

Podium Project 2022

# Probleemgericht werken in de GGP

Femke Rosser en Sara Kruidering



# Probleemgericht werken in de GGP

Een van de sterkste punten van de politie is het werken in de haarvaten van de samenleving. De ‘gebiedsgebonden politiezorg’ (GGP) is bij uitstek de tak van de politie die de brug vormt tussen burger en politie. De principes waar de GGP zich op baseert zijn onder andere ‘community policing’ en ‘problem oriented policing’. Hiermee karakteriseert de politie zich als een organisatie die zich baseert op de behoeftes van de maatschappij. Dit onderzoek ‘Podium Projecten’ presenteert praktische uitingen van ‘community policing’-idealen, waarvan specifiek ‘problem-oriented policing’. Door een podium te geven aan deze projecten willen we politieteams inspireren en overtuigen van probleemgericht werken.

Het zijn de politiemensen uit de basisteams die dagelijks in contact staan met burgers en de verantwoordelijkheid hebben ‘community policing’ principes uit te dragen. Dat doen zij bijvoorbeeld door als agent proactief om te gaan met lokale problematiek, de burger mee te nemen in veiligheidskwesties en lokale partners te betrekken bij een aanpak. Hoewel deze vorm van politiewerk al sinds de jaren negentig wordt gezien als de norm, blijkt dat in de praktijk de idealen van ‘community policing’ en ‘problem-oriented policing’ lastig te realiseren zijn. Deze vorm van politiewerk is immers meer een proces dan een product (Caem-Posch, 2012, p. 31). Hieruit

volgt de noodzaak om de idealen van ‘community policing’ niet als vanzelfsprekend te beschouwen maar herhaaldelijk en concreet te implementeren in de praktijk.

De landelijke portefeuille GGP herkent het huidige capaciteitstekort en onderstreept de urgentie om juist in te zetten op ‘community policing’ (Politie, 2022). Vooral door op een structurele manier om te gaan met lokale problematiek, kan de incidentenstroom beheerst worden. De portefeuille GGP ziet daarom de noodzaak om onderzoek te doen naar lokaal verankerde projecten die deze waarden belichamen. Deze quickscan, genaamd ‘Podium Projecten 2022’, presenteert zes projecten geïnitieerd door politiemedewerkers uit basisteams die (in samenwerking met partners) probleemgericht werken in de wijk. Podium Projecten 2022 richt zich op een selectie van projecten uit heel Nederland, van Amsterdam tot Limburg. De projecten dienen als oplossing voor contextspecifieke problemen, die ieder vragen om maatwerk en structurele aandacht. Van een alternatieve aanpak van ondermijning in Amsterdam tot een herindeling van capaciteit in Den Haag: ieder project levert een structurele aanpak voor lokale problematiek. De toekomst van de GGP draait om het leveren van maatwerk, oplossingen die passen bij de lokale realiteit, zoals bij deze zes projecten.

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



# Theoretisch kader

## Probleemgericht werken

Probleemgericht werken is een van de drie fundamenteën van ‘community oriented policing’ (Skogan & Hartnett, 1997). De werkwijze gaat verder dan handhaving van de openbare orde en werken met een incidentgerichte focus. In plaats daarvan gaat probleemgericht werken over “de preventie van criminaliteit [...] het vergroten van de veiligheidsbeleving en het aanpakken van problemen bij de bron, zodat er duurzame oplossingen kunnen ontstaan” (van Steden, Anholt, & Koetsier, 2021). Kortom, de werkwijze heeft als doel de oorzaak van een incident, of een patroon van incidenten, te herkennen en verhelpen. Het is van groot belang dat de politie hiervoor partners activeert, want “[probleemgericht werken] doet de politie niet alleen. [Het] bestaat uit een integrale benadering, waarbij tal van lokale organisaties, hulp- en zorgverlening, scholen, woningbouwverenigingen, gemeentelijke diensten, zijn aangehaakt” (van Steden, Anholt, & Koetsier, 2021). Een veilige en leefbare wijk kan dus het beste bereikt worden in samenwerking met lokale partners. Door actief samen te werken, staan politiemensen dicht bij “de wijk” en functioneren zij nog beter in de “voelsprietten” van de samenleving (Wal & Adang, 2022, p. 60).

Voor de analyse van de projecten is nadrukkelijk gebruik gemaakt van de interpretatie van ‘probleemgericht werken’ als beschreven door Ponsaers: “the police must

*diagnose problems that lie behind incidents and, subsequently, must design and implement solutions to those problems”* (Ponsaers, 2001). Hij gaat verder in op het werk van Herman Goldstein, die in 1979 het concept ‘problem oriented policing’ bedacht. De focus ligt hierbij op het eindresultaat: “*problem-oriented policing emphasises the end product of policing, which consists of solving problems”* (Ponsaers, 2001). Dit kenmerkt het proces van probleemgericht werken:

- **Incident relationships** - het verband tussen incidenten herkennen en het identificeren van een onderliggende oorzaak via informatieanalyse.
- **Accountability** - een proactieve houding richting politiewerk die de professionele verantwoordelijkheid verder ontwikkelt.
- **Discretion** - een autonome en zelfstandige mentaliteit waarbij politiemensen de beschikbare instrumenten inzetten om problemen op te lossen.
- **Community engagement** - samenwerken met burgers en gemeenschappen om op de hoogte te blijven van lokale problematiek en samenwerking met partners voor een passende aanpak daarvan.
- **Bottom-up policing** - de behoefte om organisatiebreed een bottom-up benadering te initiëren.

De projecten representeren een mix van deze kenmerken en zullen aan de hand van die kenmerken geanalyseerd

worden. Samenwerken met lokale partners, burgers en gemeenschappen, het herkennen van onderliggende oorzaken en het aannemen van een pro-actieve houding: de zes projecten laten ieder op hun eigen manier zien hoe er probleemgericht gewerkt wordt binnen de GGP.

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



# Methodologie

'Podium Projecten 2022' is een quickscan van zes projecten uit de GGP die probleemgericht werken. Deze paragraaf gaat in op de manier hoe de projecten in kaart zijn gebracht met behulp van de quickscan. Het proces is grofweg te verdelen in drie stadia.



Het eerste stadium bestond uit literatuuronderzoek en een uitvraag, gevolgd door een 'shortlist' van geselecteerde projecten. Bij de selectie is er gekeken naar diversiteit in eenheden en omgeving. Zodat de projecten voor zowel stedelijk gebied als het platteland relevant zijn. Daarna zijn de geselecteerde projecten in kaart gebracht door middel van interviews met projectleiders en observaties op actiedagen. De quickscan dient als een verkennend onderzoek om inzicht te krijgen in hoe er probleemgericht gewerkt wordt in de GGP. De uitkomst van de quickscan laat zien dat, ondanks de capaciteitsdruk, er wel degelijk probleemgericht gewerkt wordt. Hieruit volgt de behoefte om verder verdiepend onderzoek te doen zodat probleemgericht werken verder in kaart gebracht kan worden.

In de quickscan zijn de projecten vastgelegd door middel van semigestructureerde interviews met projectleiders, analyses van bijbehorende documenten (zoals een actieplan) en observaties van de implementatie van het project. Vervolgens zijn de projecten op een gestructureerde manier beschreven en geanalyseerd aan de hand van 'problem-oriented policing' literatuur. In het laatste stadium wordt er gereflecteerd op de bevindingen. Deze worden gekoppeld aan de realiteit van projectleiders en andere operationele politiemensen. Hiervoor wordt een themamiddag georganiseerd waarbij de resultaten van de quickscan worden gepresenteerd aan de projectleiders en collega's uit de GGP. Bovendien zullen de afzonderlijke projectleiders zelf

andere collega's meer vertellen over hun eigen project. De waarde van een themamiddag is om het onderzoek terug te brengen naar de praktijk en om gezamenlijk na te denken over de toekomst van 'problem-oriented policing' binnen de politie.

## Hoofdvraag

Hoe verwezenlijken basisteams op lokaal niveau het ideaal van 'problem-oriented policing' (in samenwerking met partners)?

## Subvragen

1. Over welk lokaal vraagstuk gaat het project?
2. Wat zijn volgens de projectleiders de onderliggende oorzaken van het probleem?
3. Hoe wordt er samengewerkt met interne of externe partners om het probleem op te lossen?
4. In hoeverre is de probleemgerichte aanpak succesvol en hoe wordt 'succes' vastgesteld door de projectleiders?
5. Hoe reflecteren betrokkenen op de impact van het project?

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



# 1. Anders kijken

## 'HETERDAADKRACHT VERGROTEN EN ONDERMIJNING AANPAKKEN'

Twee agenten uit basisteam Jordaan Centrum (Amsterdam) hebben een werkwijze ontwikkeld waarbij ondermijnende criminaliteit wordt teruggedrongen door de heterdaadkracht te vergroten. Hierbij staat de 'vragen staat vrij'-methode centraal.



### Ondermijning in Amsterdam

Het project vindt plaats in Amsterdam, de 'drugshoofdstad van Europa'. In de stad, en breder in de Nederlandse samenleving, is er sprake van een normalisering van drugsgebruik. Hierachter schuilt een criminele onderwereld die zich de afgelopen jaren heeft getoond in, bijvoorbeeld, liquidaties in het openbaar. *'De coffeeshops zitten vol, vergismoorden en liquidaties zijn niet vreemd en pillen staan groot'*. Dagelijks zien de agenten van dichtbij hoe de drugseconomie in Amsterdam op volle toeren draait. Ondertussen hebben criminelen in de hoofdstad behoorlijk vrij spel. Voortdurend gaat het geld, de drugs en de wapens over straat zonder dat het opgemerkt wordt.

De aanleiding voor 'Anders Kijken' is de gedeelde frustratie van agenten over de relatief lage heterdaadkracht in de aanpak van ondermijning in centrum Amsterdam. Ondanks hun aanhoudende inspanning kregen ze het gevoel alsof de criminelen door hun vingers bleven glippen. *'Een crimineel probeert altijd uit handen van de politie te blijven. Daarom kan het bestrijden van ondermijnende criminaliteit complex en arbeidsintensief zijn. Integrale samenwerking lijkt veelal de oplossing die gekozen wordt. Een mooie ontwikkeling, maar er liggen ook kansen op het vergroten en benutten van onze heterdaadkracht. Interne samenwerking kan ook heel veel opleveren'*. Uit een motivatie om deze criminele

netwerken beter te kunnen onderscheppen, zijn ze op zoek gegaan naar een nieuwe werkwijze. Hieruit is de 'Anders kijken'-methode gekomen.

### Anders kijken

Al jaren proberen de agenten ondermijnende criminaliteit te bestrijden. Zij doen dit voornamelijk door verkeerscontroles uit te voeren waarbij het werk wordt uitgevoerd met een dubbele bril op. Een toezichthoudende bril die betrekking heeft op de verkeerswetgeving en een opsporingsbril om zicht te krijgen op criminaliteit. Ze merken dat deze gebruikelijke methodes in de hoofdstad eigenlijk tekortschieten, mede omdat er voornamelijk geselecteerd wordt op huurauto's, personenauto's etc. Met de werkwijze 'Anders kijken' hopen ze de strategie van de politie beter aan te passen aan de huidige realiteit van ondermijning in Amsterdam (en andere grote steden). *'Er worden helemaal niet zoveel verborgen ruimtes gevonden. Het is natuurlijk super mooi, als je dat vindt, maar [Anders kijken] is effectiever, veel effectiever.'* De nieuwe werkwijze vraagt niet om extra capaciteit, maar moedigt collega's aan om *'op een andere manier te kijken'*.

Deze nieuwe manier van kijken kwam tot stand toen de agenten een patroon

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



herkende in verschillende ondermijningzaken. Bij alle aanhoudingen, rechtszaken en processen-verbaal vonden ze een overeenkomst: het geld, de drugs en de wapens zaten steeds in een doodgewone tas. Een shopper, een plastic tas of een sport- of rugtas. Dit sloot aan bij hun beeld van ondermijnende criminaliteit, die zij over de jaren heen hadden opgebouwd. Want in de ogen van een beroeps-crimineel *'heb je natuurlijk een onderneming: er moet geld verdiend worden, dingen moeten van A naar B gebracht worden, zaken moeten gedaan worden, de hele dag door. Wanneer kan je dat het best doen als crimineel? Gewoon overdag wanneer iedereen keurig naar z'n werk gaat. De pakkans moet zo laag mogelijk zijn. Je moet in het straatbeeld opgaan.'* Ze besloten anders te gaan kijken. Met hun 'nieuwe bril' zijn ze de straat op gegaan en zijn ze burgers gaan selecteren op basis van de aanwezigheid van een tas. Hierbij valt de keuze al gauw op een voetganger, fietser en brom- of snorfietsers omdat bij dit type verkeersdeelnemer de tas nou eenmaal sneller opvalt. Bij de allereerste controle werd direct een grote hoeveelheid softdrugs aangetroffen.

Samengevat is de methode een combinatie van politie instinct, *'hier is iets niet pluis'*, en de eerdergenoemde signalen: een persoon op een fiets, scooter of motor met een onopvallende tas. Als een burger aan deze signalen voldoet stappen de agenten op de persoon af. Wat volgt is een stapsgewijze interactie, waarbij gebruik wordt gemaakt van de 'vragen staat vrij'-methode. Allereerst zullen de agenten met de burger verbinden. Het gesprek hoeft nergens over te gaan, vertellen ze, het is slechts *'een praatje pot'*. De belangrijke informatie vinden de agenten in de emotionele en lichamelijke reactie op hun nabijheid. Tijdens het gesprek letten ze dus op het gedrag van de persoon: is die zenuwachtig of gespannen? De agenten delen dat *'met name gedrag ons triggerd. Daar hebben wij altijd een fascinatie voor: hoe gedragen mensen zich op het moment dat ze iets bij zich hebben wat ze niet bij zich mogen hebben?'*. In het geval dat de persoon illegale goederen bij zich heeft, zal dat doorschemeren in het gedrag. *'Wij zijn ervan overtuigd, als iemand drugs bij zich heeft, en wij zijn als politie zo dichtbij, dan ontstaat er altijd zenuwachtig gedrag, want hij denkt "Ik ben er gloeiend bij"'*.

Door over een langere tijd zich bezig te houden met ondermijning hebben zij een instinct ontwikkeld, wat hen helpt in het vaststellen van verdacht gedrag. Door dicht op de burger te staan, zien de agenten of ze gespannen gedrag vertonen, de tas proberen te verbergen, of ander soort afwijkend gedrag vertonen. Als dit het geval is, proberen ze te ontdekken wat er in de tas zit. Na het gesprek vraagt één van hen of de burger de inhoud van de tas wil laten zien, of gluurt een agent in de tas wanneer de burger deze niet goed dicht heeft gedaan. Door transparant en professioneel te communiceren zijn de meeste burgers geneigd hun tas "gewoon" te openen voor de agenten.

### **Samenwerken met partners**

Na een aanhouding en een inbeslagname proberen de agenten altijd door te stappen naar de woning van de verdachte. In sommige aanhoudingen zijn zelfs mogelijkheden tot het doen van financieel onderzoek. Hiervoor is opportunisme en interne samenwerking een must. Door deze extra stap te maken kan de politie criminele netwerken blootleggen en *'echt een klap uitdelen om ondermijnende criminaliteit tegen te gaan'*.

### **Probleemgerichte aanpak**

*'Soms heb je er ook van die dagen tussen zitten dat je helemaal niets vangt'*, maar de agenten delen dat ze veel succes hebben gehad met deze methode. Ze hebben tientallen voorbeelden van grote vangsten en werken momenteel hard aan een werkinstructie om de methode te borgen. Meerdere keren per jaar wordt er een actiedag op een ander basisteam gehouden; met grote vangsten en mooie successen tot gevolg. Kortom, *'Anders kijken'* is een reframing van politiewerk tegen ondermijning. De methode is proactief en gericht op de actuele werkwijze van criminelen in de hoofdstad. Door zich aan te passen aan de huidige karakteristieken van de Amsterdamse onderwereld weten zij beter crimineel gedrag op heterdaad te betrappen. De werkwijze biedt een verbeterde informatiepositie, een vergroting van heterdaadkracht, een effectieve aanpak van ondermijning, een vergroting van het vakmanschap, en er zijn weinig middelen voor nodig.

## 2. Pitches van Charlois

### ‘EEN KIJKJE IN HET LEVEN VAN EEN ANDER’

Op basisteam Charlois, in Rotterdam-Zuid, worden geregeld pitches gegeven. Op een toegankelijke en efficiënte manier leren collega's hierbij over uiteenlopende identiteiten en ervaringen. Er worden verhalen gedeeld over seksuele geaardheid en religie. Maar ook over hoe het is om te leven onder de armoedegrens, een fysieke of mentale beperking te hebben, of een partner te ondersteunen die aan Alzheimer lijdt.



#### Het begrip voor ‘de ander’

Als politie wordt er van je verwacht dat je genoeg kennis hebt om met iedereen respectvol om te gaan. Mensen met een fysieke of mentale beperking, die niet heteroseksueel zijn, een specifieke culturele achtergrond hebben of een religie aanhangen. De menselijke diversiteit is oneindig, en voor goed politiewerk is het essentieel om je daarvan bewust te zijn. Vooral in een superdiverse stad als Rotterdam is het belangrijk om deze sensitiviteit te hebben: *‘hier wonen de meeste nationaliteiten naast elkaar, en zij zijn ook weer onderverdeeld in welke sport ze doen, welke opvattingen ze hebben, seksuele voorkeur, psychische stoornis, etc.’* De verwachting dat alle politiemensen, uit zichzelf, op de hoogte zijn van de verschillende intersecties van identiteiten in onze samenleving is volgens het basisteam niet realistisch. *‘Er zijn ook collega's die komen hier in dienst en die gaan gewoon weer naar huis [...] en daar is niet heel veel invloed van allerlei diversiteit, dus dan zal je het hier heen moeten brengen’.* Vandaar dat de agenten het heft in eigen handen hebben genomen, en actief op zoek zijn gegaan naar mensen die hun ervaringen wilden delen met het team. Door tijdens de ochtend en/of avondbriefing een kort moment te faciliteren voor het delen van iemands verhaal, kunnen collega's op een toegankelijke manier hun kennis van de medemens vergroten. Het basisteam kan luisteren, vragen stellen, en met elkaar in gesprek over de

verschillende onderwerpen. Zij hopen hiermee het makkelijker te maken om te praten over verschil, want *‘heel vaak vragen we ons dingen af, maar we vragen het niet aan elkaar’.*

#### Pitches van Charlois

In een paar minuten vertelt de spreker iets over het eigen gekozen onderwerp. Het team krijgt een kijkje in het bestaan van een ander: wat betekent het om jou te zijn en wat zijn veelvoorkomende misvattingen? Onderling verschil wordt daarbij niet onder de tafel geschoven, maar juist gepresenteerd als waardevolle informatie. *‘Mensen mogen ook verschillen, alleen moet je wel begrip voor elkaar hebben en met elkaar praten en verhalen vertellen over waarom iemand nou iets vindt.’* Het doel is niet om te overtuigen maar om te luisteren: *‘dan kan je het er niet mee eens zijn, maar vaak is het wel begripvol als iemand een echt verhaal deelt’.* Mensen staan eerder open voor een ander perspectief als die wordt gebracht in een *‘echt verhaal’*, niet slechts *‘een dia in een briefing’*. Het uiteindelijke doel is om op een toegankelijke manier aan politiemensen uiteenlopende perspectieven te introduceren. De pitches zijn kort en bondig, gepresenteerd op locatie en gaan over de diverse wereld van Rotterdam waar het basisteam zich in bevindt. Een van de

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



sprekers, en collega's van basisteam Charlois, benadrukt dat het belangrijk is dat de pitch *'geen mini-Powerpoint presentatie is'*. De kracht van de pitch, deelt hij, *'ligt in het delen van kennis over een onderwerp gekoppeld aan de persoonlijke beleving van de spreker. Het geeft inzicht in materie maar ook in de beleving en dat blijft hangen. Het geeft een andere kijk op de wereld van andere mensen, die de politiemens in kan zetten in zijn werk.'* Goed politiewerk begint bij mensenkennis. 'De ander' begrijpen is een van de belangrijkste 'tools' van de politie. Hoe meer je de ander begrijpt, des te beter je die kan helpen.

### **Samenwerken met partners**

Het project wordt mogelijk gemaakt door samenwerking met de (zowel interne als externe) sprekers. Deze worden geworven via: sociale media, persoonlijke netwerken van de projectleiders en via lokale partners van het basisteam. In de pitch wordt er veelal aandacht geschonken aan hoe het onderwerp van toepassing is op de uitvoering van politiewerk. Een van de projectleiders benadrukt de invloed van diversiteit in menselijke psyches op politiewerk. *'Als je alleen al kijkt naar karakters, daar zijn we al verschillend in. Dat vinden we allemaal heel normaal en dat vinden alle managers super hip. Dan gaan we teams in kleuren indelen en we moeten van alles wat hebben. Maar als we echt menselijke dingen hebben, dan zijn we allemaal hetzelfde. Dat is gewoon niet waar. Dus, hij ook.'* De agent wijst naar zijn collega, die afgelopen november een pitch gaf over functioneren op het autistisch spectrum. *'Als je hem een casus geeft dan werkt hij net zolang door tot hij het heeft uitgevogeld. Maar je moet hem niet ergens heen sturen waar er allerlei politieke belangen aan de gang zijn.'* Kennis over diversiteit is dus een instrument om optimaal politiewerk te leveren.

In zijn pitch deelde de spreker over zijn ervaring met autisme. De motivatie om over het onderwerp te spreken, kwam voort uit de realisatie dat collega's hem niet altijd begrijpen: *'Waar ik tegen aanliep [...] ik probeerde dat wel te uiten maar het kwam niet goed door bij de rest van de collega's. Zij zagen wel signalen maar konden niet duiden waarom ik nou reageerde hoe ik reageerde.'* Hij wilde met de pitch die vertaalslag maken zodat collega's

hem, en burgers in het autistisch spectrum, beter kunnen begrijpen. Want *'wat iemand niet weet, kan die ook niet begrijpen. En als die het niet weet, dan snapt die ook niet waarom mensen reageren zoals ze reageren.'*

Kwesties die tijdens de pitch behandeld werden, waren onder andere: hoe kunnen mensen in het autistische spectrum het best benaderd worden door politie? Daarover deelt de spreker dat er nog veel behaald kan worden op het gebied van onder andere autisme en burgers met een licht verstandelijke beperking. Het is belangrijk voor politiemensen, in het bijzonder bij de GGP, om hun werkwijze aan te passen op het individu. Als burgers in het autistisch spectrum bijvoorbeeld veel opdrachten tegelijk krijgen, kan dat weerstand en frustratie opwekken. Aanhoudingen van burgers in het autistisch spectrum kunnen veelal soepeler verlopen, deelt de spreker: *'dan denk ik dat wij als politie heel veel duw- en trekwerk bij een aanhouding kunnen voorkomen. Zeker als je weet dat je naar een instelling gaat [en je bijvoorbeeld mensen zal ontmoeten] met een laag verstandelijk vermogen en dat je dan op een andere manier, met veel minder ellende, hetzelfde doel bereikt.'*

### **Uitdagingen en succesfactoren**

De feedback van zijn collega's op de pitch was zeer positief: *'Ze vonden het moedig dat ik zo open over mezelf was, waar ik last van had.'* Daarnaast vonden ze het ook nuttig, omdat collega's hem beter begrijpen en daardoor makkelijker rekening met hem kunnen houden. Ook waren er ook punten van herkenning. Collega's herkende zichzelf in het verhaal en kwamen tot nieuwe inzichten over henzelf. Het effect van de pitches is voelbaar in het team. In de wandelgangen wordt diezelfde dag of gedurende de week nog teruggeblikt op het verhaal. Collega's gaan met elkaar in gesprek over het onderwerp of geven een compliment aan iemand die de pitch heeft gegeven. Of het begrip voor 'de ander' automatisch verhoogd is, is moeilijk te zeggen. Toch lijkt er wel een *'mini olievlek'* te ontstaan, *'je krijgt meer een cultuur waarbinnen mensen zich durven uit te spreken'*. De pitches *'beïnvloeden openheid en kennis'*.

### **Probleemgerichte aanpak**

Tot slot zijn de 'Pitches van Charlois' een voorbeeld van probleemgericht werken. De agenten herkennen dat er behoefte is aan een vergroot bewustzijn onder politie-

mensen van menselijke diversiteit. Het probleem van een gebrek aan kennis hebben agenten op een proactieve en bottom-up manier benaderd door zelf actief op zoek te gaan naar mensen die hun ervaring willen delen. De samenwerking met collega's uit het basisteam en burgers maakt het mogelijk om kennis van diversiteit te verspreiden in het basisteam.

# 3. Clean sweep

## 'GEBIEDSGEBONDEN POLITIEWERK DAADWERKELIJK IN DE PRAKTIJK BRENGEN'

'Clean sweep' is drie jaar geleden geïnitieerd door de teamleiding van basisteam Leidschenveen-Ypenburg (Den Haag). Het project is een herindeling van de beschikbare capaciteit, waarbij voor een week de focus weggaat van noodhulp en, in plaats daarvan, probleemgericht en projectmatig gewerkt wordt.



### Afwachtende slachtoffers

De teamchef kreeg pijn in haar buik na het zoveelste verhaal van een slachtoffer waarvan de zaak op de plank bleef liggen. Het was een zaak van huiselijk geweld die haar slapeloze nachten bezorgde. 'Allemaal moeilijk en

*lastig, en we kregen de zaak niet rond. We hadden er geen tijd voor. En toen dacht ik 'zo zitten er nog veel meer mensen thuis. Die zitten allemaal te wachten en horen weinig tot niets van de politie aan wie ze hun, vaak preciaire, verhaal hebben gedaan.'* Als politie zal je niet iedere zaak oplossen, maar 'je kan wel iets bedenken waardoor we een stapje kunnen maken, mensen informeren over hoe het ervoor staat, of wel de zaak opleggen en dat communiceren.' Vooral dat laatste is niet altijd een makkelijke boodschap voor de burger 'maar dan weten ze in ieder geval hoe het ervoor staat.'

### Clean sweep

Maar wat kun je doen in een tijd van structureel capaciteits tekort? Terloops deelde ze het idee met haar operationeel specialist C om 'de toko dicht te gooien en een week lang alleen maar al de plankzaken er doorheen te jassen.' Het idee bleef plakken, en ze dacht 'waarom kan dat eigenlijk niet?' Daarop zijn de teamchefs samen gaan zitten om een plan te bedenken. Daaruit is het concept 'Clean sweep' gekomen. Een week waarin het basisteam (van maandag tot en met vrijdag) niet verantwoordelijk is voor de spoedmeldingen, en ze projectmatig werk oppakken en plankzaken wegwerken. Zoveel mogelijk collega's worden tegelijkertijd ingeroosterd en gaan zich massaal bezighouden met taken die normaliter aan de kant worden gescho-

ven voor spoedmeldingen. 'Ik wil niet altijd blijven zeuren over wat we niet kunnen doen: wat kunnen we wel?' Het cruciale element van het project is interne samenwerking. Want om Clean sweep te kunnen verwerkelijken, zullen de spoedmeldingen door de andere teams in het district opgevangen moeten worden. De teamchef stapte naar haar medeteamchefs uit het district en legde het ongebruikelijke plan voor. In eerste instantie kreeg ze verbaasde blikken: 'ik zag ze denken... dat gaat toch nooit wat worden.' Maar uiteindelijk stemde het district in en kreeg het basisteam de ruimte om het project van start te laten gaan.

De invulling van de week kwam voort uit een samenwerking tussen wijkagenten, VVC en de teamleiding. De wijkagenten werden gevraagd naar lokaal relevante problematiek 'waar willen jullie in het gebied meer mee dan alleen maar een pleister op plakken?' Op die thema's werd ingezoomd. Op deze manier versterkte het team de 'gebiedsgebonden visie' waar zij al langer mee bezig waren. Daarnaast stelde de teamchefs dat sturing een essentieel element zou zijn in het positieve verloop van de week: 'De teamleiding heeft OE's aangewezen als OPCO's en ACO's. Die moesten zo'n dag vormgeven en iedereen voorzien van een concrete taak.' Een flinke uitdaging, aange-

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



zien het aantal medewerkers per dienst toenam tot een groep van 25 tot 40 mensen. Dagen voor het project van start ging, kwam bij de teamleiding toch twijfels omhoog: *'Hoe gaan we dit doen? Gooien we niet heel veel tijd weg?'* Ook binnen het team was niet iedereen overtuigd. Sommigen collega's wilden liever spoedmeldingen rijden, anderen maakten zich zorgen over het openstellen van belangrijke relaties in de wijk: *'Maken mijn collega's misschien niet meer kapot dan mij lief is?'* De teamleiding koos ervoor om deze zorgen bespreekbaar te maken met *'de hoofdrolspelers'* van Clean sweep, met name de wijkagenten en OE's. *'Op deze manier droegen wij de verantwoordelijkheid meer met elkaar.'*

De eerste dag van Clean sweep stond de teamleiding *'stijf van de zenuwen'*. Zowel zij, als het team, waren onzeker over hoe de week zou verlopen. Maar na de eerste evaluatie kwam terug dat collega's zeiden *'we wisten niet waar we aan begonnen, maar we hebben een hele leuke dag gehad.'* Het was ontzettend hard werken voor iedereen. Iedere minuut was gevuld met een tijdsbesteding: meelopen met de wijkagent, verhoren uitvoeren, mee op pad met het buurtpreventieteam. Daarnaast werden collega's gewisseld van rol: een I&S-medewerker ging mee met een alcoholcontrole of werd verder betrokken bij het aangifteproces, waardoor die een beter beeld kreeg van de eigen rol. Op de muur hing een schema waar het overzicht op bewaard werd en wat diende als een leidraad voor het team. *'Iedereen zat echt vol. Het heeft ons echt bloed, zweet en tranen gekost.'* Ondanks de extra inzet waren collega's veelal positief over de nieuwe manier van werken: *'Het levert echt energie op.'* De resultaten werden gepresenteerd op de werkvloer, zodat het team duidelijk kon zien wat zij gezamenlijk bereikt hadden. Bijvoorbeeld het aantal slachtoffers die gebeld waren, de afgehandelde 'plankzaken' en het percentage 'profchecks'. De opbrengsten van de week waren voor iedereen helder: *'wat het enthousiasme alleen nog maar groter maakte'.*

### **Samenwerken met partners**

De energie werd ook opgemerkt door andere teams. De collega's uit het district, die tijdens Clean sweep de spoedmeldingen overnamen, kregen te horen dat zij verdachten bij het basisteam konden afgeven. Hierdoor

kregen zij een kijkje in hoe Clean sweep verliep. Zij zagen de hectiek en het harde werk, maar ook snoepjes, taart, energie en zo *'proefden zij de sfeer'*. Verhalen vonden hun weg naar de overige teamchefs van Den Haag, die op hun beurt meer interesse kregen in het project en aansloten bij briefings. Ook de eenheidsleiding sloot aan en spraken hun enthousiasme voor het project uit. Het ene basisteam na het andere wilde het ook proberen. De interne samenwerking binnen het district maakte het mogelijk om Clean sweep een realiteit te maken. Door elkaar te ondersteunen kunnen meerdere teams in en rondom Den Haag deze manier van werken toepassen. Samenwerking met (interne) partners vormt daarom een cruciaal onderdeel van het project.

Nu heeft elk team in het district één keer per jaar een Clean sweep week, waarbij de overige teams in het district spoedmeldingen rijden. De focus ligt per basisteam weer anders, waar de één voornamelijk te maken heeft met drugsproblematiek oplossen, focust de ander op verbinding met lokale gemeenschappen verbeteren. De week is *'passend bij jouw wijk'*. De probleemgerichte mentaliteit sijpelt inmiddels ook door buiten de kaders van Clean sweep. Zoals toen, in de maand van het huiselijk geweld, het team zich inspande op nabezoeken *'Dat je na een maand nog eens komt van "goh, hoe gaat het met u?" [...] daar kom je normaal niet aan toe als politie.'* Het basisteam moet zo nu en dan een nee verkopen, maar ook al kan het team een zaak niet oppakken, kunnen agenten nog wel in contact met burgers komen om bijvoorbeeld tips te geven. *'Het klinkt zo basaal, maar wij kwamen er niet meer aan toe.'*

### **Uitdagingen en succesfactoren**

Collega's van het basisteam in Leidschenveen-Ypenburg zijn veelal positief gestemd over het project. Sommige vragen om iedere maand een Clean sweep week te houden, anderen blijven zich liever bezig houden met spoedmeldingen. De switch van noodhulpgericht denken naar probleem- en projectmatigergericht werken gaat niet van dag op nacht: *'Echte cultuurverandering? Dat moet nog doorsijpelen.'* Het district heeft het project inmiddels omarmd. Voorzichtig beginnen teams daarbuiten ook, zoals in Zoetermeer. Een klassiek tegenargument blijft capaciteitsdruk, terwijl de teamchef denkt *'dit gaat je uiteindelijk helpen'*. Ze wil het plan niet op andere teams forceren, maar liever uitnodigen om het bij

interesse te proberen: *'Je moet het samen doen. Dus geef elkaar ook de ruimte, om sommige het wel en sommige het niet te laten doen.'* De borging van het project blijft belangrijk, deelt de teamchef, *'het vraagt continue aandacht want spoedmeldingen voor elkaar rijden gaat niet vanzelf. Ons enthousiasme begint zich te verspreiden, maar ook hier geldt: twee stappen naar voren en soms een weer terug'*. Het doel is om de werkwijze niet een of twee keer per jaar te doen maar iedere dag. Daarbij wilt zij spoedmeldingen *'een plekje geven'* in de uitvoering van probleem en projectmatig werken, *'in plaats van andersom'*. Het afgelopen jaar is er wederom vooruitgang geboekt. Het team trekt bijvoorbeeld studenten aan die in het basisteam de ruimte hebben voor hun eigen initiatieven. *'Het is de kunst om te genieten van dit soort momenten [...] en vol te houden'*.

### **Probleemgerichte aanpak**

Uiteindelijk is één zaak doorslaggevend geweest om de manier van werken (de status quo) in twijfel te trekken. *'Het besef voor hoe het moet zijn voor een slachtoffer dat maar niets hoort.'* Kortom, Clean sweep is een project dat probleemgericht werken faciliteert en ondersteunt. De projectleiders herkennen het probleem van een dominante noodhulpgerichte houding waardoor bepaalde politietaken, zoals het wegwerken van 'plankzaken', niet gebeurt. Zij zijn op een proactieve en bottom-up manier op zoek gegaan naar een oplossing om meer tijd te maken voor deze vorm van werken. De oplossing vonden zij in het samenwerken met (interne) partners, specifiek: de omliggende basisteams in het district. De eigenwijsheid om de status quo niet te accepteren en het zo goed mogelijk ondersteunen van slachtoffers: maakt de Clean sweep een feit in Den Haag. *'Wij zijn heel trots dat pijn in de buik ertoe heeft geleid dat wij in het district wekenlang projectmatig bezig zijn met z'n allen.'*

## 4. Integrale aanpak van jeugdoverlast

### ‘DE BUS WEER OP DE RIT’

Door toenemende jeugdoverlast op de Willem Klooslaan in de wijk Haagweg heeft wijkagent Bart Flaton een creatieve, integrale samenwerking gestimuleerd om overlast preventief aan te pakken. Dit heeft hij geactualiseerd door een samenwerking aan te gaan met bijvoorbeeld vrijwilligers. Ondanks dat het project pas in augustus is begonnen, zijn er al verschillende acties ondernomen.



#### Overlastgevende jeugd

Op de Willem Klooslaan in Leiden-Zuid werd het basisteam geconfronteerd met een aantal heftige geweldsincidenten veroorzaakt door een jeugdgroep. Deze

jeugdgroep zorgt voor veel overlast en is mogelijk ook betrokken bij drugscriminaliteit. Volgens de wijkagent, de drijvende kracht achter dit project, is het contact met de overlastgevende groep over de jaren verwaterd. Dit heeft verschillende redenen, onder andere dat er lang geen wijkagent was of wijkagenten slechts voor een korte tijd bleven. Het doel van dit project is om het contact met de groep te herstellen. Een grote uitdaging, aangezien het vertrouwen vanuit de groep in de politie minimaal is. Doordat de politie continu repressief handelt, zakt het vertrouwen nog meer. De wijkagent maakt zich vooral zorgen over de jonge aanwas bij de overlastgevende locatie. Zij zijn op een leeftijd dat ze nog erg gevoelig zijn voor financieel gewin. Niet alleen de wijkagent maakt zich hier zorgen om, maar ook alle partners in de wijk.

#### Integrale aanpak

In augustus 2022 is Bart begonnen als wijkagent. Vanwege de urgentie startte hij gelijk dit project. Omdat het vertrouwen vanuit de groep in de politie minimaal is, koos hij ervoor om eerst ouders te benaderen. Ouders van de jongeren die verdachte waren bij geweldsincidenten en andere ouders. De wijkagent zegt: *‘Het voordeel van deze wijk is dat veel mensen echt een goed gevoel hebben bij de wijk. Ze voelen zich echt buurtbewoner en vanuit dat gevoel is de groep vrijwilligers ontstaan.’* Vanuit dat gevoel willen ze een leefbare en

veilige omgeving creëren. De buurtbewoners hebben de wijkagent gevraagd wat zij konden betekenen bij de problematiek. Hieruit is een vrijwilligersgroep ontstaan. Na de vorming van deze groep is er eerst breed gekeken naar het gezamenlijk doel, namelijk het contact met de jeugd terugvinden en een vertrouwensrelatie opbouwen. Vervolgens zijn er meerdere overleggen georganiseerd waaraan de wijkagent van basisteam Leiden-Zuid, een vertegenwoordiger van de moskee, de gemeente (stedelijke jeugdaanpak) en de groep vrijwilligers deelnamen. Bij dit overleg gingen ze de problematiek ‘trechteren’, specifiek werd gekeken naar wat de vraagstukken zijn, wat de rol kan zijn van de verschillende partners en wie de vraagstukken kunnen oppakken.

Bovendien werd er besproken wat iedere partner bij kan dragen om vanuit verschillende kanten de vrijwilligersgroep te ondersteunen. Bijvoorbeeld, het verstrekken van jasjes aan de vrijwilligers door de gemeente waarop ‘Buurtouders’ staat of jongerenwerkers die met de vrijwilligersgroep de straat op gaan. Inmiddels gaat de vrijwilligersgroep al twee keer per week de straat op waarbij het doel in eerste instantie is om informatie op te halen bij de jeugd. Secundair organiseren ze activiteiten voor de wijk. Een aantal moeders hebben bijvoorbeeld aangegeven meer informatie te willen delen met andere moeders die zich betrokken voelen bij

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



de wijk. Daarom worden ter ondersteuning activiteiten voor deze moeders georganiseerd door een andere partner. Ook zijn alle partners nu bezig met het oprichten van een buurthuis voor de jongeren uit de wijk.

Vanuit het basisteam worden er in 2023 trainingen gegeven aan de groep vrijwilligers in het oefenen met casussen op straat van interacties met de jeugd. Dit wordt gedaan met behulp van acteurs die onder begeleiding van de wijkagent ingezet worden. Zo worden de vrijwilligers voorbereid op mogelijke toekomstige confrontaties met de jeugdgroep. De verantwoordelijkheid voor de trainingen ligt bij het basisteam, maar als die zijn afgerond stapt de politie terug en hoopt de wijkagent de groep vrijwilligers vaak tegen te komen op straat.

### Samenwerken met partners

De kracht van dit project ligt zonder twijfel bij het samenwerken met externe partners. Wat bijzonder is aan deze samenwerking, is dat er draagvlak wordt gecreëerd door het werken naar een gezamenlijk doel en om gelijk aan de slag te gaan zodat mensen niet kunnen twijfelen. De wijkagent omschrijft de samenwerking als een puzzel, namelijk dat door samen te komen iedere partner kan uitspreken waar zij aan kunnen bijdragen en elke partner een soort puzzelstukje kan zijn voor het behalen van een groter doel. Zoals de wijkagent zei: *‘Een team werkt alleen maar als je het niet op eilandjes doet.’* De verbeterde samenwerking is volgens de wijkagent al een resultaat waardoor je het initiatief een succes kan noemen. Hoewel de wijkagent aangeeft dat het in de kern niet de taak is van de wijkagent om partners aan te sturen, is er volgens hem soms iemand nodig die de kar op de rit krijgt en een duw kan geven in de goede richting. Draagvlak creëren begint door je uit te spreken en dat heeft deze wijkagent gedaan. Zowel binnen het basisteam als bij partners zoals de wijkregisseur van de gemeente. In dit geval waren er zeven tot acht partners die instemden met een gezamenlijke aanpak op de Willem Klooslaan. Dit laat zien dat door in gesprek te gaan met partners, de urgentie van het probleem ter sprake komt en er op een realistische manier gekeken wordt naar ieders capaciteit en bijdrage.

Bovendien is er vanaf het begin al duidelijkheid geweest richting de gemeente dat zodra dit project goed loopt, de

politie zich zal terugtrekken. Maar mochten er nog vragen opkomen, weet elke partner waar ze terecht kunnen voor de verschillende vraagstukken. Hiervoor is ook al een gezamenlijke kaart gecreëerd waarop staat wie benaderd moet worden voor welke vraag. Dit betekent niet dat de politie nooit meer zal controleren, maar dat toezicht houden op de Willem Klooslaan en de jeugdgroep een taak blijft van alle partners gezamenlijk. Door samen verantwoordelijkheid te dragen voor het project blijft het leven. Opmerkelijk is dat deze multidisciplinaire aanpak ook andere openingen biedt voor het bouwen van vertrouwen tussen politie en burger. Onder andere een nauwe samenwerking met een jongen van een voetbalvereniging die jongeren van straat probeert te halen. Hierin ondersteunt het basisteam evenementen met materialen. Een ander voorbeeld van het bouwen aan vertrouwen is het maandelijkse spreekuur met wijkagent inclusief tolk in de moskee. Dit gaat in 2023 van start. De reden dat de wijkagent dit wilde organiseren, is omdat hij persoonlijk merkte dat de drempel voor een groot deel van de moskeebezoekers te hoog was om zelf naar het bureau te komen voor een gesprek. De wijkagent zegt: *‘Als ik een ingang heb en je wilt niet naar het politiebureau komen, nou, dan verplaatsen we het politiebureau toch gewoon naar jou?’*

### Probleemgerichte aanpak

De kracht van dit initiatief is het streven naar een vertrouwensband tussen burgers en de politie. Daarnaast verbetert het project de informatiepositie van de politie, namelijk: informatie wordt verzameld aan de voorkant om in te zetten voor preventie. Gevraagd naar de levensduur van dit project, reageerde de wijkagent positief met *‘want dat gevoel van waaruit we gestart zijn blijft, die ogen blijven nog steeds in jouw wijk’*. Daarnaast stelt de wijkagent vast dat door dit initiatief hij nu tientallen adressen heeft waar hij informatie kan verzamelen. Dit komt door de vertrouwensband die is ontstaan. In zijn woorden: *‘Ik heb nu al gewonnen.’*

De visie van de wijkagent over verandering benadrukt dat deze van twee kanten moet komen en dat niet alles zo zwart-wit is als het lijkt. Door zich te verdiepen in de achtergronden en denkwijzen van de jeugdgroep kan hij beter acteren. Hij is hierover in gesprek gegaan met een socioloog van de Universiteit Leiden. Dit project sluit goed aan bij de principes uit de theorie van probleemgericht werken, namelijk: samenwerken met professionele partners en burgers, een gezamen-

lijke probleemdefinitie en doel, informatie delen, duidelijke afspraken wie wat doet en het trainen van de vrijwilligersgroep (Ponsaers, 2001).

### Uitdagingen en succesfactoren

Enthousiasme van de wijkagent speelt een grote rol in het succes van dit project en het *‘geen blad voor de mond nemen’* wanneer problematiek wordt geconstateerd. *‘Als je een aantal enthousiastelingen hebt dan trek je de rest wel mee’*, zegt de wijkagent. Het succes ontwikkelt zich wanneer meerdere externe partners de problematiek ook uit de hand zien lopen en uitspreken dat er geen gezamenlijke aanpak is. *‘Dan moet je het neerleggen waar het thuishoort’*, zegt de wijkagent. De partners bij elkaar trekken en gewoon gelijk beginnen, is een opvallende succesfactor van dit project en daar heeft de wijkagent voor gezorgd. Hij zei *‘dat je dan ook nog eens een mailtje erachteraan krijgt van: “Joh Bart, zo fijn dat je deze bus weer op de rit hebt geholpen en dat je er een beetje benzine in hebt gegooid want hij rijdt nu weer lekker door en dat merken we allemaal.”* Hierop volgend zegt de wijkagent: *‘Ja, dan maakt het toch niet uit wie er heel eventjes achter het stuur heeft gezeten?’*

Een uitdaging rondom de jeugdproblematiek is dat de maatschappij een tijd geleden besloot om daarop te bezuinigen, waar de politie nu de gevolgen van ziet. Om te kunnen investeren in een vertrouwensrelatie met de jeugd en om het gesprek weer op gang te krijgen, moeten er activiteiten worden georganiseerd. Vaak zie je dat de eenmalige activiteit het doel zelf is in plaats van een stap om een groter doel te bereiken. Bijvoorbeeld het organiseren van een voetbalwedstrijd om vervolgens weer de focus te leggen op repressief acteren in plaats van vergelijkbare activiteiten plannen. De wijkagent ziet het organiseren van een activiteit niet als doel, maar als middel om naar iets groters te werken. Bijvoorbeeld de vertrouwensband. De wijkagent probeert daarom samen met de partners het fundament te leggen voor het vergroten van de vertrouwensband.

# 5. Vuurwerkpreventie

## ‘KNALLEND SAMENWERKEN’

Een wijkagent van Brunssum-Landgraaf ging met partners aan de slag om vuurwerkoverlast tegen te gaan. Dit gaat vooral om het samenwerken met scholen voor bijvoorbeeld kluisjescontroles, maar ook over contact met scholieren en conciërges. Het plan is in augustus opgezet, in september zijn partners gezocht en in november konden ze beginnen met de uitvoering.



### Vuurwerkoverlast

In Brunssum-Landgraaf is er in vorige jaren veel vuurwerkoverlast geweest door jongeren, vooral op het Koninginnenplein in Landgraaf. Naast de vuurwerkoverlast is ook geconstateerd dat op (middelbare) scholen veel vuurwerk verhandeld wordt. De wijkagent zegt dat de strafbare feiten heftiger worden bij de jeugd en meer richting zware criminaliteit gaan. *‘Ergens doen we dus iets verkeerd, en dat is niet alleen de politie. We zullen veel meer proactief moeten doen’*, vertelt de wijkagent. In de afgelopen jaren is het contact met scholen en met jeugd afgenomen. Daar wil wijkagent Ron Lommen nu meer energie in steken.

### Vuurwerkpreventie

In 2022 ging het basisteam Brunssum-Landgraaf aan de slag met een proactieve aanpak van het probleem. De wijkagent die met dit initiatief is begonnen, is een sterke voorstander van vernieuwend werken. Over de vuurwerkoverlast zegt hij dat de aanpak tot nu toe vooral repressief was, gericht op heterdaad betrappen. De wijkagent is onlangs begonnen met een nieuwe aanpak. Samen met de jeugdagent en twee enthousiaste studenten heeft hij het idee voorgedragen aan de leidinggevende en heeft toestemming gekregen om met het project verder te gaan. Het idee is om aan de voorkant van het probleem te investeren om de repressieve aanpak te kunnen verminderen. Er wordt op ver-

schillende manieren probleemgericht gewerkt. Ten eerste wordt er proactief geïnvesteerd in scholen. In de week van 12 december 2022 is onder de regie van de school een kluisjescontrole gedaan. In Landgraaf zijn er al twee controles gedaan en in Brunssum was dit de eerste keer. Hoewel de vondsten niet heel schokkend waren, zegt de wijkagent dat de controles vooral een signaal afgeven dat ze geen vuurwerk mee naar school moeten nemen.

Nadere aanpak is dat de wijkagent op zoek gaat naar partners binnen de scholen. Er wordt contact gelegd met iemand van de school die een goede ingang heeft bij de leerlingen en vervolgens de politie van informatie kan voorzien. In het geval van een school in Brunssum is dat gelukt met de coördinator. Deze persoon kent alle leerlingen, is erg betrokken en is betrouwbaar naar de leerlingen toe waardoor de drempel laag is om in gesprek te kunnen gaan met leerlingen. Er is de afspraak gemaakt dat de wijkagent wordt betrokken zodra er iets speelt rondom vuurwerk op school. Verder wilde de wijkagent gebruikmaken van ‘snitches’: leerlingen die direct informatie delen over vuurwerk met de politie. Volgens de wijkagent is dit een langer traject en moeten ze eerst meer investeren in het bouwen aan vertrouwen tussen de leerlingen en de politie. Momenteel gebeurt dit via een tussenpersoon: de coördinator van de

Probleem-  
gericht  
werken  
in de GGP



school. Wat de wijkagent uiteindelijk wil, is meer direct contact met de jeugd.

Ook hebben de wijkagent en de jeugdagent een creatief alternatief bedacht voor het straffen van vuurwerkgebruik. Nadat vier leerlingen betrapt werden met vuurwerk moesten ze voor de politie een opstel schrijven over de gevaren van vuurwerk en de consequenties ervan. Dit moesten ze inleveren op het politiebureau. De wijkagent zegt: *'Het zorgt er ook voor dat andere leerlingen niet gaan zitten klooiën met vuurwerk, want het verhaal gaat natuurlijk rond op school en ze hebben even goed voor lul gestaan, daarna hebben we geen melding meer gehad.'*

Een andere proactieve actie is dat er in BHV (basisvoorziening handhaving) wordt gezocht naar de betrokkenen bij vuurwerkoverlast van de vorige jaren. Met die mensen worden stopgesprekken gevoerd waar de ouders bij zijn. Dit om de kans dat dezelfde mensen weer overlast veroorzaken te verminderen. In december is de wijkagent hier mee bezig geweest. Hij vindt het vooral belangrijk dat dit via 'warme' communicatie gaat. Niet via een brief dus, maar persoonlijk.

Tot slot, en heel belangrijk in de bewustwording van de gevaren van vuurwerk worden er voorlichtingen gegeven. Op 21 december kregen alle klassen van de "Compass", de middelbare school in Brunssum voorlichtingen van 30 minuten. Er is bewust gekozen voor een korte voorlichting, zodat leerlingen de aandacht niet verliezen. Ook was er het idee om een slachtoffer van vuurwerk mee te nemen, wat uiteindelijk niet meer lukte. Volgend jaar willen ze dit zeker ook doen. Naast dat ze binnen een half uur leerlingen proberen in te laten zien waarom je van vuurwerk af wil blijven, is contact hebben met de leerlingen de overkoepelende ambitie. *'Als je met ze contact wilt hebben, dan moet je benaderbaar zijn. En dat doe je door er simpelweg te zijn'*, benadrukt de wijkagent.

### **Samenwerken met partners**

Het woord bondgenootschap komt in dit initiatief vaak naar voren. Het wordt gedefinieerd als een onderlinge verhouding tussen mensen of groepen die hetzelfde doel hebben (Ensie, 2019). In dit geval wordt er bedoeld dat een samenwerking met scholen voor een goede

informatiestroom kan zorgen om het gezamenlijk doel te bereiken, namelijk een afname in vuurwerkoverlast. De wijkagent geeft aan dat de politie de scholen enigszins heeft losgelaten sinds er geen schoolagenten meer zijn, hoewel er nog wel jeugdagenten zijn. Om draagvlak te creëren voor een aanpak is het belangrijk dat de betrokkenen worden overtuigd waarom scholen weer meer aandacht nodig hebben en waarom er intensiever moet worden gefocust op vuurwerkoverlast. Hier heeft de wijkagent veel energie in gestoken. Bijvoorbeeld door aan te sporen om eerder kluiscontroles te doen. Dit jaar is de politie ook bezig met het trainen van de partners, vooral de gemeente en scholen zodat ze het volgend jaar zelf kunnen doen. De wijkagent zegt dat het lijntje met de scholen steeds korter is. Zo komen er tijdens de gesprekken met de schoolcoördinator steeds meer leerkrachten bij zitten. *'Het balletje is gaan rollen. En dan zie je hoe succesvol iets kan zijn als meer mensen meedoen'*, benadrukt de wijkagent.

Het samenwerken met de jeugd vindt de wijkagent belangrijk. Hij zegt: *'Nu zijn het de grote mensen die dingen bepalen, maar laat ze nou eens meedenken. Neem ze mee in het verhaal waarom het gevaarlijk is. Je moet er laag instappen.'* Naast voorlichting vindt hij het ook belangrijk om jongeren en ouders te koppelen aan de politie zodat ze bij kunnen dragen aan betere opsporing van criminaliteit.

### **Probleemgerichte aanpak**

Ondanks dat het project nog in de kinderschoenen staat, legt de wijkagent er de nadruk op dat vernieuwend werken begint met het gewoon te doen. Nadat de meldingen over vuurwerkoverlast binnen begonnen te stromen, is de wijkagent direct naar de jeugdagent gegaan om de aanpak te bespreken, in plaats van eerst toestemming te vragen aan de teamchef. Dit hoort ook bij probleemgericht werken, namelijk: de vrijheid hebben om beslissingen te maken. Dit heeft de wijkagent gedaan door in plaats van maandenlang discussiëren gewoon te doen. Door op deze manier te beginnen, vermijd je langdurige, voorafgaande processen. Ook creëer je sneller draagvlak binnen het team.

Opmerkelijk is dat de wijkagent veel moeite steekt in het contact maken met de jeugd omdat het vertrouwen daarvoor kan worden opgebouwd, wat niet gebeurt bij enkel repressief handelen. Bijvoorbeeld, het uitdelen van fiets-

lampjes en een waarschuwing geven, of op de kermis tussen een jeugdgroep gaan zitten voor een praatje. Ook was er een HAVO 3 klas die bezig was met een project waarbij leerlingen zelf gingen bedenken hoe de overlastgevende jeugd aangepakt moest worden en hoe zij denken dat de politie hierin te werk moet gaan. De wijkagent was uitgenodigd voor de presentatie en daar sloot hij graag bij aan. Community engagement met het idee van probleemgericht werken is hier duidelijk te zien (Ponsaers, 2001).

### **Uitdagingen en succes factoren**

Volgens de wijkagent zorgt de aanpak ervoor dat de politie weer in gesprek is met jongeren en dat zij gemotiveerd raken om van het vuurwerk af te blijven. Ook merkt de politie dat deze kinderen de informatie uit de voorlichting verder verspreiden en doorvertellen aan hun vrienden. Naast deze preventieve werking bij de jeugd in het gebruik van verboden vuurwerk, ziet de politie succes in de samenwerking omdat het netwerk van organisaties en mensen dat actie onderneemt om vuurwerkproblematiek tegen te gaan is gegroeid.

Volgens de wijkagent is de grootste uitdaging om met de jeugd in contact te blijven. Ook wordt vaak geroepen dat er anders gewerkt moet worden, maar daar blijft het meestal bij. Om dat te doorbreken, is de wijkagent gewoon begonnen, wat een grote succesfactor is. *'Dan schop je soms tegen schenen aan en dan voelen sommigen zich bezeerd, maar dat maakt niet uit want je krijgt dan wel iets in beweging'*, aldus de wijkagent. Hierbij werd gezegd dat er vaak vanuit arbeidscomfort wordt gewerkt met ouderwetse werkprocessen, wat het lastig maakt om de switch te maken naar anders werken.

# 6. Project Alero

## ‘VAN RESTINFORMATIE NAAR PREVENTIE’

Dit project houdt in dat restinformatie vanuit rechnerische onderzoeken verder worden opgepakt door het basisteam om jeugdige straatdealers op te pakken. Het doel is om hulp te bieden met dwang en als gevolg de informatie gebruiken om een preventieve aanpak te bedenken. In augustus is het team gestart met het project en ze zitten nu in de analysefase waarop vervolgens preventief wordt ingezet.



### Dealende jeugd

De gebieden Oud Woensel en Vaartbroek staan bij het basisteam Eindhoven-Noord bekend als plekken waar veel drugs worden verhandeld door adolescenten, vooral cocaïne, XTC en amfetamine. Jallal Barta, teamchef van

het basisteam, categoriseert deze groepen als licht georganiseerd met een vaste klantenkring van gebruikers. Dit is zorgelijk omdat het een stuk complexer is dan de traditionele jeugdoverlast zoals vuurwerkoverlast of hangjongeren. Uit analyses blijkt ook dat de bestedingspatronen van de betrokken dealers niet overeenkomen met hun sociale economische status en er gebruik wordt gemaakt van bijvoorbeeld cryptotelefoons. De dealers komen echter vaak niet voor in het politiesysteem omdat ze georganiseerd werken. Het is een illusie dat het dealen alleen in Oud Woensel/Vaartbroek plaatsvindt, omdat het in heel de stad speelt. Maar in Oud Woensel/Vaartbroek is het wel erg dominant. Het is de teamchef opgevallen dat gezin, omgeving en locatie een grote rol spelen in de ontwikkeling van een adolescente dealer. Aangevuld met de contacten die ze al hebben in hun omgeving en die al in het criminele netwerk zitten maakt de interventie ingewikkeld. Qua gebied ligt de drempel om in het dealernetwerk terecht te komen lager in de wijken Oud Woensel/Vaartbroek.

Een interessante vondst na gesprekken tussen politie en de jeugd is dat als er weinig ondersteuning wordt gegeven aan kinderen vanuit scholen of andere organisaties, jongeren het gevoel hebben dat ze alleen met een diploma iets in het leven kunnen bereiken. Als ze het niet goed doen op school worden ze vaak niet geholpen met het vinden van werk. Dit zorgt voor het gevoel dat potentie alleen maar wordt gezien

in kinderen die het goed doen op school. Bij gebrek aan toekomstperspectief zijn criminele activiteiten dan een aantrekkelijker alternatief. Het basisteam in Eindhoven-Noord heeft zich gefocust op het vergaren van informatie over bovenstaande problematiek en hoe deze informatie vertaald moet worden naar operationele bruikbare werkafspraken, leidend naar de aanpak van jeugdige dealers.

### Project Alero

In augustus is het basisteam Eindhoven-Noord begonnen met project Alero. Bij dit project wordt met restinformatie uit drugsonderzoeken van de rechnerische gewerkt. Het basisteam gebruikt de restinformatie om straatdealers aan te houden en tegelijkertijd hulp te bieden. De teamchef zegt dat dit project in eerste aanleg een repressief doel heeft met daarnaast een preventief traject voor de adolescente dealer. Dit idee is ontstaan toen het opviel dat veel informatie over dealers binnenkomt via taps, waarvan de meeste informatie weg wordt gezet als restinformatie en eerste aanleg niet relevant is voor het lopende onderzoek. Deze informatie wordt wel vastgelegd maar er wordt op dat moment verder niks mee gedaan.

Tijdens een rechnerischeonderzoek is er vaak een doel waar de focus op ligt qua informa-

Probleem-gericht werken in de GGP



tiegebruik, terwijl de andere waardevolle informatie opzij wordt gelegd. De wijkagenten van Oud Woensel/Vaartbroek zijn jaren terug al begonnen met het analyseren van de jeugdgroepen in Oud Woensel/Vaartbroek, waaruit al bleek dat het probleem groter en complexer is dan gedacht. Vanwege deze analyse en de restinformatie uit rechercheonderzoeken richt Project Alero zich in eerste instantie op Oud Woensel/Vaartbroek. Uit die rest informatie blijkt verder dat een grote hoeveelheid van de dealers adolescent zijn en volgens de teamchef, er ook potentie in zit dat jonge dealers nog vatbaar zijn voor preventie. Dit noemt de teamchef de groep die proeft van het idee. Preventie kan zijn in de vorm van bijvoorbeeld een stok achter de deur om ze het goede pad op te leiden voordat ze in het georganiseerde circuit belanden. Het kan ook zo zijn dat kwetsbare groepen, zoals de jonge aanwas die rond de dealers heen hangen, benaderd gaan worden om te voorkomen dat ze beginnen met dealen.

Er is dus vooral een focus op de preventie van jonge aanwas. De wijkagent heeft in dit project ook een belangrijke rol, namelijk, de informatie die er ligt aanvullen met straatinformatie uit de wijk. De restinformatie die binnenkomt wordt soms te veel waardoor het belangrijk is dat de wijkagent kijkt naar welke personen het betreft en of de betreffende persoon nog te redden is. Zo kunnen ze meer gericht te werk gaan, want dan heeft volgens de teamchef preventie een kans. De effecten van het gebruik van rest informatie, en de projectmatige aanpak op de problematiek, heeft ertoe geleid dat het team meer zicht heeft gekregen in achterliggende problematiek. Preventief handelen zal voortvloeien uit de informatie die met dit project wordt verzameld. Na zes maanden wordt er ook een tussentijdse effectmeting gedaan om te kijken of de restinformatie nog steeds nuttig is en of er bepaalde onderdelen aangepast moeten worden. De teamchef voelt vertrouwen dat dit project meer body gaat krijgen de komende maanden.

### **Samenwerken met partners**

Met dit project is er vooral intern een hechtere samenwerking ontstaan tussen het researcheteam, wijkagenten en de noodhulp. Vanzelfsprekend komt dit door de informatie-uitwisseling en het in gesprek gaan met elkaar waar de prioriteiten liggen van de restinformatie

die binnenkomt. Ook is het belangrijk dat het Openbaar Ministerie mee wordt genomen in het proces. Dat om te vermijden dat er verwarring ontstaat wanneer een dader niet vervolgd wordt omdat de dader niet voldoet aan de nieuwe criteria van het Openbaar Ministerie. Het OM moet overtuigd worden dat strafrecht alleen niet de juiste route is voor de adolescenten daders, maar dat daarnaast aangestuurd moet worden op preventie. Hier komt dan ook de gemeente bij kijken door bijvoorbeeld begeleiding te bieden met school of interventies realiseren in het gezin. Het belangrijkste product van de gezamenlijke aanpak voor het basisteam is dat de jeugdige dealers uit het circuit gehaald worden en blijven.

Volgens de teamchef is er nu informatie wat duidt op een echt jeugdprobleem, en dus wil hij kijken hoe ze elkaar hierin kunnen vinden met betrekking tot een oplossing. Echter komt het vaak voor binnen de politie dat dit soort preventie trajecten erg lang duren met veel integrale gesprekken en weinig actie. De wens van de teamchef is dat er snel een preventietraject komt om zo veel mogelijk jeugdigen *“uit de klauwen van de drugsdealers”* te trekken. Uiteraard zal deze jonge aanwas eerst nog uitgefilterd moeten worden omtrent wie nog vatbaar is voor preventie om gericht in actie te kunnen komen.

### **Probleemgerichte aanpak**

In het kader van probleemgericht werken valt project Alero binnen de subcategorie informatie verband (Ponsaers, 2001). Dit omdat er gekeken wordt naar informatie die normaliter niet gebruikt wordt om verbanden te vinden tussen bepaalde doelgroepen of netwerken om de informatiepositie te verbeteren. De teamchef ziet dat, na vier maanden, al een schat aan informatie is verzameld over de aard van de problematiek in Oud Woensel/Vaartbroek. De volgende stap is om met die informatie preventieve maatregelen te nemen. Opvallend is dat het basisteam zo efficiënt mogelijk te werk is gegaan met betrekking tot die informatiepositie, namelijk het opdelen van het team in drie territoriale groepen. Deze teams bestaan ieder uit collega's van verschillende functies om de drempel van informatie deling tussen functies te verlagen. Volgens de teamchef is het niet realistisch dat iedereen in het basisteam weet van elke problematiek in Eindhoven-Noord. Maar hij vindt wel dat alleen de wijkagent niet genoeg is om als team in de

haarvaten van de samenleving te zitten. Daarom heeft hij diverse teams samengesteld met het doel dat zodra er een probleem ontstaat in hun gebied om als integraal team te gaan opereren. Dit zijn de drie focusgroepen. Qua effectiviteit ziet de teamchef dat het stimuleert hoe je anders kan werken met de dynamische aard van de problematiek in Eindhoven-Noord. Problemen veranderen snel en er moet snel geschakeld worden, dus is het belangrijk om te kunnen focussen op het toegewezen gebied. Toch ook om de focus te kunnen verleggen als het gebied er om vraagt. De teamchef zegt: *‘Het is een zoektocht naar het vergroten van de synergie.’* Ook als het gaat om intern draagvlak creëren van probleemgericht werken is dit een mooi voorbeeld van hoe dat structureel wordt gestimuleerd.

### **Uitdagingen en succesfactoren**

De grootste uitdaging volgens de teamchef is om de focus te houden op preventie en niet om constant te gaan richten op mensen die niet meer preventief geholpen kunnen worden. In het algemeen is het een uitdaging om de draad weer op te pakken met preventie en niet alleen *‘te pakken wat je kan pakken’*, volgens de teamchef.

De grootste succesfactor is de verbetering van de informatiepositie, namelijk dat er nu echt zicht is op wat de achterliggende motieven zijn van het probleem. De restinformatie heeft blootgelegd hoe dominant het dealen onder jeugd is en dat dit in de vorm van lichtgeorganiseerde criminaliteit speelt. Het probleem is veel groter dan het team had gedacht voordat de restinformatie werd geanalyseerd. Ook stimuleert dit project het idee van anders werken binnen het basisteam. Vervolgens is het effect van deze nieuwe inzichten dat het team nu preventief en gericht te werk kan gaan. Tevens is het werken binnen focusgroepen een succesfactor op het gebied van probleemgericht werken en informatiedeling. Ook op het bureau zitten de drie focusgroepen bij elkaar aan tafel, waardoor de drempel lager ligt om in gesprek te gaan met collega's van verschillende functies.

# Conclusie

## Succesfactoren

### 'Bottom-up' aan de slag

Uit deze quickscan is gebleken dat de 'gewoon doen'-mentaliteit erg belangrijk is in het realiseren van een probleemgericht project. De ontwikkelingen in Leiden-Zuid en Brunssum-Landgraaf zijn hier een goed voorbeeld van. Bij deze projecten werd er als eerste geconstateerd dat er een vraagstuk is waarvan het hele basisteam de noodzaak ziet. Vervolgens zijn bij deze basisteams de wijkagenten uit enthousiasme aan de slag gegaan zonder eerst elke hiërarchische laag door te werken om toestemming te krijgen. Ze benadrukken dat door het gewoon te doen, je de rest ook meekrijgt. Dit inzicht is niet beperkt tot deze twee projecten. Ook in Eindhoven-Noord en Leidschenvveen-Ypenburg was duidelijk dat het vaak te lang duurt voordat een project van de grond komt. Ook bij deze twee projecten, ondanks wat meer voorbereiding, was de knoop snel doorgehakt en zijn ze begonnen. Deze wijze van 'bottom-up' werken, is een fundamenteel onderdeel van probleemgericht werken. De 'gewoon doen' mentaliteit overstijgt, tot een zekere hoogte, hiërarchie en vraagt om een proactieve houding (Ponsaers, 2001).

### Laagdrempelig maken

Opvallend is dat bij projecten zoals de Pitches van Charlois, de vuurwerkpreventie en de integrale aanpak van jeugdoverlast het idee van laagdrempelig werken vaak

ter sprake kwam. Het is belangrijk voor alle betrokkenen om in gesprek te gaan en blijven. Bijvoorbeeld, in Charlois hebben ze de pitches geïntegreerd in de briefings. De pitches zijn kort en krachtig waardoor mensen de aandacht niet verliezen en ze geen extra tijd hoeven te plannen om bij de pitches aanwezig te zijn. In Leiden-Zuid probeert de wijkagent de drempel te verlagen om in gesprek te kunnen gaan met jeugd en ouders. Dat door bijvoorbeeld spreekuren te houden in de moskee zodat mensen niet zelf naar het politiebureau hoeven te komen. En in Brunssum-Landgraaf wil de wijkagent in gesprek komen met de jeugd door laagdrempelig gesprekken te voeren over het gevaar van vuurwerk. Bij deze drie projecten is het 'community engagement' principe van Ponsaers klaarblijkelijk. Dit gaat over het samenwerken met burgers en gemeenschappen om op de hoogte te blijven van lokale problematiek en de samenwerking met partners voor een passende aanpak daarvan (Ponsaers, 2001). Community engagement wordt gerealiseerd in Leiden-Zuid in de vorm van vrijwilligers die aan de slag gaan, in Brunssum-Landgraaf waar de leerlingen meedenken over aanpak van de problematiek, of in Charlois waar er ook externe sprekers uitgenodigd worden om een pitch te geven op het basisteam.

### Gedeelde urgentie

Opvallend bij de meeste projecten is dat de initiatieven zijn begonnen uit frustratie en noodzaak rondom bepaalde problematiek. Bij het Clean sweep project bijvoorbeeld was dat

letterlijk vanuit '*pijn in de buik*'. Vanuit die gevoelens stapten een of twee collega's naar voren om er ook werkelijk iets aan te doen. Het accountability principe van problem-oriented policing reflecteert de verantwoordelijkheid die de initiatiefnemers voelen om proactieve werkwijzes te implementeren binnen hun basisteams (Ponsaers, 2001). Bovendien hebben deze initiatiefnemers eigenschappen die overeenkomen. Namelijk: enthousiasme voor het vak, het niet bang zijn voor tegenslag, niet bang zijn om te falen, praktisch ingesteld en het verlangen naar vernieuwend werken. Belangrijk is dat deze denkwijze er op de eerste plaats is, maar nog belangrijker is het om er daadwerkelijk iets mee te doen. En dat laat ieder project zien. Soms schop je tegen schenen als je iets wil beginnen. Dat is de enige manier om mensen uiteindelijk mee te krijgen. Over het algemeen is gebleken dat de initiatiefnemers een proactieve houding richting politiewerk hebben die de professionele verantwoordelijkheid voor probleemgericht werken verder ontwikkelt binnen de basisteams. Dit heeft een rechtstreeks verband met het accountability principe van problem-oriented policing zoals Ponsaers die heeft omschreven (Ponsaers, 2001).

### Durf en pragmatisme

Draagvlak creëren voor probleemgericht werken binnen een basisteam kan soms lastig kan zijn. Dit komt omdat mensen zich veelal comfortabeler voelen in de huidige werkwijze, namelijk: de focus op



de noodhulp. Ook voor het creëren van draagvlak is een ‘gewoon doen’-mentaliteit nodig, daarmee krijg je mensen mee. Het Clean sweep project is een voorbeeld van hoe het idee als een olievlek verspreidt naar andere basisteams door het gewoon te laten zien. In het begin was niet iedereen overtuigd van het idee, maar door het project uit te voeren, en gaande weg te leren wat werkt, zijn de meeste collega’s inmiddels om . Bij de vuurwerk-aanpak in Brunssum-Landgraaf werd er draagvlak gecreëerd doordat de wijkagent twee studenten en de jeugdagent betrok die ook al enthousiast waren. Samen met scholen ontstond er zo een gezamenlijke aanpak. Dit komt ook overeen met het project in Leiden-Zuid. Daar werd eerst gekeken naar wat het gezamenlijk doel is. Op basis daarvan kwam er een plan met wat ieder voor het project kan betekenen.

### **Aanjagen van probleemgerichte acties**

De projecten lieten ook zien dat het samenwerken met partners een positieve bijdrage kan leveren aan het capaciteitstekort. In Brunssum-Landgraaf en in Leiden-Zuid werd benadrukt dat de basisteams ook taken bij partners neerleggen. De drijvende kracht was vaak om verschillende partners bij elkaar te brengen, een actieplan te maken en trainingen te geven. Zo gingen wijkagenten aan de slag met het bedenken en uitvoeren van preventieve acties. Vervolgens keken ze samen met partners naar wat ieder gaat betekenen de komende jaren. Qua capaciteit is dit een win-win situatie. Preventief werken waarbij je taken ook neerlegt bij partners maakt nu en op de lange termijn capaciteit vrij in een basisteam.

### **Organiseren van interne samenwerking**

Niet alleen is het belang van samenwerken met externe partners duidelijk, maar ook het belang van interne samenwerking. Bijvoorbeeld de samenwerking tussen verschillende functies binnen het basisteam in Leidschenveen-Ypenburg en vervolgens de samenwerking met andere basisteams in het district, de informatiedeling tussen de recherche en de rest van het team in Eindhoven-Noord, het begrip voor elkaar vergroten via de pitches in Charlois en in Amsterdam waar de projectleiders andere agenten meenemen in hun ‘Anders kijken’ werkproces.

## **Knelpunten**

### **Comfortabel in de noodhulp**

Intern draagvlak creëren is vaak een knelpunt bij probleemgericht werken. De teamchef van Eindhoven-Noord en de wijkagent van Brunssum-Landgraaf zeiden beiden dat deze manier van werken door het hele team moet worden gedragen, niet alleen de wijkagent. Hier ligt dan ook de uitdaging: men voelt zich comfortabel in de werkwijze van de noodhulp. Arbeidscomfort en de denkwijze ‘zo hebben we het altijd gedaan en het werkt’ maakt dat het lastig is om een probleemgericht, en in het bijzonder preventief, idee in de praktijk te brengen. Dit is dan ook de reden voor de ‘gewoon doen’-mentaliteit van de initiatiefnemers, zowel als het pragmatisch kunnen werken.

### **Organisatiestructuur**

Veel politiemedewerkers vinden dat de organisatiestructuur niet het fundament biedt om probleemgericht en preventief te werken. De ouderwetse werkprocessen, vooral in de noodhulp, zitten verworven in de organisatiestructuur. Daardoor is het een uitdaging om daar los van te komen en om vernieuwend te werken. Hier werken verschillende basisteams aan. Zo zijn er in Eindhoven-Noord focusgroepen ontstaan om gezamenlijk naar problematiek te kijken en vervolgens om een gezamenlijke aanpak te realiseren. Dit gebeurt ook op een vergelijkbare manier in Leiden-Zuid. Deze nieuwe structuur van werken stimuleert het principe incident relationships uit het problem-oriented policing fenomeen. Namelijk, dat de drempel lager ligt om informatie uit te wisselen tussen verschillende functies om incident verbanden te herkennen. Ook om problematiek beter te kunnen identificeren en onderliggende oorzaken daarvan te kunnen vinden via informatieanalyse.

### **Het blijft vaak bij praten**

Er wordt veel gepraat over nieuwe werkwijzen buiten de noodhulp, maar de daadwerkelijke uitvoer ervan laat vaak op zich wachten. Dit heeft te maken met de genoemde knelpunten samen met langdurige, bureaucratische processen die vaak plaats moeten vinden voordat er iets in de praktijk in beweging gezet kan worden. Langdurige processen binnen de politieorganisatie is overigens ook een voorbeeld van een organisatiestructuur knelpunt aansluitend op het

vorige kopje. Ondanks deze uitdaging, zijn de omschreven projecten mooie voorbeelden van hoe de initiatiefnemers het toch van een ideaal naar praktijk hebben weten te brengen.

# Bibliografie

- Caem-Posch, B. v. (2012). *Buurtregie met mate: Over de spanning tussen nabijheid en distantie in de relatie tussen politie en burgers*. Hoofddorp: Boom Lemma Uitgevers.
- Ensie. (2019). *Bondgenootschap*. Opgehaald van Ensie: <https://www.ensie.nl/betekenis/bondgenootschap>
- Politie. (2022, 01 13). *Personeelstekort politie nog steeds hoog, neemt af na 2022*. Opgehaald van Politie: <https://www.politie.nl/nieuws/2022/januari/13/personeelstekort-politie-nog-steeds-hoog-neemt-af-na-2022.html>
- Ponsaers, P. (2001). Reading about “community (oriented) policing” and police models. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, 470-497.
- Skogan, W. G., & Hartnett, S. M.1
- (1997). Policing at centurys end . In W. G. Skogan, & S. M. Hartnett, *Community policing, Chicago style*. New York: Oxford University Press.
- van Steden, R., Anholt, R., & Koetsier, R. (2021). *De kracht van gebiedsgebonden politiewerk: Een internationale literatuurstudie*. Horn: Politie.
- Wal, R. v., & Adang, O. (2022). *In verbinding: Bondgenoten nader bekeken*. Boom criminologie.

