



POLITIEPERSONEEL VERDIENT MEER ZEKERHEID EN RESPECT

Politiewerk in vakbondsperspectief 2024 -2028

De afgelopen vijftientig jaar heeft de politiek het politiewerk in Nederland niet de inhoudelijke aandacht gegeven die het verdient. Sinds de eeuwwisseling zijn het vooral financiële overwegingen geweest die het politiebeleid hebben bepaald, met als dieptepunt de overhaaste vorming van de Nationale Politie om op het politiebudget te kunnen bezuinigen.

De politiebonden hebben deze politieke kortzichtigheid steevast aangeklaagd en gewaarschuwd voor de risico's. Dat heeft helaas niet geholpen, met als gevolg dat anno 2023 de kwaliteit en de meerwaarde van het politiewerk nog altijd voor een te groot deel wordt bepaald door het plichtsbesef van de politiemedewerkers.

Het is niet het korps als organisatie die de prestaties van 'de politie' aanjaagt en op peil houdt. Het is de bereidheid van individuele medewerkers om extra tijd en energie te steken in het neerzetten van resultaten op veiligheidsgebied, vaak ten koste van hun privéleven, hun gezondheid en/of hun eigen veiligheid.

Deze situatie is de afgelopen jaren verslechterd door het falen van de politiek en de korpsleiding – samen de werkgever van het politiepersoneel – op twee cruciale punten.

Ten eerste is tien jaar lang willens en wetens (om financiële redenen) weggekeken van de massale uitstroom van babyboomers die het korps vanaf pakweg 2020 te wachten stond. In plaats van investeringen in de opleidingscapaciteit van de Politieacademie waren in de jaren tien bezuinigingen op dat gebied vaste prik. Toen de pensioenuitstroom eenmaal op gang kwam, bleek er dan ook nauwelijks een buffer opgebouwd om het ontstaan van een fikse onderbezetting te voorkomen en het grote verlies aan jaren ervaring op te vangen.

Ten tweede is jarenlang verzuimd voldoende te investeren in de arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden van het politiepersoneel om het werken bij de politie op die punten een aantrekkelijk imago te bezorgen. Dat is zich gaan wreken vanaf 2019/2020, toen de Nederlandse arbeidsmarkt steeds krappere begon te worden. Sindsdien moet de politie veel meer dan voorheen concurreren met andere sectoren bij het vinden van (geschikte) nieuwe medewerkers en bij het behouden van huidige (ervaren) collega's.

Als belangenbehartiger van de huidige politiemedewerkers hebben de politiebonden dan ook tandenknarsend moeten aanzien hoe tienduizenden collega's na een ingrijpende personele reorganisatie in 2016 een paar jaar later ineens terecht kwamen in een situatie van chronische onderbezetting bij de politie, die naar verwachting nog tot minstens 2028 zal duren.

De politiewerkgever – het ministerie van Justitie en Veiligheid en de korpsleiding dus – gaat er klakkeloos van uit dat de politieorganisatie ook deze overbelasting zal overleven door extra inspanningen en opofferingen van de medewerkers. Ze zijn abuis. De huidige medewerkers zullen niet accepteren dat ze opnieuw het slachtoffer worden van politieke verwaarlozing – niet in financieel opzicht en niet wat betreft hun privéleven of hun veiligheid en gezondheid.

Groeiende onvrede

Het is hoog tijd dat de politieke partijen zich rekenschap geven van de groeiende onvrede onder het politiepersoneel over hun arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden. De politiek heeft de huidige problemen veroorzaakt of laten ontstaan. Zij kan die problemen ook weer oplossen of in ieder geval verzachten door zich hard te maken voor een aantal verstandige en principiële besluiten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, de operationele sterkte en de werkcultuur bij de politie.

ARBEIDSVOORWAARDEN

1. Automatische prijscompensatie (APC)

Het is sinds jaar en dag de politieke gewoonte die politiemedewerkers het meest frustrereert: de weigering om hun salarissen jaarlijks dusdanig te verhogen dat de koopkracht ervan behouden blijft. Politici zijn altijd zeer royaal met waarderende woorden voor het werk dat politiemensen verrichten, maar elk procent loonsverhoging voor inflatiecorrectie (of prijscompensatie) lijken ze door vakbondsacties te moeten afdwingen. Dat steekt.

Ook na de historische inflatiestijgingen in 2022 en 2023 bleek de werkgever niet bereid de politie-cao 2022-2024 open te breken of aan te vullen om de drie afgesproken jaarlijkse loonsverhogingen op te waarderen tot een geloofwaardige inflatiecorrectie. De val van het kabinet Rutte-IV in juli 2023 zorgde ervoor dat de start van nieuwe cao-onderhandelingen minstens een half jaar vertraging opliep.

Drie jaar koopkrachtverlies

Gevolg: politiemedewerkers moeten doodleuk slikken dat hun salaris drie jaar lang in koopkracht achteruit kachelt. Daar staat natuurlijk wel tegenover dat politieminister Yesilgöz de afgelopen jaren aan het begin van elk Kamerdebat over het politiebeleid 'de' politiemensen hartelijk bedankte voor 'het fantastische werk dat ze dag in dag uit doen'.

De politiebonden pleiten ervoor om voor eens en altijd een eind te maken aan deze bron van ergernis door het politiepersoneel als onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden recht te geven op automatische prijscompensatie (APC). In hun rechtspositie zou vastgelegd moeten worden dat jaarlijks in oktober wordt gekeken hoeveel procent het prijsindexcijfer (de kosten van het pakket uitgaven van een gemiddeld huishouden) is gestegen ten opzichte van het prijsindexcijfer van diezelfde maand een jaar eerder. Met dat percentage moeten de lonen dan in januari sowieso worden verhoogd.

Deze garantie zou voor veel rust zorgen in de arbeidsverhoudingen binnen de politie EN het zou het korps als werkgever een belangrijk extra pluspunt opleveren op de arbeidsmarkt.

2. Vroegpensioenregeling (RVU)

Tot 2001 erkende de overheid (uitvoerend) politiewerk als een zwaar beroep. Dat bleek uit het bestaan van het functioneel leeftijdsontslag (FLO): agenten moesten vanaf 60 jaar verplicht stoppen met werken en kregen dan vijf jaar lang – tot aan de toenmalige AOW-gerechtigde leeftijd van 65 jaar – minstens 80 procent van hun laatstverdiende salaris doorbetaald.

Niet lang daarna besloot de politiek dat de schatkist door vroegpensioenregelingen (betaalbaar dankzij fiscale vrijstellingen) jaarlijks te veel inkomsten misliepen. Door invoering van een torenhoge fiscale boete en aanverwant ontmoedigingsbeleid werden in vijftien jaar tijd alle bestaande vroegpensioenregelingen financieel de nek omgedraaid.

Zwaar beroep

Pas in juli 2019 keerde het politieke tij weer. Toen sloten de werkgevers, de vakbeweging en de overheid namelijk een landelijk pensioenakkoord. Een van de hoofdafspraken daarin: we gaan in Nederland mensen met zware beroepen – zoals politiemedewerkers – weer financiële mogelijkheden geven om vervroegd te stoppen met werken. Dat is noodzakelijk als je wilt dat deze werknemers nog in relatief goede gezondheid van hun pensioen kunnen genieten.

In eerste instantie is deze afspraak ingevuld door een tijdelijke fiscale regeling. Die gaf sociale partners tot 2026 extra financiële ruimte om desgewenst vroegpensioenregelingen af te spreken voor bepaalde groepen werknemers. In het voorjaar van 2020 hebben de werkgever en de politiebonden deze extra fiscale ruimte benut om voor de oudste executieve medewerkers bij de politie een Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) uit te onderhandelen.

Het was de bedoeling dat in de tussentijd op landelijk niveau zou worden onderhandeld over een structurele fiscale regeling. Dat zou dan de financiële basis opleveren voor een structurele vroegpensioenregeling voor politiemedewerkers vanaf 1 januari 2026.

Structurele voorziening

De politiebonden vinden het zeer kwalijk dat er nog altijd geen duidelijkheid is over de mogelijkheden op vroegpensioengebied vanaf 2026. Iemand die het heeft gepresteerd om tientallen jaren politiewerk te doen, verdient een door de maatschappij medegefinancierde mogelijkheid om eerder te stoppen met werken dan op de AOW-gerechtigde leeftijd.

De politiebonden zullen niet klakkeloos accepteren dat er bij de politie vijf jaar lang zestigers hebben kunnen profiteren van extra financiële mogelijkheden om eerder te stoppen met

werken en dat die voorziening dan ineens weer ophoudt te bestaan. Wij zullen tijdig in actie komen tegen de dreiging dat de volgende jaargangen zestigers bij de politie op die manier gedupeerd worden. Uiteraard komen we dan in één moeite ook op voor het grote belang van een structurele vroegpensioenregeling voor alle jaargangen politiemensen daarna.

Grillig zigzagbeleid

Ongetwijfeld kunnen we daarbij ook rekenen op actiebereidheid onder jongere collega's. Ook die zien om zich heen dat tientallen jaren politiewerk niet in je koude kleren gaan zitten. Bovendien is het ook in hun belang om de werkgever te tonen dat hij niet wekomt met een al te grillig zigzagbeleid op arbeidsvoorwaardengebied.

De overheid doet er dus verstandig aan de totstandkoming van een structurele fiscale regeling op vroegpensioengebied zo spoedig mogelijk te (helpen) realiseren. Gebeurt dat niet, dan zullen de bonden hun achterban mobiliseren om de politieke druk op te voeren. Een verharding van het conflict die ongetwijfeld niet beperkt zal blijven tot de politiesector.

3. Toeslagen en vergoedingen

Natuurlijk vinden politiemedewerkers het fijn als ze door politici of door leidinggevenden verbaal in het zonnetje worden gezet vanwege hun inzet en prestaties. Maar de rillingen lopen deze collega's al snel weer over de rug als ze de toelagen en vergoedingen op hun loonstrook nog eens goed bestuderen. Dan zien ze namelijk zwart op wit het bewijs: ondanks al zijn waardeerende woorden blijft de werkgever hardnekkig zijn best doen om voor het geleverde politiewerk zo weinig mogelijk te betalen.

Wat de salarissen betreft moet koopkrachtbehoud meestal met acties moet worden afgedwongen. Wat de toelagen en vergoedingen betreft blokkeert de werkgever al sinds jaar en dag overtuigende verbeteringen en gaat hij alleen akkoord met (hele) kleine aanpassingen.

Onregelmatigheidstoeslag en piketvergoeding

Dit geldt met name voor de onregelmatigheidstoeslag (ORT, momenteel minimaal € 4,39 per uur; maximaal € 6,59 per uur) en de piketvergoeding (momenteel € 2,21 per uur). Deze bedragen liggen al decennia lager dan in andere sectoren.

Ook met het verhogen van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer naar het belastingvrije maximum van € 0,21 per kilometer maakt de werkgever geen haast. Dat geldt ook voor het verhogen van de thuiswerkvergoeding van € 2 naar € 3 per dag, aanbevolen door het NIBUD als kostendekkend en inmiddels opgenomen in de laatste cao voor gemeenteambtenaren.

Anno 2023 is op de werkvloer de frustratie over deze hardnekkige kruideniersmentaliteit van de werkgever groter dan ooit. Dat hoeft geen verbazing te weken, want inmiddels is van de huidige politiemedewerkers al jarenlang extra flexibiliteit en toewijding gevraagd. De chronische onderbezetting zorgt voor een verhoogde werkdruk en die doet de collega's meer dan ooit beseffen hoe krenterig de secundaire arbeidsvoorwaarden bij de politie zijn.

Redelijke beloning

De werkgever doet er dan ook verstandig aan de beloning van het politiewerk via toeslagen en vergoedingen te verhogen naar een niveau dat door de medewerkers als een redelijke beloning

voor hun inspanningen wordt ervaren. Dat is niet alleen bevorderlijk voor de motivatie en het werkplezier van de huidige medewerkers. Het levert ook een overtuigend extra pluspunt op bij de werving van nieuwe collega's – in plaats van relatieve minpunten die voor lief genomen moeten worden.

4. Tegemoetkoming aspiranten

Mensen die zonder eerdere werkervaring aan de basispolitieopleiding beginnen, ontvangen het eerste jaar geen salaris maar een 'tegemoetkoming' – vroeger ook wel 'zakgeld' genoemd. De hoogte van deze vergoeding is momenteel € 1.100 per maand voor de opleidingsniveaus 2, 3 en 4 en € 1.200 per maand voor de opleidingsniveaus 5 en 6.

Ook de beloning van aspiranten vertoont de afgelopen vijftientig jaar een zigzagbeleid (salaris voor aspiranten invoeren en daarna weer gedeeltelijk afschaffen) op basis van financiële overwegingen. Het zou een goede zaak zijn als de politiek op dit punt voor eens en altijd de duidelijke keuze maakt om alle politiemedewerkers een volwaardig salaris te betalen. Dat zorgt niet alleen voor extra rust en concentratie tijdens de opleiding, maar is ook een extra pluspunt bij de werving van nieuwe collega's – in plaats van een relatief minpunt dat voor lief genomen moet worden.

OPERATIONELE STERKTE

De afgelopen vijftientig jaar heeft de politiek een jobbeleid gevoerd ten aanzien van de operationele sterkte van de politie: het aantal mensen dat het korps in dienst heeft voor het (veelal geüniformeerd) uitvoeren van politiewerk.

Kort samengevat: in de eerste tien jaar na de eeuwwisseling werd het politiebudget voldoende verhoogd om de operationele sterkte met 3.000 fte's (voltijdsbanen) te kunnen uitbreiden. De operationele sterkte (inclusief aspiranten/politiestudenten) kwam daardoor op 52.322 fte's.

De toenmalige politieminister, PvdA-minister van Binnenlandse Zaken Guusje ter Horst, vond die orde van grootte geen enkel probleem. In 2009 meldde zij de Tweede Kamer: 'De criminaliteit, overlast en verloedering zijn sinds 2002 gedaald. Dat is mede te danken aan de inzet van de politie en de groei van het aantal agenten. Sinds 2001 zijn er zo'n 3.000 politiemedewerkers bijgekomen. Het kabinet vindt het noodzakelijk (...) de sterkte op 52.200 te handhaven om de doelstellingen met betrekking tot veiligheid te realiseren.'

Zeven jaar op dieet

Het jaar daarna kwam het kabinet Rutte-I aan de macht en werd besloten op de politie te bezuinigen. Ruim zeven jaar lang kreeg het korps de opdracht om de operationele sterkte met pakweg 3.000 fte's te laten dalen naar 49.804 fte's.

Eind 2017 keerde het politieke tij opnieuw: het kabinet Rutte-III begon het politiebudget te verhogen zodat het korps extra kon investeren in de operationele sterkte. Langzaam maar zeker keerden de eerder wegbezuinigde 3.000 banen weer terug in de personeelsformatie.

Ondanks deze nieuwe investeringen vanaf 2017 ontstond vanaf 2019/2020 onderbezetting bij de politie. Belangrijkste oorzaak: het verzuim van de werkgever om tijdig extra mensen op te leiden om de forse pensioenuitstroom van de babyboomgeneratie op te vangen.

December	Operationele sterkte (inclusief aspiranten)
2009	52.322 fte's
2017	50.316 fte's
2022	51.222 fte's
2027	53.657 fte's (planning)

Momenteel bevinden we ons dus in de situatie dat er dus wel belastinggeld beschikbaar is gesteld om extra politiemensen aan te nemen (= de personeelsformatie is officieel uitgebreid), maar dat het een paar jaar gaat duren voordat deze arbeidsplaatsen (fte's) allemaal kunnen worden bezet door opgeleide professionals (= onderbezetting van de personeelsformatie).

Sterkte groeit door tot 2028

Onder het kabinet Rutte-IV is er nog meer belastinggeld beschikbaar gesteld voor het uitbreiden van de operationele sterkte. Volgens de huidige planning (Begroting en Beheerplan Nationale Politie 2023-2027) zal daardoor eind 2027 een operationele sterkte gerealiseerd kunnen zijn van 53.657 fte's (inclusief 4.699 medewerkers in opleiding).

Volledigheidshalve: naast de operationele sterkte (OS) kent de Nationale Politie ook nog een niet-operationele sterkte (NOS). Dat zijn de medewerkers met een ondersteunende of leidinggevende functie binnen het korps. Eind 2027 zou dat aantal 11.382 fte's moeten zijn. In totaal zou de personeelsformatie van het korps (het aantal arbeidsplaatsen waarvoor financiering beschikbaar is) dan uitkomen op 65.039 fte.

Nemen we de operationele sterkte in 2009 als uitgangpunt (52.322 fte's inclusief aspiranten), dan betekent het realiseren van een politiecapaciteit van 53.657 fte's (inclusief aspiranten) eind 2027 een stijging van 1.335 fte's – in achttien jaar tijd.

Achttien jaar waarin de hoeveelheid werk voor de politie alleen maar toenam, met name door internationale ontwikkelingen op het gebied van terreur, cybercrime en vluchtelingenstromen. Dat roept uiteraard de vraag op: is 1.335 voltijdbanen erbij vanaf 2028 genoeg?

Voorlopig geen extra geld voor de politie

Volgens (demissionair) politieminister Yesilgöz moet dat voorlopig genoeg zijn. In haar halfjaarlijkse politiebericht (27 juni 2023) laat ze de Tweede Kamer weten dat nog meer geld voor investeringen in de politie(sterkte) de komende jaren (2025-2028) niet nodig is.

De politiek heeft voldoende gehoor gegeven aan de roep om geld voor extra politiemensen. Wat haar betreft is nu het korps als organisatie aan zet om zijn prestatievermogen te verhogen door de beschikbare capaciteit beter/slimmer/doelmatiger te benutten. Als daar financiële ruimte voor nodig is, zal het korps die binnen zijn begroting moeten realiseren door reorganisaties, flexibilisering en andere efficiency-ingrepen.

Yesilgöz grijpt terug op de Opstelten-doctrine. Bij een operationele sterkte van 53.657 fte's is de ondercapaciteit wat haar betreft aangepakt: de rest van het prestatieprobleem moet worden opgelost door de medewerkers beter/slimmer/flexibeler in te zetten.

De politiebonden kunnen zich niet vinden in deze stellingname, die net zo willekeurig overkomt als het besluit van het kabinet Rutte-I uit 2010 om de operationele sterkte te maximaleren op 49.804 fte's. Ook in dit geval geldt wat de Algemene Rekenkamer in 2011 over het politiebeleid concludeerde: nergens maakt de politiek duidelijk wat 'de relatie (is) tussen het aantal fte's en de prestaties van de politie'.

De politiek zou met een duidelijke visie moeten komen op de rol die de politie binnen de Nederlandse maatschappij moet vervullen en de prestaties en/of werkzaamheden die daarvoor (in volgorde van prioriteit) nodig zijn. Alleen dan valt er iets zinnigs te zeggen over hoeveel mensen met welke kwaliteiten je daarvoor nodig hebt – en dus over de hoeveelheid belastinggeld die daarmee gemoeid is.

Blijft de onduidelijkheid over zijn takenpakket bestaan, dan zal de politie ook met een operationele sterkte van ruim 52.000 of ruim 53.000 fte's blijven kampen met ondercapaciteit.

In die situatie is de bijdrage die de politie aan de veiligheid in Nederland levert voor een (te) groot deel afhankelijk van de inzet en loyaliteit van individuele politiemedewerkers. Dat is volgens de politiebonden een onwenselijke situatie. Het algemeen belang is daarmee niet gediend, net zo min als de gezondheid en de veiligheid van de politiemensen in kwestie.

Het zou de politiebonden dan ook een lief ding waard zijn als de politiek werk zou maken van een zorgvuldig onderbouwde inhoudelijke visie op het politiewerk in de 21-ste eeuw. Als de daarin geformuleerde ambities recht doen aan het belang en het potentieel van de politie als maatschappelijke witte bloedlichaampjes, dan zou een verdere uitbreiding van de operationele sterkte vanaf 2028 politiek gewoon bespreekbaar moeten zijn.

Een keuze daarvoor zou helemaal niet zo buitensporig zijn. Volgens het meest recente rapport van Eurostat waren er in de jaren 2019-2021 in Nederland **op elke honderdduizend burgers 293 agenten** actief. Daarmee staan we op de 20-ste plaats in de ranglijst van 27 EU-landen. We zitten onder het EU-gemiddelde van 335 agenten per honderdduizend inwoners en onder landen als Spanje (361), België (336), Luxemburg (332), Frankrijk (323) en Duitsland (302).

Met 53.657 fte's aan operationele sterkte vanaf 2028 realiseren we (met dan minstens 18 miljoen inwoners in Nederland) het aantal van **298 agenten per honderdduizend inwoners**. Het is aannemelijk dat we dan nog altijd niet op gelijke voet staan met andere Europese landen. Daarvoor zou onze operationele sterkte vanaf 2028 nog verder versterkt moeten worden met 1.000 fte's (Duitsland), 4.500 fte's (Frankrijk) of 6.000 fte's (België).

Publieke waarde

In zijn evaluatierapport uit 2017 constateert de commissie-Kuijken lichtelijk ontgoocheld dat er eigenlijk geen gezaghebbend totaalbeeld bestaat van wat de politie presteert, waarom en waardoor. Een van haar aanbevelingen voor de doorontwikkeling van de Nationale Politie was dan ook het realiseren van een begrijpelijke en erkende manier om op gezette tijden iets concreets te kunnen zeggen over de ‘publieke waarde’ die de politie oplevert. Dat zou een eind maken aan de onduidelijkheid over het ‘presterend vermogen’ van het korps en interessante informatie opleveren over de hoeveelheid ‘veiligheid’ die de maatschappij terug krijgt voor het beschikbaar gestelde politiebudget.

Realistische sterkte-index

De politiebonden kunnen zich volledig vinden in dat advies en pleiten dan ook voor een onafhankelijk onderzoek naar een realistisch systeem om te bepalen wat de sterkte van de Nationale Politie zou moeten zijn, gegeven

- een duidelijk door de politiek omschreven takenpakket (inclusief prestatienormen) en
- even duidelijke minimumeisen voor gezonde en veilige werkomstandigheden.

Op dit systeem zou dan voortaan het jaarlijkse politiebudget moeten worden gebaseerd. Dat zou wellicht een eind maken aan het ‘zigzagbeleid’ op politiegebied, waarover zelfs oud-korpschef Erik Akerboom zich in 2019 publiekelijk beklaagde: ‘Ik zou Nederland een kabinet toewensen dat een uitspraak doet over de financiering van de rechtsstaat over de jaren heen. Bezuinigen kun je met een bedrijf misschien doen, maar met de rechtsstaat niet.’

Wijkagenten

De Politiewet schrijft voor dat in Nederland (minstens) één wijkagent is aangesteld voor elke 5.000 inwoners. De politiebonden vinden dat dit voorschrift moet worden aangevuld met een bepaling over wat er moet gebeuren als de Nederlandse bevolking groeit. In dat geval zou de overheid de personeelsformatie van de politie dusdanig moeten laten meegroeien dat het aantal wijkagenten op een verantwoorde wijze kan meestijgen. In de huidige situatie bestaat die verplichting niet. Dat brengt het risico met zich mee dat het handhaven van de wijkagentennorm ten koste gaat van de teamsterkte en/of de opsporing.

WERKCULTUUR

1. Professionele ruimte

Een van de genoemde hoofddoelen in de plannen voor de Nationale Politie was het scheppen van ‘meer professionele ruimte voor de politie’. Opmerkelijk, want de opzet van het korps was een strakke hiërarchische lijnorganisatie, gericht op een scherpe resultaatgerichte sturing.’

De afgelopen tien jaar is van deze mooie belofte dan ook weinig terechtgekomen. Anno 2023 geldt helaas nog steeds de constatering van de evaluatiecommissie-Kuijken uit 2017: ‘Er wordt te veel top-down en teveel op veronderstelde uniformiteitsvoordelen gestuurd. (...) Met name in de bedrijfsvoering liggen er op dit punt nog altijd onopgeloste spanningen. (...) De korpsleiding moet ruimte scheppen, niet alleen in de operatie maar ook in het beheer, voor het professionele oordeel van eenheids- en teamchefs en hun niet-operationele equivalenten.’

De politiebonden zien het bevorderen van de professionele ruimte binnen de politie als een van de meest wenselijke verbeteringen van de werkcultuur. De Nationale Politie zal pas echt een modern korps worden als ze gaat draaien op het vertrouwen in de ervaring, kennis en kunde van haar medewerkers.

Een vereiste daarvoor is het organiseren van maximale professionele ruimte. De beschrijvingen in het Landelijke Functiegebouw Nationale Politie vormen op geen enkele manier een belemmering voor deze culturele ommezwaai. Het LFNP biedt zelfs een goede basis voor het scheppen van meer professionele ruimte voor de politie. Het is dan ook een raadsel waarom de werkgever daar zo lang mee wacht. Deze meer autonome werkwijze past prima bij het zelfbeeld van de meeste politiemedewerkers en is bevorderlijk voor het prestatievermogen van de organisatie en het werkplezier van de individuele collega's.

2. Meer training en vakontwikkeling

Verhoging aantal verplichte trainingsuren

Voor de veiligheid en gezondheid van uitvoerende politiemedewerkers is het van groot belang dat ze goed getraind blijven in geweldgebruik en het optreden in hoog risico-situaties. Het is de politiebonden dan ook een doorn in het oog dat de werkgever het aantal verplichte trainingsuren sinds jaar en dag beperkt houdt tot 32 uur per jaar. En dan nog: in 2022 haalde slechts vijftig procent van de daartoe verplichte collega's dat totaal aantal trainingsuren. Het gemiddelde aantal uren lag op 25,5 uur per medewerker.

Dat is echt te weinig om het gewenste vaardigheidsniveau te garanderen. Een structurele verhoging naar 48 uur is gewenst. Tegelijkertijd moet het korps zich dan committeren aan een degelijke invulling van deze uren. Trainen moet meer zijn dan even langs het trainingscentrum gaan en daar een toets doen.

Meer ruimte voor maatschappelijke oriëntatie

De politiebonden zouden ook graag zien dat politiemedewerkers meer tijd en gelegenheid krijgen om zich te verdiepen in sociale ontwikkelingen en de achtergronden daarvan. Politiemensen werken per definitie in een maatschappelijk krachtenveld. Ze kunnen alleen professioneel blijven functioneren als ze zich daarvan voldoende bewust zijn en zich op basis

van die kennis en ervaring moreel verbonden (blijven) voelen met de samenleving als geheel. Ook het onderhouden van die vaardigheid maakt deel uit de vakontwikkeling van politiemensen en zou door het korps moeten worden gefaciliteerd.

3. Innovatie en digitalisering

Om optimaal te kunnen functioneren zouden politiemedewerkers anno 2023 moeten beschikken over gebruiksvriendelijke, state of the art ICT-voorzieningen. Maar ook op dit gebied heeft de werkgever de zaken te lang op zijn beloop gelaten en te weinig ambitie aan de dag gelegd. Steevast stelt hij te weinig geld beschikbaar om drastische vernieuwingen door te voeren of kiest hij op cruciale momenten toch voor pappen en nathouden – vaak ook weer om boekhoudkundige redenen.

De politiebonden hebben deze gemiste kansen met lede ogen aangezien. Het gevolg is dat de arbeidsproductiviteit bij de politie tot op heden slechts mondjesmaat profiteert van de technologische vernieuwingen in de afgelopen vijftientig jaar.

Die achterstand inlopen zou een oppepper geven aan zowel het prestatievermogen van de politie als het werkplezier van de medewerkers. De politiebonden zullen dan ook bij de werkgever (de politiek) blijven aandringen op verhoging van het budget voor innovatie en digitalisering. Gebeurt dat niet, dan zullen politiemensen blijven worstelen met de huidige werkcultuur binnen het korps, die ze in feite vraagt om optimaal te functioneren met minder dan optimale middelen.

4. Sociale veiligheid

Als politiemedewerkers ongewenst gedrag, discriminatie of buitensluiting melden, krijgen ze binnen het korps vaak geen of onvoldoende gehoor. Dit kan leiden tot uitval of zelfs het verlaten van de organisatie. De politiebonden vinden dat een zorgwekkende situatie en willen dat de werkgever met een sociaal veiligheidsplan komt.

Onderdeel daarvan zou moeten zijn een structureel harder optreden tegen racisme en discriminatie. Ook moet de werkgever zich inspannen om de kennis over dit onderwerp binnen de organisatie te vergroten. Als politiemensen de pijn van discriminatie en uitsluiting begrijpen, dan nemen ze dat mee in hun politiewerk en in hun gedrag op de werkvloer.

5. Meer ruimte voor contact met burgers

De politiebonden willen dat politiemedewerkers meer ruimte krijgen voor persoonlijk contact met burgers. Dat zal een belangrijke impuls geven aan de effectiviteit van het politiewerk in de volle breedte (openbare orde, veiligheid, opsporing).

De komst van de grootschalig opgezette Nationale Politie heeft een jammerlijke verschraving van het contact met de burgers in gang gezet. Het aantal bureaus wordt verminderd van 400 in 2014 naar 167 in 2025. Aangiften ontvangt het korps bij voorkeur digitaal. Het 'blauw op straat' lijkt tot een minimum teruggebracht.

De politiebonden beschouwen gebiedsgebonden werken als het onmisbare fundament voor een gezaghebbende politieorganisatie. Alleen door deze professionele focus kan een korps de speciale informatiepositie opbouwen die effectief politieoptreden mogelijk maakt – zowel preventief als repressief.

6. Meer lokale zeggenschap over politie-inzet

De politiebonden vinden het van groot belang dat de politie (inclusief geweldsmonopolie) door de burgers wordt gezien als een vitaal en onmisbaar onderdeel van onze democratische rechtsstaat. Die maatschappelijke acceptatie vereist dat het doen en laten van de politie ook wordt ervaren als een macht (zwaarmacht) die aan democratische controle onderhevig is.

Dat besef is op de tocht gezet doordat bij de invoering van de Nationale Politie te veel zeggenschap over de politie bij het lokaal gezag is weggehaald. Dat moet worden gecorrigeerd. De burgemeesters en de lokale politiechefs moeten meer beleidsruimte krijgen om naar eigen inzicht politiecapaciteit in te zetten – en over hun keuzes op dat gebied politieke verantwoording af te leggen aan (met name) de gemeenteraad.

Dit betekent ook dat de burgemeester en de andere leden van de veiligheidsdriehoek (Openbaar Ministerie en politiechef) meer te zeggen krijgen over het beheer van de politie.