasse! Onderwijs & Opvoeding/Onderzoek & Organisatie
- dr. K. (Kitty) van Gendt, ministerie van Veiligheid en Justitie/DG Politie (DGPOL)
- ir. J.W.J.L. (Job) Kramer MPS, Veiligheidsregio Haaglanden
- drs. T.L. (Theo) van Mullekom, Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum
- J.F.W. (Johan) Oldenboom MSc, Overlegorgaan Caribische Nederlanders

## Doelstelling, probleemstelling en onderzoeksvragen

De evaluatie had tot doel inzicht te geven in de inrichting en organisatie van het politiekorps en het brandweerkorps op Bonaire, Sint Eustatius en Saba sinds de oprichting op 10 oktober 2010, om hiermee de vraag te kunnen beantwoorden in hoeverre de beide korpsen in kwantitatief en kwalitatief opzicht functioneren en kunnen functioneren binnen de kaders van wet- en regelgeving.

Deze doelstelling is door het WODC vertaald in de volgende probleemstelling:

*In hoeverre functioneren het Korps Politie Caribisch Nederland en het Brandweerkorps Caribisch Nederland in kwantitatief en kwalitatief opzicht binnen de kaders van wet- en regelgeving, c.q. in hoeverre zouden zij in staat moeten zijn binnen die kaders te functioneren?*

**Noot 1** De wettelijke benaming van beide korpsen is overigens korps politie Bonaire, Sint Eustatius en Saba en brandweerkorps Bonaire, Sint Eustatius en Saba. In het maatschappelijke verkeer zijn echter KPCN en BKCN in gebruik.

## Onderzoekaanpak

Om vast te stellen wat de formele kaders zijn voor de inrichting en het functioneren van BKCN en KPCN is uitgebreid deskresearch verricht. Voor beide korpsen werd alle relevante wetgeving verzameld en bij het DGPOL werden de organisatie- en formatierapporten opgevraagd alsmede de overige relevante beleidsstukken. Vervolgens werd vastgesteld welke formele bepalingen van toepassing waren. Dit leverde een conceptbeschrijving op van het formeel kader dat door de begeleidingscommissie becommentarieerd en aangevuld werd. Op basis van het formeel kader werd vervolgens door DSP-groep geïdentificeerd welke stakeholders het meest direct te maken hadden met het werk van één of beide korpsen, dan wel wie vanuit hun informatiepositie het beste in staat waren de uitvoeringspraktijk van één of beide korpsen te beoordelen. Dit leverde een overzicht van de meeste relevante stakeholders op die in Caribisch Nederland bevroegd zouden moeten worden:

- 1 BKCN
- 2 Koninklijke Marechaussee (KMar)
- 3 KPCN
- 4 Luchthaven
- 5 Openbaar Lichaam
- 6 Openbaar Ministerie
- 7 Participatieraad BKCN
- 8 Participatieraad KPCN
- 9 Politieke vertegenwoordiging BES
- 10 Raad voor de Rechts handhaving
- 11 Recherche Samenwerkingsteam (RST)
- 12 Vakbonden

Op basis van het formeel kader werden vervolgens voor de diverse respondentgroepen aparte vragenlijsten opgesteld. Deze vragenlijsten werden na becommentariëring door de begeleidingscommissie vastgesteld en verspreid onder de beoogde respondenten. De onderzoekers bereidden zich voor op de interviews door het bestuderen van een aantal recent verschenen rapporten waarin aspecten van de beide korpsen worden belicht. In de periode van 20 oktober 2014 tot en met 31 oktober 2014 werden in totaal 36 respondenten face-to-face geïnterviewd op locatie in het Caribisch gebied. Uitzondering daarop vormde het interview met de Raad voor de Rechts handhaving dat plaatsvond in Nederland.

Nadat de onderzoekers waren teruggekeerd in Nederland werden de interviews geanalyseerd. Op basis van die analyse werd een conceptrapport opgesteld. In dat rapport waren de bezettingscijfers van de formatie nog niet verwerkt. Dit eerste concept werd tijdens de tweede vergadering van de begeleidingscommissie besproken. Na de bijeenkomst met de commissie werd in Nederland nog een vijftal interviews gehouden met medewerkers van DGPOL, Veiligheidsregio Haaglanden, Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) en de Nationale Politie (NP).

Op basis van het commentaar van de commissie en de interviews met bovengenoemde stakeholders werd het tweede conceptrapport opgesteld. Dit concept werd tijdens de derde bijeenkomst met de begeleidingscommissie besproken, waarna DSP-groep het eindrapport opstelde.

## Reikwijdte en beperkingen van de evaluatie

Het onderzoek had betrekking op twee korpsen. Binnen het ene korps werden zes onderwerpen onderzocht en in het andere korps zeven. Gelet op de achterliggende behoefte van het ministerie van VenJ bij deze evaluatie zijn de onderwerpen niet in detail belicht, maar zodanig onderzocht dat voor beide korpsen een integraal algemeen beeld van de inrichting en organisatie kon worden gegeven.

Zoals hiervoor opgemerkt is binnen de evaluatie met meer dan veertig personen gesproken binnen een groot aantal (onderdelen van) organisaties. Hoewel dit aantal aanzienlijk is, kennen beide korpsen meer partijen met wie zij samenwerken of voor wie zij inzet plegen. Binnen het onderzoek zijn deze overige actoren niet bevestigd. De reden daarvoor is dat zij minder betrokken zijn bij het primaire werkproces van de brandweer en vanwege de beschikbare onderzoeksmiddelen een keuze gemaakt moest worden. Het onderscheid tussen 'meer' of 'minder' betrokken is tot op zekere hoogte arbitrair. Gelet op het feit dat de partijen waarmee beide korpsen intensief samenwerken allemaal wel zijn bevestigd, is het aannemelijk dat de conclusies van het onderzoek niet noemenswaardig zouden veranderen wanneer de groep geïnterviewde stakeholders uitgebreider zou zijn geweest.

De onderzoeksresultaten zijn voor een belangrijk deel gebaseerd op interviews. Daarnaast zijn eerder uitgevoerde evaluaties bestudeerd waarin onderdelen van de huidige evaluatie aan bod kwamen. Een deel van wat in de interviews naar voren werd gebracht, kon op deze wijze worden gecrossvalideerd. Een deel van de onderwerpen werd echter niet eerder onderzocht of beschreven in andere bronnen waardoor geen crossvalidatie kon worden uitgevoerd.

## Brandweerkorps Caribisch Nederland

Binnen de evaluatie is voor een zestal aspecten van het brandweerkorps onderzocht welke wettelijke en overige bepalingen daarop van toepassing zijn en hoe de uitvoeringspraktijk daarvan er uitziet. Daarmee wordt antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

- Wat zijn de kaders van wet- en regelgeving voor de inrichting en het functioneren van het BKC?
- Wat is de huidige stand van zaken van het BKC met betrekking tot de aspecten:
  - a inrichting en organisatie
  - b personeel
  - c plancyclus
  - d ICT-informatiesystemen
  - e financiën
  - f samenwerking

## *Inrichting en organisatie*

Uit de evaluatie blijkt dat de inrichting en organisatie van het brandweerkorps stroken met wat in de wet- en regelgeving is vastgelegd. Op alle drie de eilanden is sprake van een brandweerkazerne en daarbinnen zijn de drie voorgeschreven eenheden operationeel. Ook qua materiaal beschikt het korps over de voorgeschreven objecten. Wel blijkt uit het onderzoek dat de kazerne op St. Eustatius in gebrekkige staat verkeert en dat de eenheid Vliegtuigbrandbestrijding op Saba niet beschikt over een crashtender in de formele betekenis van het woord.

## *Personeel*

De formatie is qua aantal niet helemaal op sterkte. Ook maakt BKCN geen gebruik van vrijwilligers. Met de nu nog geldende wetgeving is het personeel zowel bevoegd als bekwaam. Echter, het personeel is voor 10-10-10 opgeleid door zowel certificerende instanties zoals de NBBE (nu IFV) als door jumelage korpsen uit NL waarbij geen sprake was van formele certificering. Om die reden zal bij de formele invoering van de Regeling personeel brandweer BES (OEBO-BES) - vermoedelijk per 1 januari 2016 - een minderheid van het personeel voldoen aan de competenties en instroomeisen die in de bijlage van de bedoelde regeling staan opgesomd, zo wordt door verschillende geïnterviewden naar voren gebracht.

In samenwerking met het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) is gestart met een traject van gelijkstelling van oude diploma's aan de formeel vereiste diploma's inclusief eventuele bijscholing voor het zittend personeel. Voor het executieve personeel is dit traject grotendeels afgerond en dient de gelijkstelling alleen nog formeel bekrachtigd te worden door de gemandateerd korpsbeheerder. Voor de leidinggevende functies moet nog wel het nodige gebeuren.

Naast opleidingsvereisten worden in de concept OEBO BES ook eisen gesteld aan de fysieke gesteldheid van het personeel. De verwachting is dat zonder aanvullende trainingen een belangrijk deel van het personeel de toetsen daarvoor niet met succes zal afronden. Momenteel wordt door een extern ingehuurd implementatiemanager een opleidings- en vakbekwaamheidsbeleidsplan opgesteld, waarmee niet alleen de achterstanden op het gebied van opleidingen moeten worden weggewerkt maar ook een traject wordt ingericht voor het vergroten van de fysieke fitheid.

## *Plancyclus*

De plancyclus van het brandweerkorps is beperkt tot het eenmaal in de vier jaar opstellen van een concept beheerdocument en het ieder jaar opstellen van een concept jaarplan. Uit de evaluatie blijkt dat de algemeen commandant jaarlijks het concept jaarplan opstelt. Ook heeft hij tot op heden eenmaal een concept beheerplan opgesteld. Dat plan is echter - vanwege andere prioriteiten - nooit vastgesteld door de gemandateerd korpsbeheerder.

Daarnaast speelt het korps een rol bij de plancycli van de openbare lichamen. Uit de evaluatie blijkt dat het korps op alle eilanden betrokken is bij het opstellen van de ABC-kaarten, het risicoprofiel, het beleidsplan en het rampen- en crisisplan. Deze inbreng wordt gewaardeerd door de openbare lichamen.

## *ICT-informatiesystemen*

Ten aanzien van ICT moet een onderscheid worden gemaakt tussen de basisvoorzieningen bestaande uit netwerk en kantoorapplicaties, en het specifieke bedrijfsprocesstelsel AG5. Uit de evaluatie blijkt dat de ICT-basisvoorzieningen op orde zijn en een duidelijke verbetering zijn ten opzichte van de situatie van voor 10-10-10. De stabiliteit van de verbinding blijft – net als overigens bij alle overige overheidsdiensten binnen Caribisch Nederland – een punt van aandacht en leidt in Rincon en op de Bovenwinden regelmatig tot uitval. Als gevolg daarvan kunnen de dagrapportages niet altijd direct worden opgemaakt.

Het AG5-systeem werkt naar tevredenheid van het korps en biedt de mogelijkheid de oefeningen en het uitrukken op gestructureerde wijze te registreren en te rapporteren. De module materieelbeheer is wel beschikbaar, maar wordt nog niet gebruikt omdat de materieelbeheerders nog geen training in het gebruik van de module hebben gehad.

## *Financiën*

De initiële begroting zoals opgenomen in het inrichtingsplan is niet realistisch gebleken. In 2013 werd door KPMG becijferd dat het korps bijna het dubbele nodig had om in zijn primaire taakstelling te kunnen voorzien. Uit de evaluatie blijkt dat de cijfers die door KPMG voor 2014 werden begroot realistisch zijn. De grootste onvoorziene uitgavenposten voor dat jaar bestonden uit stijgende loonkosten als gevolg van een nieuwe CAO en kosten die voortvloeiden uit het verzuim.

## *Samenwerking*

Het korps werkt met verschillende partijen op verschillende dossiers samen. De belangrijkste samenwerkingspartner is het openbare lichaam. Structureel overlegt de algemeen commandant iedere vier maanden met de Gezaghebber en de lokaal commandant op ieder eiland.

De uitkomsten van preventiecontroles worden doorgaans ook met de Gezaghebber besproken. Daarnaast adviseert de brandweer bij de verstrekking van vergunningen. Dat doet zij, afhankelijk van het onderwerp, zowel aan de Gezaghebber als aan de gedeputeerden.

In de Veiligheidswet BES worden de veiligheidspartners (waaronder de brandweer) opgeroepen een samenwerkingsconvenant te sluiten voor een gemeenschappelijke meldkamerfunctie, de informatievoorziening en informatie-uitwisseling en het multidisciplinair oefenen. Dit convenant is tot op heden niet gesloten. De meldkamer is daarom nog steeds monodisciplinair. Wel wordt met enige regelmaat multidisciplinair geoefend. Aan deze oefeningen nemen naast het korps ook de politie, de geneeskundige dienst en het openbare lichaam deel. Ook met enkele private partijen wordt samen getraind. Op St. Eustatius wordt wekelijks met NuStar geoefend, zij het dat daar geen inzet kan worden geleverd aan NuStar door BKCN in het geval zich een incident voordoet.

## Conclusies en verbetermogelijkheden

- In hoeverre beschikt het BKCEN over de taken, bevoegdheden, menskracht en middelen om in kwantitatief en kwalitatief opzicht te functioneren binnen de kaders van wet- en regelgeving?
- Welke verbetermogelijkheden voor de toekomst zien betrokkenen voor het BKCEN?

Ondanks het feit dat de inrichting en de grootte van de formatie van het BKCEN grotendeels stroken met de formele vereisten, blijkt uit de evaluatie dat zowel de brandweer als diens stakeholders oordelen dat de huidige formatie (te) krap is. Enerzijds blijkt dit uit het feit dat ziekteverzuim en het uitroosteren van medewerkers om trainingen en opleidingen te volgen vrijwel uitsluitend opgelost kan worden door andere collega's te laten overwerken. Anderzijds blijkt dit uit het feit dat het korps nauwelijks toekomt aan haar preventie- en preparatietaken.

Daarnaast werd door verschillende partijen tijdens het onderzoek naar voren gebracht dat de vraag of de formatie op orde is een andere is dan de vraag of de brandweezorg het gewenste niveau heeft en of BKCEN beschikt over het daarvoor benodigde materieel. Deze vragen zouden idealiter beantwoord moeten worden als een resultaat van de risicoprofielen van de eilanden en de toegekende rol van de brandweer in crisisbeheersingsplannen. Pas wanneer de bestuurlijk verantwoordelijken zich hebben uitgesproken over de risico's waarop de brandweer voorbereid moet zijn, kan worden vastgesteld of de inrichting en organisatie van de brandweer stroken met haar taakstelling. Tot op heden heeft deze exercitie voor BKCEN nog niet plaatsgevonden en verschillen het openbaar lichaam, de gemandateerd korpsbeheerder en de NCTV van mening over wie van hen het ambitieniveau zou moeten bepalen.

Los van de vraag naar het gewenste ambitieniveau werden door de geïnterviewde stakeholders in de evaluatie verschillende verbetermogelijkheden genoemd. Deze waren, in willekeurige volgorde:

- Uitvoeren van een capaciteitsberekening voor de basisbemensing van het BKCEN, zodat duidelijk wordt welke formatie minimaal nodig is om de wettelijk voorgeschreven eenheden volwaardig te kunnen bemensen zonder dat structureel overgewerkt hoeft te worden.
- Uitbreiding van de formatie met een medewerker preventie die belast kan worden met de beleidsontwikkeling van de preventie en preparatietaken.
- Formatierapport geeft geen formatie voor bevelvoerders op de Bovenwinden, terwijl volgens de structuur van de brandweer en conform Besluit brandweer BES elke basis brandweereenheid dient te worden geleid door een opgeleide bevelvoerder.
- Het korps heeft geen loopbaanontwikkelingsbeleid. Als gevolg daarvan kan het gebeuren dat personen meer dan tien jaar in een startersfunctie blijven (Manschap A) en niet kunnen doorgroeien naar een hogere rang, terwijl ze feitelijk wel dat werk verrichten. Voor het borgen van de arbeidsmotivatie en -satisfactie kan het korps loopbaanontwikkeling in beleid gaan vastleggen.
- De brandweezorg kan voordeel hebben bij de inzet van vrijwilligers, met name in Rincon op Bonaire en de Bottom op Saba. Die beide posten zijn niet of onderbemenst, hetgeen de brandveiligheid niet ten goede komt. Deze optie is reëel omdat vrijwilligers geen taak hebben in de vliegtuigbrandbestrijding en zij zouden middels piketdienst kunnen worden ingepland.
- Het handelen van de brandweer wordt vanwege een niet afgerond wetgevingsproces ten dele niet genormeerd. Dat maakt de uitvoering van de taakstelling soms lastig. Zo kan de



brandweer bij een vergunningaanvraag vaak niet objectief toetsen omdat lokaal geen brandveiligheidsverordening is vastgesteld. Het wegwerken van de achterstanden in het wetgevingsproces vergemakkelijkt de brandweer in haar taakuitvoering.

- De dienstverlening van RCN kan verbeteren, met name de P&O diensten voorzien nog onvoldoende in de behoeften van het korps.

## Korps Politie Caribisch Nederland

Binnen de evaluatie is voor een zevental aspecten van het politiekorps onderzocht welke wettelijke en overige bepalingen daarop van toepassing zijn en hoe de uitvoeringspraktijk daarvan er uitziet. Daarmee werd antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

- Wat zijn de kaders wat betreft wet- en regelgeving voor de inrichting en het functioneren van KPCN?
- Wat is de huidige stand van zaken van het KPCN met betrekking tot de aspecten:
  - a inrichting, organisatie
  - b personeel
  - c plancyclus
  - d ICT-informatiesystemen
  - e financiën
  - f samenwerking
  - g gemeenschappelijke voorziening politie
- In welke mate voldoet het KPCN aan de voorwaarden om zijn bijdrage te leveren aan de GVP van Curaçao, Sint Maarten en Nederland de zes criteria die de Politieke Stuurgroep Staatkundige Veranderingen heeft gesteld voor de inwerkingtreding van de GVP)?

### *Inrichting en organisatie*

Uit de evaluatie blijkt dat de inrichting en organisatie niet geheel stroken met het initiële inrichtingsplan. Weliswaar zijn de verschillende organisatieonderdelen terug te vinden in de formele opzet van het KPCN, maar de onderdelen zijn soms zo rudimentair dat de beoogde functionaliteit niet verwacht mag worden. Dat geldt in het bijzonder voor de sectie (probleemgericht) opsporen en de informatievoorziening. Maar ook voor andere functies is de bemensing zodanig beperkt dat sprake is van een kwetsbare situatie.

### *Personeel*

De wet en de aanvullende werk- en beleidsafspraken stellen diverse eisen aan de kwaliteit van het personeel. Op 10-10-10 werd een belangrijk deel van de formatie gevuld met medewerkers van het voormalige Korps Politie Nederlandse Antillen. Het merendeel van hen voldeed niet aan de kwaliteitseisen die voor het KPCN overeengekomen waren. Het onderzoek laat zien dat door het korps een meerjaren onderwijsprogramma is uitgewerkt. Ondertussen heeft 70% van het personeel van de basispolitiezorg deelgenomen aan een MBO4-opleidingstraject, zodat zij nu voldoen aan de wettelijke eisen. Ook is een eerste aanzet gegeven tot bijscholing van de kaderfuncties. Ondanks deze positieve ontwikkelingen wijst het onderzoek uit dat ook nu nog lang niet alle medewerkers

voldoen aan de opleidings- en competentievereisten. Deze divergentie speelt op alle niveaus in de organisatie. Op het niveau van de direct leidinggevende speelt daarnaast het probleem dat het binnen de organisatiecultuur van het KPCN niet de norm is elkaar rechtstreeks aan te spreken op taakuitvoering en verantwoordelijkheden. Ook zouden de coachende vaardigheden van leidinggevendenden onvoldoende zijn om nieuwe medewerkers te begeleiden of nieuw geleerde beroepsvaardigheden in de praktijk toe te passen. Hierdoor wordt het lerend vermogen van de organisatie niet optimaal benut.

### *Plancyclus*

De wet draagt de korpschef op eenmaal in de vier jaar een concept beheersplan op te stellen en ieder jaar een concept jaarplan. Het concept jaarplan wordt jaarlijks opgesteld. Een concept beheersplan is tot op heden nooit opgesteld omdat volgens de geïnterviewden andere zaken meer prioriteit genoten.

### *ICT-voorzieningen*

Aan KPCN is het gebruik van ActPol als bedrijfsprocessysteem voorgeschreven. Aanvankelijk werd het systeem slechts mondjesmaat gebruikt en vond nog veel schaduwregistratie plaats in aparte Word- en Excel-documenten. Reden daarvoor was niet alleen onwennigheid, maar ook de aanwezigheid van verschillende bugs. Die bugs zijn nu grotendeels verholpen en uit de evaluatie blijkt dat de BPZ thans consequent het systeem gebruikt als zij incidenten registreert of zaken muteert. Dat geldt echter nog niet voor de opsporingsafdeling die gebruik maakt van een apart researchsysteem, Summ-IT genaamd, dat beschikbaar gesteld wordt door het RST.

Per 1 januari 2015 wordt aan ActPol een nieuwe researchmodule toegevoegd die grotendeels het stramien van Summ-IT volgt. De verwachting is dat als de grootste bugs uit die module verholpen zijn ook de opsporingsafdelingen van KPCN gebruik zullen maken van ActPol. Het onderzoek levert indicaties op dat de registratiediscipline overall binnen KPCN lager ligt dan bij een gemiddelde Nederlandse politie-eenheid. Het OM signaleert dat veel (opsporings)informatie uitsluitend in de hoofden van de politiefunctionarissen terug te vinden is.

### *Financiën*

Bij de start van het KPCN op 10 oktober 2010 werden de jaarlijkse kosten van het korps begroot op een kleine € 7 miljoen. Dit bedrag bleek in de praktijk onvoldoende om de kosten te dekken en in 2013 maakte KPMG een kostenraming voor 2014 waarin bijna het dubbele bedrag werd begroot. Uit de evaluatie is gebleken dat de korpschef de huidige begroting van 2014 realistisch heeft gevonden, maar dat op diverse posten onderuitputting en overbesteding heeft plaatsgevonden. Onderuitputting deed zich onder meer voor op het terrein van opleidingen en materieel. De onderuitputting in opleidingen werd veroorzaakt doordat KPCN een capaciteitskrapte heeft waardoor ze mensen niet naar opleidingen kunnen sturen. Tegelijkertijd werden ze in 2014 geconfronteerd met meerdere TGO's. Bij de post materieel bleef geld over omdat de aanbesteding voor de aankoop en het beheer van nieuwe voertuigen moest worden opgeschort.

## *Samenwerking*

De wet en aanvullende regelingen schrijven diverse vormen van samenwerking en afstemming voor. Uit de evaluatie blijkt dat het KPCN consequent invulling geeft aan de verplichtingen. Het gaat daarbij om de grote en kleine driehoek, het korpschef-overleg van de drie landen en de beleidsgroep RST.

Een bijzondere vorm van samenwerking wordt ontleend aan artikel 5 van de Veiligheidswet BES, waarin bepaald is dat militairen van de KMar onder gezag van de korpschef binnen het KPCN kunnen worden ingezet. Het onderzoek laat zien dat van deze mogelijkheid veelvuldig en structureel gebruik gemaakt wordt. Op de Bovenwinden levert de KMar de teamchefs en drie fte's voor de BPZ per eiland en op Bonaire levert de KMar 5 fte voor de recherche en 1,5 fte voor de informatievoorziening. De inzet van de KMar wordt zowel door het KPCN als door diens ketenpartners hoog aangeslagen en wordt beschouwd als cruciaal voor het functioneren van het korps.

## *Gemeenschappelijke voorziening politie en het RST*

In de plannen rond de ontmanteling van de Nederlandse Antillen is uitdrukkelijk gekozen voor de inrichting van een gemeenschappelijke voorziening politie (GVP), die voor en vanuit de politiekorpsen van Curaçao, Sint Maarten en Caribisch Nederland inzet zou gaan leveren. In de Rijkswet politie is vastgesteld dat de korpsen van de landen aan een aantal criteria dienen te voldoen voordat het RST kan worden vervangen door een GVP. Uit de evaluatie blijkt dat het KPCN aan geen van deze criteria - die door de Politieke Stuurgroep Staatkundige Veranderingen werden opgesteld - voldoet. Ook blijkt uit de evaluatie dat de bepalingen over een GVP met een amendement van de Rijkswet politie buiten toepassing zijn verklaard en dat tot op heden nog steeds zijn. Pas wanneer uit de verplichte evaluatie van alle drie de korpsen blijkt dat zij voldoen aan de gestelde criteria worden de bepalingen rond de GVP weer van kracht.

Het gevolg van het ontbreken van een GVP is dat het KPCN voor bijstand op andere partijen een beroep moet doen. Vaak is dat het RST dat tot op heden operationeel is gebleven. Uit de evaluatie blijkt dat die situatie noch door het KPCN noch door de veiligheidspartners als een groot probleem wordt gezien. De gemandateerd korpsbeheerder geeft echter aan dat een dergelijke voorziening op termijn wenselijk is. Het RST heeft namelijk een te enge opdracht om in alle behoeften van het KPCN te kunnen voorzien.

## *Conclusies en verbetermogelijkheden*

- In hoeverre beschikt het KPCN over de taken, bevoegdheden, menskracht en middelen om in kwantitatief en kwalitatief opzicht te functioneren binnen de kaders van wet- en regelgeving?
- Welke verbetermogelijkheden voor de toekomst zien betrokkenen voor het KPCN?

Uit de evaluatie blijkt dat het KPCN de algemene norm van 75% bezetting van de formatie haalt maar dat bepaalde onderdelen onderbezet zijn. Ook blijkt dat de organisatie grotendeels het stramien volgt dat in de inrichtingsplannen wordt genoemd, op enkele functionaliteiten na. Hoewel

grote stappen gezet zijn sinds 10-10-10 voldoet het personeel voor een deel nog niet aan de vereiste opleidings- en competentie-eisen. Dat probleem speelt op alle niveaus.

Uit de evaluatie blijkt echter ook dat de meeste stakeholders van mening zijn dat met het bepalen of het KPCN aan de formele inrichtings- en organisatievereisten voldoet, niet automatisch ook antwoord wordt gegeven op de vraag of de politiezorg op een wenselijk niveau is. Zo zou naar Nederlandse maatstaven het KPCN achterblijven bij de politiezorg in Nederland. De vraag die volgens de meeste geïnterviewden beantwoord zou moeten worden is welk ambitieniveau de gemandateerd korpsbeheerder voor de politiezorg voor ogen heeft. Bij het beantwoorden van die vraag ligt het in de rede het criminaliteitsbeeld te betrekken, omdat op basis daarvan de prioriteiten van het KPCN bepaald kunnen worden. Vervolgens kan worden bepaald of de huidige organisatiestructuur en formatie stroken met de beoogde politiezorg. De gemandateerd korpsbeheerder stelt op zijn beurt dat het bepalen van een ambitieniveau pas aan de orde is als eerst het korps formatief en kwalitatief volledig op sterkte is zodat de slagkracht duidelijk wordt.

Los van het antwoord op de vraag naar het gewenste ambitieniveau en de prioritering in de taakstelling werden in de evaluatie door de geïnterviewde stakeholders verschillende suggesties voor verbetering gedaan. Deze waren, in willekeurige volgorde:

- Het ontwikkelen van een visie op en een plan voor personeelsontwikkeling. Reden daarvoor is dat de kwaliteit van het personeel in de huidige formatie niet strookt met de formele vereisten en de bijzondere context van het korps extra belemmeringen opwerpt voor het verbeteren van de kwaliteit.
- Nadat het ambitieniveau van de politiezorg - mede op basis van het criminaliteitsbeeld - is vastgesteld, zou nagedacht kunnen worden over de positie van het KPCN als zelfstandige organisatie. Verschillende stakeholders vroegen zich namelijk af of het korps gebaat is bij zijn huidige positie of juist voordeel heeft bij een vorm van integratie met één of meer partners uit de veiligheidsketen (zoals de Nationale Politie, KMar of RST).
- De teams op de Bovenwinden zijn gebaat bij een rechercheur die op Saba en St. Eustatius gestationeerd is. Op dit moment moet, wanneer zich een zaak voordoet, recherchecapaciteit worden ingevlogen vanuit Bonaire. Dat duurt niet alleen lang, maar de functionaris vertrekt ook vaak alweer snel zodat weinig continuïteit gewaarborgd is.
- De ontschottingsdiscussie heeft in potentie veel te bieden voor het KPCN. Het is zaak deze discussie in goede banen te leiden en te kiezen voor een planmatige aanpak.
- De dienstverlening van RCN kan verbeteren, met name de P&O diensten voorzien nog onvoldoende in de behoeften van het korps.
- Toelating tot het korps is mede afhankelijk van het met succes afleggen van diverse toetsen en het doorstaan van verschillende keuringen. Het feit dat deze toetsen en keuringen in het Nederlands worden afgenomen, werpt een grote drempel op voor non-native Nederlandstaligen en leiden tot een hoog uitvalpercentage in de werving en selectie. Met uitzondering van de Nederlandse taalttest kan overwogen worden de toetsen ook in het Papiaments en Engels af te nemen.



DSP-groep BV  
Van Diemenstraat 374  
1013 CR Amsterdam

T +31 (0)20 625 75 37  
dsp@dsp-groep.nl  
www.dsp-groep.nl

KvK A'dam 33176766

DSP-groep, opgericht in 1984, is een onafhankelijk landelijk bureau voor onderzoek, advies en management, met vijftig medewerkers. We werken in opdracht van overheden en maatschappelijke organisaties op regionaal, lokaal en (inter)nationaal niveau.

#### **Werkvelden**

De werkvelden waarop we de meeste expertise hebben opgebouwd zijn veiligheid, jeugd, sport, kunst en cultuur, onderwijs, openbare ruimte en groen, sociaal beleid, stedelijke vernieuwing, welzijn, wonen en wijkgericht werken.

#### **Dienstverlening**

We ondersteunen onze opdrachtgevers bij complexe vraagstukken. We kunnen onderzoek doen, een registratiesysteem of monitor ontwikkelen, een advies uitbrengen, een beleidsvisie voorbereiden, een plan toetsen of tijdelijk het management voeren. DSP-groep geeft ook trainingen, workshops en lezingen.

#### **Meer weten?**

Neem vrijblijvend contact met ons op voor meer informatie of om een afspraak te maken. Bezoek onze website [www.dsp-groep.nl](http://www.dsp-groep.nl) voor onze projecten, publicaties en opdrachtgevers.