gemeente
Haarlemmermeer

De leden van de gemeenteraad van Haarlemmermeer

Postbus 250
2130 AG Hoofddorp

Bezoekadres:
Raadhuisplein 1
Hoofddorp
Telefoon 0900 1852
Faxnummer 023 563 95 50

Verzenddatum

- 4 FEB. 2021

Cluster	Veiligheid
Contactpersoon	mevrouw L.H.J. van Elk
Telefoon	0900 1852
Uw brief	
Ons kenmerk	X.2021.00949
Bijlage(n)	Notitie 'Zorgvuldig Kiezen'
Onderwerp	Informatie over capaciteit politie Noord-Holland

Geachte heer, mevrouw,

De capaciteit van de politie blijft de komende jaren onder druk staan. Op dit moment is er in de Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP) sprake van onderbezetting bij de politie en deze zal verder toenemen. Dit heeft nu en de komende jaren impact op de werkzaamheden en inzet van de politie.

Minister Grapperhaus heeft eind vorig jaar een brief hier over aan de Tweede Kamer (kenmerk 3079051) gestuurd. Daarnaast is er vanuit de politie eenheid Noord-Holland de notitie 'Zorgvuldig Kiezen' opgesteld voor alle gemeenteraden, waarin de effecten hiervan voor onze eenheid worden benoemd. Deze notitie stuur ik u bij deze.

De effecten zijn en worden ook merkbaar in Haarlemmermeer. Zo is dit van invloed op de afspraken die we maken in het Uitvoeringsprogramma Veiligheid 2021 en de Kadernota Integrale Veiligheid 2018-2022.

Ik stel voor dat ik hier nader met u over in gesprek ga in een Raadsessie. Mijn voorstel is dit op een korte termijn uit te voeren waarbij we de notitie 'Zorgvuldig Kiezen' en het Uitvoeringsprogramma 2021 met elkaar kunnen bespreken in aanwezigheid van de teamchefs van de politie en de Officier van Justitie.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
de burgemeester van de gemeente Haarlemmermeer,

Marianne Schuurmans-Wijdeven

Zorgvuldig Kiezen
Verdelen van politiecapaciteit

Eenheid Noord-Holland
5 november 2020

Politiecapaciteit staat komende jaren onder druk

1. Landelijk beeld
De politiecapaciteit staat de komende jaren onder druk. In de Gebiedsgebonden Politiezorg (GGP) is op dit moment sprake van personele onderbezetting die verder zal toenemen. Deze personele onderbezetting is veroorzaakt doordat in de eerste jaren van de Nationale Politie de instroom van aspiranten is beperkt. Het korps had destijds een overbezetting en vanuit het oogpunt van de structurele betaalbaarheid moest deze overbezetting worden afgebouwd. De combinatie met de verhoogde uitstroom als gevolg van pensionering en verhoogde doorstroom vanuit de GGP naar andere functies binnen het korps, heeft geleid tot deze onderbezetting. Daarnaast is het werkaanbod van de GGP veranderd door bijvoorbeeld de vele demonstraties, de (verhoogde) inzet in het kader van bewaken en beveiligen en de handhaving van de coronamaatregelen. De onderbezetting in combinatie met deze extra taken leiden tot grote rooster- en werkdruk.

2. Landelijke maatregelen
Om de capaciteitsdruk in de GGP te verlichten is er meer personeel nodig. Daarom is geïnvesteerd in een verhoogde instroom van personeel en wordt een beroep gedaan op de solidariteit van politiemedewerkers.

2.1 Nieuw politieonderwijs
Het basispolitieonderwijs wordt vernieuwd. Het onderwijs wordt meer toekomstbestendig gemaakt en de opleidingsduur wordt teruggebracht van drie naar twee jaar. Daarbij behoudt de opleiding hetzelfde opleidingsniveau. Door de verkorting van de opleiding zullen er sneller nieuwe agenten instromen. Gedurende het tweede jaar van de opleiding werken de aspiranten gedeeltelijk in de basisteams. Zij brengen hiermee capaciteit, maar zij hebben ook begeleiding nodig. Vanaf mei 2021 gaat het nieuwe politieonderwijs van start.

2.2 Externe instroom
In de opsporing wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van externe instroom voor medewerkers met specifieke expertise. Deze medewerkers hoeven niet de gehele basispolitieopleiding te volgen, maar kunnen middels een verkorte opleiding instromen. Hierdoor kunnen zij na enkele maanden aan het werk als bijvoorbeeld digitaal of financieel specialist, analist of bij forensische opsporing. Dit levert niet alleen een kwalitatieve ontwikkeling op, maar voorkomt ook dat er veel personeel uit de GGP doorstroomt naar de opsporing.

2.3 Solidariteit en collectiviteit
Het werven, selecteren en opleiden van politieagenten kost tijd en het duurt dan ook nog enkele jaren voor deze investeringen zich uitbetalen in een hogere personele bezetting. Dat is de reden dat er nu meer (tijdelijke) maatregelen nodig zijn om de roosterdruk in de GGP op te vangen. De korpsleiding, de politievakbonden en de minister van Justitie en Veiligheid hebben een pakket aan mogelijke tijdelijke maatregelen in kaart gebracht, waarbij de uitgangspunten solidariteit en collectiviteit zijn. Dit betekent dat alle politieonderdelen en alle politiemedewerkers in principe een bijdrage leveren aan het aanpakken van de roosterdruk in de GGP en er potentieel in alle domeinen lastige keuzes worden gemaakt. Het besluit om daadwerkelijk maatregelen

te nemen wordt op eenheidsniveau door de politiechef samen met het gezag genomen. (*Zie ook de brief van de minister J&V aan de Tweede Kamer over GGP en politiecapaciteit, d.d. 4 november 2020.*)

Zorgvuldig kiezen in de Eenheid Noord-Holland

3. Beeld van de Eenheid Noord-Holland

De prognose van de personele bezetting van de Eenheid Noord-Holland laat tot en met 2024 een onderbezetting zien in de GGP en in de generieke opsporing. De verwachting is dat in 2022 de onderbezetting het grootst is.

Binnen de GGP is de komende jaren de personele schaarste het grootst voor de agenten die moeten zorgen voor de incidentafhandeling. De noodhulp-vragen van burgers zijn niet uit- of afstelbaar zonder dat het onaanvaardbare **veiligheidsrisico's met zich** meebrengt. De roosters hiervoor moeten 24 uur per dag 7 dagen in de week gevuld zijn. De basisteams komen echter, al dan niet voor een langere periode, in de situatie dat zij de 24/7 roosters onvoldoende gevuld krijgen.

Ook in de opsporing is sprake van personele onderbezetting, die de komende jaren blijft bestaan. Het is daarmee onvermijdelijk om uit het grote aantal opsporingsonderzoeken keuzes te maken welke onderzoeken worden opgepakt en welke niet. Daarnaast heeft de politie (samen met partners) vergaande ambities voor de projectmatige aanpak van criminaliteit. Ambities die niet altijd meer waargemaakt kunnen worden.

4. Maatregelen Eenheid Noord-Holland

In de Eenheid is door gemeenten, OM en politie de afgelopen jaren gestuurd op het weloverwogen omgaan met politiecapaciteit. Zo is er bij de totstandkoming van het Integraal Meerjaren-beleidsplan Veiligheid 2019-2022 bewust gekozen **om het aantal geprioriteerde veiligheidsthema**'s te beperken tot vier. Daarnaast is het evenementen-beleid aangescherpt en is de politie-inzet bij evenementen al sterk teruggebracht. Het maken van dergelijke keuzes werkt en zal in Noord-Holland worden voortgezet.

Helaas blijkt het maken van deze weloverwogen keuzes niet voldoende. Om de capaciteits-vraagstukken de komende jaren het hoofd te bieden en hier urgentie en focus op te houden, wordt door de Eenheid onder het motto 'Zorgvuldig Kiezen' **een** intensief traject gelopen met als doelstellingen:

- het behouden van eenheidsbrede operationele slagkracht;
- het beheersbaar houden van de rooster- en werkdruk om de gezondheid van de medewerkers te waarborgen, en
- het concreet inzicht geven in de mogelijkheden van kiezen en de gevolgen daarvan.

Daarbij wordt steeds getracht het doel voor de lange termijn goed voor ogen te houden, maar wordt ook helder gemaakt wanneer eerder geformuleerde ambities niet haalbaar blijken.

4.1 Externe capaciteit

Ook de Eenheid maakt in toenemende mate gebruik van externe instroom in de opsporing, zoals beschreven in paragraaf 2.2. Daarnaast wordt ook gezocht naar manieren om andere externe capaciteit binnen te halen. Zo zijn er recent medewerkers in dienst getreden die de ROC-opleiding **'Handhaver toezicht en veiligheid politie' hebben gevolgd. Zij zijn** aan het werk bij het Regionaal Service Centrum en het Team Arrestantentaken. Door hun komst zijn er jong gediplomeerde politieagenten doorgestroomd naar de basisteams die inzetbaar zijn in de incidentafhandeling van de GGP. Een andere voorbeeld dat verkend wordt, is de inhuur van (rechten)studenten voor ondersteunende taken.

4.2 Solidariteit en collectiviteit

De onderbezetting in de Eenheid is, vergeleken met een aantal andere politie-eenheden, minder nijpend. Dit kan betekenen dat in het kader van solidariteit en collectiviteit aan de Eenheid wordt gevraagd andere eenheden te ondersteunen. Vanzelfsprekend gelden de uitgangspunten van solidariteit en collectiviteit ook voor de teams binnen de Eenheid. Op welke wijze er invulling gegeven kan worden aan deze solidariteitsvraag is nog onderwerp van gesprek. Het is daarbij belangrijk om nauwgezet mee te bewegen met de actuele capaciteitsvraagstukken in de Eenheid. Het uitgangspunt is: '**We verdelen** de pijn.' Daarbij kan worden gedacht aan het verschuiven van personeel en het beperkt openstellen van bepaalde vacatures om leegloop uit de teams met onderbezetting te voorkomen.

Door de uitzonderlijke capacitaire omstandigheden waarmee de Eenheid de komende jaren wordt geconfronteerd, wordt van medewerkers een bijdrage gevraagd om de incidentafhandeling in de GGP te kunnen blijven doen. Wanneer de beschikbare personele bezetting in een basisteam de 24/7-roosters niet meer kan vullen, dient er capaciteit uit andere delen van de Eenheid te komen. Er zijn verschillende soorten capacitaire bijdragen die geleverd kunnen worden. Denk hierbij aan de inzet van medewerkers van de Flexteams, rechercheurs, wijkagenten, leidinggevenden en het ondersteunend personeel van de staf. De consequentie hiervan is dat deze medewerkers hun werk verminderd kunnen

uitvoeren en in sommige gevallen hun taken zelfs stil komen te liggen. Dat vraagt dat er goed moet worden afgewogen welke (operationele) werkzaamheden worden getroffen bij het verschuiven van personeel en of dat voor dat moment (tijdelijk) acceptabel is. Dat zijn de lastige keuzes waar we de komende jaren voor komen te staan. Ter illustratie een aantal voorbeelden:

- Wanneer rechercheurs worden ingezet voor de incidentafhandeling betekent dit een verminderde inzet op de opsporing en komt de afhandeling van opsporingsonderzoeken in het geding.
- Wanneer medewerkers van de Flexteams worden ingezet, betekent dit verminderde inzet op de probleemgerichte aanpak van lokale veiligheids- en ondermijningsvraagstukken en verminderde ondersteuning van de basisteams en de opsporing bij o.a. verkeerscontroles, jeugdaanpak, drugsoverlast, doorzoekingen of het **plaatsen van camera's en bakens** bij bijvoorbeeld seriematige diefstallen.
- Wanneer medewerkers van de informatie-organisatie worden ingezet, kan dit de informatiepositie van de politie verminderen. Deze informatiepositie is zeer belangrijk om incidenten te voorkomen.
- Wanneer wijkagenten worden ingezet, betekent dit dat zij minder in de wijken aanwezig kunnen zijn. Dit terwijl het belangrijk is dat de politie in de haarvaten van de samenleving actief is en blijft.

Deze keuzes wil de politie samen met het gezag uiteraard pas nemen als het echt niet anders kan. Als de capacitaire situatie het vraagt, wordt dit zo zorgvuldig mogelijk gedaan. Steeds moet worden afgewogen welke operationele werkzaamheden tijdelijk kunnen worden verminderd of stil gelegd ten behoeve van de incidentafhandeling in de GGP. Om goed met de feitelijke situatie mee te kunnen bewegen, wordt de capaciteit voortdurend gemonitord en maatregelen geïntensiveerd en/of toegevoegd wanneer dat nodig is en afgeschaald zodra dat kan.

4.3 Zoektocht naar slimmer werken

Naast het organiseren van extra handen bij de incidentafhandeling, wordt ook gezocht naar oplossingen door het politiewerk effectiever en efficiënter te maken. Door het anders of slimmer te doen en daarbij te zoeken naar kansen in ontwikkeling. Deze verkenning sorteert op de korte termijn vermoedelijk weinig effect op de capaciteitstekorten, maar voor de lange termijn zijn ze des te belangrijker. Een aantal voorbeelden:

- De meerwaarde van teamoverschrijdend werken wordt verkend. Zo wordt bijvoorbeeld onderzocht of openingstijden van politiebureaus slimmer op elkaar afgestemd kunnen worden zonder dat dit van invloed is op de goede dienstverlening die de politie wil leveren aan de burger.
- Samen met partners wordt verkend in hoeverre de inzet van de politie bij horecatoezicht verminderd kan worden, vergelijkbaar met de politie-inzet bij evenementen.
- De opsporing werkt aan een kwaliteitsslag en is tevens aan het experimenteren om in opsporingsonderzoeken alleen dat bewijs te vergaren dat noodzakelijk is en bijdraagt aan een efficiënte afdoening van de strafzaak door OM en rechtbank.
- De basisteams zijn bezig met een kwaliteitsslag om het gebiedsgebonden werk te optimaliseren. Het basisteam als basis voor de gebiedsgebonden politie waarin een herkenbare politie contextgedreven, informatiegestuurd, probleemgericht, flexibel en integraal werkt aan veiligheidsvraagstukken. Daarbij is het gebiedsgebonden politiewerk niet alleen van de wijkagent, maar van alle medewerkers binnen de GGP.

5. Afsluitend

De komende jaren staan in het teken van zorgvuldig kiezen. Daarbij wordt goed gekeken naar manieren om de politie-inzet nog beter af te stemmen op de plaatsen en momenten dat de politie er moet zijn. Er zullen zich geregeld situaties voor doen die vragen om scherpe en soms ook lastige besluitvorming. Daarbij wordt continu gezocht naar passende besluiten die niet harder ingrijpen in de andere politieprocessen dan nodig is voor de GGP. In diverse gezagsgremia, zoals de Basisteamdriehoek, het Regionaal Bestuurlijk Overleg Politie en het Regionaal Justitieel Overleg wordt het gezag meegenomen in de stand van zaken en eventuele besluitvorming voorgelegd.