

Zaaknummer: 2020-071970

Betreft: politiecapaciteit "Zorgvuldig kiezen"

Aan de leden van de Gemeenteraad,

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.

#### **Landelijk beeld**

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 medewerkers. Dit gebeurt op een aantal wijzen:

#### *Nieuw onderwijs*

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 niveau. Door de verkorting van de opleiding stromen er sneller nieuwe agenten in. Tijdens 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.

#### *Externe instroom*

In de opsporing wordt in toenemende mate gebruik gemaakt van externe instroom voor medewerkers met specifieke expertise. Deze medewerkers hoeven niet de hele basispolitieopleiding te volgen, maar kunnen met een verkorte opleiding instromen. Hierdoor zijn zij na enkele maanden aan het werk als bijvoorbeeld digitaal of financieel specialist, analist of aan het werk 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.

#### *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 een bijdrage leveren aan het aanpakken van de roosterdruk in de GGP en er potentieel in alle domeinen lastige keuzes worden gemaakt.

### **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 zorgen voor de incidentafhandeling. De noodhulpvragen van burgers zijn niet uit- of afstelbaar zonder dat dat onaanvaardbare veiligheidsrisico's met zich meebrengt. De roosters hiervoor moeten 24 uur per dag 7 dagen in de week gevuld zijn hetgeen niet altijd lijkt te zullen lukken.

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, waaronder de gemeente, vergaande ambities voor de projectmatige aanpak van criminaliteit. Ambities die niet altijd waargemaakt kunnen worden.

### Maatregelen Eenheid Noord-Holland

In onze 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 gekozen om het aantal geprioriteerde veiligheidsthema's te beperken tot vier. Daarnaast is het evenementen- beleid aangescherpt en is de politie-inzet bij evenementen sterk teruggebracht. Het maken van dergelijke keuzes werkt en wordt door ons voortgezet.

Helaas blijkt het maken van deze keuzes alleen 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,
- 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.

### Externe capaciteit

Ook onze Eenheid maakt in toenemende mate gebruik van externe instroom in de opsporing. 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 ander voorbeeld dat verkend wordt, is de inhuur van (rechten)studenten voor ondersteunende taken.

### Solidariteit en collectiviteit

De onderbezetting in onze 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 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, moet er capaciteit uit andere delen van de Eenheid komen. Er zijn verschillende soorten 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 lastige keuzes die de politie in de komende jaren moet maken.

Deze keuzes wil de politie, samen met onder andere het lokaal gezag, pas nemen als het echt niet anders kan. Als de situatie het vraagt, wordt dit zo zorgvuldig mogelijk gedaan. Steeds moet worden afgewogen welke operationele werkzaamheden tijdelijk kunnen worden verminderd of stil gelegd voor 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.

#### 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 heeft op de korte termijn vermoedelijk weinig effect op de capaciteitstekorten, maar voor de lange termijn is dit belangrijk.

#### **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 gezag gremia, 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.

Den Helder, 2 februari 2021.

Met vriendelijke groet,  
Burgemeester van Den Helder,

Jeroen Nobel  
burgemeester

