

HET TIJDSCHRIFT
VOOR DE

Politie

ONAFHANKELIJK OPINIEBLAD • NUMMER 6 • 2020 • WEBSITEVOORDEPOLITIE.NL

MEDLINE
NONE24508
CE 0194
FFP2 NR-EN149:2001

TAKEN BETER BORGEN
**BEWAKEN &
BEVEILIGEN**

→ pagina 30

INTEGRALE AANPAK NODIG
**KRAMP VAN
KRAPTE**

→ pagina 38

CORONA- CRISIS

RUIMTE VOOR ANDER POLITIEWERK

→ pagina 10

Sdu



POLITIE EN CORONA

LESSEN UIT EEN ONVERWACHT EXPERIMENT

Ook in de politieorganisatie zette corona de nodige veranderingen in gang. Maar dit heeft niet geleid tot grote vernieuwingen, stellen Jolijn Broekhuizen, Eric Bervoets, Henk Ferwerda en Wouter Landman. Interessant is vooral wat er gebeurde toen overvraging in het politiewerk afnam.

De coronapandemie heeft onze wereld in korte tijd op haar kop gezet. Het is onbedoeld een sociaal en maatschappelijk experiment van een enorme omvang.¹ Ook voor de politie en het politiewerk. In de maanden na de intelligente lockdown hebben wij twee onderzoeken² verricht naar de (vak) ontwikkelingen die in de basisteams hebben plaatsgevonden. De leidende vraag in beide onderzoeken was of deze ontwikkelingen of veranderingen het waard zijn om te bewaren voor na de coronapandemie. Het eerste onderzoek was gericht op de teamrecherche binnen de basisteams en bestond uit 38 telefonische interviews in tien basisteams met rechercheurs en andere actoren in de strafrechtketen (OM, advocatuur). Het tweede onderzoek had het blauw binnen het basisteam als focus en bestond uit een vragenlijst (850 respondenten)

en 65 telefonische interviews in twintig basisteams. De onderzoeken zijn uitgevoerd in de periode mei tot en met september 2020.

Plankzaken

De intelligente lockdown heeft gevolgen gehad voor het werkaanbod van de politie. Een deel van de zogenaamde 'waan van de dag' viel ineens weg. Er kwamen (veel) minder aangiften en meldingen binnen en daarnaast waren er geen evenementen, voetbalwedstrijden en horecadiensten.³ Hoewel er ook nieuwe taken bijkwamen, zoals het handhaven van de coronamaatregelen, ervaart een behoorlijk deel van de respondenten de eerste coronagolf als een periode met meer ruimte dan voorheen.⁴ Hoe is deze ruimte ingevuld?

In de basisteams is in de eerste plaats meer geïnvesteerd in de (probleemgerichte) aanpak



Over de auteurs

Drs. Jolijn Broekhuizen is onderzoeker bij Bureau Broekhuizen

Dr. Eric Bervoets is onderzoeker bij Bureau Bervoets

Dr. Henk Ferwerda is onderzoeker en directeur bij Bureau Beke

Dr. Wouter Landman is adviseur en onderzoeker bij Bureau Landman



Voor een deel van **het blauw** was het **wennen**: wat kun je doen naast het rijden van meldingen?

van lokale thema's. Een voorbeeld hiervan is de aanpak van drugscriminaliteit.⁵ In het blauw was er meer tijd om bijvoorbeeld langs bepaalde locaties te rijden en hier te observeren om zodoende de informatiepositie te verbeteren. In sommige basisteams is er een apart team ingericht voor de aanpak van drugscriminaliteit. Jeugd en verkeer zijn andere thema's waar volgens respondenten meer nadruk op is komen te liggen. Voor een deel van het blauw was het wennen: wat kun je doen naast het 'rijden van meldingen'?

Er is in de basisteams daarnaast meer geïnvesteerd in het oppakken van plankzaken. Doordat er veel minder verdachten werden aangehouden en minder aangiften binnenkwamen, was er ineens tijd om te kijken wat er allemaal nog open stond in het informatiesysteem (BOSZ).

"We hebben een week of drie na de lockdown afgesproken: we gaan alle plankzaken uitwerken tot het verdachtenverhoor. We hadden op dat moment geen overzicht. Ik denk dat er zo'n 200 zaken waren waarin iets moest worden gedaan. Die hebben we helemaal uitgelopen." (Senior tactische opsporing)

Opsporing

Bij het oppakken van de werkvoorraad kwamen soms ook zaken naar voren waar men minder bekend mee was, zoals (WhatsApp)fraude en online oplichting. In deze zaken moesten sommige politiemensen ook nieuwe dingen doen, zoals het opmaken van bepaalde vorde-

ringen. Het inzicht krijgen in en wegwerken van de werkvoorraad werd door veel respondenten als buitengewoon prettig ervaren. In een deel van de basisteams is de bijdrage van medewerkers uit het blauw aan de opsporing ook toegenomen gedurende de coronapandemie. Hierbij werd overigens duidelijk dat de kennis en kunde van een deel van het blauw tekortschoot om goed in te kunnen voegen in het opsporingsproces.

De gedeeltelijke verandering van het politiewerk tijdens de intelligente lockdown werd door respondenten veelal zeer gewaardeerd: meer focus op kerntaken. Veel respondenten – met name teamchefs – benadrukten dat er (fundamentele) keuzes gemaakt moeten worden. Waar is de politie wel en niet van? Dergelijke keuzes moeten ertoe leiden dat er ook na coronapandemie meer ruimte is voor de kerntaken of 'echt' politiewerk.

"Het was positief dat evenementen, horeca en voetbal wegvielen. Dat leidde tot enorme capaciteitswinst. De organisatie moet daar heel kritisch naar kijken. Wat kunnen ze zelf gaan regelen en bekostigen? Wij zijn anders een evenementenpolitie" (Senior GGP wijkagent).

Smurfendorp

In het coronatijdperk is thuiswerken voor veel professionals normaal geworden.⁶ De uitbraak van de coronapandemie heeft in de basisteams voor een substantiële ontwikkeling gezorgd. Vóór de pandemie was thuiswerken een zeldzaam fenomeen, terwijl dit tijdens de coronapandemie gebruikelijker is geworden. Er doen zich hierbij grote verschillen voor tussen functies – rechercheurs en leidinggevendenden werken meer thuis dan degenen die volop in de 24/7 worden gepland – en tussen basisteams.⁷ In het ene team werd en wordt (weer) gewerkt met een minimale bezetting, terwijl in het andere team "de politie hoort op het bureau" het adagium is en politiemensen relatief veel op het bureau aanwezig zijn.

Thuiswerken is de voornaamste verandering die politiemensen in de basisteams willen behouden.⁸ Dit wil zeggen: voor één of twee dagen per week. Zij waarderen vooral de rust

en betere concentratie. Een deel van het politiewerk heeft hier baat bij, zoals het bijwerken van informatiesystemen, terugbellen van burgers naar aanleiding van meldingen of aangiften, het analyseren van gegevens, maken van plannen, doornemen van dossiers en online leren. Maar ook het telefonisch opnemen van aangiften en afnemen van getuigenverhoren blijken activiteiten die prima vanuit huis kunnen worden uitgevoerd. Sterker nog, thuiswerken zou de effectiviteit en efficiëntie van het werk volgens een deel van de respondenten verbeteren.

‘Op het bureau kom je soms maar moeizaam aan bepaalde werkzaamheden toe. De politie verliest een hoop capaciteit in ouwehoeren met elkaar. Zo’n bureau is toch een soort smurfendorp.’ (Operationeel expert)

Uit de onderzoeken komen ook de nodige nadelen van thuiswerken naar voren. Deze hebben voor een deel te maken met de aard van het werk: een deel van de politiemensen verricht werkzaamheden die zich hier niet goed voor lenen. En ook niet ieders thuissituatie is even geschikt voor thuiswerk. Maar er is onder leidinggevendenden ook twijfel over het arbeidsethos: wordt er wel genoeg gewerkt? Tot slot wordt het sociale aspect van het werken op het bureau gemist. Niet alleen voor de gezelligheid en de cohesie, maar ook voor de uitwisseling in het WIS: wandelgangeninformatiesysteem.

Digitalisering

Social distancing is een begrip dat miljarden mensen wereldwijd in zeer korte tijd hebben geleerd en in de praktijk hebben gebracht.⁹ Maar hoe zorg je voor sociale afstand bij de uitvoering van en afstemming van politiewerk? Dit is voor een deel een onmogelijke opgave en dan zijn beschermingsmiddelen en andere maatregelen second best. In een deel van de situaties biedt digitalisering uitkomst. Ook bij de politie bleek de coronapandemie een katalysator voor digitalisering.¹⁰ We behandelen twee uitingvormen.

In de uitvoering van het politiewerk is het contact met burgers verder gedigitaliseerd. Voorbeelden hiervan zijn het invoeren of



uitbreiden van digitale spreekuren door wijkagenten, intensivering van social media gebruik en online gamen met jongeren. De ervaringen hiermee zijn positief, omdat het zorgde voor meer contactmogelijkheden en bepaalde doelgroepen gemakkelijker konden worden bereikt.

‘Er zijn nu zo’n twintig collega’s met een digitaal spreekuur bezig. Burgers kunnen hun vragen kwijt. Dit levert andere vormen van verbinding op, die we niet hadden. Mensen zaten in de eerste periode van corona veel met hun iPad op de bank en volgden



Het **inzicht** krijgen in en **wegwerken** van de werkvoorraad werd door veel respondenten als **buitengewoon** prettig ervaren



- 1 P. Verhaeghe (2020). Houd afstand, raak me aan. Amsterdam: De Bezige Bij, p. 2.
- 2 W. Landman, H. Ferwerda, E. Bervoets & J. Broekhuizen (2020). Het bewaren waard?! Lessen uit het werk van de teamrecherche in coronatijd. Team CoroPol en H. Ferwerda & W. Landman (2020). Wat nemen we mee? Blauwe vakontwikkeling in de basisteams tijdens Covid-19 en lessen voor de toekomst. Bureau Beke/Bureau Landman.
- 3 Het is weliswaar geen 'extern' politiewerk, maar ook uitval van opleidingen en IBT zorgde voor meer ruimte in de basisteams.
- 4 Dit betreft vooral leidinggevend en onderzoekers en in mindere mate de medewerkers in het blauw.
- 5 Zie ook B. Karsten, J. van den Heuvel, K. Hehemann, S. Spreeuw & A. Visch (2020). Overmorgen in coronatijd. Den Haag: staf korpsleiding. De bevindingen uit dit onderzoek komen op meerdere punten overeen met onze bevindingen.
- 6 Zie M. de Haas, M. Hamersma & R. Faber (2020). Nieuwe inzichten mobiliteit en de coronacrisis. Vervolgmeting effecten coronacrisis op mobiliteitsgedrag en mobiliteitsbeleving. Den Haag: Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid.
- 7 Zie ook J. Nap & P. Peters (2020). Corona en politieleiderschap: over grondpatronen en breuklijnen. <https://www.websitevoordepolitie.nl/corona-en-politieleiderschap-over-grondpatronen-en-breuklijnen/>
- 8 Hierbij baseren we ons op de enquête in het blauw.
- 9 Zie D. Rovers (2020). Wij zijn de planeet. In A.R. Kan (red.). Na de quarantaine. Amsterdam: Uitgeverij Balans.
- 10 Zie bijvoorbeeld het artikel van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), <https://www.wrr.nl/wrr-en-corona/artikel-coronacrisis-vraagt-om-debat-over-digitalisering>.
- 11 <https://www.uva.nl/content/nieuws/persberichten/2020/07/hoe-beleeft-het-nederlandse-bedrijfsleven-de-coronacrisis.html>

ons dus ook. Geen fysieke verbinding, maar wel online verbinding: hoe mooi is dat. We blijven dit doen.' (Teamchef)

Daarnaast is het telefonisch opnemen van aangiften geïntensiveerd. Bij eenvoudige aangiften blijkt dit een goede werkwijze: het scheelt vooral de burger tijd en biedt flexibiliteit. Ook in het contact met verdachten en getuigen vond in basisteams in meer of mindere mate digitalisering plaats. Zo zijn er in verschillende basisteams verdachtenverhoren via videobeelden afgenomen en getuigen telefonisch gehoord. Bij eenvoudige zaken ervaren respondenten dit als een goed alternatief, dat ook voor de toekomst potentie heeft. Voor al deze werkwijzen geldt dat verdere digitalise-

ring een belangrijke randvoorwaarde voor de toekomst is (bijvoorbeeld digitale handtekening).

Een tweede vorm van digitalisering betreft het overleg over politiewerk, intern en met partners. Uit de onderzoeken komt een wisselend beeld naar voren. De briefings zijn nauwelijks gedigitaliseerd. Voor managementoverleg binnen het basisteam geldt dat in een deel van de basisteams digitalisering heeft plaatsgevonden. Bij overlegvormen op districtsniveau, eenheidsniveau en landelijk niveau is videobellen ook frequent gebruikt.

Planning

Hetzelfde geldt voor afstemming met externe partners, zoals overleg bij ZSM. De ervaringen zijn overwegend positief. Volgens respondenten verloopt het digitaal vergaderen gedisciplineerder en het scheelt reistijd. De nadelen lijken op die bij thuiswerken: de sociale dimensie wordt gemist. Veel respondenten vinden digitaal overleg het bewaren waard, in afwisseling met face to face-overleg.

Het karakter van het (straat)werk maakt dat de politie – middenin de coronapandemie – niet volledig kan thuiswerken. Er zijn mensen 'in dienst' en 'op het bureau' nodig. In de basisteams zijn maatregelen genomen om het risico op besmetting tussen politiemensen te beperken. Naast uiteenlopende hygiënemaatregelen (spatschermen, looproutes, schoonmaken van materialen en auto's) zijn er maatregelen



Er was volgens respondenten **meer capaciteit beschikbaar** op de momenten dat het **buiten nodig** was



Waar in **andere sectoren** de **coronacrisis** aanjager was van innovatie, is dit in de onderzochte basisteams **minder** het geval

genomen gericht op de organisatie van het werk en dan in het bijzonder: de planning. Twee veranderingen springen in het oog: het meer spreiden van werktijden en het werken in vaste groepen.

Binnen de basisteams is er een 24/7 rooster. De werktijden zijn voor een deel van de politiemensen gespreid. Maar wij hebben als onderzoekers allemaal wel eens een maandag- of dinsdagochtendbriefing meegemaakt: 9 uur en een bomvolle ruimte. Weinig werk buiten, veel mensen binnen. De praktijk week af van de wens. Het 'coronarisico' heeft hier enige verandering in gebracht: er zijn vooral meer politiemensen in de avonddienst. Dit heeft voordelen. Hierbij kan onder andere worden gedacht aan wijkagenten die 's avonds meer in hun wijk aanwezig zijn en tijd voor 'drugsacties' in de avond. Kortom: er was volgens respondenten meer capaciteit beschikbaar op de momenten dat het buiten nodig was.

Weinig vernieuwing

De basisteams gaan verschillend om met de planning. Als gevolg van de coronapandemie is een deel van de basisteams overgestapt op een plansystematiek die in andere basisteams al gemeengoed was: het plannen in vaste groepen. De respondenten in de betreffende basisteams zijn hier in de regel positief over. Door te werken met een vaste groep collega's ervaren zij meer saamhorigheid en teamgevoel (samen de klus klaren) en leren zij elkaar

beter kennen (privé, maar ook qua werkstijl). Ook wordt opgemerkt dat de sociale controle groter is: wie is ziek, wie te laat, wie doet (te) weinig. Betreffende respondenten willen deze plansystematiek graag continueren.

Op basis van beide onderzoeken in de basisteams (blauw en teamrecherche) kunnen we concluderen dat de coronapandemie in basisteams in meer of mindere mate heeft gezorgd voor verandering. Deze werd gedreven door het





belang van continuïteit tijdens de coronapandemie, maar bevat geregeld elementen die zo goed bevallen dat ze het bewaren waard zijn. We hadden echter verwacht dat er in de basisteams, naast thuiswerken en (enige) digitalisering van werkprocessen, ook nieuwe activiteiten zouden worden ontplooid. Hierbij kan worden gedacht aan online surveilleren en betekenisvol interveniëren bij de aanpak van veelvoorkomende criminaliteit. Waar in andere sectoren de coronacrisis wel een aanjager van innovatie is gebleken", is dit in de onderzochte basisteams

“
 Veel voorkomende
aanhoudingen (zoals
 winkeldiefstal) en **inzet voor**
vertier (voetbal, horeca,
 evenementen) drukken **ander**
politiewerk weg

naar onze indruk in mindere mate het geval (met uitzondering van basisteams die al met bepaalde vernieuwing bezig waren, bijvoorbeeld in de vorm van digitaal wijkagenten).

‘We hebben coronatijd onvoldoende benut om aan de voorkant creatiever te zijn, bijvoorbeeld door middel van herstelrecht, mediation. We moeten minder in het strafrecht laten komen. Waarom zit een aangever er? Dat moeten we scherper krijgen en daar de juiste opvolging aan verbinden. We moeten nog steeds veel selectiever zijn met het strafrecht.’ (ZSM-officier)

Reflectie

De voornaamste lessen van de coronapandemie gaan naar ons idee niet over de organisatie en het uitvoeren van politiewerk, maar over de context waarin dit plaatsvindt. De intelligente lockdown heeft iets duidelijk gemaakt dat niet nieuw, maar wel relevant is: veel voorkomende aanhoudingen (zoals voor winkeldiefstal), meldingen en inzet voor maatschappelijk vertier (voetbal, evenementen, horeca) drukken ander politiewerk weg. Dit andere politiewerk is van waarde, maar krijgt in ‘normale’ omstandigheden weinig ruimte.

Dit roept ook direct een vraag op: als de omstandigheden weer teruggaan naar normaal, gaat het politiewerk in de basisteams dan ook weer terug naar voorheen? Die kans lijkt groot. Dit heeft als gevolg dat de basisteams wel iets kunnen meenemen uit de coronacrisis (zoals thuiswerken), maar er in essentie niet veel verandert. Het systeem gaat weer terug naar zijn oorspronkelijke toestand.

En dat brengt ons tot slot bij een fundamentele vraag: wat voor basispolitiezorg (werk en organisatie) willen ‘we’ hebben? En wat vraagt dit dan van de omstandigheden die voor het basisteam worden gecreëerd? Wij denken dat het tijd is om serieus aan de slag te gaan met het maken van keuzes over de inzet van de politie op verschillende niveaus (lokaal en nationaal) én met veranderingen in het strafrechtelijke systeem (minder prikkels om strafrechtelijk af te doen). Dit is naar ons idee noodzakelijk om recht te doen aan de uitgangspunten en ambities die met de vorming van de basisteams werden beoogd. •