

# Bijlage 1

## Deel 1

### Scope van de ontwikkeling van huisvesting

De planvorming en ontwikkeling van de huisvesting heeft alleen betrekking op de huisvesting van het korps nationale politie en beslaat de periode 2013 ten met 2025. De huisvesting van de Politieacademie en het korps Nationale Politie in de overzeese gebieden (de zogeheten BES-eilanden) valt buiten de scope van het korps en daarom buiten huisvestingsplannen van het korps.

### Huisvesting ten dienste van het korps

De vorming van het korps Nationale Politie heeft geleid tot de samenvoeging van 26 korpsen en de vtsPN in één nationaal korps. Met de invoering van het korps Nationale Politie breekt een nieuw tijdperk aan. Door de vorming van één korps kunnen kansen worden gerealiseerd voor verbetering en vernieuwing van de politieorganisatie ten gunste van de dienstverlening aan de burger. Naar verwachting kan het korps Nationale Politie beter dan in het verleden bijdragen aan het veiliger maken van Nederland en meer ruimte bieden voor professionaliteit van de politiemedewerkers. Dit is het hoofddoel van de vorming van het korps Nationale Politie.

Door het samenbrengen van alle mensen en middelen van de politie in één organisatie kan effectiever, efficiënter, uniformer en meer in samenhang gewerkt worden aan opdrachten die het gezag haar geeft en aan het verbeteren van haar prestaties. In de komende 2 jaar zal het vastgestelde Inrichtingsplan van het korps gerealiseerd worden volgens de werkwijze die in het Realisatieplan Nationale Politie is opgenomen. De transitie naar het korps Nationale Politie leidt tot grote veranderingen ten aanzien van organisatie, aansturing en beheer van het korps, ook op het gebied van huisvesting. De korpsleiding heeft haar visie en strategie aangegeven voor de ontwikkeling van de organisatie van het korps welke door zullen werken in de huisvestingskeuzes door het korps.

Om het eerder genoemde hoofddoel van de vorming van het korps Nationale Politie te kunnen bereiken is aan de korpsleiding opdracht gegeven om uitwerking te geven aan de onderstaande drie strategische doelstellingen:

1. Verbeteren van de politieprestaties;
2. Vergroten van het vertrouwen in en de legitimiteit van de politie;
3. Functioneren als één korps.

Adequate huisvesting voor de politieorganisatie dient een bijdrage leveren aan het realiseren van alle drie de genoemde doelstellingen. Een inspirerende en functionele fysieke werkomgeving ondersteunt medewerkers om dagelijks de gewenste prestaties te leveren. Herkenbare en goed verspreid liggende politielocaties dragen bij aan het operationeel proces en het veiligheidsgevoel en vertrouwen van burgers in de politie. Een meer uniforme en strategische benadering van huisvesting in het korps draagt ook bij aan het functioneren van het korps Nationale Politie als één korps.

De ontwikkeling van een huisvestingsportefeuille die goed aansluit bij de behoeftes van het korps, vervult ook een rol bij het realiseren van de vastgestelde besparingen voor het korps. Als kader voor de planvorming is in juni 2012 een indicatieve business case uitgewerkt van de benodigde meerjarige investeringen, kosten, baten en besparingen voor huisvesting bij het korps Nationale Politie in de periode tot en met 2025. Een forse besparing op de huisvestingslasten is mogelijk door het nemen van efficiency maatregelen zoals het stellen van uniforme huisvestingsnormen en doordat er door stroomlijning van werkprocessen in het korps minder medewerkers nodig zijn dan voorheen de 26 korpsen en vtsPN. Op basis daarvan is een indicatieve jaarlijkse besparing op de huisvestingslasten van het korps oplopend naar € 76,5 mln. vanaf 2025 gepresenteerd.

Daarbij is voor het realiseren van deze structurele besparing een totale investering in huisvesting van circa € 360 mln. over de periode tot en met 2025 berekend. In de meerjarenbegroting van het korps Nationale Politie is zowel de indicatieve besparing als de activering van de € 360 mln. aan investeringen opgenomen.

### Ontwikkeling van de politieorganisatie

De toekomstige politieorganisatie zet stevig in op verankering in de samenleving, het functioneren in lokale netwerken en het verminderen van administratieve lasten. Agenten werken mede hierdoor vooral op straat en worden door moderne communicatiemiddelen tijdig voorzien van de juiste

informatie om hun werk te doen en de gewenste prestaties te leveren. Zij worden hierbij ondersteund door professionele bedrijfsvoeringcollega's en moderne en goed geoutilleerde middelen zoals moderne communicatieapparatuur en in de toekomst met volledig uitgeruste vervoermiddelen (mobiele werkplek).

In de komende jaren wordt een gemoderniseerd dienstverleningsconcept van de politie ingevoerd waarbij meer gebruik wordt gemaakt van telefonie en internet om dienstverlening aan te bieden en contact met de burger te onderhouden. Dienstverlening en eenvoudige aangiften vinden dan steeds meer via internet plaats. Relatief eenvoudige aangiften worden daarnaast meer op locatie en bij mensen thuis opgenomen (politie locatieonafhankelijk). Alleen voor specifieke en complexe aangiften wordt gebruik gemaakt van politiegebouwen en persoonlijk contact op een politiebureau. De burgers kunnen zelf bepalen in welke gemeente zij aangifte doen bij de politie. Door de nieuwe organisatieopzet en toepassing van moderne technologie (flexibel werken en flexibele werkplekken), neemt de behoefte aan fysieke (kantoor)werkplekken in het korps af.

De huisvesting van het korps Nationale Politie faciliteert de uniforme werkprocessen van de politieorganisatie op maatschappelijk verantwoorde en toekomstbestendige wijze. Huisvesting biedt een veilige, flexibele en prettige werkomgeving die ontmoeten, communiceren en samenwerken optimaal ondersteunt voor de medewerkers en externe belanghouders, zowel fysiek als virtueel.

### **Criteria voor de huisvestingsportefeuille**

Voor het vormgeven van het eerste Strategisch huisvestingsplan voor het korps Nationale Politie zijn 13 strategische portefeuillecriteria nader uitgewerkt voor het niveau van de gehele huisvestingsportefeuille (zie hiervoor deel 2). De criteria reflecteren o.a. gangbare normen in Nederland m.b.t. keuzes over het eigenaarschap van gebouwen en locaties, de grootte en flexibiliteit van kantoorwerkplekken, het verbeteren benutting van de beschikbare vierkante meters en verminderen van leegstand en de bundeling en clustering van organisatorisch samenhangende taken. Deze criteria worden in het korps ten volle herkend en erkend als wenselijk en passend bij de huidige tijd en de ambities van het korps. Deze criteria dragen bij aan het verantwoord omgaan met de middelen die het korps beschikbaar heeft voor huisvesting en bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van het korps en haar ambities.

### **Nadere uitwerking van criteria van huisvesting basisteams**

In deel 2 staan ook de criteria welke specifiek zijn bedoeld voor keuzes m.b.t. de huisvesting van basisteams (criterium 3.4 tot en met 3.6). Deze criteria zijn door het korps voorgesteld omdat ze recht doen aan het vormen van robuuste basisteams. Elk team zou haar vaste teamlocatie hebben op 1 locatie. Daarbij wordt maximaal gebruik gemaakt van de technische middelen om het werk van basisteams ook tijd- en plaats- onafhankelijk te kunnen uitvoeren waarmee recht wordt gedaan aan het streven naar 'meer blauw op straat'. Dit werk op straat kan ook worden geboden in een beperkt aantal kleine steunpunten in herkenbare, laagdrempelige, maatschappelijke (zoals gemeentelijke) locaties. Werken volgens deze criteria zou het mogelijk maken om een team voor haar werk een robuuste locatie te bieden voor specifieke taken en een netwerk aan kleine steunpunten en mobiele locaties met technische hulpmiddelen om dicht bij burgers dienstverlening te kunnen aanbieden.

Op zich is het verstandig dat alle hulpmiddelen die de 21<sup>ste</sup> eeuw ons biedt worden gezien op hun mogelijkheden om de dienstverlening door het korps te verbeteren. Er is meer scherpheid nodig over de technische mogelijkheden om politiewerk te moderniseren en meer onafhankelijk te maken van het fysieke teambureau. De modernisering van de dienstverlening op het niveau van de basisteams leidt echter tot een vernieuwing van de visie op huisvesting. De uitvoering van die visie vraagt om een goed draagvlak en transparant proces. Om die reden is dit specifieke deel van de huisvestingscriteria niet vastgesteld en is het korps gevraagd om ze in de komende periode nader uit te werken en hierbij alle relevante betrokkenen, waaronder natuurlijk de gezagdragers voor de eenheden, mee te nemen. De periode tot en met 2015 biedt voldoende ruimte om een degelijk proces te volgen en definitief te besluiten over de huisvestingscriteria van de basisteams..

### **Vastgestelde prioriteiten 2013-2015**

In de brief van de Minister van Veiligheid en Justitie van 14 december 2012 staat meer beschreven over de hoofdlocaties van het korps (Kamerstuk 29628, nr. 348). In lijn daarmee zijn het korps de volgende prioriteiten gegeven om de huisvestingsportefeuille te laten aansluiten op het korps. Het korps zal in de periode 2013-2015 de volgende locaties en veranderingen in de huisvesting realiseren:

- Tien hoofdlocaties voor de regionale eenheden (eenheidsleiding en eenheidsstaf) gereed in 2013;
- Eén hoofdlocatie voor korpsleiding, staf korpsleiding en stafdirecties gereed in 2014;
- Drie PDC locaties voor geconcentreerde bedrijfsvoeringmedewerkers gereed in 2015;
- Tien operationele centra (multidisciplinaire meldkamers) gereed in 2015;
- Tien regionale beslaghuizen op 2 sterren niveau gereed in 2013 en 4 sterren niveau gereed in 2015.

Daarnaast voert het korps besluiten over investeringen in de huisvesting of specifieke locaties uit die zijn genomen voor het jaar 2013.

De activiteiten, kosten en besparingen hiervoor zijn en worden verwerkt in de begroting en beheersplan van het korps. Tot en met 2015 zullen er gelet op het bovenstaande geen bestaande teambureaus sluiten tenzij:

- hiervoor een door het korps aangetoonde operationele noodzaak bestaat;
- die wordt onderschreven door het bevoegd gezag ((regio) burgemeester en ook OM)
- en er voldoende middelen en capaciteit in het korps beschikbaar zijn om het teambureau te sluiten en een alternatief voor het team te realiseren conform de huisvestingscriteria;
- zonder dat de gestelde prioriteiten voor de periode 2013-2015 en de uitvoering van de begroting en het beheersplan van het korps in gevaar komen.

Teambureaus zullen tot en met 2015 alleen worden onderhouden conform de criteria van het korps.

### **Werkgelegenheidseffecten politie en huisvesting**

Hoewel de politie wettelijk geen Rijksdienst is, levert het korps op verzoek van de Minister informatie voor de beleidsontwikkeling door de minister van Wonen en Rijksdienst. Op basis van de prioriteiten die het korps zijn gegeven en de toepassing van de huisvestingscriteria (behalve die voor de teambureaus zoals hierboven genoemd) werkt het korps nu ook de informatie uit over de werkgelegenheidseffecten per provincie van de realisatie van het korps. Deze informatie zal ter beschikking worden gesteld aan de minister van Wonen en Werkgelegenheid.

## Deel 2

### Criteria voor de huisvestingsportefeuille van het korps

	Strategische portefeuillecriteria	Operationele portefeuillecriteria
<b>Algemene kwalitatieve criteria</b>	1.1 Maximaal benutten van de bestaande huisvestingsportefeuille 1.2 Eigendom van objecten bij meer dan tien jaar gebruik, huur bij een kortere periode 1.3 Samenwerking met ketenpartners	1.4 Bereikbaarheid, zichtbaarheid en toegankelijkheid 1.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen 1.6 Afgeschermde locaties 1.7 Voldoen aan wet- en regelgeving 1.8 Monumenten
<b>Algemene kwantitatieve criteria</b>	2.1 Gemaximeerde flexfactor van 0,7 2.2 Gemaximeerde werkpleknorm van 25 m <sup>2</sup> BVO	
<b>Criteria specifiek voor de regionale eenheden</b>	3.1 Robuuste basisteams op één locatie 3.2 Steunpunten beperken 3.3 Districts- en hoofdbureaus 3.4 Staf eenheden 3.5 Diensten geconcentreerd huisvesten	
<b>Criteria specifiek voor de landelijke eenheid</b>	4.1 Drie typen locaties	
<b>Criteria specifiek voor bedrijfsvoering/PDC</b>	5.1 Vestiging van medewerkers PDC geconcentreerd in drie centrale locaties 5.2 Vestiging van medewerkers PDC gedeconcentreerd in hoofdbureaus en districts bureaus	5.3 Uitgangspunten toedeling formatie aan locaties

#### 1. Algemene kwalitatieve criteria

##### 1.1. Maximaal benutten van de bestaande huisvestingsportefeuille

Huisvestingsvraagstukken worden binnen de bestaande portefeuille opgelost, er vinden geen nieuwe aankopen of nieuwbouw plaats. Van dit kader wordt alleen afgeweken indien met een overtuigende business case de dringende operationele noodzaak aangetoond kan worden.

##### 1.2. Eigendom van objecten bij meer dan tien jaar gebruik, huur bij een kortere periode

Objecten waarvan bij aanschaf kan worden vastgesteld dat deze naar verwachting voor meer dan 10 jaar door het korps Nationale Politie in gebruik zijn, of wanneer uit een business case blijkt dat kopen financieel aantrekkelijker is dan huren, worden in eigendom genomen door het korps Nationale Politie. De achtergrond van deze keuze is dat bij langdurig gebruik van gebouwen eigendom veelal goedkoper is dan huren aangezien het rendementsaandeel voor de verhuurder niet van toepassing is in de exploitatiekosten. Wanneer objecten naar verwachting korter dan 10 jaar worden gebruikt, wordt er gehuurd.

##### 1.3. Samenwerking met ketenpartners

Vanuit het oogpunt van het realiseren van schaalvoordelen, wordt daar waar dit mogelijk is en bijdraagt aan de realisatie van het korps samengewerkt met ketenpartners. Te denken valt aan de volgende mogelijkheden:

1.3.1. IBT-oefencentra: Defensie, Brandweer en Ambulancediensten (RAD);

1.3.2. Operationele centra (multidisciplinaire meldkamers): Koninklijke Marechaussee, brandweer en ambulancediensten, veiligheidsregio's (GHOR);

1.3.3. Regionale beslaghuizen: clustering met het landelijk beslaghuis waarin Justitie, Politie, Belastingdienst en dienst Domeinen samenwerken;

1.3.4. Veiligheidshuizen: samenwerking met Gemeenten, Openbaar Ministerie, Raad voor de Kinderbescherming, Reclasseringsorganisaties, Welzijnsorganisaties;

1.3.5. Cellencomplexen: samenwerking van het Ministerie van Veiligheid en Justitie en de Dienst Justitiële Inrichtingen.

1.4. Bereikbaarheid, zichtbaarheid en toegankelijkheid

Gebouwen met een publieksfunctie zijn goed bereikbaar met het openbaar vervoer, beschikken over voldoende parkeervoorzieningen in de directe omgeving en hebben een goede zichtbaarheid en zijn goed toegankelijk.

1.5. Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Maatschappelijke verantwoord ondernemen uit zich op het gebied van huisvesting in de energieprestatie van gebouwen. Het criterium vereist minimaal energielabel B voor nieuwbouw en renovatie. Dit is conform Bouwbesluit en zal opgenomen moeten worden in een standaard programma van eisen (PvE) voor renovatie- en nieuwbouwprojecten.

1.6. Afgeschermd locaties

Voor de afgeschermd locaties wordt apart beleid opgesteld.

1.7. Voldoen aan wet- en regelgeving

De huisvesting van het korps Nationale Politie voldoet aan de relevante wet- en regelgeving (o.a. VGWM: Veiligheid, Welzijn, Gezondheid en Milieu).

1.8. Monumenten

Monumentale politiegebouwen die functioneel voorzien in een huisvestingsbehoefte voor het korps Nationale Politie worden behouden (monumentenzorg), mits ook de exploitatie kostenefficiënt kan plaatsvinden.

NB. Indien noodzakelijk worden de criteria verder verfijnd om toepasbaar te zijn voor keuzes per object in de portefeuille.

## 2. **Algemene kwantitatieve criteria**

2.1. Gemaximeerde flexfactor van 0,7

Bij het gebruik van de huidige portefeuille worden werkplekken vaak niet volledig bezet. Met de invoering van flexibele werkvormen (in eerste instantie flexibel gebruik maken van de werkplekken, later Het Nieuwe Werken), zal de bezetting in de toekomst verder dalen, omdat medewerkers ook vanuit de auto of andere locaties kunnen werken. Om deze beweging te ondersteunen, geldt een gemaximeerde flexfactor van 0,7 voor de gehele huisvestingsportefeuille. Dit betekent dat er per fte maximaal 0,7 werkplek beschikbaar is. Vanwege het verschil in werkprocessen bij de niet-kantoor gebonden functies (meer werken op straat dan achter het bureau), zijn hiertoe gedifferentieerde flexfactoren geformuleerd:

2.1.1. Basispolitiezorg, noodhulp, handhaving en intake: 0,4 maximaal;

2.1.2. Flexteams: 0,4 maximaal;

2.1.3. Opsporing: 0,7 maximaal;

2.1.4. Overige functies: 0,7 maximaal

2.2. Gemaximeerde werkpleknorm van 25 m<sup>2</sup> BVO (bruto vloeroppervlak)

Per werkplek wordt maximaal 25 m<sup>2</sup> BVO ingerekend. Dit is inclusief politie specifieke ruimten (zoals tapruimtes, aangiftruimten en verhoorkamers). De norm van 25 m<sup>2</sup> BVO is gebaseerd op de resultaten uit de huisvestingsdatabase van het korps Nationale Politie en op de ruimtenorm voor de Rijkswerkplek (d.d. jaar 2010) van 21,5 m<sup>2</sup> BVO. Deze is in aansluiting op het werkproces van het korps Nationale Politie vermeerderd met 3,5 m<sup>2</sup> BVO voor politie specifieke voorzieningen als verhoorruimten en tapkamers.

## 3. **Criteria specifiek voor de regionale eenheden**

De volgende criteria zijn van specifiek van toepassing op de huisvesting die ingezet wordt voor de tien regionale eenheden van het korps Nationale Politie:

3.1. Districts- en hoofdbureaus

Districts- en hoofdbureaus zijn de thuisbasis voor basisteams en van de bijzondere faciliteiten ten dienste van het district en/of de regionale eenheid. Uitgangspunt is maximale standaardisatie van de districts-bureaus en bijzondere voorzieningen voor het district en/of de eenheid. Voor districts- en hoofdbureaus gelden de volgende uitgangspunten. Het bureau is centraal in district/regio gepositioneerd en kent een passende toekomstvastheid (flexibiliteit en goede locatie). Het district- en hoofdbureau bieden ruimte om diverse organisatieonderdelen geclusterd te huisvesten. De bijzondere ruimtes die zijn onderbracht in een districts- of hoofdbureau zijn:

3.1.1. Een cellencomplex, inclusief een Progris ID-straat en een ZSM ruimte;

3.1.2. Een TGO-ruimte en additioneel een AZV-ruimte en/of twee schietbanen voor extra AZV-training en schietbeurten en herkansingen RTGP-toetsen (Uiterwaarden concept).

3.2. Huisvesting voor staf van eenheden

De staf van de eenheden ondersteunt vanuit de afdelingen Politieprofessie, Control, Bestuursondersteuning, Integriteit, Veiligheid en Klachten en Communicatie de eenheidsleiding. In het kader van 'werken waar werk is', verdient de voorkeur deze functies samen met de eenheidsleiding te huisvesten op het hoofdbureau.

3.3. Operationele diensten geconcentreerd huisvesten

Opschaling en bundeling van krachten is een belangrijk doel van het korps Nationale Politie, dit dient ook uiting te komen en zichtbaar te zijn in de huisvesting. Het beheren van een beperkt aantal (verzamel)gebouwen is efficiënter dan het beheren van veel gebouwen. Ondersteunende diensten als de recherche operationele samenwerking, informatieorganisatie e.d. worden daarom bij voorkeur geconcentreerd gehuisvest in de eenheid, tenzij een dringende operationele noodzaak gedeconcentreerde huisvesting noodzakelijk maakt.

3.4. Robuuste basisteams op één locatie

Een robuust basisteam wordt gehuisvest op een (centraal gelegen) locatie in het teamgebied, tenzij er een door de korpsleiding onderbouwde reden is om hiervan af te wijken. Het gevolg hiervan is dat er in de portefeuille evenveel teambureaus komen als dat er basisteams zijn. Het teambureau is tevens de enige opkomstlocatie in het teamgebied. Uitgangspunt is maximale standaardisatie van de teambureaus m.b.v. standaard programma's van eisen afgestemd op de bandbreedtes voor de personele sterkte van basisteams (60-100, 100-150, 150-200). Naast werkplekken voor de operationele politiemedewerkers, is in het gebouw ruimte voor het frontoffice/backoffice concept (FoBo) en een 3D-aangiftruimte opgenomen.

3.5. Nadere uitgangspunten voor de locatiekeuze van teambureaus zijn:

3.5.1. Een robuust basisteam wordt centraal gelegen in het teamgebied gehuisvest en altijd in een van de gemeenten (dus nooit centraal in een afgelegen gebied tussen de gemeenten);

3.5.2. Wanneer centraal gelegen huisvesting in het teamgebied niet mogelijk is, wordt huisvesting gebruikt in de dichtstbijzijnde gemeente van het centrumgebied. Hiervoor wordt de bestaande huisvesting van een teambureau zonodig uitgebreid;

3.5.3. In de andere gemeente(n) komt, indien nodig voor de operatiën, een klein steunpunt (spreekuurlocatie);

3.5.4. Bij specifieke hotspotlocaties, die vanwege het criminaliteitsbeeld een robuuste politieaanwezigheid vergen, kan door de korpsleiding Nationale Politie besloten worden in de nabijheid van die locatie een tijdelijke dependance (maximaal 30 werkplekken) te vestigen (op voordracht van de regionale eenheid);

3.5.5. In een binnenstedelijke omgeving (bijv. Amsterdam, Rotterdam, Den Haag) gelden in principe dezelfde uitgangspunten (al is dan vaak geen sprake van verschillende gemeenten, maar van stadsdelen).

3.6. Steunpunten beperken

Het steunpunt is een satellietlocatie en dient ter ondersteuning van de hoofdlocatie van het basisteam (regionale eenheden) of dienst (landelijke eenheid) en kent daardoor een beperkte omvang en aanwezigheid van faciliteiten (maximaal twee werkplekken). In geval van een dringende operationele noodzaak kan in een steunpunt worden voorzien. Voor het in gebruik nemen van en het exploiteren van een steunpunt gelden de volgende voorwaarden:

3.6.1. Is gehuisvest in ander maatschappelijk vastgoed (bijvoorbeeld gemeentehuis);

3.6.2. Sterke voorkeur voor huur of ter beschikkingstelling (om niet).

4. **Criteria specifiek voor de landelijke eenheid**

De volgende criteria zijn van specifiek van toepassing op de huisvesting die ingezet wordt voor de landelijke eenheid van het korps Nationale Politie:

4.1. Drie typen locaties

De landelijke eenheid werkt vanuit drie typen locaties:

4.1.1. Het landelijk operationeel centrum (LOC): een centrale campus voor specifieke integrale politietaken (sturing, kennis/informatie en techniek/innovatie) en de eenheidsleiding;

- 4.1.2. Vier decentrale kantoorverzamelgebouwen (ook wel districtbureau genoemd) voor de districten noordwest, noordoost, zuidoost en zuidwest waar generieke werkprocessen plaatsvinden die een uniforme werkplek vragen;
- 4.1.3. Satellietlocaties: een netwerk van kleine lokale steunpunten voor afdelingen die behoefte hebben aan specialistische posten, zoals een stal of een aanlegsteiger.

## 5. **Criteria specifiek voor bedrijfsvoering/PDC**

### 5.1. Taken PDC geconcentreerd en PDC gedeconcentreerd

Het PDC kent twee typen taken en daarom ook twee typen huisvestingslocaties:

#### 5.1.1. Geconcentreerde locatie

Een 'geconcentreerde locatie' is één van de drie door de Minister van VenJ aangewezen centrale huisvestingslocaties voor het PDC. De locaties betreffen de regio's Eindhoven, Rotterdam en Zwolle.

#### 5.1.2. Gedeconcentreerde locatie

Een 'gedeconcentreerde locatie' is een locatie in Nederland, die huisvesting biedt aan (een deel van) een regionale eenheid en waar gedeconcentreerde medewerkers van het PDC worden gehuisvest ten behoeve van de uitoefening van hun taak. De gedeconcentreerde bedrijfsvoeringsfuncties ondersteunen operatiën en zijn veelal gebonden aan een specifieke eenheid (werken waar werk is). Daarom worden zij bij voorkeur in de hoofdbureaus en de districts bureaus gehuisvest.

### 5.2. Decentrale bedrijfsvoeringstaken van een eenheid

Naast de bedrijfsvoeringstaken, die zijn gecentraliseerd in het PDC, kennen de eenheden ook een interne Dienst Bedrijfsvoering die onder verantwoordelijkheid van de Politiechef en het Hoofd Bedrijfsvoering van de eenheid valt. Hieronder vallen de bijvoorbeeld werkzaamheden als Planning en Capaciteitsmanagement. Deze gedecentraliseerde bedrijfsvoeringactiviteiten medewerker vallen niet onder het PDC en worden gehuisvest bij de eenheden. Zoals bij de criteria van de eenheden is weergegeven wordt hierbij zoveel mogelijk gekozen voor huisvesting van deze taken op het hoofdbureau en de districts bureaus.