

## Memo

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

Minister van Justitie en Veiligheid  
Zijne Excellentie prof. mr. F.B.J. Grapperhaus  
Postbus 20301  
2500 EH Den Haag

## Centrale Ondernemingsraad

**Behandeld door**

Louise Bel  
Peter de Vries

**Functie**

Ondersteuning COR politie

**E-mail**

centrale.ondernemingsraad@politie.nl

**Ons kenmerk**

2021-CORU-LB/PdV-2502

**Uw kenmerk**

Uw kenmerk

**In afschrift aan**

In afschrift aan

**Datum**

Zomer 2021

**Bijlage(n)**

Bijlage(n)

**Pagina**

1 van 5

Geachte heer Grapperhaus, beste Ferd,

U heeft bij het jaarlijks werkbezoek aan de ondernemingsraden van de politie, een uitnodiging gedaan om een position paper te schrijven voor de minister van Justitie & Veiligheid in het nog te vormen kabinet. Deze position paper is onze reactie op uw uitnodiging. Hierin vragen wij uw aandacht voor diverse onderwerpen die uw verantwoordelijkheid raken. Uiteraard gaan wij daarover graag nader met u of uw opvolger in gesprek.

### Visie op de politie

Vanuit het strategisch kompas van de politie vloeit de ambitie voort om verbonden te zijn en blijven met wijk, web en wereld. Verbinding met de wijk is vanuit onze historie een belangrijke bouwsteen voor de politie. Het is voor ons echter wel de vraag of onze gebiedsgebonden politie voldoende is opgebouwd vanuit deze ambitie. De doelstelling om 'robuuste basisteams' te creëren bij de reorganisatie is niet verwezenlijkt. In het algemeen ervaren onze collega's de basisteams als mager ingericht. Het verschil tussen de ambitie en de ervaring zit voor een deel in het volledig meetellen van aspiranten in de formatie van de teams. Dat is een papieren werkelijkheid die de realiteit onrecht aan doet.

Het kabinet Rutte III heeft een eerste stap gezet door een gedeelte van de aspiranten uit de formatie van basisteams te halen en over te hevelen naar de formatie van het Politiedienstencentrum van de politie, waarbij de vrijgekomen sterkte in de basisteams weer (zoals vroeger) wordt vervuld door een agent die de opleiding al heeft afgerond. Er moeten nog enkele duizenden formatieplaatsen op deze manier worden omgehangen.

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

2 van 8

De vraag is echter of, wanneer deze operatie afgemaakt wordt, dit voldoende is. Ook politiewerk is veelzijdiger en complexer geworden als gevolg van digitale innovaties die het web en de wereld meer dan ooit in de wijken hebben gebracht, bij wijze van spreken met een druk op de knop. Dat vraagt meer van de politie dan daarvoor het geval was. De politie is al niet meegegroeid met de bevolkingsgroei in Nederland maar heeft er dus ook extra werk bij gekregen als gevolg van de veranderende wereld.

Daarom vragen wij u om te investeren in onze basisteams om de verbinding met wijken te houden door:

1. Verder te gaan met het omzetten van sterkte van aspiranten naar agenten in de basisteams;
2. Te bezien of dat ook op langere termijn wel voldoende is om de verbinding met zowel wijk, web als wereld te onderhouden. Onze overtuiging is dat dit niet kan zonder extra investeringen;
3. Dit te koppelen aan een nog te vormen nationale visie op veiligheid waarin een herijking van taken en verantwoordelijkheden van diverse organisaties in het veiligheidsdomein moet komen.

**Financiën**

Het vertrouwen van burgers in de politie is een pijler voor het succes van onze organisatie. Dit vertrouwen is relatief gezien hoog maar niet vanzelfsprekend.

Daarom vragen wij u:

4. Om te waarborgen dat de politie een stabiele financiering krijgt die niet in grote mate afhankelijk is van de politieke beleidscyclus van vier jaar, of door Tweede Kamerleden ingediende moties die leiden tot opdrachten aan de politie gefinancierd met incidentele bijdragen. Hiervoor verwijzen wij naar de position paper politie 2021-2025.

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

3 van 8

In maart 2021 is het Onderzoek Personele en Materiële lasten 2021-2025 aan de Tweede Kamer aangeboden. Hieruit blijkt dat de politie een structureel tekort heeft in de huidige situatie.

5. Wij vragen u met klem om zo snel mogelijk dit structureel tekort op te lossen en de politie in staat te stellen om de bedrijfsvoering financieel af te dekken.

Wij onderschrijven de position paper politie 2021-2025 zoals die door de politie en partners is opgesteld.

6. Wij vragen u de claims in het position paper te honoreren om ook toekomstige ambities te kunnen realiseren.

Politiezorg is altijd het verdelen van schaarste maar de spanning die met deze schaarste gepaard gaat, wordt nu teveel ervaren door de medewerkers en organisatie. Daarom pleiten wij om vooral het gezag de keuzestress te laten ervaren en vragen wij u concreet:

7. Om de politie niet meer taken te geven zonder er taken af te halen of extra (financiële) middelen toe te kennen. Structurele middelen voor structurele taken en de daarbij behorende integrale toerusting. Daarmee bedoelen we dat benodigd budget bijvoorbeeld voor het aannemen van extra cyberexperts, ook gepaard moet gaan met budget voor opleiding en toerusting die deze experts nodig hebben. Een uitvoeringstoets moet standaard deel uitmaken van het uitbreiden van taken. Een voorbeeld daarvan is het nieuwe Wetboek van Strafvordering die veel inspanning van de politie zal vergen.

**Flexibiliteit en innovatie**

Wij ervaren dat de aanbevelingen die in 2017 door de commissie Kuyken zijn gedaan in onze organisatie nog niet (voldoende) zijn gerealiseerd. Met name een grotere budgettaire ruimte zou onze organisatie helpen. Zeker als dit gepaard gaat met bevoegdheden die lager in onze organisatie worden belegd. Wij verzoeken u hierbij om de organisatie ruimte te geven voor de professionals binnen de organisatie. Om dit te realiseren, verzoeken wij u rekening te houden met de volgende zaken:

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

4 van 8

8. Minder rigide protocollen, doelstellingen en procedures vanuit de politiek en ministerie op te stellen, die gelden voor een deel of de gehele organisatie;
9. De besluitvormende bevoegdheden lager in onze organisatie te beleggen, dit om de doeltreffendheid van en het draagvlak voor de besluiten te vergroten;
10. Daarnaast vinden wij het van belang dat we binnen de organisatie de mogelijkheid bestaat om bottom-up besluiten te nemen, waarbij medewerkers in hoge mate zijn betrokken. Zij weten immers het beste wat er speelt binnen hun netwerk, afdeling of de maatschappij. Ondersteun de politie bij de verwezenlijking van deze visie; medewerkersparticipatie is de norm voor de wijze waarop wij ons werk organiseren. Dat kan alleen als u meehelpt om die ruimte te creëren en behouden.

Deze ruimte is nodig om bij te kunnen blijven met de constant veranderende maatschappelijke vraag. Onze organisatie wil graag adaptiever en flexibeler worden. Door het bieden van meer financiële zeggenschap, verlaging van bevoegdheden en ruimte voor professionals kan dat worden gerealiseerd.

### **Strategisch personeelsplan**

Als ondernemingsraden vinden wij het welzijn, de gezondheid en ontwikkeling van onze medewerkers belangrijk. Om onze medewerkers vitaal te houden, vragen wij u ons in de gelegenheid te stellen om een personeelsbeleid te creëren met een menselijke maat op de lange termijn. In dit beleid moet meer ruimte komen voor medewerkersbelangen. Hierbij kan gedacht worden aan mogelijkheden om onze agenten in basisteams na een aantal jaar te laten omscholen naar een andere functie, zodat het welzijn, weerbaarheid en duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers ook op langere termijn behouden blijft. Dit is maar een voorbeeld van wat nodig is.

11. Wij vragen u daarom te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn, binnen de politie, om deze omscholingstrajecten toe te passen.

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

5 van 8

12. Wij vragen u om de politie te ondersteunen bij de ontwikkeling van een lange termijn personeelsplan, dat breder en rijker is dan een personeelsprognose (in-, door- en uitstroom).

**Veiligheid**

Wij als medezeggenschap vinden de veiligheid van politieambtenaren enorm belangrijk. Wij zijn dan ook zeer tevreden met het wetsvoorstel om het mishandelen van hulpverleners strenger te straffen. Daarnaast zijn wij verheugd te zien dat er een speciale taskforce is opgericht: *‘Stop agressie tegen hulpverleners’*.

13. Wij verzoeken u dan ook om deze lijn in de nieuwe kabinetsperiode voort te zetten en hier blijvend aandacht aan te besteden. Ga voor onze mensen staan.

Een blijvende inzet is nodig om een veilige werkomgeving te creëren voor de politie en andere hulpverleners. Wij blijven ons daarvoor inzetten en hopen dat u daar uw betrokkenheid bij zult tonen. Daarnaast is het uiteraard van belang dat ons personeel goed is toegerust en in staat wordt gesteld om veilig onze werkzaamheden te verrichten.

**Informatievoorziening**

Een goede informatievoorziening is voor de politie cruciaal. Daar is de komende jaren veel aandacht voor nodig. Bijvoorbeeld het goed functioneren van de Landelijke Meldkamer Samenwerking (LMS) is van cruciaal belang voor de hulpverleningsinstanties en burgers. Hierbij is het ten eerste van belang dat de systemen te allen tijde werken. Een storing binnen deze systemen, zoals we eerder hebben gezien met C2000, is uit den boze. Dit systeem is een life-line voor onze agenten en storingen als deze kunnen de veiligheid van onze medewerkers ernstig in gevaar brengen.

Wij vragen u dan ook het volgende:

14. Stel kritische criteria op voor aanbesteding van nieuwe systemen en bij de evaluatie van deze systemen. Betrek hierin ook de verschillende gebruikers en de medezeggenschap.

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

6 van 8

Ten tweede zien wij dat de ingerichte governance, zoals beschreven in de ministeriële regeling, in de praktijk nog een setting moet gaan krijgen. Dat is ook logisch met 52 gebruikers die allemaal eigen belangen hebben en graag hun eigen wensen verwezenlijkt willen zien.

15. Wij verzoeken u, om als voorzitter van het Bestuurlijke Meldkamer Beraad, een verbindende en regierol uit te (blijven) oefenen en oog te houden voor de realiseerbaarheid van opdrachten, waarbij wij graag zien dat LMS zich kan ontwikkelen tot een innovatieve oplossingsorganisatie in plaats van een organisatie die alleen uitvoering geeft aan de door de gebruikers gestelde vragen.

**Positionering medezeggenschap**

Wij zijn van mening dat het voor een soepele implementatie van beleid van belang is dat er sprake is van een groot draagvlak binnen de organisatie. Wij zien dat het betrekken van de medezeggenschap het draagvlak binnen de organisatie vergroot. Daarom verzoeken wij u ook om de medezeggenschap zoveel mogelijk te betrekken bij de besluitvormingsprocessen waarbij dat onze taken raakt.

16. Wij verzoeken u om in het CGOP en cao-onderhandelingen terughoudend te zijn met het maken van afspraken op het gebied van organisatieontwikkeling of bedrijfsvoering van de politie, indien deze onderwerpen vallen onder advies- en instemmingsrecht van de Wet op de Ondernemingsraden.

Daarnaast is het zo dat de Wet op de ondernemingsraden het op dit moment mogelijk maakt om binnen de publieke sector het instemmings- en adviesrecht te onttrekken aan ondernemingsraden. Het betreft hier besluiten die worden genomen op basis van een (onder)mandaat. Deze besluiten, genomen op basis van een (onder)mandaat, worden door de rechter uitgelegd als primaat van de politiek. Wij zijn van mening, dat op basis van artikel 46d het politiek primaat te ruim kan worden uitgelegd. Wij verzoeken u daarom ook het volgende:

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

7 van 8

17. Dat u de lobby steunt om artikel 46d dusdanig aan te passen, dat ondernemingsraden van de overheid op een volwaardige wijze bij besluiten worden betrokken.

Hierbij noemen wij ook graag de petitie die aan minister Koolmees is aangeboden door een samenwerkingsverband van ondernemingsraden uit de publieke sector op 18 maart 2021.

**Lessen uit coronatijd**

De coronatijd is een bewogen periode voor ons allemaal: de maatschappij, de politie als organisatie en voor de agent op straat. Tijdens deze periode zijn wij, waar het kan, overgestapt naar digitaal werken. En hebben we waar nodig opgeschaald om de rust in de maatschappij te bewaken. Deze veranderingen hebben ervoor gezorgd dat we anders naar werk zijn gaan kijken. Enerzijds schept dit mogelijkheden om flexibeler en efficiënter te werken. Dit is mogelijk omdat we minder reistijd hebben en draagt ook bij aan het verkleinen van onze ecologische voetprint. Anderzijds biedt het de kans om de werk-privé balans anders in te richten en kunnen collega's flexibeler omgaan met werk en hun werktijden. Dat heeft weer een positief effect op de bevoegenheid. Echter moet hier wel gewaakt worden voor een juiste scheiding tussen deze, om te voorkomen dat ze te veel met elkaar verweven worden.

18. Wij vragen u dan ook om de organisatie de ruimte te geven hiermee te blijven experimenteren en thuis werken deels te formaliseren. Hierbij is het van belang, dat er geïnvesteerd blijft worden in de informatievoorziening.

De coronatijd heeft ons ook geleerd dat we een magere bezetting hebben waardoor de druk op onze collega's hoog wordt, in het bijzonder wanneer een opschaling nodig is, zoals is gebleken tijdens de 'avondklokrellen'. De ervaren druk gaat op de lange termijn ten koste van het welzijn van onze collega's en dit zal uiteindelijk ook zijn uitwerking op de maatschappij hebben.

19. Daarom vragen wij u met klem om onze basisteams verder uit te breiden zodat wij in de toekomst makkelijker kunnen opschalen zonder dat dit ten koste gaat van onze collega's of de uitvoering van onze publieke taken.

**Onderwerp**

Position paper ondernemingsraden  
politie

**Datum**

Zomer 2021

**Pagina**

8 van 8

Om dit kunnen realiseren, zou het een oplossing kunnen zijn om budgetten te herverdelen en hierbij de middelen die vrij vallen door een verminderde behoefte aan kantoorpanden te investeren in de informatievoorziening en het uitbreiden van capaciteit van de basisteams.

Wij hopen op een constructieve samenwerking en wensen u veel succes met uw ministerschap.

Met vriendelijke groet,

L.M. Thissen  
voorzitter centrale ondernemingsraad