



# bijlage

Reactie op rapport De lokale betekenis van de basisteams (politieacademie) en rapport Vanaf de zijlijn bekeken (commissarissen van de Koning)

---

Bijlage nummer	3
Horend bij	Voortgangsbrief politie

---

## **Inleiding**

In het vragenuur van 30 mei jl. heb ik uw Kamer toegezegd met een uitgebreidere reactie te komen op het rapport "De lokale betekenis van de basisteams". Na mijn algemene duiding zal ik specifiek ingaan op de 'middelenkant', zoals uw Kamer heeft verzocht. De antwoorden op de vragen die het lid Helder (PVV) mij stelde<sup>1</sup>, zijn parallel aan deze brief verzonden.

Uw Kamer heeft mij tevens verzocht te reageren op het rapport "Vanaf de zijlijn bekeken" van de commissarissen van de Koning (CdK's). Het betreft hier een document waarin van een groot aantal CdK's het oordeel is opgenomen over de Politiewet 2012, met het oog op de evaluatie van deze wet en ten behoeve van de Commissie Evaluatie Politiewet 2012. Hun inzichten wat betreft de toedeling van politiecapaciteit aan het landelijk gebied deel ik niet. Ik merk daarbij op dat de verdeling van capaciteit binnen de eenheid een regionale/lokale keuze betreft. Duiding en waardering van de verdere inhoud van het rapport laat ik voor het overige aan de Commissie Evaluatie Politiewet 2012 die komend najaar met haar eindrapport komt.

## **Duiding rapport De lokale betekenis van de basisteams**

De uitkomsten van dit specifieke onderzoek tonen enerzijds de ervaringen van politiemedewerkers met de interne werking van de onderzochte drie basisteams. Anderzijds bieden zij inzicht in de opvattingen van gezagsdragers, raadsleden en burgers over de politie. Tussen die interne en externe blik op de politieorganisatie zijn grote verschillen waar te nemen. Waar burgemeesters en burgers relatieve tevredenheid tonen, is er vanuit de organisatie zelf kritiek te horen op het functioneren van de basisteams.

De betreffende aandachtspunten komen in grote lijnen overeen met de bevindingen uit andere rapporten, waarover ik uw Kamer reeds heb geïnformeerd.<sup>2</sup> Zo lees ik ook in dit rapport over de vrees voor de gevolgen van

---

<sup>1</sup> Kamervragen 2017Z06624

<sup>2</sup> (1) Kamerstukken II 2015/2016, 29 628, bijlage bij nr. 676. (Terpstra c.s., 2016, Basisteams in de Nationale Politie).

(2) Kamerstukken II, 2014/2015, 29 628, bijlage bij nr. 542. (Van der Torre c.s., 2015, De lokale positie van de Nationale Politie. Een eerste verkenning)

het sluiten van bureaus, over de als complex ervaren besluitvorming in de basisteams en de ergernis over het arrestantenvervoer. Als agenten de beleving hebben dat criminaliteit onvoldoende wordt aangepakt is dat niet goed. Ook in de recente mediaberichtgeving over dit rapport kwamen met name de ervaringen van politiemedewerkers naar voren.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
27 juni 2017

**Ons kenmerk**  
2090496

Het is goed te zoeken naar de achtergrond van deze belevingen. Deels ligt de oorsprong in de vorming van de nieuwe organisatie. Agenten ervaren druk omdat nog niet alle plekken in het team zijn opgevuld. Ze vinden dat rollen en posities in het team nog onduidelijk zijn. Hun teamchef krijgt veel werk voor de kiezen en ze vinden het onduidelijk wie in het team nu waarop stuurt. De belevingen kunnen ook gezien worden in het licht van een organisatie waarin nog niet alle onderdelen optimaal functioneren. Sommige teamchefs vinden dat ze beperkt worden in de ontwikkeling van hun personeel vanwege de HRM-kaders. En medewerkers ervaren dat het Politie Diensten Centrum op grotere afstand van hen staat, met als gevolg dat zij bij de aanvraag van behoeftes een andere, als lastiger ervaren, procedure te moeten doorlopen. Het korps gebruikt het periodieke Medewerkers Onderzoek om per (basis)team een beeld te krijgen waar de ontevredenheid precies zit en om daar gericht actie op te kunnen ondernemen. Er zijn namelijk verschillen tussen teams in de beleving en een goed beeld is onmisbaar om acties te kunnen ondernemen.

Los van de turbulente periode die de politie heeft doorgemaakt speelt mee dat de politie in een context werkt waarbinnen keuzes over de te verdelen (altijd schaarse) capaciteit op verschillende tafels worden gemaakt. In de driehoek, maar ook intern worden op verschillende niveaus beslissingen genomen omtrent werkverdeling. Ik kan mij daarbij zeker het ongenoegen van bijvoorbeeld een wijkagent voorstellen als de uiteindelijk gemaakte keuze over die inzet niet overeenkomt met zijn eigen inzichten over wat nodig is. Daar komt bij dat het huidige tijdsgewricht, met een substantieel dreigingsniveau in Nederland, ons dwingt tot het maken van keuzes in de inzet van politiecapaciteit.

Anders dan de onderzoekers is de korpschef, en ik steun hem daarin, van mening dat tornen aan het concept van de basisteams niet nodig en onverstandig is. Gezocht moet worden naar manieren om het concept beter te laten werken. Net als dat er in de samenwerking tussen de verschillende onderdelen verbetering mogelijk is, zoals tussen de basisteams en de districtsrecherche of de districtsrecherche en de regionale recherche. Overigens leidt elke (nieuwe) inrichtingskeuze tot dezelfde conclusie namelijk dat samenwerking tussen onderdelen blijvende aandacht behoeft.

De politie is een organisatie die midden in de samenleving staat. Met het gebiedsgebonden politiewerk wordt invulling gegeven aan de opgave om de basisteams te verankeren in de lokale gemeenschap. Het gaat om nabije politie, in de wijk, en dat vraagt om medewerkers die alle taken van die basispolitiezorg kunnen leveren. Zo worden de medewerkers ook opgeleid.

---

(3) Kamerstukken II, 2013/2014, 29 628, bijlage bij nr. 474 (Inspectie Veiligheid en Justitie, Derde onderzoek vorming nationale politie);

(4) Kamerstukken II, 2014/2015, 30 880, bijlage bij nr. U (Inspectie Veiligheid en Justitie, Vierde onderzoek vorming nationale politie);

(5) Kamerstukken II, 2015/2016, 29 628, bijlage bij nr. 643 (Inspectie Veiligheid en Justitie, Vijfde onderzoek vorming nationale politie).

Vanuit de hierboven geschetste achtergrond is de politie actief aan de slag om de basisteams verder in te richten. Dat zal zeker nog tijd vergen. Niet voor niets sprak mijn ambtsvoorganger al eerder de verwachting uit dat er nog de nodige uitdagingen te overwinnen zijn bij de verdere opbouw van de basisteams.<sup>3</sup>

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
27 juni 2017

**Ons kenmerk**  
2090496

Eind van dit jaar zou ook voor de basisteams de 'basis op orde' moeten zijn. Ik laat dat valideren door de Inspectie Veiligheid en Justitie, die mij daarover bericht, evenals over het afsluitende onderzoek naar de vorming van de nationale politie. Ik verwacht dit onderzoek in november te mogen ontvangen en zal het zoals gebruikelijk met mijn voortgangsbrief aan het einde van dit jaar aan uw Kamer doen toekomen.

Ik zal na ontvangst van dit afsluitende onderzoek en van het tweede rapport van de commissie Evaluatie Politiewet 2012 eerst met de korpschef en met vertegenwoordigers van het gezag bezien welke aanvullende maatregelen in de organisatie nodig zijn. Uiteraard zal de politie ondertussen verder gaan met het optimaliseren en verbeteren van de basisteams door het zoeken naar passende antwoorden op de intern en extern gesignaleerde uitdagingen. Hierover wordt in het najaar ook gesproken in het Landelijk Overleg Veiligheid en Politie. De oproep van uw Kamer via de aangenomen motie Van der Staaij c.s. om te onderzoeken hoe de verbinding tussen wijkagenten en de recherche beter kan zie ik dan ook als ondersteuning van beleid.<sup>4</sup>

### **Reactie op specifieke onderdelen van het rapport**

Het onderdeel van het onderzoek dat handelt over de ervaring van de geïnterviewde politiemedewerkers laat het beeld achter van een politieorganisatie waarin onvoldoende opvolging wordt gegeven aan signalen, met (te) grote teams die moeten werken met (te) strakke HRM-kaders, waar het door het sluiten van bureaus langer duurt voordat je op je werkplek bent en er vrees is voor minder zichtbaarheid, en waarin weinig ruimte is voor het trainen op geweldshantering.

Onderstaand ga ik nader in op de huisvesting van de politie en op de grootte en aansturing van de basisteams. Voor politiecellencomplexen en training geweldshantering verwijs ik naar respectievelijk bijlage 4 en 6. Ik verwijs u voor de opvolging van signalen van wijkagenten naar mijn brief van 18 mei jl., waarmee ik het rapport aan de Kamer stuurde.<sup>5</sup>

#### *Huisvesting*

Onder politiemedewerkers wordt volgens de onderzoekers met 'weerstand' gekeken naar het huisvestingsplan van de politie. Om tot dit plan te komen is door de politie met het gezag een zorgvuldig proces doorlopen om de besparing op huisvesting zo goed mogelijk uit te voeren. Aanleiding om naar de vastgoedportefeuille te kijken vormde de businesscase die laat zien dat doelmatigere besteding mogelijk is. De inmiddels sterk toegenomen mogelijkheden van tijd- en plaatsafhankelijk werken zorgen ervoor dat dit ook met behoud of verbetering van dienstverlening kan. De hiermee te behalen doelmatigheid is taakstellend opgenomen in de (meerjaren-) begroting.

---

<sup>3</sup> Kamerstukken II 2015/2016, 29 628, bijlage bij nr. 676.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2016/2017, 29 911, nr. 163.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2016/2017, 29628, nr. 703.

Dit heeft geleid tot een strategisch huisvestingsplan, dat doorloopt tot 2025. Op sommige plekken leidt dit plan tot sluiting van bureaus, op weer andere plekken juist tot het vergroten en verbouwen van locaties of zelfs het openen van nieuwe bureaus. Evenwel begrijp ik het goed dat zeker voor die agenten die (substantieel) langer moeten reizen, dergelijke besluiten vervelende consequenties hebben. Voor zover er rekening kon worden gehouden met hun rechtspositie of het rooster, is dat in alle zorgvuldigheid gebeurd.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
27 juni 2017

**Ons kenmerk**  
2090496

Veranderingen gaan nooit vanzelf. Ze hebben tijd nodig om goed uitgevoerd en aanvaard te worden. Het is dan ook belangrijk om te bezien of de voorgestelde wijziging het beoogde resultaat bereikt. Daar is binnen de politieorganisatie zeker nog veel aandacht voor nodig. Ook in het LOVP is afgesproken dat politie en gezag doorlopend lokaal de werking van dienstverlening, bereikbaarheid en beschikbaarheid van politie in relatie tot het huisvestingsplan bezien. In goed overleg stellen zij de uitvoering van het plan zo nodig bij.

#### *Grootte en aansturing basisteam*

Door hun omvang hebben de basisteams voldoende operationele slagkracht om de basispolitietaken in het verzorgingsgebied te kunnen uitvoeren. Deze "robuustheid" waarborgt de basisbeschikbaarheid en aanspreekbaarheid van de politie voor de burger en voor het gezag. Volgens de onderzoekers worden de basisteams echter vaak als te groot ervaren. De onderzoekers stellen verder dat het HRM-beleid door sommige teamchefs als knellend wordt ervaren. Daarbij wordt gewezen op de geringe mogelijkheden voor de ontwikkeling van personeel en voor het aanpakken van de interne cultuur van ongenoegen via HRM-interventies. Een belangrijke verklaring voor dit ongenoegen bij de basisteams lag in de zeer beperkte mogelijkheid om vacatures open te stellen en medewerkers te laten doorgroeien. En in het wennen aan een andere wijze van HRM-dienstverlening, mede ingegeven door een reductie van het ondersteunend personeel in de inrichting.

Er is niet één ideale grootte van een basisteam, noch is die vanuit 'Den Haag' te bepalen. De omvang van de teams zijn daarom ook door de politiechefs (destijds kwartiermakers) in overleg met het lokaal gezag bepaald. Dit is niet onwrikbaar. De korpsleiding heeft de ruimte om hier binnen de kaders in overeenstemming met het gezag zo nodig in te veranderen. Mocht de politie of het gezag de wens hebben om hierin wijzigingen aan te brengen dan kan dat binnen de geldende kaders.

Om in de toekomst meer opgavegericht te werken is het de uitdaging om te flexibiliseren. Dit is een roep die ook in de mediaberichtgeving naar voren kwam. Voor flexibilisering is nodig dat de beperkingen van de kaders moeten worden overbrugd; wanneer zich in een bepaald gebied een veiligheidsvraagstuk voordoet is niet het aantal agenten in dat werkgebied leidend, maar de vraag of de juiste combinatie van medewerkers aanwezig is om het probleem effectief aan te pakken. Ik zal met de politie en het gezag in overleg treden hoe dat beter georganiseerd kan worden.

#### **Tot slot**

In deze brief heb ik mijn reactie gegeven op het rapport "De lokale betekenis van de basisteams" van de politieacademie. Deze en vergelijkbare rapporten leveren belangrijke signalen. Die zijn ook onderkend en de politie werkt aan het verbeteren ervan.

Ik wil in dit verband niet onbenoemd laten dat er binnen het korps ook al diverse initiatieven ontstaan om vernieuwend te werken.<sup>6</sup> Opvallend is dat de signalen uit het onderzoek zich in deze teams niet of in mindere mate lijken voor te doen. Ik vind het belangrijk dat naast de kritische geluiden ook positieve ervaringen gehoord worden, omdat het de goede voorbeelden zijn waarvan de organisatie kan leren en die de politie verder zullen brengen. De korpschef stimuleert het vernieuwend werken dan ook actief binnen het korps.

**Directoraat-Generaal  
Politie**  
Bestel & Bevoegdheden

**Datum**  
27 juni 2017

**Ons kenmerk**  
2090496

---

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2015/2016, 29628, nr. 676.