



CDA

Blauw op straat

Initiatiefnota politie

Chris van Dam

Inleiding

De Nederlandse politie is een kwalitatief hoogwaardige politie. Integer, goed opgeleid, vakbekwaam. Nauw verbonden met onze samenleving. Een korps dat net een forse reorganisatie achter de rug heeft. Maar er zijn ook zorgen. Met name over het aantal beschikbare politiemensen. Een tekort aan personeel, bij de recherche, in de basisteams. Wijkagenten die niet aan hun eigenlijke werk toekomen. Een té hoog ziektepercentage. Opleidingen en trainingen die er bij inschieten.

De komende jaren zullen ruim 14.000 politiemensen de dienst verlaten, zij gaan met welverdiend pensioen. Op een operationele sterkte van 50.000 politiemensen is dit een enorme aderlating. De uitstroom zal eerst nog hoger zijn dan de nieuwe instroom. Ondanks alle inspanningen op het vlak van werving en opleiding, ondanks de extra investeringen die voorzien zijn in het regeerakkoord zal de druk op individuele politiemensen hoog blijven.

Er zullen keuzes gemaakt moeten worden wat wel of niet opgepakt wordt. Geen keuzes maken, nooit 'nee' zeggen, betekent dat de druk wordt afgewenteld op individuele medewerkers. Het 'uitwonen' van het personeel is uiteindelijk het spannen van het paard achter de wagen.

Als initiatiefnemer kies ik voor prioriteit aan de burger in nood. Door snel aangiftes op te nemen, door tijdig aanwezig te zijn bij prio1-meldingen. Ik wil dat de politie zélf meer zichtbaar op straat aanwezig is. Ik wil niet dat het toezicht op straat helemaal door gemeentelijke handhavers wordt overgenomen, hoe fantastisch die mensen hun werk ook doen. Ook wil ik niet dat de politie alleen nog maar komt als er een incident is.

Een groot deel van die keuzes wordt gemaakt door het lokaal bevoegd gezag, de driehoek. Want zo zijn de taken verdeeld in Nederland. Maar als lid van de Tweede Kamer heb ik iets te zeggen over het beheer van de politie: werving, aanstelling, procedures, HRM-beleid, ICT. Op al die terreinen zijn keuzes te maken die bijdragen aan het vrijspelen van de politieman voor zijn of haar eigenlijke werk: op straat, bij de recherche, als wijkagent.

In de Tweede Kamer wordt veel aandacht besteed aan de politie. Binnenkort zal de Politiewet 2012 geëvalueerd worden. Daar zullen we de tijd voor nemen, want dat is nodig. Daarom zal een aantal thema's in deze initiatiefnota niet aan de orde komen. Maar er zijn urgente zaken die geen uitstel dulden.

12 concrete voorstellen

In deze initiatiefnota doe ik op 12 voorstellen die ertoe moeten leiden dat de politieorganisatie op korte termijn lucht krijgt en dat capaciteit wordt vrijgespeeld. Let wel: ook als de politie volledig op sterkte zou zijn, is er meer werk dan dat er handen zijn. De voorstellen dragen daarom duurzaam bij aan een grotere operationeel vermogen van de Nederlandse politie. Zodat de rechercheur kan Rechercheren en de agent weer op straat zichtbaar is. Met elkaar moeten we er voor zorgen dat de politie kan doen waar ze voor bedoeld is: er zijn als het écht nodig is¹.

1. Weg met de bureaucratie

Politiewerk staat bol van protocollen, papierwerk, notificaties, processturing en dwang van administratieve systemen. Registreren en verantwoorden is bij de politie net zo belangrijk geworden als in het onderwijs en in de zorg. Het kost enorm veel capaciteit en het ontnemt mensen hun arbeidsplezier. Een simpele zaak kost uren tijd om 'op papier gezet te worden'.

Per 1 april 2018 mag de politie zélf bij derden camerabeelden opvragen om een misdrijf op te sporen. Tot die tijd moet daarvoor een proces-verbaal worden getypt en moet de officier de uitlevering van die beelden vorderen. De afschaffing van deze omslachtige manier van werken is een goed voorbeeld van 'weg met de bureaucratie'. Maar er is meer te doen.

Concrete voorstellen:

A	Stop met standaard-verantwoording op voorhand. Vertrouw de diender. Zet betrokkenheid, vakmanschap, de bedoeling van het werk voorop. Stop met 'indekken'.
B	Benoem binnen het korps op topniveau een korpsmarinier: een vrijgestelde leidinggevende met doorzettingsmacht om direct (werk)processen te vereenvoudigen.
C	Stop in de opsporing met het systeem van wegen en sturen. Maak als politie zelf keuzes, uiteraard in verantwoording aan het bevoegd gezag. Stop het onzinnige circus van wegen, sturen, evalueren, wegen, sturen, evalueren, enz.

2. Maak de organisatie weer menselijk

Met de vorming van één nationaal korps is het aantal managers zeer fors gereduceerd. Nu moeten chefs van een basisteam leiding geven aan 100 tot 150 medewerkers, maar zijn ze daarvoor toegerust? HRM-medewerkers zijn ver weg geplaatst binnen het Politie Diensten Centrum. De organisatie is onpersoonlijk, onveilig en anoniem geworden. Dat past niet bij de aard van het werk. Onveilig buiten, zorg dan ook voor veilig binnen.

Concrete voorstellen:

D	Maak de personele zorg bij de politie menselijker. Geef politiemensen een chef die ziet welk werk ze afleveren. Organiseer HRM dichterbij. Benader langdurig en chronisch zieken positief door te bespreken wat zij wél kunnen bijdragen.
----------	---

¹ Uitspraak/definitie van Jelle Kuiper, voormalig korpschef van de gemeentepolitie Amsterdam .

Ruimte voor > vertrouwen in > blauw op straat

	Maak snel werk van de geestelijke verzorging
E	Neem afstand van het idee van life-time-employment. Tegelijkertijd: durf te investeren in het binden van mensen (gewenste competenties) aan de organisatie, door het creëren van loopbaanperspectief, en door het voorop stellen van kwaliteit boven anciënniteit. Het Landelijk Functiehuis Nationale Politie moet niet een beperking zijn, maar een hulpmiddel.

3. Naar een andere manier van werven en opleiden

De werving en opleiding van politiemensen is een grondige zaak. Daardoor lukt het de politie om een kwalitatief hoogwaardige politie te zijn. Maar past deze werving en opleiding nog bij de huidige arbeidsmarkt, bij de huidige jongeren? Zijn er niet snellere, meer moderne manieren om te werven? Daarom zullen we moeten zorgen dat nieuwe politiemensen sneller inzetbaar zijn en meer 'on the spot' worden opgeleid.

Concrete voorstellen:

F	Biedt jongeren – in samenwerking met de Marechaussee – een tijdelijk dienstverband aan. Leidt hen op voor een relevante, maar beperkte taak. Creëer daarmee snel 'handen aan het bed'. Benut de mogelijkheden van de (aanstaande) maatschappelijke diensttijd.
G	Beperk de werving, selectie en keuring van herintreders tot maximaal 3 weken. Creëer voor zij-instromers snelle doorgroeimogelijkheden. Stel maatwerk boven misplaatste gelijkheid.
H	Stap als Politie Academie (PA) over op "blended learning": laat verschillende leervormen (digitaal, klassikaal, interactief, zelfstudie, videolessen) in elkaar overvloeien, benut de tijd in de klas beter. Betrek hierin de goede ideeën van Ebregt van Driel (Eenheid Oost, vrijwilligers).
I	Zorg dat de politie (lichamelijk én geestelijk) fit en geoefend blijft. Dit is ook een opdracht/ uitnodiging aan individuele politiemensen zélf! Accepteer niet dat medewerkers de minimale eisen niet halen. Voor voortgezette opleidingen: breng de trainer 'on the job'.

4. Politie: zoek de verbinding met andere diensten en organisaties

In aanvulling op alle hierboven genoemde maatregelen, zal de politie nauwe samenwerking moeten zoeken met partners in het veiligheidsland: publiek, privaat en particulier. Er zijn vele handhavings-organisaties actief in de openbare ruimte: de Douane (4.500 medewerkers), de Koninklijke Marechaussee (6.500 medewerkers), de BOA's (buitengewoon opsporingsambtenaren) (ruim 23.000) en de mensen in dienst van particuliere beveiligingsdiensten (bijna 28.000 personen). Nederland kent een veelvoud aan whatsapp-groepen en vormen van buurttoezicht, opgezet door actieve burgers.

Concrete voorstellen:

J	Besteed werkzaamheden die zich daarvoor lenen uit aan andere diensten of aan gescreende particuliere bedrijven: betekenen vonnissen, vervoer arrestanten, opruimen van drugs(afval), het vervoer van gevaarlijk vuurwerk.
K	Expliciteer per basisteam welke andere diensten in het gebied in voorkomende gevallen aan de politie bijstand kunnen leveren. Betrek hierin ook veel actiever

Ruimte voor > vertrouwen in > blauw op straat

	whatsapp-groepen en andere burgerinitiatieven. Zorg voor meer ogen en oren op straat die met elkaar samenwerken.
L	Onderzoek lokaal en landelijk of de wijk-GGD'er een waardevolle aanvulling is. Om de politie te ontlasten van niet-politie-eigen taken ten aanzien van (potentieel) verwarde personen.

Financiële paragraaf:

De in deze notitie genoemde voorstellen hebben geen wezenlijke budgettaire consequenties voor de begroting van de politie dan wel het ministerie van Justitie & Veiligheid. De voorstellen gaan uit van reductie van bureaucratie, het maken van keuzes in het bestaande werkaanbod, het verhogen van de personele slagkracht en het veranderen van HRM-issues om nieuwe politiemensen eerder in de operatie actief te krijgen.

Beslispunten:

In de notitie zijn 12 voorstellen geformuleerd. Ik wil dat deze voorstellen – zoals te doen gebruikelijk bij een initiatiefnota – besproken worden in de Tweede Kamer zodat er breed draagvlak voor deze maatregelen ontstaat.