

Optimale bewapening/ uitrusting

Al jaren is het budget voor de Nationale Politie zo krap dat de korpsleiding zich regelmatig gedwongen voelt aankopen nog een tijdje uit te stellen. Het gevolg is dat politiemensen steeds vaker en steeds langer moeten werken met minimale en behoorlijk verouderde en/of versleten spullen. Zomaar wat voorbeelden: de vervanging van defecte handboeien duurt maanden. Collega's adviseren elkaar voor het instappen zelf de gladheid van de banden van een dienstwagen te controleren. De collega's van de Regionale Service Centra en de meldkamers wachten nog altijd op het nieuwe werkpak dat andere collega's met veel burgercontacten al twee jaar dragen. Vanwege 'financiële uitdagingen' werd de invoering van de uitschuifbare wapenstok, het stroomstootwapen, de bodycam en de spijkermaat op de lange baan geschoven.

De NPB vindt het onaanvaardbaar dat de politiek de kwaliteit van de uitrusting en bewapening van de politie ondergeschikt maakt aan begrotingsdoelstellingen. Daar moet zo spoedig mogelijk verandering in komen.

Eersteklas ICT- voorzieningen

Het was de bedoeling dat de Nationale Politie uiterlijk in 2017 zou kunnen beschikken over een 'bruikbare, gebruiksvriendelijke, betrouwbare, veilige, flexibele, toekomstvast en betaalbare informatievoorziening.' Volgens een rapport van de Algemene Rekenkamer uit december 2016 gaat dat niet lukken. Daarvoor heeft het stabiliseren van de bestaande infrastructuur te veel (extra) tijd gekost. Het lijkt onvermijdelijk dat het bouwen van een landelijk ICT-netwerk voor de politie meer gaat kosten dan het bedrag dat minister Opstelten daarvoor vijf jaar geleden heeft vrijgemaakt.

De NPB vindt dat de politiek garant moet staan voor voldoende budget om de ICT-vernieuwing te kunnen voltooien – versneld en efficiënt. Dat laatste vereist meer duidelijkheid over de praktische kant van de ICT-ambities: hoe gaan beoogde voorzieningen bijdragen aan doelen als betere politieprestaties en het functioneren als één korps? Tijdig die vraag stellen kan voorkomen dat bepaalde ICT-investeringen achteraf overbodig blijken te zijn geweest en andere juist weer onvoldoende.

NPB-schijf van vijf voor een gezond politiekorps



Tijd voor een ander politiebeleid! Om de Nationale Politie alsnog tot een succes te maken zal het komende kabinet flink moeten investeren in het door bezuinigingen en overbelasting verzwakte korps. Over de volgende vijf punten moeten wat de NPB betreft stevige afspraken komen te staan in het nieuwe regeerakkoord.

1. Verantwoord personeelsbeleid
2. Voldoende contact met de burgers
3. Voldoende training/opleiding
4. Optimale bewapening/uitrusting
5. Eersteklas ICT-voorzieningen



Nederlandse **Politie**bond

www.politiebond.nl



Verantwoord personeelsbeleid

Voldoende personeel

In 2010 nam het eerste kabinet Rutte (VVD/CDA, gedoogd door de PVV) het politieke besluit om de operationele sterkte van de politie te bevriezen op 49.500 voltijdsbanen. Anno 2017 houdt de politiek nog altijd vast aan dit totaal willekeurige maximum. Zoals de Algemene Rekenkamer in 2011 concludeerde: nergens maakt de politiek duidelijk wat 'de relatie (is) tussen het aantal fte's en de prestaties van de politie'.

Deze fixatie op een personeelsplafond is wrang, vooral als je bedenkt dat de hoeveelheid politiewerk elk jaar is blijven toenemen, net als de veelzijdigheid. Bovendien kampte de regiopolitie in 2010 al met een flinke onderbezetting op operationeel gebied. Die is in 2013 dus doodleuk overgeheveld naar de Nationale Politie. Het gevolg is dat dit korps al jaren te weinig capaciteit heeft, niet in de laatste plaats bij de recherche. Gezien het grote belang van een effectieve opsporing (voorkomt werk in de noodhulp en basispolitiezorg) is dit een van de manco's die snel moeten worden weggewerkt.

Om op gelijke voet te komen met Engeland en Wales (agenten per 1.000 inwoners) zouden er in Nederland 5.780 dienders bij moeten komen.

Functioneel leeftijdsontslag

Anno 2017 zijn de meeste oudere politiemedewerkers gedwongen tot ver na hun 60-ste door te werken. Belangrijke oorzaak is het politieke besluit om de mogelijkheden voor het opbouwen van een (extra) vroegpensioen de wereld uit te helpen. Een keuze die haaks staat op het eerdere (verstandige) beleid om versleten dienders vanaf een bepaalde leeftijd naar de kant te halen, om te voorkomen dat ze een risico worden voor de veiligheid van de burgers, hun collega's en zichzelf.

De NPB krijgt van steeds meer leden van rond de 60 de melding opgebrand te zijn en het politiewerk geen zes of zeven jaar meer volwaardig te kunnen doen. Ze zien verdere verhogingen van de AOW-leeftijd met angst en beven tegemoet. Deze collega's hebben in onze ogen recht op rust en zekerheid over hun pensioen-vooruitzichten. Politiemensen verdienen een door de maatschappij betaalde mogelijkheid om eerder te stoppen met werken dan op de AOW-gerechtigde leeftijd. De NPB zal zich er sterk voor blijven maken dat de politiek deze wegbezuinigde voorziening in ere herstelt.

Voldoende contact met de burgers

Het centrale doel bij het opzetten van de Nationale Politie was kostenbesparing door schaalvergroting en koersen op meetbare prestaties. De NPB heeft er altijd voor gewaarschuwd dat dit streven op gespannen voet stond met het streven naar gebiedsgebonden politiezorg en een goed contact met de burgers – twee cruciale voorwaarden om echt te waken over de veiligheid en leefbaarheid binnen een gemeenschap. Zeven jaar later is dat waardevolle persoonlijke contact enorm verschaald. Bureaus worden gesloten; aangiften ontvangt het korps bij voorkeur digitaal; het 'blauw op straat' lijkt tot een minimum teruggebracht.

Kijk maar naar de inzet van de wijkagent. Niet alleen zijn het er nog altijd 200 minder dan voorgeschreven in de Politiewet (één op 5.000 burgers), ook worden ze (zeer) regelmatig ingezet voor andere klussen dan hun wijkwerk: voor noodhulp, administratieve taken, horecadiensten. Zij zijn de stopverf bij onderbezetting en roosterproblemen en kunnen daardoor lang niet altijd 80 procent van hun werktijd besteden aan wijkwerk (het officiële streven in het Inrichtingsplan Nationale Politie).

Voldoende training/opleiding

De NPB wil dat de werkgever meer tijd en energie investeert in het goed getraind houden van zijn medewerkers in geweldgebruik en het optreden in hoog risico-situaties. Het officiële aantal van 32 verplichte trainingsuren per jaar moet structureel omhoog naar 48 uur. Ook moet het korps garant staan voor de degelijkheid van de training. Die moet meer zijn dan even snel langs het trainingscentrum gaan en daar een toets doen.

Ook moet er meer tijd en energie worden gestopt in de vakontwikkeling. De politie werkt niet in een maatschappelijk vacuüm en moet zich voortdurend (her)oriënteren op de wereld waarbinnen hij opereert. Bewust bezig zijn met sociale ontwikkelingen maakt deel uit van de professionaliteit van politiemensen en moet door het korps worden gefaciliteerd.

