

**Onderwerp**  
Spreeknotitie rondetafelgesprek  
Evaluatie Politiewet 2012

Aan de leden van de vaste Tweede Kamercommissie Justitie & Veiligheid

## Centrale Ondernemingsraad

**Behandeld door**  
Rob den Besten

**Functie**  
Voorzitter COR

**Telefoon**  
Telefoon

**E-mail**  
Centrale.ondernemingsraad@politie.nl

**Ons kenmerk**  
180911-CORU-bmwrtpw12

**Uw kenmerk**  
Uw kenmerk

**In afschrift aan**  
KL politie

**Datum**  
11-9-2018

**Bijlage(n)**  
Bijlage(n)

**Pagina 1/4**

Geachte leden van de commissie Justitie & Veiligheid,

### Inleiding:

Namens de centrale ondernemingsraad dank ik u voor de uitnodiging om een toelichting te geven op de evaluatie van de Politiewet 2012. Als centrale ondernemingsraad (hierna COR) zijn wij uiteraard betrokken geweest bij de vorming van de Nationale Politie en kennen wij als geen ander de omstandigheden waarin dit heeft plaatsgevonden. De commissie die de evaluatie heeft uitgevoerd heeft dat als een ambitieuze operatie omschreven. Terugkijkend is het wat ons betreft de vraag of deze kwalificatie de lading dekt. Er is door de medewerkers van de politie ontzettend hard gewerkt onder grote druk met allerlei belemmerende factoren. Als voorzitter wil ik namens de COR graag zeggen dat wij als werknemers van de politie bijzonder trots mogen zijn op al het werk dat is verzet en het doorzettingsvermogen dat ons collega's bezitten.

De COR vindt dat onze organisatiecultuur in de evaluatie onderbelicht is gebleven. De commissie geeft ook aan dat de taakopdracht in eerste instantie op de werking van de Politiewet 2012 was gericht. Cultuurverandering is echter wel prominent in het realisatieplan en ontwerpplan beschreven en ook een belangrijk effect van de Politiewet 2012. Dit had wat ons betreft dus meer aandacht verdiend.

Tijdens de reorganisatie ten gevolge van de Politiewet 2012, is de bedoeling te weinig op de voorgrond gekomen voor onze collega's. Waar doen we dit allemaal voor? Wordt de burger en de samenleving er beter van? Zijn we sneller bij de burger als die ons nodig heeft? Kunnen we meer zaken beter oplossen? Kunnen we onze informatie nog beter toepassen in ons werk? Weet de burger ons nog te vinden met alle bureaus die sluiten? Kunnen wij de operatie zou effectief en efficiënt mogelijk ondersteunen?

Dit zijn vooral de vraagstukken die onze collega's bezig houdt als het om hun vak gaat. En u kunt erop rekenen dat zij zeer begaan zijn met hun vak. Helaas zullen de collega's niet zeggen dat hun bijdrage aan de samenleving door de reorganisatie alleen maar is verbeterd.

De betrokkenheid van collega's bij de reorganisatie had veel beter gekund. Door velen is het ervaren alsof zij een pion op een speelbord waren terwijl de regels door anderen werden veranderd. Als wij over de reorganisatie spreken blijft het niet beperkt tot alleen de hervormingen ten gevolge van de Politiewet. Ook de invoering van het functiehuis van de politie en de personele reorganisatie die daar een gevolg van was ligt op dezelfde hoop. Alle partijen die betrokken zijn bij deze beslissingen en processen kunnen hier lessen uit leren. Het is te veel geweest in te korte tijd en het heeft tegelijkertijd te lang geduurd.

**Onderwerp**

Spreeknotitie rondetafelgesprek  
Evaluatie Politiewet 2012

**Datum**

11-9-2018

**Pagina**

2 van 4

**Governance en juridische status:**

Gelukkig biedt de evaluatie ook handvatten om nog aanwezige belemmerende factoren aan te pakken. De COR heeft de afgelopen jaren fors inzet gepleegd om invloed uit te oefenen op de governance van het korps. Het gaat dan vooral om rolduidelijkheid en bevoegdheden. Er is wel vooruitgang geboekt maar het is nog niet af, om deze reden zal de COR de ontwikkelingen ook kritisch blijven volgen. Als COR zijn wij blij met de ruimte die onze organisatie (mede) naar aanleiding van dit rapport krijgt met betrekking tot bevoegdheden en budgetten. Het stelt het gezag en de politie in staat om een beter antwoord te geven op de vraag van de lokale samenleving. Als het gaat om de ter beschikking stellen van financiën wil de COR wel graag opmerken dat dit flexibeler kan. Pas als politiek dus op met het labelen van geld en stel de politie in staat om nog zelfstandiger keuzes te kunnen maken. Dat financiën ook op langere termijn gegarandeerd worden is wat ons betreft ook randvoorwaardelijk voor de continuïteit van de politie. Nu is er tijdens de reorganisatie bijvoorbeeld op instroom bezuinigd, dit terwijl iedereen wist of kon weten, dat de toekomstige instroom groot moest zijn om kwaliteit en continuïteit te garanderen. Onze medewerkers hebben veel last van dit soort grilligheid en dat laten ze weten ook. Voor wat betreft het toezichtsregime neemt de COR het standpunt in dat extern toezicht goed is, maar dat het wel iets minder kan. 1 partij en niet voor alle onderwerpen een externe audit. Voor het leereffect lijkt het ons beter om ook vooral intern toezicht beter te organiseren en daarmee ook meteen te interveniëren in de cultuur.

**Inrichting politieorganisatie**

Hoe kun je een organisatie met onze grootte effectief en efficiënt aansturen met voldoende ruimte lokaal om te doen wat nodig is? Over de inrichting is gediscussieerd, districten kwamen in de eerste plannen niet voor maar zijn toch ingericht. In de praktijk functioneert deze organisatielaag ook anders dan oorspronkelijk is bedoeld. Dat geldt ook voor diverse functies in onze organisatie. De werkzaamheden van een teamchef in de operatie is daar een duidelijk voorbeeld van. De meeste teamchefs lijken vooral bezig met het aansturen van operationele werkzaamheden terwijl hun functieomschrijving vooral beheersmatige aspecten bevat. Door de inrichting van de districten is de afstand van teamchefs tot de eenheidsleiding ook betrekkelijk groot. De COR stelt zich voor dat dit weliswaar de sturing voor een eenheidsleiding overzichtelijker maakt, maar dat de laag van het district niet altijd bijdraagt aan duidelijkheid van bedoelingen.

De COR is terughoudend met het aanwijzen van een organisatielaag die overbodig is. De collega's ervaren voor het grootste deel leiding door de eerste coördinerende laag (vaak een schaal 8, 9 of 10), soms een teamchef als die niet verdrinkt in allerlei andere werkzaamheden, maar in de meeste gevallen blijft het daar ook bij. Veel collega's die in de uitvoering werken ervaren weinig of geen leiding van een sectorhoofd laat staan van collega's uit eenheidsleiding of korpsleiding. De afstand tussen strategische top en de uitvoering is dus zeer groot en dat helpt niet.

Over het algemeen is de COR het eens met de aanbeveling die de commissie op dit punt doet. We moeten de organisatiestructuur goed tegen het licht houden. De grootte van teams moet wat ons betreft kleiner, de numeriek grote teams worden vaak als anoniem ervaren geografisch grote gebieden gaan ten koste van binding met de burgers en de wijken. Als de druk op teams hoog is kan de neiging ontstaan om vooral de eigen broek op te houden en zich op een eiland terug te trekken. Begrijpelijk maar niet wenselijk, dan kan een sectorleiding soms ook wat samenwerking en samenhang stimuleren. Aan de andere kant moet een sectorniveau de teams ook niet verplichten tot te veel conformisme. Verschil naar lokale context moet er zijn, uiteindelijk moeten wij ons kunnen aanpassen aan wat 'buiten' nodig is. Binnen een sector bestaan er daarom ook vaak grote verschillen.

**Onderwerp**

Spreeknotitie rondetafelgesprek  
Evaluatie Politiewet 2012

**Datum**

11-9-2018

**Pagina**

3 van 4

**Professionele ruimte:**

U vraagt in uw uitnodiging om in te gaan op de professionele ruimte voor eenheidsleiding en teamchefs ten aanzien van beheer en bedrijfsvoering. Voordat we daarop ingaan in de volgende alinea, willen we aangeven dat wat ons betreft de professionele ruimte voor alle medewerkers nog altijd beter kan. Op straat hebben collega's vaak veel ruimte om problemen op te lossen waarmee zij geconfronteerd worden. Dat kunnen ze 'binnen' ook en daar is nog veel te winnen. De COR streeft een organisatie met horizontale arbeidsverhoudingen na waarin de diverse kwaliteiten van iedereen benut worden. Medewerkers moeten worden betrokken bij de manier waarop de uitvoering van werk wordt beslist maar ook bij de organisatie van het werk en de totstandkoming van beleid. Dit is wat ons betreft de norm. Het is nadrukkelijk de verantwoordelijkheid van onze korpsleiding om medewerkerparticipatie verder te stimuleren en samen met alle collega's te komen tot een verdere ontwikkeling.

Voor wat betreft de beheers- en bedrijfsvoering is het wat ons betreft noodzakelijk dat centralisatie die heeft plaatsgevonden met bevoegdheden naar het politiedienstencentrum, terug in balans moeten worden gebracht. Het korps is hier al mee aan de slag en de COR is betrokken bij deze ontwikkeling.

**Rol politie in de samenleving:**

Dit is wel een zeer omvangrijk punt dat ook de aandacht heeft van de COR. Wij maken ons hier zorgen over. Onze medewerkers ervaren een terugtrekkende zichtbare aanwezigheid. Er is veel geïnvesteerd in elektronische dienstverlening en politiebureaus zijn gesloten. Gelukkig zijn onze collega's zeer creatief in verbinding maken met de burger. Het vergaren van informatie wordt steeds verder gedigitaliseerd en dat moet ook. Maar voor de toekomstige legitimiteit van de politie is de COR waakzaam. Hier komen een aantal dingen samen. Wat voor politie willen wij zijn? Welke werkzaamheden en doelstelling horen daarbij? Wat moeten we dan doen en welke mensen en middelen hebben we daar dan voor nodig? De COR waarschuwt om niet te ver door te slaan met het streven om meer hoogopgeleide medewerkers in de uitvoering of ondersteuning in te laten stromen ten koste van collega's die als hoofdtaak het surveilleren in de wijk hebben. Bij ons is er twijfel of burgers nog voldoende vertrouwen hebben in een politie die minder prominent fysiek aanwezig is. De politie moet vooral op straat zichtbaar blijven wil de burger vertrouwen houden in de politie en dat is cruciaal voor onze informatievoorziening. Ook in de toekomst is een nauwe band met de burger essentieel.

Fijnmazige politie in de wijken dus, ook voordat er een incident is die dit noodzakelijk maakt. Wij kennen niet veel wijkagenten die vinden dat ze meer dan voldoende tijd hebben om aan hun wijk te besteden. Wijk, web en wereld zijn de plekken waar ons werk gebeurt. Het web en de wereld zijn echter ook in de wijk. Weten onze wijkagenten bijvoorbeeld ook voldoende van het darkweb waarop illegale handel in hun wijk plaatsvindt?

De medewerkers in de GGP die ook context gericht moeten werken zal het overgrote deel zeggen dat ze gewoon noodhulp draaien en te weinig aan probleemgericht werken toekomen. We zien regelmatig voorbeelden van het overnemen van taken door (gemeentelijke) BOA's die zich ook steeds verder professionaliseren. Een goede samenwerking met deze partijen is voor de politie nu en in de toekomst erg belangrijk. Maar wanneer de politie te vaak nee moet verkopen aan het lokale gezag ligt een nieuwe gemeentelijke politie op de loer, als die er al niet is.

Een politieke visie op veiligheid kan de politie en zijn partners helpen. Terugtrekkende zorg leidt tot meer inzet van de politie op personen met verward gedrag bijvoorbeeld. Wat wordt er



**Onderwerp**

Spreeknotitie rondetafelgesprek  
Evaluatie Politiewet 2012

door de samenleving van de politie gevraagd? Een ding is kristalhelder, er is te veel werk voor te weinig mensen. De politiek heeft ons een reddingsboei toegeworpen met de extra gelden uit het regeerakkoord, maar we drijven nog steeds watertrappend in open zee. We zijn bij lange na niet met genoeg mensen en taken afstoten is wat ons betreft geen optie.

**Datum**

11-9-2018

**Pagina**

4 van 4

**Politieonderwijs en onderzoek:**

Initieel politieonderwijs moet wat ons betreft zoveel mogelijk binnen de politie worden verzorgd om zodoende praktijk en onderwijs dicht bij elkaar te houden. Tegelijkertijd is de opgave met betrekking tot nieuwe instroom zeer groot.

Voor wat betreft onderzoek kunnen wij zeggen dat de onderzoekers zich bewust zijn dat een betere samenwerking met de uitvoering ook kan leiden tot meer toepassing en effecten van onderzoeksresultaten. Deze collega's zorgen voor veel waardevolle inzichten en handvatten die kunnen leiden tot verbetering. Medewerkers van de politieacademie werken aan verbetering van hun verbinding met de collega's in de praktijk.

Ik hoop u voldoende aanknopingspunten te hebben gegeven voor een verdieping tijdens ons gesprek.

Namens de centrale ondernemingsraad politie,

Hoogachtend,

J.R. den Besten  
voorzitter