

POLITIEVRIJWILLIGERS (ON)GEWENST...?

Over politieke steun, een enthousiaste werkvloer en falend beleid

Met een voorwoord van Prof. Mr. Pieter van Vollenhoven

Ronald van Steden & Shanna Mehlbaum

i.s.m.

Lis Weimar

Amsterdam/Den Haag, oktober 2015

Vrije Universiteit/Stichting Maatschappij en Veiligheid

Toekomst vrijwillige politie in Nederland

Voorwoord van Prof. Mr. Pieter van Vollenhoven, voorzitter Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV) en Erevoorzitter Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers (LOPV)

Twintig jaar stilstand

In 1995 constateerde de Stichting Maatschappij en Politie (SMP), de voorloper van de huidige Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV), dat de vrijwillige politie ondanks haar lange bestaan in Nederland onvoldoende tot bloei is gekomen, dat er te veel negatief getinte discussies rond haar functioneren hebben plaatsgevonden en dat er sprake is van onvoldoende creativiteit bij het zoeken van een verdere uitbouw van het instituut. De SMP betreurde dit, omdat vrijwillige politie naar haar oordeel vele mogelijkheden biedt. De stichting wees erop dat politievrijwilligers door hun opleiding en door hun betrokkenheid een belangrijke rol kunnen spelen bij het vergroten van maatschappelijke veiligheid. Ook achtte de SMP de aanwezigheid van vrijwilligers een belangwekkende mogelijkheid om een breed scala van meningen en visies uit de samenleving heel direct binnen de politieorganisatie te laten doorklinken.¹

Het is wrang te moeten constateren dat de woorden uit 1995 anno 2015 nog steeds opgeld doen. Dat blijkt onder meer uit het thans voorliggende onderzoek, dat Ronald van Steden en Shanna Mehlbaum van de Afdeling Bestuurswetenschappen en Politicologie van de Vrije Universiteit Amsterdam hebben uitgevoerd.

Dit onderzoek past in het doel van de SMV een onafhankelijke bijdrage te leveren aan discussies en ontwikkelingen op het terrein van veiligheid en veiligheidszorg. In dit kader past het opnieuw richten van de schijnwerper op de vrijwillige politie. Mede op grond van de onderzoeksresultaten van dit onderzoek is de SMV tot enkele conclusies gekomen die in dit voorwoord worden beschreven.

De SMV ziet met lede ogen aan dat er na twintig jaar geen vooruitgang is geboekt om de vrijwillige politie binnen de Nederlandse politie een passende plaats te geven. De stichting beschouwt dit als uitermate zorgelijk en treurig, temeer daar de minister van Veiligheid en Justitie zich bij de komst van de Nationale Politie positief heeft uitgelaten over uitbreiding van de vrijwillige politie. Op 5 september 2011 kondigde de minister bij de opening van het academisch jaar van de Politieacademie aan, dat het beleid rond politievrijwilligers gemoderniseerd zou worden. Niet alleen het aantal politievrijwilligers zou omhoog moeten (10% vrijwilligers bovenop de reguliere politiesterke), maar ook zouden de inzet en waardering van politievrijwilligers gaan verbeteren. Naar nu blijkt, is er van deze fraaie voornemens bitter weinig terechtgekomen.

Niets nieuws onder de zon: nog steeds geen visie

Wie de geschiedenis van de vrijwillige politie in Nederland in ogenschouw neemt, moet concluderen dat de huidige impasse rond de vrijwillige politie niet uit de lucht komt vallen/niet nieuw is. Al lange tijd ontbreekt een visie wat men daadwerkelijk met de vrijwillige

¹ Stichting Maatschappij en Politie (1995), *De vrijwillige politie in nieuw perspectief*, Dordrecht: Standpunt van de SMP.

politie voor ogen heeft. Hoe vervelend ook, feitelijk is er niets nieuws onder de zon. Dat er desondanks nog altijd mensen bereid zijn zich met enthousiasme van hun taken als politievrijwilliger te kwijten, is prijzenswaardig. Maar men kan zich ook afvragen hoe lang deze loyaliteit nog standhoudt.

Op grond van het Politiebesluit 1945 kreeg Nederland na de Tweede Wereldoorlog een duaal politiebestedel: Gemeentepolitie in gemeenten met meer dan 25.000 inwoners en Rijkspolitie in gemeenten met minder inwoners. De Reserve Rijks- en Gemeentepolitie zijn opgericht in 1948 met het doel de reguliere politie te versterken in tijden van oorlog of oorlogsdreiging en in andere buitengewone omstandigheden, zoals rampen of grootschalige ordeverstoringen. Tevens hoopte men met het oprichten van de reservepolitie activiteiten van vrijwilligersorganisaties, die in die tijd maar al te bereid waren het wettige gezag actief te steunen, enigszins te kanaliseren. In de loop der jaren is de aanvankelijke doelstelling van de reservepolitie op de achtergrond geraakt.

In de jaren zeventig was de praktijk gegroeid dat reservisten op veel plaatsen ook werden ingeschakeld bij het 'gewone politiewerk', namelijk 'het verrichten van hulpdiensten bij de uitvoering van de algemene politietaak'. Dit kon in het ene korps betekenen dat reservisten werden ingezet om het verkeer te regelen bij bloemencorso's, wielerrondes of andere evenementen, in het andere korps dat zij binnen de surveillancedienst of binnen een wijkteam periodiek meedraaiden. In veel korpsen ging het om min of meer regelmatige diensten, als invallers bij ziekte of verlof van reguliere politieambtenaren, als 'tweede man op de wagen' bij de surveillance en in de weekend-, avond- en nachtelijke uren wanneer vrijwilligers bij uitstek beschikbaar waren.

Begin jaren tachtig werden nieuwe, zwaardere opleidings- en exameneisen voor de reservepolitie vastgesteld. Ook kwam er een ruimere financiële beloning. Het mes leek hier aan twee kanten te snijden: in de eerste plaats werd hiermee de waardering voor het werk van de reservisten uitgedrukt, in de tweede plaats meende men zo wellicht de vrees bij beroepscollega's, dat met goedkope arbeidskracht hun werk (overuren met name) werd afgenomen, te kunnen onderdrukken. Voor vele beroepscollega's bleef de reservepolitie echter controversieel.

In 1987 adviseerde de Werkgroep Politiebudget om de reservepolitie op te heffen, onder meer omdat reservisten in toenemende mate werden ingezet bij de uitvoering van politietaken zonder dat de - nog steeds bij wet vereiste - buitengewone omstandigheden aanwezig waren. Tegelijkertijd werd geadviseerd over te gaan tot oprichting van, bij de gegroeide praktijk beter passende, vrijwillige politie. Die praktijk was overigens in ieder korps weer anders, of het nu ging om de door reservisten uitgeoefende taken, hun bevoegdheden, het al dan niet dragen van een vuurwapen, het aantal rangen waarin men binnen de organisatie kon stijgen of de financiële vergoedingen voor hun inzet.

Met de Politiewet 1993 kreeg Nederland een regionaal politiebestedel (25 regiokorpsen) en een landelijke dienst (het Korps Landelijke Politie Diensten). Met deze wet hield de reservepolitie op te bestaan en werd de vrijwillige politie in het leven geroepen. Wezenlijk anders was dat de vrijwillige politie niet meer, zoals voorheen de reservepolitie, opereerde als een staande organisatie naast de reguliere politieorganisatie en optrad om het 'normale' politiewerk te doen in buitengewone omstandigheden, maar werd geïntegreerd in de reguliere politieorganisatie. De reservepolitie transformeerde door de introductie van de Politiewet 1993 in vrijwillige politie zonder dat er een duidelijke visie aan ten grondslag leek te

liggen. Bovendien ging men te gemakkelijk voorbij aan het gegeven dat de politieorganisatie het instituut vrijwillige politie niet omarmde. Vele politiemensen en vakbonden spraken van de dreiging van 'verdringing': politievrijwilligers zouden de taken van reguliere politiemensen gaan overnemen.

Met de komst van de Nationale Politie op 1 januari 2013 leek de vrijwillige politie een zonnige toekomst tegemoet te treden. Modernisering, uitbreiding (10% vrijwilligers bovenop de reguliere politiesterkte) en waardering werden in het vooruitzicht gesteld. Eindelijk leek een visie op de vrijwillige politie in de maak. Maar wat nu blijkt is dat schone schijn ook nu weer bedriegt. De noodzakelijke stappen om van de vrijwillige politie een volwaardig instituut te maken stagneren al dan niet moedwillig.

Huidige situatie

In de huidige situatie zijn er twee typen politievrijwilligers, namelijk:

- executieve politievrijwilligers, aangesteld voor de volledige politietaak na een opleiding van ruim een jaar, en
- niet-executieve politievrijwilligers, aangesteld voor administratieve, technische en overige taken (de zogenaamde volontairs).

Executieve politievrijwilligers hebben dezelfde bevoegdheden als de beroepscollega's. Zij zijn geüniformeerd, bewapend en doen volwaardig politiewerk. Het uniform is hetzelfde, er is geen verschil te zien tussen een politievrijwilliger of een beroepskracht. Niet-executieve politievrijwilligers verrichten - vaak op het politiebureau - allerhande, meestal eenvoudige, diensten ten behoeve van de ondersteuning van de politieorganisatie.

Bij de Nationale Politie kan men thans een streven waarnemen om vooral volontairs als politievrijwilligers aan te stellen. Deze verrichten vaak niet-politiële taken die de politieorganisatie goed uitkomen, denk aan auto's wassen, politiehonden verzorgen en dergelijke. Daar lijken twee redenen aan ten grondslag te liggen:

- de druk van de 10%-doelstelling van de minister van Veiligheid en Justitie. Volontairs zijn gemakkelijk te werven en behoeven geen opleiding aan de Politieacademie;
- de inzet van volontairs is voordelig. Zij verrichten taken die anders door betaalde krachten moeten worden uitgevoerd.

Natuurlijk speelt ook op de achtergrond het idee mee dat volontairs geen bedreiging vormen voor beroepskrachten. Zij 'verdringen' immers de executieve beroepskrachten niet. Die gedachte gaat echter wel gemakkelijk voorbij aan het feit dat de volontairs wel niet-executief politiepersoneel 'verdringen'.

Volgens de SMV is de inzet van volontairs een oneigenlijk gebruik van de functie van politievrijwilligers, ook al zijn er volontairs die, hoewel niet-executief, functies vervullen die dicht tegen het eigenlijke politiewerk aanzitten. Denk aan accountants die worden ingezet bij de aanpak van financieel-economische criminaliteit. De SMV pleit ervoor deze volontairs als specialisten in een volwaardige rol als executieve politievrijwilliger in te zetten.

Naar een visie

Lange tijd heeft de overheid veiligheid als 'haar' kerntaak beschouwd en geen acht geslagen op het feit dat zij natuurlijk nooit in staat is om deze taak alleen waar te maken, laat staan veiligheid te garanderen. Aan het monopolistisch gedrag van de overheid ten aanzien van veiligheid kwam in de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw een einde. In die periode deed zich een fundamentele wijziging in het veiligheidsdenken voor. Veiligheid werd sindsdien beschouwd als een gedeelde verantwoordelijkheid. Enerzijds is veiligheid nog steeds een kerntaak van de overheid, anderzijds zijn burgers, ondernemingen en organisaties hiervoor nu medeverantwoordelijk. Het instituut vrijwillige politie leent zich heel goed om die gedeelde verantwoordelijkheid van burgers waar te maken.

De SMV is van mening dat het parlement, de minister van Veiligheid en Justitie en de Nationale Politie zich dienen uit te spreken over nut, noodzaak en inzet van vrijwillige politie. Indien deze uitspraken positief zijn, dienen alle zeilen te worden bijgezet om te streven naar een volledig erkende en gewaardeerde vrijwillige politie, die bestaat uit volwaardige politiemensen en specialisten, indien noodzakelijk bewapend.

Juist nu is een visie op nut, noodzaak en inzet van vrijwillige politie geboden. De onduidelijkheid over de rol van de vrijwillige politie heeft nu lang genoeg geduurd. In het huidige tijdsgewricht van gedeelde verantwoordelijkheid kunnen vrijwillige politiefunctionarissen van grote betekenis voor de samenleving zijn. De SMV is van mening dat de samenleving, de politiek én de Nationale Politie de vrijwillige politie zouden moeten eren.

Prof. mr. Pieter van Vollenhoven
Voorzitter SMV
Erevoorzitter LOPV

'The police at all times should maintain a relationship with the public that gives reality to the historic tradition that the police are the public and the public are the police. The police are the only members of the public who are paid to give full-time attention to duties that are incumbent on every citizen in the interest of the community's welfare'.

- Principe zeven van sir Robert Peels 'nine principles of law enforcement' (1829).²

² Peel stelde deze principes op als de oprichter van de *Metropolitan Police* in Londen, het eerste modern politiekorps ter wereld.

Dankwoord

We willen graag iedereen hartelijk bedanken die aan de interviews en/of de survey heeft meegewerkt. Ook danken wij Wilfried Aben, voormalig secretaris van de Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers (LOPV), voor zijn sympathieke ondersteuning van dit onderzoek. Tot slot gaat onze dank uit naar Yvette Röling en Fanisha Sewtahal, twee masterstudenten Bestuurswetenschappen die mooie scripties schreven binnen het lopende project en zo hun bijdragen leverden aan het interviewen van politievrijwilligers in den lande.

Over de auteurs

Dr. Ronald van Steden en Shanna Mehlbaum, MSc. zijn allebei werkzaam bij de afdeling Bestuurswetenschappen & Politicologie aan de Faculteit der Sociale Wetenschappen van de Vrije Universiteit Amsterdam. De heer Van Steden is ook verbonden aan de Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV). Voor contact: r.van.steden@vu.nl.

Drs. Lis Weimar werkt bij de politie-eenheid Amsterdam en is voor haar studie naar politievrijwilligers gedetacheerd bij de onderzoeksgroep Veiligheid & Burgerschap, waar beide hoofdauteurs ook aan verbonden zijn.

Inhoudsopgave

1. Introductie.....	11
2. Stroperige beleidsvorming.....	21
3. Eenheid Amsterdam: tevreden vrijwilligers, onduidelijke inbedding	33
4. Politievrijwilligers in Nederland: een bredere kijk.....	41
5. Het werk een 8, de organisatie een 5	59
6. Samenvattende conclusie en reflectie	71

1. Introductie

Achtergrond

Bij vrijwilligerswerk denken de meeste mensen aan sportverenigingen, buurthuizen, voedselbanken, maatsjesprojecten, kerken of de brandweer. Minder bekend is dat er binnen de Nederlandse politie ook een kleine 3.500 vrijwilligers actief zijn. Hun geschiedenis voert terug naar 1948 toen de Reserve Rijks- en Gemeentepolitie werd opgericht ter versterking van het reguliere politiekorps in tijden van oorlog of oorlogsdreiging en bij grote calamiteiten of ordeverstoringen. Toentertijd wilde de politiek 'de reguliere politie [...] versterken, niet door de creatie van een zelfstandig korps onder zelfstandig commando, doch door uitbreiding van de bestaande korpsen met een aantal reservisten'.³ Maximaal mocht de Rijkspolitie 10.000 reservisten in dienst hebben, voor de Gemeentepolitie bedroeg dat aantal 13.500. Het is onduidelijk hoeveel reservisten er precies bij de politie hebben gediend. Hun omvang besloeg waarschijnlijk enkele duizenden. Tijdens de jaren zestig en zeventig gingen reservisten meer en meer ondersteuning bieden bij het reguliere politiewerk. Deze ondersteuning nam verschillende vormen aan. In het ene deel van het land hielpen zij de politie bij het regelen van verkeersstromen en ondersteunden ze bij evenementen zoals bloemencorso's en wielervedstrijden. Op andere plekken functioneerden reservisten als (vrijwel) gelijkwaardige politiecollega's tijdens surveillancediensten of op een wijkteam.

Tegen deze achtergrond adviseerde de Werkgroep politiebudget in 1987 om de reservepolitie op te heffen en om te vormen tot een korps van ruimer inzetbare krachten. Met de reorganisatie van het politiebesteding in 1993 maakte de term reservist uiteindelijk plaats voor 'vrijwillige politie' – een nieuwe naamgeving die beter paste bij een gegroeide praktijk waarin onbetaalde krachten zijn gaan samenwerken met beroepscollega's, zonder dat er nog sprake was van buitengewone omstandigheden. In 1978 werd een belangenvereniging voor reservisten opgericht die in 1994 is opgegaan in de Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers (LOPV).⁴ De LOPV probeert het goed functioneren van politievrijwilligers te bevorderen, vertegenwoordigt hen in allerlei bestuurlijke gremia en dient zowel de Nationale Politie als het Ministerie van Veiligheid & Justitie van inhoudelijk advies.

Voorstanders van politievrijwilligers bepleiten een betere benutting van hun potentieel door slimmer gebruik te maken van hun expertise en het aanbod dat burgers bieden steviger in te bedden binnen de politieorganisatie. Zij zien de vrijwilligers als een tastbare vorm van burgerparticipatie, prijzen hun steun aan de politieprofessie en wijzen op de brugfunctie die vrijwilligers tussen de politie en de samenleving kunnen vervullen.⁵ Ook de Nationale Politie beschouwt vrijwilligers als een essentieel onderdeel van het korps wiens inzet zij graag wil bevorderen.⁶ Tegelijk klinken er tegengelingen uit het werkveld. Hoewel vakbonden politievrijwilligers waarderen, vrezen zij dat hun werk ten koste gaat van betaalde arbeid. Tevens zetten critici hun vraagtekens bij de professionele kwaliteit van politievrijwilligers en bekritiseren zij de beperkte inzetbaarheid en flexibiliteit van onbetaalde krachten die vaak een naast hun vrijwilligerswerk hebben.

³ Kruijmel, J.P. & Vermathen, E.A.M. (2000). *Gouden Koorden: reserve en vrijwillige politie 1948-1998*. Apeldoorn: Studiekring Ridderorden en Onderscheidingen, p. 21.

⁴ www.lopv.nl. De LOPV is een fusie van de Landelijke Organisatie voor Reservisten (LOR) en het Landelijk Overleg Reserve Gemeentepolitie (LORG).

⁵ Eysink Smeets, M., Os, P. van, Rookhuijzen, B. & Gunther Moor, L. (2011). 'Het ongekend potentieel van de vrijwillige politie?'. *Cahier Politicestudies*, 19, 247-256.

⁶ Zie het *Inrichtingsplan Nationale Politie*, Ministerie van Veiligheid & Justitie, 2012.

Onduidelijkheid en wildgroei

De Politiewet 2012 definieert politievrijwilligers als ambtenaren 'die zijn aangesteld voor de uitvoering van de politietaak, onderscheidenlijk voor de uitvoering van technische, administratieve en andere taken ten dienste van de politie' (artikel 2, lid c). Binnen de politie wordt gesproken over 'executieve vrijwilligers' en 'niet-executieve vrijwilligers', voorheen volontairs geheten. De ongeveer 1.685 executieve politievrijwilligers (afgekort VAT-EX.) lijken het meest op beroepskrachten. Een groot deel van hen is in niets te onderscheiden van de reguliere politie. Zij dragen hetzelfde uniform en kunnen een vuurwapen dragen. De circa 1.575 niet-executieve politievrijwilligers verrichten een scala aan administratief-technische en ondersteunende taken (afgekort VAT-AT.). In tegenstelling tot de executieve groep zijn de werkzaamheden van niet-executieve vrijwilligers minder duidelijk gedefinieerd. Deze dubbelzinnige positie geeft daarom extra aanleiding tot discussie over wat precies hun plaats en functie binnen de politie is. Meijs & Roza spreken zelfs van een 'vrijwilligersvriendelijke'⁷ omgeving waarbinnen (niet-executieve) krachten moeten functioneren. Op het moment werken beleidsmakers aan twee nieuwe aanstellingsvormen: 'uitvoerende' en 'ondersteunende' politievrijwilligers.⁸ Het is echter verwarrend dat aanstelling en functie niet altijd congruent zijn. Zo is het mogelijk dat iemand uitvoerend werk doet vanuit een ondersteunende aanstelling.⁹

Hoewel vrijwilligers ongeveer zestig jaar in diverse gedaanten binnen de politie actief zijn, was hun juridische positie lange tijd niet optimaal geregeld. Een onderzoek uit 2004 naar de positionering van volontairs binnen de politieorganisatie waarschuwde al voor dit probleem. Een aanbeveling luidde dan ook om volontairs een ambtenarenstatus te geven, waardoor zij dezelfde rechten en plichten krijgen als beroepscollega's met betrekking tot bijvoorbeeld werktijden, aansprakelijkheid, medezeggenschap en integriteit.¹⁰ Lange tijd heeft dit advies geen gehoor gevonden. Tien jaar later, in 2014, constateerde de LOPV dat er 'een wildgroei'¹¹ was ontstaan van allerlei arbeidsverhoudingen tussen de politieorganisatie enerzijds en politievrijwilligers anderzijds. De relatief grote autonomie die regionale korpsen in het verleden genoten bij het aanstellen van vrijwilligers bracht allerlei onduidelijkheid en onzekerheid over hun rechtspositie met zich mee. Dit was ongewenst. Zeker omdat veel politievrijwilligers een pittige job met een relatief hoog risicogehalte hebben, moeten zij gewaarborgd zijn tegen mogelijke willekeur. Aanvankelijk wilde de politietop niet aan een ambtenarenstatus voor politievrijwilligers, maar de voormalig minister van Veiligheid & Justitie heeft de invoering hiervan toch door de Tweede Kamer geloodst.¹² Momenteel krijgen bij de politie aangestelde vrijwilligers op veel punten dezelfde rechtspositie en rechtsbescherming als betaalde krachten.

⁷ Meijs, L. & Roza, L. (2010). *Volontairs en vrijwillige politieambtenaren binnen de politie: waar liggen de blokkades voor een vrijwilligersvriendelijke cultuur?* Rotterdam: Erasmus Universiteit.

⁸ Dit is conform het Landelijke Functiehuis van de Nationale Politie.

⁹ Om het nog verwarrender te maken, gebruikt de politie ook nog de categorieën 'operationeel' en 'niet-operationeel', maar deze zijn weer niet volledig inwisselbaar met 'uitvoerend' en 'ondersteunend' (zie: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0032606/>). Zulke definitiekwesties veroorzaken Babylonische spraakverwarringen. In het belang van een leesbare tekst kiezen we ervoor operationeel/uitvoerend en niet-operationeel/ondersteunend als synoniemen te gebruiken.

¹⁰ Berenpoot, A. & Dijk, B. van (2004). *Positionering volontairs bij de Nederlandse politie*. Amsterdam: DSP Groep.

¹¹ Standpuntnotitie over de arbeidsverhouding van politievrijwilligers. LOPV, 2014.

¹² Antwoord op Kamervragen II, 2013Z20935.

Brandbrief

Zowel discussies tussen voor- en tegenstanders van politievrijwilligers als fricties over hun positie binnen het korps geven aan dat zij niet onomstreden zijn. Ruim twintig jaar terug werden er reeds vurige debatten gevoerd over de ambivalente plaats en status van vrijwillige politie, hun taken en bevoegdheden, hun beperkte inzetbaarheid en een vermeende verdringing van betaalde arbeid.¹³ Sterker nog, al eerder in de tijd ligt een aanwijsbare kiem van weerstand bij beroepskrachten. Met als dekmantel het houden van een 'oefening' gingen reservisten in de jaren zeventig en tachtig van lieverlee meedraaien met reguliere surveillance-diensten. Het was voor de korpsleiding immers om 'budgettaire redenen aantrekkelijk om reservisten in de weekend-, avond- en nachtelijke uren in te zetten, omdat er juist dan minder beroepskrachten in dienst zijn'.¹⁴ Reguliere politieambtenaren en vakbonden hadden vanzelfsprekend veel kritiek op deze pragmatische inzet van reservisten.¹⁵ Het vormgeven van succesvol vrijwilligersbeleid binnen de politie blijkt een buitengewoon lastig en lang slepend proces met een tot heden onduidelijke uitkomst. Anno 2015 is een helder vrijwilligersbeleid binnen de politie nog niet van de grond gekomen.

Recentelijk heeft de LOPV een brandbrief aan de minister van Veiligheid & Justitie gestuurd.¹⁶ In deze brief uit de verenging haar zorgen over hoe 'het inmiddels met de modernisering van vrijwilligersbeleid bij de politie is gesteld'. De LOPV constateert dat er weinig progressie wordt geboekt. Er lijkt integendeel sprake te zijn van achteruitgang, omdat noodzakelijk te zetten stappen zijn stilgezet en eerder gedane toezeggingen geen vervolg krijgen: 'ingestelde project- en werkgroepen slagen er niet in om ambities om te zetten in concreet beleid'. Volgens de LOPV is het gevolg dat vrijwilligers 'gedemotiveerd raken'. Zij beraden zich over de continuering van hun inzet voor de politie. Erger nog, een deel van de gegadigde en nieuwe politievrijwilligers dreigt af te haken, omdat er onjuiste verwachtingen zijn gewekt: 'bij ongewijzigd beleid vrezen wij dat de uitstroom van politievrijwilligers weldra groter gaat worden dan de instroom'. Dit is een zorgelijke constatering gelet op alle ambitie waarmee de politie onlangs een herijkt vrijwilligersbeleid heeft aangekondigd. 'Mensen die zich in hun vrije tijd – en soms met gevaar voor eigen lijf en leden – inzetten voor de politie' wachten te lang op duidelijkheid, zekerheid en erkenning.

Anno 2015 is er inderdaad alle reden toe om het onderwerp politievrijwilligers opnieuw te bevragen en te doordenken. Bij de invoering van de Nationale Politie heeft de minister van Veiligheid & Justitie bepaald dat het aantal politievrijwilligers fors omhoog moet naar circa 5.000 krachten¹⁷ – dat is 10 procent bovenop de korpssterkte. Via posters en (*online*) reclamespotjes startte de politie een flinke wervingscampagne, die meteen op weerstand vanuit de vakbonden stuitte. Zij verweten het ministerie een beroerde timing om in onzekere tijden van bezuinigen en reorganisatie van het politieapparaat vrijwilligers aan te nemen.¹⁸

¹³ Zoomer, O. (1995). *De plaats van de vrijwillige politie bekeken vanuit een nieuw perspectief: een achtergrondstudie*. Dordrecht: Stichting Maatschappij en Politie.

¹⁴ Torn, P.J. (2004). *Vinden en binden van politievrijwilligers: een onderzoek ter verbetering van de werving, de motivatie en het behoud van politievrijwilligers in de regio Haaglanden*. Rotterdam: Erasmus Universiteit (scriptie Bestuurskunde), p. 19.

¹⁵ Als gevolg hiervan werd in de Politiewet 1993 een bepaling opgenomen die inhield dat de minister regels zou maken over de taken die politievrijwilligers mogen uitvoeren. Deze bepaling is er in de Politiewet 2012 weer uitgehaald, zonder dat daar enige ophef over is geweest.

¹⁶ Brief betreffende 'zorgen rondom dossier politievrijwilligers', d.d. 16 juni 2015.

¹⁷ Met evenveel recht zou je kunnen beweren dat het aantal politievrijwilligers weer terug moet naar het oude niveau van de reservisten.

¹⁸ Zie bijvoorbeeld: 'Werving vrijwilligerswerk grotendeels stopgezet' (NRC, 19 november 2013).

Ook de vrijwilligers zelf lieten zich niet onbetuigd. Uit onvrede over niet nagekomen beloften ten aanzien van hun opleiding en doorstroom ging een groep uit Flevoland, Utrecht en het Gooi in staking.¹⁹ Toch heeft de politievrijwilliger ook het tij mee. Kreten zoals 'doe-democratie' en 'participatiemaatschappij' kleuren het politieke en maatschappelijke discours. Iedereen, dus ook de burger, moet zijn of haar steentje bijdragen aan veiligheid en criminaliteitsbestrijding. Politievrijwilligers passen prima binnen deze doelstelling. Zij belichamen het feit dat veiligheid een gedeelde verantwoordelijkheid is tussen overheid en samenleving. Toch komt het vrijwilligersbeleid binnen de politie al decennialang niet van de grond.

Literatuurverkenning

Dat het eerdere advies om alle politievrijwilligers de wettelijke status van vrijwillig ambtenaar te geven ten langen leste is overgenomen, wil nog niet zeggen dat het beter matchen van de individuele behoeften die vrijwilligers hebben en de behoeften van de politie zelf ophoudt. Naast het juridisch adequaat regelen van arbeidsverhoudingen is het positioneren van (niet-)executieve politievrijwilligers ook een maatschappelijk en organisatorisch vraagstuk. Welke verwachtingen hebben vrijwilligers en wat kan de politie hun bieden? Onderhavig onderzoek wil aan dit vraagstuk een constructieve bijdrage leveren.

Het uitgangspunt van ons rapport is dat het bij politievrijwilligerswerk om 'geleid vrijwilligerswerk'²⁰ gaat. Dat wil zeggen: er is noch sprake van 'vrijheid, blijheid', noch van dwang. Mensen geven zich uit eigen beweging op als vrijwilliger bij de politie, maar moeten dan wel aan randvoorwaarden van bijvoorbeeld werkroosters en opleidingen willen voldoen. Tegelijk heeft een *one-size-fits-all*-benadering weinig kans van slagen. Vrijwilligers verschillen van elkaar en de politie dient daar rekening mee te houden.²¹ Zowel voor het team van vrijwilligers als voor de organisatie in het algemeen is een vrijwillige politie dus geen vrijblijvende politie.²² De uitdaging nu is hoe een brug te slaan tussen wat vrijwilligers willen, kunnen en verwachten aan de ene kant en het belang van de politieorganisatie – gecommiteerde en capabele mensen werven en vasthouden – aan de andere kant.

We verkennen deze uitdaging vanuit het perspectief van de politieorganisatie en vanuit het perspectief van de vrijwilligers. Hoe kunnen beide perspectieven beter op elkaar worden aangesloten? Hieronder volgt een beknopte verkenning van de veelheid aan wetenschappelijke publicaties over vrijwilligerswerk, meer in het bijzonder politievrijwilligers. Vanuit het perspectief van de politie komen de volgende thema's naar voren die belangrijk zijn voor het boeien, binden en behouden van vrijwilligers: een duidelijk beeld krijgen van wat politievrijwilligers te bieden hebben, de organisatorische inbedding en aansturing van deze vrijwilligers en hun acceptatie door beroepskrachten.

Vanuit het perspectief van de politievrijwilligers biedt de wetenschappelijke literatuur een overzicht van hun motivaties en drijfveren die samenhangen met demografische

¹⁹ www.omroepflevoland.nl/nieuws/114602/flevoland-politievrijwilligers-gaan-staken-om-opleiding.

²⁰ Hustinx, L. e.a. (2007). *Geleid vrijwilligerswerk: over het vrijwilligerspotentieel van de Nederlandse samenleving in 2015 (en nieuwe strategieën om het te bevorderen)*. Leuven/Rotterdam: Katholieke Universiteit Leuven/Erasmus Universiteit.

²¹ Bullock, K. (2015). 'Shoring up the "home guard"? Reflections on the development and deployment of police support volunteer programmes in England and Wales'. *Policing & Society: An international journal of research and policy*, online first.

²² Kuijvenhoven, A. (1997). *Vrijwillige politie is niet vrijblijvend: een onderzoek naar de stand van zaken rond de vrijwillige politie*. Tilburg: Universiteit Tilburg.

kenmerken en de levensloop van vrijwilligers. Ook gaan auteurs in op hoe vrijwilligers hun omgang met beroepskrachten ervaren en wat dit voor hun gevoel van integratie binnen het korps betekent. Als we meer zicht hebben op wat politievrijwilligers beweegt en hoe zij zich ingebed voelen dan kan de politie daar desgewenst passend beleid op maken. Beide perspectieven en onderliggende thematieken worden in de komende twee paragrafen uitgediept en komen in het vervolg van dit rapport wederom aan de orde.

Organisatieperspectief politie

De politieorganisatie heeft er baat bij het vrijwilligerswerk zo in te richten dat zij aansluit bij de beweegredenen die mensen hebben om zich onbetaald in te zetten. In de praktijk zullen meerdere redenen op hetzelfde moment gelden. Onderzoekers adviseren om rekening te houden met zes verschillende functies die vrijwilligerswerk voor mensen vervult: normen en waarden uitdragen, een verlangen om te leren, het verhogen van het eigen zelfbeeld, het openhouden van carrièremogelijkheden, relaties met anderen aanknopen en het werken in een prettige professionele omgeving.²³ De onderliggende veronderstelling is dat als je goed weet welke functies vrijwilligerswerk voor mensen vervult, je ervoor kunt zorgen dat zij een passende – en tot tevredenheid stemmende – aanstelling krijgen.

Helder verwachtingenmanagement, het creëren van trots (een 'rolidentiteit') en het bieden van plezier zijn onmisbare componenten van succesvol beleid. Vrijwilligers hebben duidelijke kaders, erkenning en waardering nodig. Het spreekt derhalve vanzelf dat regelmatige feedback tussen vrijwilligerswerk en hun coördinatoren bij de politie essentieel is voor het handhaven van aangename onderlinge verhoudingen. De organisatorische omgeving en aansturing bepalen voor een aanzienlijk deel hoe vrijwilligers hun werk beleven. Zo noemen auteurs randvoorwaarden zoals voldoende (financiële) middelen, ondersteuning van leidinggevendenden, toegankelijkheid van computersystemen, opleidingsmogelijkheden, trainingsfaciliteiten en het vormgeven van een duidelijk omlijnd takenpakket.²⁴ Tevens moeten een zekere mate van flexibiliteit en openheid richting de individuele achtergronden en competenties van politievrijwilligers niet worden vergeten. Iedereen neemt 'als vanzelf' persoonlijke bagage mee.

Hierbij zij opgemerkt dat voor het werven en behouden van vrijwillige krachten beleid niet alleen vanuit de organisatie, maar ook vanuit de groep vrijwilligers op de werkvloer gestalte moet krijgen.²⁵ De politie dient aan te sluiten bij het aanbod en de preferenties van vrijwilligers, zonder dat de organisatie zichzelf geweld aandoet. Vrijwilligers staan daarom niet volledig op gelijke voet met managers en coördinatoren. Vrijwilligersbeleid vergt juist een zekere hiërarchische verhouding gericht op het sturen, aanmoedigen en evalueren van onbetaald werk binnen de politie. De relatie tussen betaalde en vrijwillige professionals behoort dus goed te zijn. Over het algemeen geldt dat hoe groter de groep vrijwilligers, hoe groter hun acceptatie door beroepskrachten.²⁶ Er zal gewenning en acceptatie optreden tot het punt dat er weinig of geen verschil meer bestaat tussen beide groepen in de inzet en

²³ Clary e.a. (1992). 'Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers'. *Nonprofit Management & Leadership*, 2 (4), 333-350.

²⁴ Haski-Leventhal e.a. (2009). 'The third-party model: enhancing volunteering through governments, corporations and educational institutes'. *Journal of Social Policy*, 39 (1), 139-158.

²⁵ Houle, B. e.a. (2005). 'A functional approach to volunteerism: do volunteer motives predict task preference?'. *Basic and Applied Social Psychology*, 27 (4), 337-344.

²⁶ Brudney, J. & Kellough, E. (2000). 'Volunteers in state government: involvement, management and benefits'. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 29 (1), 111-130.

betrokkenheid die zij tonen.²⁷ Bovendien leveren politievrijwilligers de organisatie aantoonbaar economische voordelen op.²⁸ Hoewel dergelijke voordelen nooit exact in euro's kunnen worden uitgedrukt, 'schenken' mensen die zich vrijwillig inzetten de politie en de samenleving enorme bedragen.

Ondanks dit optimisme klinken er echter ook voorzichtiger geluiden. Juridische beperkingen of een te hoog verloop van vrijwilligers dan wel beroepskrachten kunnen samenwerking in de weg staan.²⁹ Nog lastiger wordt het wanneer beroepskrachten en vakbonden vrijwilligers als concurrenten gaan beschouwen die betaalde banen bezetten.³⁰ Dit debat over het verdringen van arbeidskracht leeft ook binnen de Nederlandse politie. Vooral niet-executieve (of ondersteunende) vrijwilligers krijgen het verwijt van verdringing vanwege hun minder vast omschreven taak en positie binnen het korps in vergelijking met executieve collega's die uitvoerend werk doen. Tevens kan er worden getwist over de vraag of hun ondersteunende werk (denk bijvoorbeeld aan het onderhoud van voertuigen en het verzorgen van dieren) wel 'echt' politiewerk is.

Tot slot wijst Brits onderzoek uit dat er binnen de politieorganisatie flinke misverstanden kunnen bestaan over de beweegredenen van vrijwilligers. Waar beroepskrachten zeggen dat zij graag bij de politie komen vanwege het uniform en de status, geven de vrijwilligers aan dat zij het liefst de gemeenschap willen helpen, iets zinvols willen doen en zich zorgen maken over de veiligheidssituatie op straat.³¹ Ook kunnen er onder beroepskrachten twijfels rijzen of al die vrijwilligers wel *value-for-money* bieden³², wat vanuit het gezichtspunt van de vrijwilligers mogelijk een onaangename indruk maakt. Bij de politie zijn beroepskrachten uiteindelijk veruit in de meerderheid. Zij moeten er dus voor zorgen dat vrijwillige collega's zich op hun gemak voelen. Correcte wederzijdse beeldvorming vormt daarbij het startpunt. Als we weten wat voor de vrijwilligers het zwaarst telt in hun keus voor de politie, kan er vanuit de organisatie gericht worden ingespeeld op het duurzaam behouden van deze motivatie.

Motivatieperspectief vrijwilligers

Voor organisaties die vrijwilligers willen aantrekken is het cruciaal om te weten wie hun (potentiële) doelgroep is en waarom mensen vrijwilligerswerk gaan doen. Welke motieven en drijfveren hebben vrijwilligers om hun vrije tijd aan de politie te besteden? Deze simpel klinkende vraag is niet eenvoudig te beantwoorden door de diversiteit aan functies die politie-vrijwilligers bekleden en de specifieke kennis, vaardigheden en achtergronden die mensen meenemen. Bovendien zijn motieven niet statisch of absoluut: het is mogelijk dat zij door de tijd heen veranderen, bijvoorbeeld als een vrijwilliger ouder wordt, omstandigheden veranderen en hij of zij nieuwe ervaringen opdoet. Dit kan er zelfs toe leiden dat mensen met hun vrijwilligerswerk stoppen.

²⁷ Liao-Troth, M. (2001). 'Attitude differences between paid workers and volunteers'. *Nonprofit Management & Leadership*, 11 (4), 423-442.

²⁸ Gravelle, J. & Rogers, C. (2010). 'The economy of policing – the impact of the volunteer'. *Police Journal: Theory, practice and principles*, 4 (1), 56-63.

²⁹ Netting, E. e.a. (2005). 'Mixing and phasing of roles among volunteers, staff and participants in faith-based programs'. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 34 (2), 179-205.

³⁰ Netting, E. e.a. (2004). 'Volunteer and paid staff relationships'. *Administration in Social Work*, 28 (3/4), 69-89.

³¹ Gaston, K. & Alexander, J. (2001). 'Effective organisation and management of public sector volunteer workers: police special constables'. *International Journal of Public Sector Management*, 14 (1), 59-74.

³² Whittle, J. (2014). 'The rise of the special constabulary: are forces getting value for money from their voluntary officers? An empirical study in Avon and Somerset police'. *Police Journal: Theory, practice and principles*, 87 (1), 29-40.

Motieven om vrijwilligerswerk te gaan doen, zijn onder te verdelen op een maatschappelijk en een individueel niveau. Op het eerste niveau gaat het om de sociale context die invloed uitoefent op de motieven en motivaties van vrijwilligers. Bijvoorbeeld mensen met lagere inkomens die woonachtig zijn in slechter gesitueerde wijken, blijken naar verhouding minder vrijwilligerswerk te doen dan middelbaar of hoger opgeleide mensen. Wanneer mensen goed zijn ingebed binnen netwerken van vrienden en familie die al vrijwilligerswerk doen, heeft dat een positieve invloed op hun keuze om onbetaald actief te worden.³³ Voor onderhavig onderzoek zijn we echter vooral geïnteresseerd in het tweede niveau: de individuele drijfveren die mensen hebben om bij de vrijwillige politie te gaan.

Een eerste voor de hand liggende set motieven heeft met intrinsieke betrokkenheid te maken. Persoonlijke idealen en waarden – een ‘alledaagse ethiek’³⁴ – zijn van belang voor wat mensen drijft. Politievrijwilligers willen bijvoorbeeld graag bijdragen aan een veilige samenleving. Naast dergelijke sociale of altruïstische redenen kunnen ook meer opportunistische redenen (‘eigenbelang’) een rol spelen. Zo wijst een studie uit dat het vergroten van hun *employability*³⁵ voor mensen een aantrekkelijke reden is om vrijwilligerswerk te gaan doen. Anders geformuleerd: het opdoen van kennis en vaardigheden bij het verrichten van vrijwilligerswerk kan de eigen positie op de arbeidsmarkt versterken. Wellicht dat er zo een betaalde baan bij de politie in het verschiet komt te liggen.

Tevens kan vrijwilligerswerk andere praktische en mentale voordelen opleveren zoals het verhogen van de eigen waarde, het aangaan van collegiale contacten en het vinden van een nuttige of afwisselende dagbesteding.³⁶ Met name voor executieve politievrijwilligers kan de spanning van het werk ook psychologische aantrekkingskracht uitoefenen. Hierbij zij opgemerkt dat vrijwilligerswerk dat puur om zulke redenen wordt verricht meestal van korte duur is. Persoonlijke bevlogenheid weegt over het algemeen zwaarder dan het directe nut dat vrijwilligerswerk oplevert.³⁷ Tegen deze achtergrond zullen we later in het rapport ingaan op de motieven (en mixen daartussen) die politievrijwilligers aandragen voor het werk dat zij doen.

Onderzoeksvragen

Bovenstaande verkenning van problemen en uitdagingen binnen het werkveld van politievrijwilligers en de relevante wetenschappelijke literatuur hieromtrent leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

Hoe ziet het beleid en de praktijk van vrijwilligerswerk bij de Nationale Politie eruit en op welke wijze kunnen deze twee domeinen beter op elkaar worden aangesloten?

³³ Einolf, C. & Chambré, S. (2011). ‘Who volunteers? Constructing a hybrid theory’. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Management*, 16 (4), 298-310.

³⁴ Cloke, P. e.a (2007). ‘Ethical citizenship? Volunteers and the ethics of providing services for homeless people’. *Geoforum*, 38 (6), 1089-1101.

³⁵ Holdsworth, C. (2010). ‘Why volunteering? Understanding motivations for student volunteering’. *British Journal of Educational Studies*, 58 (4), 421-437.

³⁶ Wilson, J. & Musick, M. (1999). ‘The effect of volunteering on the volunteer’. *Law and Contemporary Problems*, 62 (4), 141-168.

³⁷ Rubin, A. & Thorelli, I. (1984). ‘Egoistic motives and longevity by social service volunteers’. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 20 (3), 223-235.

Deelvragen vanuit politieperspectief luiden:

1. Welk koers vaart de politie ten aanzien van vrijwilligerswerk binnen de eigen organisatie?
2. Welke kansen bieden vrijwilligers de politie en welke obstakels liggen er?

Deelvragen vanuit vrijwilligersperspectief luiden:

3. Wie zijn de vrijwilligers bij de Nederlandse politie, wat voor werkzaamheden verrichten zij en welke motieven hebben zij om als vrijwilliger aan de slag te gaan?
4. Hoe beoordelen politievrijwilligers hun werk, hoe zijn zij organisatorisch ingebed en hoe worden zij door de politie gefaciliteerd?

Tot besluit komen beide perspectieven bij elkaar:

5. Op welke wijze kunnen behoeften van politie en vrijwilligers zodanig worden afgestemd dat zij een waardevolle en gewaardeerde bijdrage aan politiewerk kunnen (blijven) leveren?

Onderzoeksopzet

Dit onderzoeksproject is als volgt opgezet. Lis Weimar is begonnen met een studie naar de praktijk van politievrijwilligers in Amsterdam. Daartoe heeft zij eerst 12 oriënterende gesprekken met experts vanuit de wetenschap en de politie gevoerd. Samen met een verkennend literatuuronderzoek naar het fenomeen vrijwilligerswerk droegen deze gesprekken bij aan de richting en aanscherping van ons project. Binnen Amsterdam hebben we een survey uitgezet onder 101 'inleners' (beroepskrachten die vrijwilligers begeleiden) bij de politie. Aan hen is gevraagd om vanuit het perspectief van de politie te reflecteren op redenen om met vrijwilligers te werken. Tevens geven inleners hun mening over hoe tevreden zij met vrijwilligers zijn en wat overwegingen zijn om vrijwilligers te laten afvloeien. De respons bedroeg 39 procent. Parallel hieraan hebben 203 Amsterdamse politievrijwilligers een survey ontvangen met vragen over hun achtergrond, motivatie en tevredenheid.³⁸ Van de aangeschreven vrijwilligers hebben 118 van hen (57 procent) de survey daadwerkelijk ingevuld. Voortbouwend op de resultaten van dit kwantitatieve onderzoek hebben we een verdiepingsslag gemaakt door het voeren van gestructureerde groepsessies met 12 politievrijwilligers (15 april 2015) en tien inleners bij de politie (12 mei 2015). De uitkomsten van deze sessies zijn zorgvuldig genoteerd.

Een vervolgstudie betrof landelijk onderzoek via de LOPV. Om onze bevindingen in het Amsterdamse op landelijk niveau te reproduceren, hebben we dezelfde survey wederom uitgezet. Daaraan deden na een oproep op Internet en via de vrijwilligerscoördinatoren binnen de eenheden 326 respondenten mee. Inclusief de deelnemers in Amsterdam heeft een kleine 14 procent (441) van het totale Nederlandse politievrijwilligersbestand aan de survey deelgenomen.³⁹ In de survey zijn executieve politievrijwilligers (275) sterker vertegenwoordigd dan niet-executieve (155); van 11 weten we hun status niet. Voorts hebben we in totaal negen interviews gehouden met de voorzitter en een bestuurslid van de LOPV, woord-

³⁸ We hebben gebruik gemaakt van de vragenlijst 'Geven in Nederland' (Module D: Vrijwilligerswerk) die afkomstig is van de afdeling Filantropische Studies aan de Vrije Universiteit Amsterdam.

³⁹ Hoewel de survey binnen de eenheid Amsterdam enkel door de politie in de hoofdstad is uitgezet en de landelijke survey via de LOPV is gelopen, hebben we beide surveys geïntegreerd, omdat ze allebei gebruik maken van een identieke vragenlijst.

voerders van politievakbonden en leden van de referentengroep politievrijwilligers⁴⁰ en de verantwoordelijke landelijk portefeuillehouder⁴¹ binnen de Nationale Politie. Zij hebben hun visie gegeven op het huidige beleid ten aanzien van politievrijwilligers. Onderwerpen waren onder meer de toegevoegde waarde van deze vrijwilligers en knelpunten zoals discussies over verdringing die zich voordoen. Parallel hieraan hebben we via de LOPV een oproep geplaatst om mee te doen aan interviews. Ruim negentig politievrijwilligers meldden zich spontaan aan. Van hen hebben we er 43 geselecteerd op basis van hun spreiding door het land.⁴² Er zijn 32 executieve en 11 niet-executieve vrijwilligers aan het woord geweest. Thema's die onder andere aan de orde kwamen waren: persoonlijke achtergronden, werkzaamheden, motivaties, organisatorische inbedding, mate van tevredenheid en verbeterpunten. Het onderzoek heeft gelopen van mei 2014 tot en met augustus 2015.

Wat volgt

Het volgende hoofdstuk gaat over het beleid dat de politie voert op executieve en niet-executieve politievrijwilligers. Hoofdstuk 3 bevat de inzichten die we uit de survey en de groepsgesprekken met inleners en vrijwilligers binnen de politie-eenheid Amsterdam hebben opgedaan. De volgende hoofdstukken presenteren de uitkomsten van het verdiepende onderzoek naar politievrijwilligers in heel Nederland. Hoofdstuk 4 gaat in op achtergronden, typen en werkzaamheden, centrale en decentrale aansturing, begeleiding en faciliteiten. Hoofdstuk 5 bespreekt de motieven, het gevoel van acceptatie, en de mate van tevredenheid van politievrijwilligers, en zet verbeterpunten die zij aandragen op een rij. Hoofdstuk 6 sluit af met de beantwoording van de onderzoeksvragen en geeft enkele reflecties op de resultaten.

⁴⁰ Deze referentengroep bestaat uit vertegenwoordigers uit de diverse politie-eenheden. Als werkgroep adviseren de gezamenlijke referenten de politieleiding over het te voeren vrijwilligersbeleid.

⁴¹ De landelijk portefeuillehouder – een korpschef van één van de eenheden – is eindverantwoordelijk voor het binnenhalen en inbedden van vrijwilligers binnen de Nationale Politie.

⁴² Yvette Röling en Fanisha Sewtahal, twee masterstudenten bij Bestuurswetenschappen (afsudeerrichting Besturen van Veiligheid), hebben ieder tien van deze interviews voor hun rekening genomen.

2. Stroperige beleidsvorming

Inleiding

Dit hoofdstuk bespreekt de beleidsvorming rondom vrijwilligerswerk bij de Nederlandse politie. Op het moment van schrijven zijn processen nog gaande vanwege de reorganisatie van het politieapparaat. Er is een groot aantal spelers bij het dossier betrokken: het Ministerie van Veiligheid & Justitie, een referentengroep (of klankbordgroep), een overlegstructuur van sectorhoofden van de Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS-chefs), de Centrale Ondernemingsraad (COR) van de Politie en het Centraal Georganiseerd Overleg Politie (CGOP)⁴³, de politievakbonden en de Landelijke Organisatie van Politievrijwilligers (LOPV). Beleidsvorming verloopt stroperig, omdat er allerlei interne organisatorische hobbels moeten worden genomen en omdat politievakbonden kritisch zijn over de inzet van politievrijwilligers. Voorts beschikken niet alle partijen over een even sterk mandaat. Zo hebben de referentengroep en de LOPV enkel een adviserende en geen bepalende rol. Krachtige besluiten vanuit de Nationale Politie laten ook op zich wachten door een gebrek aan prioriteitsstelling. Andere dossiers hebben momenteel voorrang. Thema's die in lopende overleggen over politievrijwilligers op de agenda staan, zijn hun toegevoegde waarde, de visie op hun plek binnen de Nationale Politie, de eis vanuit het kabinet om 10 procent vrijwilligers bovenop de korpssterkte te realiseren, de institutionele omgeving waarbinnen dit plaatsvindt, opleiding en inzetbaarheid, en zorgen over verdringing. Deze thema's lopen we langs aan de hand van gesprekken met betrokkenen.

De toegevoegde waarde van politievrijwilligers

Onder de geïnterviewde politieambtenaren die bij de diverse eenheden belast zijn met het vrijwilligersdossier heerst opgetogenheid over het aanstellen van meer onbetaalde krachten binnen de eigen organisatie. Vrijwilligers zouden het vertrouwen van de samenleving in de politie verhogen, omdat zij zorgen voor een betere lokale verankering van de politieorganisatie. Volgens de respondenten kan de functie van vrijwilliger worden opgevat als een vorm van burgerparticipatie die een positieve impuls aan politie-eenheden geeft. Vrijwilligers leren de politie anders kijken en houden beroepskrachten alert. Daarnaast zijn de meesten van hen al wat ouder en nemen aldus 'een behoorlijke rugzak' vol (levens)ervaring mee waar de politie veel aan kan hebben:

'de toegevoegde waarde is wat de vrijwilliger de politie brengt, het scherp houden van de organisatie, het scherp houden van collega's, hoe om te gaan met burgers, hoe te investeren in burgers, hoe hen nog beter te bedienen' (Teamchef vrijwilligers & volontairs binnen een eenheid).

Een gerelateerd argument is dat vrijwilligers 'ambassadeurs' van de politie zijn. Zij kunnen een schakel vormen tussen hun buurt en de wijkagent door hem of haar van gerichte informatie over lokale problemen zoals hangjongeren te voorzien. Burgers zouden ook makkelijker op een vrijwilliger die ze kennen afstappen dan op een willekeurige agent in uniform en dat komt de informatiepositie van de politie ten goede. Tevens kunnen zij positieve verhalen over de politie vertellen aan hun familie, vrienden, kennissen, burens en collega's in de reguliere

⁴³ Formeel de 'Commissie voor Georganiseerd Overleg in Politie-ambtenarenzaken'.

werksfeer. Hierdoor snapt de bevolking beter wat politiewerk is en waarom politiemensen bepaalde keuzes maken.

Een vakbondswoordvoerder maakt enkele relativerende opmerkingen bij het idee dat politievrijwilligers een ambassadeursfunctie vervullen:

'dat is voor een deel waar, maar voor een deel ook onzin. Het is zo'n klein groepje: amper 3.500 vrijwilligers op 16 miljoen Nederlanders. [...] Kijk, als de vrijwilliger op een feestje zit, kan-ie een goed beeld van de politie schetsen. Alsof die ruim 50.000 betaalde collega's dat niet zouden kunnen. Het zou heel beroerd zijn als je de PR-functie aan vrijwilligers ophangt'.

Voor veel mensen is het bestaan van politievrijwilligers onbekend. Anders dan bij de brandweer, de sportvereniging of de kerk worden vrijwilligers niet zo gauw met de politie geassocieerd. Toch gaat de geschiedenis van politievrijwilligers al terug tot net na de Tweede Wereldoorlog toen het korps reservisten werd ingesteld. Vanaf dat moment zijn reservisten – de latere vrijwilligers – een tot op heden vast, maar niet geheel onbetwist, onderdeel van het Nederlandse politiekorps. Met de groeiende populariteit van begrippen zoals 'actief burgerschap' en 'participatiesamenleving' wint het idee van vrijwilligers in het algemeen en politievrijwilligers in het bijzonder aan populariteit. Vrijwilligers zijn in deze optiek van grote betekenis en toegevoegde waarde voor de politie.

Alleen: hoe graaf je die toegevoegde waarde op? Welk beleid voer je op politievrijwilligers? 'Maatwerk' is een sleutelwoord dat valt. Elke vrijwilliger is uniek, heeft een eigen opleidingsniveau, beschikt over individuele vaardigheden en heeft persoonlijke interesses. Een Teamchef vrijwilligers & vrijwilligers stelt derhalve dat je elke vrijwilliger anders moet benaderen:

'dat moet je helemaal niet in beton gieten, per vrijwilliger gaan zeggen: je mag enkel zus en zo. [...] Dan ben je verkeerd bezig. [...] Je hebt binnen je eigen eenheid genoeg bewegingsvrijheid om te kijken hoe die vrijwilliger in te zetten binnen de competenties die hij of zij heeft. Die ruimte moet je opzoeken en niet vastleggen'.

Deze roep om maatwerk heeft niet alleen betrekking op 'het eigene' van vrijwilligers. Ook de wisselende grootte en bedrijfsvoering van uiteenlopende politie-eenheden brengt de behoefte van lokaal 'passen en meten' met zich mee. Het inzetten van vrijwilligers in relatief geconcentreerde stedelijke gemeenten vergt qua vaardigheden, taakstelling en inbedding immers een andere logica dan het aanstellen van vrijwilligers op het platteland. Waar Amsterdam en Rotterdam vrijwilligers bij een centrale unit kunnen onderbrengen, ziet bijvoorbeeld Noord-Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe) liever een spreiding over de basisteams. Hoewel de plaatselijke afdeling Vrijwilligers & vrijwilligers eindverantwoordelijkheid kan dragen, is de groep vrijwilligers en het eenheidsgebied waarbinnen zij opereren te groot om hen effectief vanuit één punt aan te sturen. De basisteams kunnen beter bepalen wat politievrijwilligers (op straat) gaan doen. Zulke spanningen tussen 'lokaal' versus 'nationaal', ambiguïteit over de taken en bijbehorende competenties van vrijwilligers en zoektochten

naar de beste institutionele inrichting van vrijwilligersbeleid staan niet op zichzelf. Het zijn rode draden die telkens zullen terugkeren.

Visiedocument

Het vormgeven van vrijwilligersbeleid binnen de Nationale Politie blijkt een complexe aanpak. Dit is geen nieuwe constatering. Zoals in het vorige hoofdstuk al is opgemerkt gaan discussies over de inzet van politievrijwilligers, hun kwaliteit en flexibiliteit en het mogelijk verdringen van arbeid al een jaar of twintig, dertig mee. In 2013 heeft de politie het werven van niet-executieve vrijwilligers gestaakt op aandringen van de vakbonden die de timing om nieuwe vrijwillige krachten aan te nemen hoogst ongelukkig vonden in onzekere tijden van reorganisatie en angst om verlies van betaalde banen. Onlangs heeft de politie weer haar wervingscampagnes via posters, radio en sociale media – Facebook, YouTube – heropend, maar ‘het loopt nog niet echt storm’ (Portefeuillehouder politievrijwilligers). Ondertussen proberen alle partijen het vastgelopen vrijwilligersdossier vlot te trekken. Er lijkt onderling wantrouwen te heersen dat het zetten van stappen voorwaarts blokkeert. Momenteel werken partijen aan een nog niet geaccordeerd document met als doel het maken van afspraken over hoe vrijwilligersbeleid er nu en in de nabije toekomst bij de politie uit moet gaan zien.

Dit document – in het taalgebruik van betrokken partijen visiedocument geheten – blijkt bij nadere bestudering ‘nauwelijks visionair’ (bestuurslid LOPV) als het gaat om de toegevoegde waarde die vrijwilligers de politie leveren. ‘Waar willen we over vijf jaar staan met de vrijwilligers is mijn repeterende vraag’, stelt ook een vakbondswoordvoerder. Een Kwartiermaker politievrijwilligers spreekt zelfs afkeurend over een ‘slap aftreksel’ van een stuk dat al enkele jaren geleden is geschreven ten behoeve van vrijwilligersbeleid, maar waarvan de consequenties tot op heden nooit zijn doorgevoerd. Het nu voorliggende document is vooral beleidstechnisch ingestoken. Veel verder dan dat politievrijwilligers een ‘welkomme aanvulling zijn’ (Portefeuillehouder politievrijwilligers) en dat zij al naar gelang hun individuele competenties een ondersteunende ‘bijdrage [...] leveren aan een veiliger samenleving’ (concept-visiedocument) komt het grotere verhaal niet. Daarbij gaat de politie ervan uit dat vrijwilligers gelijkwaardig zijn aan beroepscollega’s. Zij moeten in termen van bekwaamheid en toerusting niet voor hen onderdoen. Hoe de invulling hiervan er precies uit moet komen te zien en welke bijdrage vrijwilligers vervolgens kunnen leveren, blijft echter een voortdurend punt van geschil.

De kern van het ‘visiedocument’ in wording bestaat uit drie categorieën politievrijwilligers. Ten eerste zijn er vrijwillig ambtenaren van politie die een deelfunctie hebben in de uitvoering van het ‘vakgebied Gebiedsgebonden Politiewerk’ (GGP). Categorie twee bestaat uit vrijwilligers die binnen de uitvoering andere taken vervullen (samen met de eerste groep overlappen zij deels met de in hoofdstuk 1 genoemde ‘executieve politievrijwilligers’: VAT-EX). Denk bijvoorbeeld aan vrijwilligers die kunnen worden ingezet voor de meldkamer, forensische opsporing of het verzamelen van *intelligence*. Indien nodig beschikken zij over buitengewone opsporingsbevoegdheden. Tot slot is er een derde categorie vrijwillig ambtenaren, die ondersteunende taken verrichten (grotendeels gelijk aan de eerdere VAT-AT.). Zij kunnen gastheer of gastvrouw zijn, het wagen- en dierenpark verzorgen of een representatieve functie zoals bij het politie-muziekkapel vervullen.

Hoewel bovenstaande driedeling eenduidig lijkt, is de praktijk minder vastomlijnd (zie ook hoofdstuk 4). Zo blijkt onder andere in Schiedam dat 'volontairs' – niet-executieve vrijwilligers – als preventieteam in een opvallende jas op de markt rondlopen en daarmee feitelijk executieve taken verrichten door burgers aan te spreken op bijvoorbeeld openstaande tassen, in de steek gelaten kinderwagens of te onvoorzichtig geld pinnen. Er ontstaat dus een grijs gebied dat volgens de vakbonden en de LOPV afbreuk kan doen aan het merk 'politie', omdat deze vrijwilligers er anders dan gebruikelijk uitzien (hun jas kan sterk afwijken van het standaard politie-uniform) en niet over de door burgers verwachte vaardigheden en bevoegdheden beschikken. Bovendien roepen zulke tussencategorieën de vraag op of zulke vrijwilligers echt *politievrijwilligers* zijn. Is het niet eerder zo dat zij werk doen van preventieteams die onder regie van gemeenten vallen? Verrichten zij daadwerkelijk toezichts-, opsporings- en handhavingstaken die te koppelen zijn aan het functiehuis van de Nationale Politie? Bij executieve vrijwilligers kan deze vraag makkelijker positief worden beantwoord dan bij hun niet-executieve collega's. Op dit punt komen we later uitgebreider terug.

Tien procent

Vanuit Den Haag is de bestuurlijke opdracht neergelegd om tien procent vrijwilligers bovenop de reguliere politiesterkte aan te stellen. In totaal gaat het dan om circa 5.000 mannen en vrouwen. Het blijft discutabel of dit streefcijfer realistisch is. Voor 2015 heeft de politie haar ambities in ieder geval moeten temperen. Vooralsnog blijft de landelijke politiek vasthouden aan het streefcijfer voor eind 2016, maar ook deze deadline zal waarschijnlijk lastig haalbaar blijken. Per eenheid verschilt de animo van burgers om vrijwilliger te worden. Bovendien kunnen er op een meer fundamenteel niveau vraagtekens worden gezet bij de ratio achter de tien procentseis en de wenselijkheid van dat cijfer. Die tien procent is min of meer toevallig tot stand gekomen. De landelijk Portefeuillehouder politievrijwilligers schets het volgende tafereel:

'het is een nogal eenvoudig verhaal. Dit cijfer komt uit de hoek van de vrijwillige politiemensen zelf en een eerdere portefeuillehouder. Zij hebben een memo geschreven waarin staat dat het een goed idee zou zijn om tien procent van de sterkte van het korps te laten bestaan uit vrijwilligers. [...] Opstelten, toen heel pril minister, gaat op werkbezoek bij de Utrechtse politie, komt met zijn ondersteuning op het bureau door de voordeur en treft een geüniformeerde politieambtenaar. Deze man strekt zijn hand uit en stelt zich voor. "Wat is uw werk hier?", vraagt de minister informerend. De man vertelt dat hij vrijwilliger is. [...] Hij voegt hieraan toe dat hij actief was bij een memo waarin staat dat het heel goed zou zijn om tien procent... De minister keert zich om naar zijn ambtenaar en zegt: "schrijf op". Twee dagen later staat het officieel op papier'.

Andere respondenten binnen de politie en bij de LOPV voegen hieraan toe dat het cijfer niet geheel uit de lucht is gegrepen. Het zou al langer als een vrijblijvende norm hebben bestaan, omdat er een 'redelijk clubje' politievrijwilligers moet zijn, wil het concept werken (Project-

medewerker politievrijwilliger).⁴⁴ Gezien alle organisatie, bedrijfsvoering en kosten die met het werven, opleiden en langdurig aanstellen van vrijwilligers gepaard gaan, is simpelweg kritische massa nodig.

Logischerwijs zou de werving en selectie van vrijwilligers niet ten koste moeten gaan van elementaire kwaliteitseisen (zie hieronder ook over opleiding en inzet). Toch wijzen respondenten bij de politie en bij de vakbonden op het feit dat niet-executieve vrijwilligers, zeker degenen zonder buitengewone opsporingsbevoegdheden, gemakkelijker te werven zijn dan executieve krachten die de nodige extra investeringen in opleiding en training vergen. Het uitgangspunt van beleid was dat een derde van nieuw aan te nemen vrijwilligers ondersteunend werk zou mogen verrichten, de rest moest executieve taken gaan uitvoeren. De politie lijkt dit cijfer nu te hebben omgedraaid. Diverse eenheden investeren fors in het binnenhalen van burgers – niet zelden werkelozen of afgekeurde beroepskrachten – die kunnen worden ingezet voor lichte administratieve klusjes, voertuigen onderhouden, representatie en baliewerkzaamheden en het verzorgen van paarden of honden, maar niet voor politiewerk op straat.

Het is voor discussie vatbaar of zo'n instrumenteel wervings- en selectiebeleid daadwerkelijk de geest ademt van het idee 'politievrijwilliger'. Horen sommige klussen niet meer bij werkgelegenheidsprojecten van de gemeente?⁴⁵ Wat hebben 'auto's wassen' en 'kroketten bakken' (Coördinator politievrijwilligers) nog met politiewerk te maken? 'Zulke mensen kunnen hand- en spandiensten leveren, maar dit is niet het verhaal van de politievrijwilliger', aldus een Kwartiermaker bij de Nationale Politie. Wordt er niet te veel gestuurd op cijfers en te weinig op de inhoudelijke vraag wat voor type vrijwilligers de politie eigenlijk zoekt? Een vakbondsvertegenwoordiger:

'ik vind het lastig te zeggen van "ik trek een scherpe lijn, [...] we moeten vrijwilligers uitsluiten voor een aantal taken", [maar] wat mij betreft zou ik het wel logisch vinden dat zij meer in de surveillance terecht komen'.

Tegelijk wijzen respondenten op het belang van ondersteunend personeel dat minder eenduidig executief en voor iedereen zichtbaar straatwerk verricht. De discussie ligt genuanceerd:

'er zijn zoveel taken op het gebeid van ondersteuning.... We hebben te maken met een formatie waar we het mee moeten doen, maar er is altijd meer werk. Dus er moet volgens mij altijd ruimte zijn om daar vrijwilligers op in te kunnen zetten' (Projectmedewerker politievrijwilliger).

Een voorbeeld is het digitaliseren van documenten en het ordenen van informatie ten behoeve van opsporingsactiviteiten. Beroepscollega's komen er niet toe bergen papier onder het kopieerapparaat door te halen. Vrijwilligers kunnen dat wel in alle rust doen en leveren kwalitatief vakkundig werk af die de politie echt verder helpt. Indirect kunnen taken

⁴⁴ Een respondent van de LOPV heeft de herkomst van de 10 procent-eis nauwkeurig getraceerd: het cijfer komt als eerste voor in 1997 (Kamerstukken II, 25616, nr. 10). In 2000 is dit cijfer inderdaad door de politiek als formele doelstelling opgenomen, maar later werd het ook weer ingetrokken om voorrang te geven aan het oplossen van knelpunten rondom politievrijwilligers (Kamerstukken II, 29628, nr. 3). De geschiedenis herhaalt zich dus.

⁴⁵ Denk in dit verband ook aan de Participatiewet die sinds 1 januari 2015 van kracht is.

die ogenschijnlijk ver van het politievak liggen uiteindelijk toch een waardevolle bijdrage leveren. Langs deze lijnen gedacht, is er heel veel mogelijk, mits het werk een aantoonbare link heeft met de kerntaken van de politie. Enkele respondenten speculeren zelfs over het aanstellen van vrijwilligers als adviseurs bij de korpsleiding. Dat zou de leiding ontvankelijker moeten maken voor de inzet van vrijwillige politieambtenaren.

De noodhulp is volgens de geïnterviewde politieambtenaren en vakbondsmedewerkers in beginsel uitgesloten voor vrijwilligers. Liever niet is de boodschap, omdat nooit van te voren vaststaat naar welke meldingen de politie toegaat. Meestal beschikken vrijwilligers ook niet over de vereiste opleiding (niveau 3: vuurwapendragend), al kan dat dus wel voorkomen. Tevens stellen respondenten dat de noodhulp een basispolitietoek is die principieel niet op vrijwilligers mag neerkomen, zelfs niet in combinatie met beroepscollega's. Wel moeten vrijwilligers de politie kunnen ondersteunen bij bijvoorbeeld ingewikkelde fraudezaken. Politieambtenaren ontberen vaak de benodigde financiële kennis en expertise die een accountant makkelijk bij een onderzoek zou kunnen inbrengen.

Aan de andere kant: waarom zou je bij dergelijke zaken niet nauwer samenwerken met opsporingsambtenaren van de FIOD en de Belastingdienst die over alle benodigde expertise beschikken? Moet je hiervoor vrijwilligers aantrekken met alle bureaucratische rompslomp die toetsings- en screeningseisen met zich meebrengen? Respondenten vanuit de politie- en de vakbondswereld komen er samen niet geheel uit. Als er al een *communis opinio* bestaat dan is het deze: de grens van wat politievrijwilligers aankunnen, ligt sowieso bij taken in het hogere gewelds- en risicospectrum. Hen onderbrengen bij een arrestatieteam wil niemand. Overwegingen die meespelen zijn dat vrijwilligers niet continu beschikbaar zijn voor trainingen en uitruk. Arrestatieteams bestaan uit specialistische en hechte teamverbanden waarbinnen je niet af en toe mee kunt doen.

Organisatorische omgeving

Behalve dat er veel partijen aan de beleidstafel zitten, maakt ook het verleden dat de verschillende politie-eenheden met vrijwilligers hebben onderlinge besluitvorming ingewikkeld. Zo kent Limburg vanouds een sterke traditie van vrijwilligers bij de politie, terwijl dit in bijvoorbeeld Zeeland of Rotterdam een stuk minder is. Zoals uit het volgende hoofdstuk zal blijken, heeft Amsterdam in de laatste jaren ingezet op het aannemen van ondersteunende vrijwilligers ten koste van executieve krachten. Er bestaan, kortom, uiteenlopende opvattingen en behoeften over hoe met politievrijwilligers om te gaan en waarin te investeren. Een aantal eenheden moet op het moment behoorlijk veel politievrijwilligers werven om de gevraagde aantallen binnen te halen.

Als complicerende factor noemen politierespondenten het probleem dat de eenheden organisatorisch onvoldoende zijn ingericht op vrijwilligers. Zij krijgen bijvoorbeeld soms amper hun reiskosten vergoed en kunnen niet in het computersysteem om benodigde informatie op te vragen. Ook worden vrijwilligers af en toe vergeten bij het uitdelen van nieuwe portefeuilles en uniformen, moeten zij zonder enkele compensatie de nodige werkdagen vrij nemen voor (vuurwapen)opleidingen of gebeuren er zaken die juridisch discutabel zijn. Hoe zit het bijvoorbeeld met de Arbeidstijdenwet als vrijwilligers na een lange werkdag op straat gaan surveilleren? Wie is er aansprakelijk wanneer er iets mis gaat en de wet blijkt te zijn overtreden? Naar verluidt geniet een aanzienlijke groep vrijwilligers WW-uitkering. Op het moment dat zij een financiële vergoeding voor hun inspanningen

ontvangen (de vrijwilligersvergoeding bedraagt maximaal 4.50 netto euro per uur en 1.500 euro per jaar), kort het UWV op de uitkering en legt de Belastingdienst een loonheffing op, wat weer tot klachten leidt. Bovendien zou het ene bureau ruimhartiger met financiële vergoedingen omgaan dan het andere. Door onvoldoende stroomlijning van beleid kan er dus – onbedoeld – ongelijkheid onder vrijwilligers ontstaan met alle scheve gezichten van dien.

Gelet op het gebrek aan duidelijke randvoorwaarden, kan worden beargumenteerd dat het moeizaam te behalen streefcijfer van tien procent eigenlijk niet heel erg is. Pas als alles naar behoren is geregeld, wordt het misschien tijd om vrijwilligers binnen te gaan halen. Een Teamchef vrijwilligers & volontairs reageert hierop met de tegenwerping dat 'stilstand achteruitgang is'. Volgens hem moet je 'de ruimte durven zoeken' – er bestaan al veel mogelijkheden om vrijwilligers nuttig in te zetten binnen de randvoorwaarden die gelden. Daarnaast wijst de Portefeuillehouder politievrijwilligers erop dat de nieuwe bedrijfsvoering van de Nationale Politie voor iedereen wennen is en dat kinderziektes binnen een jaar of twee weg zijn. Wel geeft hij toe dat vrijwilligers afhankelijk zijn van beroepskrachten die al dan niet behulpzaam zijn bij het indienen van declaratieformulieren en andere ondersteuning: 'de een legt er veel meer enthousiasme in dan de ander en vrijwilligers zien dat ook'. Toch deelt niet iedereen deze visie. Een Kwartiermaker politievrijwilligers betreurt 'hokjes denken' en een 'rigide cultuur' die organisatorische aanpassingen ten gunste van politievrijwilligers in haar ogen ernstig belemmeren. Ook een gebrek aan prioriteitsstelling binnen de Nationale Politie heeft ongunstige gevolgen voor de voortgang van processen. De Portefeuillehouder politievrijwilligers wijst in dezen op hardnekkige '*managerial issues*' die allemaal een pragmatische oplossing verdienen. Hij ziet licht aan de horizon.

Op deelgebieden wordt er inderdaad ook vooruitgang geboekt. Zoals eerder besproken, krijgen politievrijwilligers vanaf heden allemaal een ambtenarenstatus. De Politiewet 2012 laat dat voor het eerst ook toe. Deze ontwikkeling wordt door alle respondenten als wenselijk gezien. Vrijwilligers vallen nu onder een juridisch helder kader, waarbij hun werkgever kan terugvallen op regels die eveneens voor beroepskrachten gelden. Dat schept meer duidelijkheid over bijvoorbeeld screeningsprocedures die zij moeten ondergaan, het afdichten van risico's die vrijwilligers tijdens hun werk lopen, de geheimhoudingsverplichting die zij moeten naleven en de mogelijkheid van ontslagprocedures bij plichtsverzuim. De ambtenarenstatus schept dus een grotere verantwoordelijkheid en straalt tegelijk ook extra waardering uit (vrijwilligers worden beëdigd). Vrijwilligers gaan juridisch gesproken daadwerkelijk onderdeel van de politiefamilie uitmaken. Een keerzijde van de ambtenarenstatus is dat niet alle vrijwilligers er zo positief over denken. De politie is verschillende van hen kwijt geraakt vanwege de nieuwe eisen die worden gesteld en gebrekkige communicatie hieromtrent. Dat staat het behalen van de tien procentseis natuurlijk in de weg. Merkwaardig genoeg bestaan er geen formele cijfers over het recente verloop van politievrijwilligers. Berichten variëren tussen grote en geringe aantallen. De administratie van de Nationale Politie is niet genoeg op orde om hierover harde uitspraken te kunnen doen.

Opleiding en inzet

De politie werft via een *online* reclamefilmje van een minuut nieuwe vrijwilligers. Onder de slogan 'Doe meer met je vrije tijd'⁴⁶ spiegelt het filmje potentieel geïnteresseerden vooral de leuke en spannende kanten van executief politiewerk voor: interactie met het publiek, een aanhouding verrichten en assistentie bij een verkeersongeval. Er bestaat een gerede kans dat aspiranten de realiteit zullen vinden tegenvallen. Vrijwilligers stromen sinds enkele tijd in op een ingeperkt opleidingsniveau 2, minder dan vereist voor politiesurveillanten met al begrensde, niet-vuurwapendragende, bevoegdheden. Een Coördinator van de vrijwillige politie:

'in feite hebben we altijd boven water gehouden dat we geen concessies doen aan de kwaliteit van vrijwilligers. De laatste jaren is wel gesleuteld aan het vermallen en verkorten van de opleiding'.

De filosofie hierachter is om drempels te verlagen en meer gegadigden te trekken. In de praktijk lijkt deze maatregel zich echter tegen zichzelf te keren, want de politie heeft niet zoveel aan vrijwilligers die weinig kunnen en mogen. Het takenpakket is kleiner geworden en focust zich op de domeinen 'verkeer' en 'evenementen', maar dan met een beperkte juridische armslag. Dit betekent dat 'als vrijwilligers in de incidentenafhandeling mee willen draaien zoiets niet gaat [...], omdat ze de expertise missen en niet competent zijn', aldus een Teamchef vrijwilligers & volontairs. Behalve de toegankelijkheid vergroten liggen andere redenen achter het verkorten en versimpelen van de opleidingen wellicht in de sfeer van bezuinigingen, maar ook veranderende behoeften binnen de Nationale Politie wegen mee. De tendens is om politievrijwilligers een smalle basisopleiding en taakstelling te geven, maar dat strookt niet met de behoefte bij een deel van de eenheden die hen juist breed wil inzetten.

Vanuit de vrijwilligers zelf bekeken is het mogelijk dat zij gedemotiveerd raken vanwege een gebrek aan perspectief en uitdaging. Zeker mensen met een HBO- of WO-opleiding willen op een gegeven moment graag verder. Er ontstaat een paradox: aan de ene kant bepleit de minister een hogere instroom met uitzicht op uitdagend werk⁴⁷, maar aan de andere kant lukt het de politie minder om deze nieuwe instroom tevreden te houden. Binnen de geldende restricties van het huidige niveau 2 kunnen vrijwilligers aan politiewerk bijdragen door bij de dranghekken van evenementen zoals een wielerronde of een kermis te staan, eenvoudige verkeerscontroles uit te voeren, eenvoudige administratieve lasten te verwerken of toezicht te houden op woonwijken en winkelgebieden. Doorstroom naar niveau 3 (vuurwapendragend) wordt steeds ingewikkelder vanwege een beperktere financiële armslag voor vervolgoopleidingen en trainingen. Her en der zijn er binnen de eenheden nog potjes beschikbaar, maar die drogen snel op en de Nationale Politie bepaalt tegenwoordig wat kan en mag.

Een tweede obstakel is dat de Politieacademie die alle instroom en doorstroom moet verwerken deze niet aankan. Opleidingsplaatsen zijn beperkt en beroepscollega's hebben

⁴⁶ Zie YouTube: www.youtube.com/watch?v=fD-yX78mtBU&feature=youtu.be.

⁴⁷ Tijdens zijn toespraak bij de opening van het Politieacademisch jaar 2011 gaat toenmalig minister Opstelten hier uitgebreid op in: www.nieuwsbank.nl/inp/2011/09/05/B180.htm

altijd voorrang. Pas als zij een plek hebben gevonden kan serieus worden gedacht aan het werven en selecteren van vrijwilligers, mits er binnen de basisteams voldoende plaatsingsmogelijkheden zijn. Organisatorische barrières maken het dus ook lastig om de ambitie van tien procent capabele vrijwilligers bij de politie daadwerkelijk waar te maken. Wederom speelt het bezwaar van rigiditeit bij de politie op. Het hele opleidingssysteem zou veel flexibeler ingericht moeten worden. De LOPV draagt het volgende standpunt uit:

'inhoudelijk gezien ben ik er volkomen mee eens dat politievrijwilligers aan dezelfde voorwaarden als beroeps moeten voldoen. [...] Maar de politie houdt in de praktijk onvoldoende rekening met verschillen. [...] Een modulerend systeem kan zijn voordelen hebben'.

Met andere woorden: als iemand in het verleden bijvoorbeeld is geslaagd voor Engels op MBO-niveau of hoger dan zou diegene dat vak niet nog eens hoeven volgen. De politie kan zich beter richten op praktijkgerichte modules zoals 'geweldsbevoegdheden', 'verkeer' of 'milieu' waarvan de vrijwilliger, al naar gelang de eigen behoefte, iets kan leren. Daarbij pleit de LOPV voor het aanbieden van modules op meerdere opleidingsniveaus met mogelijkheden tot specialisatie en verbreding. Zulke discussies richten zich overigens primair op executieve politievrijwilligers. Ondersteunende vrijwilligers, zeker als zij geen buitengewone opsporingsbevoegdheden hebben, lopen niet tegen wettelijk bepaalde opleidingseisen aan. Bij hen geldt eerder de omgekeerde redenering. Een Teamchef vrijwilligers & volontairs:

'maak beter gebruik van de knowhow, van het specialisme, dat die ene vrijwilliger meeneemt. Naar mijn mening wordt daar te weinig mee gedaan. [...] Als organisatie moet je daar meer voor openstaan'.

Vanuit politieperspectief is het dus noodzaak om nauwkeurig te onderzoeken waar ondersteunende vrijwilligers goed in zijn (wellicht beter dan beroepsmensen) en daar dan hun toegevoegde waarde in vinden.

Alle inspanningen met betrekking tot opleidingen, trainingen en plaatsingsbeleid ten spijt, blijven er binnen de politie op een basaler niveau zorgen bestaan over de kwaliteiten van vrijwilligers. Zoals aangestipt: in het geval van ondersteunende krachten is het vrij eenvoudig om mensen niet meer te laten doen dan wat zij individueel aankunnen. Bij executieve krachten ligt dat anders. Zij hebben weliswaar het hele scholingstraject doorlopen, maar verkeren vanwege een baan of studie naast hun vrijwilligerswerk logischerwijs minder op de werkvloer dan betaalde collega's. Het gaat om een minimale inzet van 240 uur per jaar, waarvan 160 uur effectief⁴⁸: pakweg anderhalf tot twee dagen per maand. Is dat genoeg om de vereiste routine te behouden? Zelfs de landelijk Portefeuillehouder politievrijwilligers uit zijn bedenkingen:

'soms kun je je wel eens afvragen of de precisie waarmee die mensen in hun vrijwilligheid dat werk willen doen soms niet een beetje schril afsteekt tegen de kwaliteit die beroepsmensen in hetzelfde werk leggen'.

⁴⁸ Dit verschil van 80 uur komt voort uit beroepsvaardigheidstraining en andere cursussen die verschillen voor vuurwapendragende en niet-vuurwapendragende politievrijwilligers.

Dit soort twijfels maken het, in theorie althans, lastig voor politievrijwilligers om een legitieme plek binnen het korps te vinden. Zij voelen zich misschien genoodzaakt in de verdediging te schieten tegenover een groep kritische beroepskrachten. Meest veelzeggend is de bijnaam 'hobby bobbies' die bij de politie rondgaat. Zo'n bijnaam is vanzelfsprekend slecht voor zowel het imago van politievrijwilligers als hun gevoel van waardering. Later in dit rapport keren we terug naar de vraag of zulke aannames gerechtvaardigd zijn: wat zeggen vrijwilligers over de erkenning en acceptatie die ze ontvangen? Maken zij een integraal onderdeel uit van de organisatie?

Verdringing

Een laatste onderwerp dat in gesprekken regelmatig terugkeert, draait om verdringing van betaalde arbeid. Vanuit vakbondskringen klinkt het cynisch: 'vrijwilligerswerk is voor een deel natuurlijk burgerparticipatie. De minister, basaal als hij is, wil gewoon capaciteit en het liefst voor niks'. Zo'n bezwaar geldt in mindere mate voor executieve vrijwilligers, omdat er nooit genoeg 'blauw op straat' rondloopt en er altijd meer criminaliteit dan capaciteit is:

'zolang het ophelderingspercentage van misdrijven niet 100 procent is, blijven er bijvoorbeeld altijd wel zaken bij de recherche liggen die een vrijwilliger op zou kunnen pakken. Ook verdringt de extra surveillance die politievrijwilligers in een wijk houden niet de reguliere surveillance die door beroepscollega's gehouden wordt'.⁴⁹

Toch blijven ook executieve vrijwilligers niet helemaal van dergelijke discussies verschoond. Hoewel de geïnterviewde respondenten bij de politie stellig ontkennen, blijven er hardnekkig geruchten circuleren over schaduwboekhoudingen van enkele basisteams waarbinnen vrijwilligers als het ware de 'gaten vullen' die beroepskrachten zouden moeten bezetten. Dit is in strijd met het beginsel dat vrijwilligers *bovenop* de politiesterkte worden geroosterd. Zulke aantijgingen kunnen echter niet met solide bewijzen worden gestaafd.

Bij niet-executieve politievrijwilligers liggen zaken gecompliceerder, omdat hun taken minder eenduidig zijn omschreven en er sneller een verzadigingspunt wordt bereikt. Een vakbondsvertegenwoordiger neemt deze stellingname in:

'als je vrijwilligers voor schoonmaakdiensten gaat inzetten dan ben je wel op een hele goedkope manier bezig. Ik wil niets afdoen aan die mensen zelf, maar als je tien vrijwilligers op een bureau hebt rondlopen om te zorgen dat doe boel wordt schoongehouden dan vind ik eigenlijk dat dit niet hoort. Als overheid moet je werk gewoon betalen. [...] Dit heeft ook niets met politiewerk te maken. Wanneer al die mensen bij de politie willen gaan werken [...] dan moet je ze volgens mij ook echt gebruiken waar ze voor zijn'.

Om aan dit type kritiek tegemoet te komen, wil de LOPV graag een snelle invoering van de zogeheten 'verdringingstoets' die moet uitwijzen dat het bij vrijwilligers inderdaad gaat om 'bonuscollega's'. Hierbij staat het uitgangspunt centraal dat de 'normale' of 'blauwe' werk-

⁴⁹ Standpuntnotitie voor de voorkoming van verdringing van beroepspersoneel door politievrijwilligers binnen de politieorganisatie (LOPV, 2014).

processen binnen het politieapparaat doorgang moeten kunnen blijven vinden wanneer – hypothetisch gesteld – vrijwilligers van de ene op de andere dag massaal thuis zouden blijven. De belangenvereniging constateert dat er met het oog op verdringing ruim meer dan 10 procent vrijwilligers mogelijk is – tot een maximum van bijvoorbeeld zelfs 25 procent, aangenomen dat zij door de bank genomen zeer beperkt (circa 0.10 fte per week) dienst doen. Een onafhankelijke commissie moet gaan toezien op het aannamebeleid van politievrijwilligers binnen de basisteams, zonder dat er meteen een bureaucratisch onwerkbaar situatie ontstaat.

Hoe politiepersoneel tegen vrijwilligers aankijkt, verschilt per team en per persoon. Een Teamchef vrijwilligers & volontairs bespeurt ‘een kentering’ in de goede richting. In zijn optiek kunnen veel beroepsmensen waardering voor vrijwilligers opbrengen, zonder dat zij meteen de ‘vuile klussen’ in hun schoenen krijgen geschoven. Ook een vakbondswoordvoerder staat expliciet open voor politievrijwilligers: ‘hulde voor vrijwilligers; we zijn niet tegen vrijwilligers’. Ondanks al het ‘gedoe’ is er dus brede steun voor het werven van, en werken met, vrijwilligers binnen de politie. Wel vinden vakbonden het een gemiste kans dat bij de werving van vrijwilligers een gedegen reflectie op wat het politievak behelst (en wat het zou moeten behelzen) achterwege blijft. De eis van tien procent lijkt vooral instrumenteel en financieel ingegeven, zonder dat er een duidelijk beeld bestaat van wat de politie nodig heeft. Bovendien bevindt de politie zich vanwege hoogoplopende reorganisatieperikelen in een turbulente tijd. Vakbondsvertegenwoordigers manen tot rust: eerst de organisatie op orde brengen en dan weer vrijwilligers aannemen.

Tot slot

Het is evident dat de beleidsvorming rondom politievrijwilligers moeizaam verloopt. Feitelijk gaat het om een minstens twintig jaar oud debat over aspecten van kwaliteit, inzetbaarheid en verdringing die door de komst van de Nationale Politie opnieuw een impuls heeft gekregen. Dat het debat inmiddels zo lang sleept kan worden teruggevoerd op de eerdere constatering dat er nimmer een principiële keuze voor een vrijwillige politie is gemaakt. Hier komt bij dat geschillen over politievrijwilligers onderdeel zijn geworden van worstelingen die de Nationale Politie thans als geheel doormaakt. Daardoor gaat er op het beleidsniveau nog minder aandacht uit naar politievrijwilligers dan eerder het geval was. Het zal dus niet verbazen dat de aanwas van te werven vrijwilligers lang niet op schema ligt. Dit gezegd hebbende: weerspiegelt de stroperigheid van de beleidsvorming zich ook op de werkvloer? Hoe beleven politievrijwilligers hun werk? De volgende hoofdstukken geven antwoord.

3. Eenheid Amsterdam: tevreden vrijwilligers, onduidelijke inbedding

Inleiding

Bij de Amsterdamse eenheid bestaat de wens om vrijwilligersbeleid binnen de eigen organisatie te herijken.⁵⁰ Met het oog op het behouden en aantrekken van (toekomstige) krachten, is er behoefte aan meer kennis ten behoeve van het vrijwilligersbeleid. Betrokken politieambtenaren ('inleners') en de vrijwilligers zelf hebben hiervoor input geleverd. Beide groepen kregen per mail een link naar een survey toegestuurd. Deze survey is gebaseerd op een gevalideerde vragenlijst die wordt gebruikt voor onderzoek naar filantropie en vrijwilligerswerk in Nederland en een eerder uitgevoerd medewerkerstevredenheidsonderzoek binnen de politie-eenheid Amsterdam. Er deden 39 inleners (39 procent van het totaal) en 118 niet-executieve vrijwilligers (57 procent van het totaal) mee aan het invullen van de survey. Aanvullend hebben tien inleners en 12 politievrijwilligers in afzonderlijke groeps gesprekken geparticipeerd. Deze sessies hadden tot doel een kwalitatieve verdieping te geven aan het kwantitatieve survey-onderzoek. Opgedane inzichten moeten handvatten bieden voor de benodigde lokale sturing, ondersteuning en uitvoering van vrijwilligerswerk binnen de politie-eenheid Amsterdam. Het eerste deel van dit hoofdstuk omvat het organisatieperspectief van de inleners. Deel twee gaat in op het perspectief dat de vrijwilligers inbrengen. Tot slot krijgen verbetermogelijkheden voor het vrijwilligersbeleid aandacht.

Politieperspectief

Gewenste taken en werkzaamheden

Uit de survey blijkt dat de werkzaamheden waarvoor inleners (of begeleiders) van politievrijwilligers deze groep vooral willen inzetten de volgende zijn: als gastheer/gastvrouw bij de balie (49 procent), als ondersteuning bij Service aan Melders (46 procent), bij basisteams, bijvoorbeeld voor het opnemen van eenvoudige aangifte zonder verdachte (44 procent), bij onderhoud van gebouwen of voertuigen (44 procent), bij buurtregie (41 procent) en bij de financiële administratie (36 procent). Ondersteuning van het slachtofferloket (26 procent) en bij het archiveren van documenten (21 procent) scoren beduidend lager. Wel heeft 26 procent van de respondenten nog andere mogelijke werkzaamheden aangegeven zoals hondenverzorging, het veilig stellen van camerabeelden, redactiewerk, reprografie, het analyseren van jaarplannen, advisering na inbraak en het beheer van lokmiddelen. Geen van de respondenten wil vrijwilligers inzetten als surveillant (niveau 2), als vuurwapende dragende krachten (niveau 3) of als uitvoerders van politietaken op hogere niveaus. De eenheid Amsterdam heeft in het verleden dus ingezet op het beperken van vrijwilligerswerk tot niet-executieve taken. Binnen de richtlijnen die de Nationale Politie heeft opgesteld, zal de eenheid meer moeten gaan investeren in uitvoerende vrijwilligers.

⁵⁰ Dit hoofdstuk bevat een samenvatting van het rapport: Weimar, L. (2015) *Vrijwilligersmanagement binnen de eenheid Amsterdam: wie, wat waar en waarom?* Amsterdam: Vrije Universiteit/Nationale Politie.

Inbedding en aansturing

Voor het in kaart brengen van de gewenste organisatorische invulling van het vrijwilligerswerk hebben we gevraagd naar zowel de ervaringen als de wensen van de inleners met betrekking tot de inzetbaarheid, aansturing en begeleiding van vrijwilligers. Hiervoor geldt dat de inleners vrijwilligers het liefst op een vaste werkplek willen laten werken (72 procent) of flexibel ('op aanvraag') willen inzetten gedurende enkele uren (72 procent). Inleners proberen structurele begeleiding te geven tijdens werkoverleggen. Veruit de meeste inleners (85 procent) vinden de door hun gegeven tijdsbesteding aan deze begeleiding voldoende. De gewenste aansturing vindt voor meer dan de helft van de inleners het liefst plaats door het personeel van de eigen dienst, het eigen district of het eigen basisteam (54 procent), maar ook een combinatie met (incidentele) sturing vanuit de Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS) is een optie (41 procent).

Mogelijkheden voor politievrijwilligers

Tabel 1 laat de top-5 zien van mogelijkheden die voor inleners belangrijk zijn om politievrijwilligers te bieden. Het merendeel van de respondenten (77 procent) heeft als belangrijkste reden aangegeven dat zij vrijwilligers de mogelijkheid willen geven om de politieorganisatie beter te leren kennen. Dit percentage geldt ook voor het volgende punt dat inleners noemen: dat politievrijwilligers hun kwaliteiten (verder) kunnen ontwikkelen. De andere drie opties verschillen qua percentage gradueel van elkaar, met als laagste score dat 68 procent van de inleners graag steun biedt aan burgers die een zinvolle invulling aan hun leven willen geven door het doen van vrijwilligerswerk bij de politie. Inleners zien minder of geen mogelijkheden om politievrijwilligers een 'signaalfunctie' te geven in de buurt of hen te betrekken bij de ondersteuning van handavings- en opsporingstaken.

Tabel 1: Top-5 van te stimuleren mogelijkheden voor politievrijwilligers

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Als inlener/begeleider bied ik de mogelijkheid aan politievrijwilligers om de politieorganisatie beter te laten leren kennen.2. Als inlener kan ik politievrijwilligers de mogelijkheid bieden om hun kwaliteiten (verder) te ontwikkelen.3. Als inlener/begeleider kan ik leuk, interessant werk bieden aan politievrijwilligers.4. Als inlener/begeleider kan ik van politievrijwilligers nieuwe dingen leren (frisse blik van buiten).5. Als inlener/begeleider kan ik steun bieden aan burgers die een zinvolle invulling van hun leven binnen de maatschappij nodig hebben en vrijwilligerswerk bij de politie willen doen. |
|---|

Tevredenheid

Een grote groep inleners geeft aan tevreden te zijn over de werksfeer die zij ervaren bij de begeleiding van politievrijwilligers. Hetzelfde geldt voor de ondersteuning die zij kunnen bieden en hun relatie met de vrijwilligers. Het percentage dat het met deze stellingen eens is, ligt tussen de 80 en 85 procent. Een iets minder grote groep (75 procent) is tevreden over de mate van waardering en acceptatie die vrijwilligers van beroepscollega's krijgen. Hetzelfde geldt voor hoe inleners over de kwaliteit van politievrijwilligers oordelen. Tabel 2 zet alle stellingen nog eens onder elkaar.

Tabel 2: Top-5 tevredenheid over politievrijwilligers

1. De werksfeer binnen het gehele onderdeel waar ik werkzaam ben met de ondersteuning van de ingeleende politievrijwilligers.
2. De ondersteuning die ik daadwerkelijk van politievrijwilligers krijg tijdens de uitvoering van de benodigde politietaken/werkzaamheden.
3. De relatie met de politievrijwilligers binnen mijn team politieprofessionals.
4. De acceptatie van politievrijwilligers en waardering door de politieprofessionals (collega's).
5. De kwaliteit van de ingeleende politievrijwilliger voor de ondersteuning van het uit te voeren werk.

De gemiddeld hoge leeftijd van vrijwilligers binnen de eenheid Amsterdam – het gaat met name om 65-plussers – ervaren sommige respondenten als zorgelijk. In de vrije ruimte die de survey biedt, merken inleners op:

'als begeleider heb ik te maken met collega's, met alle respect, van 65 en 70+. Als begeleider maak ik me vaak zorgen over deze personen, met al hun goede bedoelingen. Vaak gaat deze zorg over de vraag of zij het werk nog wel aankunnen [...]. Als organisatie vragen we veel en misschien wel te veel gezien hun leeftijd'.

'we zouden als politieorganisatie soms wat kritischer mogen zijn ten aanzien van wat we "binnenhalen" aan vrijwilligers. Als je wilt dat zij gedragen en ondersteund worden door de reguliere collega's moeten deze wel het gevoel krijgen dat dit ook zoden aan de dijk zet'.

Daarentegen kunnen we ook positieve reacties over de kwaliteiten van individuele vrijwilligers noteren:

'deze politievrijwilliger had wetenschappelijk werk- en denkniveau en dat hielp geweldig bij het opstellen van een jaarlijkse evaluatie' .

Een aantal inleners wijst erop dat de communicatie over politievrijwilligers beter kan. Dit moet ook hun acceptatie en waardering onder beroepscollega's ten goede komen:

'slechte zaak dat ingeleende medewerkers ZONDER ENIGE VORM VAN OVERLEG elders worden ingezet. Gebrekkige communicatie tussen DEO [Dienst Executieve Ondersteuning] en ingeleende medewerkers. Zeer weinig informatie vanuit DEO'.

'er is geen vast aanspreekpunt bij DEO; veel wisseling bij begeleiders. Zij zijn dus niet goed op de hoogte van de (kwaliteit van) de vrijwilligers. Wij hebben zelf een opleiding geregeld voor een van onze vrijwilligers. Bij DEO vond men deze WO-opgeleide vrijwilliger niet geschikt voor baliewerkzaamheden...???'.

Samenhangend zijn inleners ook niet erg tevreden over de begeleiding en ondersteuning van henzelf en van de vrijwilligers door het hogere management bij de politie.

Stoppen

Niet geheel verrassend willen de meeste van de ondervraagde inleners (87 procent) stoppen met de begeleiding van politievrijwilligers als zij geen toegevoegde waarde meer zien of als er geen werkzaamheden meer zijn die passen bij een vrijwillige inzet. Daarnaast kunnen een gebrek aan tijd en tegenvallende resultaten de doorslag geven om onderlinge betrekkingen te beëindigen. Inleners vinden het geen reden om te stoppen met vrijwilligers als het hogere politiemanagement te weinig rekening houdt met hun eigen wensen en meningen.

Vrijwilligersperspectief

Persoonlijke kenmerken

Van de 115 respondenten die de survey hebben ingevuld, is de verdeling tussen man en vrouw gelijk. Hun gemiddelde leeftijd is vrij hoog, namelijk 58 jaar (de jongste vrijwilliger is 22 en de oudste 77 jaar). De categorie tussen de 61 en 70 jaar is met 37 procent oververtegenwoordigd in de onderzoekspopulatie, gevolgd door een categorie vrijwilligers tussen de 51 en 60 jaar (30 procent). De jongere generatie vrijwilligers (tot en met 40 jaar), die nog bezig is met de ontwikkeling van hun carrière, beslaat slechts tien procent van de onderzoekspopulatie. Deze cijfers bevestigen het beeld van inleners dat zij relatief veel met oudere politievrijwilligers in de leeftijdscategorie 61 tot 79 jaar (60 procent van hen is man) moeten werken. Voorts wijzen de cijfers uit dat vrijwilligers cultureel gezien een erg homogene groep vormen: driekwart van de Amsterdamse politievrijwilligers (en hun ouders) is in Nederland geboren. Uit de vraag naar hun gezinssituatie blijkt dat meer dan een derde (36 procent) alleenstaand is, zo'n kwart (28 procent) heeft een partner en kinderen en ongeveer eenzelfde percentage respondenten (25 procent) heeft wel een partner, maar geen kinderen. De meest voorkomende hoogste opleidingen onder de respondenten zijn MBO en HBO (beide scoren 24 procent). Maar liefst 43 procent van de geënquêteerde politievrijwilligers geniet een uitkering. Ongeveer een derde (32 procent) van de respondenten heeft naast het vrijwilligerswerk een betaalde baan, variërend van beleidsmedewerker tot universitair docent en van fietsenmaker tot schipper.

Taken en werkzaamheden

De taken en werkzaamheden die politievrijwilligers uitvoeren, weerspiegelen deels de voorkeuren van de inleners. Vooral baliewerkzaamheden als gastheer/gastvrouw komen vaak voor (41 procent), gevolgd door ondersteuning Buurtregie (17 procent), Service aan Melders (13 procent) en de financiële administratie (11 procent). Daarnaast voert een derde andere werkzaamheden uit, waaronder het opnemen van aangiftes, ondersteuning van de wijkteamleiding, assisteren bij het cellencomplex, verzorging van dieren, nazorggesprekken en sportdocent op het Politie Trainingscentrum. Executieve politievrijwilligers zijn nagenoeg uitgestorven in Amsterdam.

Werkplek en begeleiding

In de survey is ook een set met vragen opgenomen over de ervaringen en wensen van vrijwilligers met betrekking tot hun werkplek en begeleiding. De resultaten geven aan dat veruit de meeste vrijwilligers het liefst op een vaste werkplek willen werken (84 procent). In de praktijk wordt er vanuit de organisatie vooral begeleiding gegeven in de vorm van een matchingsgesprek met een vrijwilliger (53 procent). Daarnaast geeft een kwart aan dat er extra tijd wordt besteed aan bijvoorbeeld de evaluatie van werkzaamheden als dat nodig is. Respondenten krijgen in grote meerderheid (85 procent) het liefst begeleiding van personeel dichtbij op de werkvloer (de eigen dienst, het district of het basisteam), eventueel (en incidenteel) in combinatie met iemand vanuit DROS.

Motieven

Er zijn vele motieven om als politievrijwilliger aan de slag te gaan. Bijna 90 procent zegt meerdere in het cluster aangegeven motieven (zeer) belangrijk te vinden. De top-5 van motieven loopt af van 89 tot 78 procent van de respondenten die deze hebben aangekruist (Tabel 3). Zowel persoonlijk plezier en iets (bij)leren als een maatschappelijke bijdrage leveren ('anderen helpen') staan hoog genoteerd. Minder gaat het om zaken zoals 'nieuwe vrienden maken' (25 procent) en zich 'minder eenzaam' voelen (11 procent). In de open ruimte hebben respondenten gevarieerde aanvullende opmerkingen gemaakt. Eén merkt op dat zijn vrijwilligerswerk 'een goede basis is om die kloof [tussen burger en politie] kleiner te maken'. Een ander wijst erop dat 'ik mij kan blijven ontwikkelen, ondanks dat ik werkloos ben; bovenal voel ik mij in een organisatie als de politie zeer op mijn plek'.

Tabel 3: Top-5 motieven om vrijwilligerswerk bij de politie te doen

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Als vrijwilliger kan ik leuk, interessant werk doen.2. Als vrijwilliger kan ik mijn tijd nuttig besteden.3. Als vrijwilliger kan ik anderen helpen.4. Als vrijwilliger kan ik nieuwe dingen leren.5. Als vrijwilliger kan ik ondersteuning bieden voor de uitvoering van belangrijke politietaken. |
|---|

Tevredenheid

Voor het meten van de werktevredenheid onder politievrijwilligers hebben we gevraagd naar onder meer de 'werksfeer', de 'relatie met ondersteunende politieprofessionals' en de 'begeleiding' die zij kregen. Tabel 4 bevat een Top-5 van hoog scorende items, aflopend van 95 procent tot 88 procent van de respondenten die zegt tevreden te zijn. Dit zijn zeer forse aantallen die in schril contrast staan met de problematische landelijke beleidsarena waarbinnen politievrijwilligers zich bevinden. Op de werkvloer is de stemming blijkbaar heel anders.

Tabel 4: Top-5 tevredenheid met het vrijwilligerswerk

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. De werksfeer binnen het onderdeel waar ik werk.2. De relatie met politieprofessionals die mij ondersteunen.3. De toegankelijkheid van de werkplek.4. De benodigde kennis/ervaring voor de vrijwillige taken die ik uitvoer.5. De ondersteuning vanuit het onderdeel waar ik zelf werkzaam ben. |
|---|

Enkele politievrijwilligers hebben redenen aangevoerd waarom zij minder tevreden zijn over hun werk. Het verschilt vooral hoe respondenten de gegeven begeleiding beleven. Iemand merkt op: 'ik heb bijzonder weinig begeleiding gekregen op de werkplek. [...] In het algemeen vind ik de begeleiding onder de maat. Feedback krijg ik nauwelijks'. Een ander merkt daarentegen op: 'ik ben heel tevreden over de wijze waarop de inlener met mij omgaat. Mijn kennis en ervaring vanuit het bedrijfsleven worden regelmatig benut door reguliere collega's'. Zoals in elke organisatie heeft de menselijke factor grote invloed op de beoordeling van politievrijwilligers over naaste collega's en leidinggevenden.

Stoppen

Er is sprake van een stevige toekomstige binding tussen de geënquêteerde politievrijwilligers en de eenheid Amsterdam. Een kleine helft (43 procent) geeft aan langer dan vijf jaar werkzaam te willen blijven. Daarnaast heeft 30 procent de categorie 'anders' ingevuld met opmerkingen zoals: 'hopelijk tot na mijn pensioen', 'onbeperkt' en 'tenzij ik alsnog een passende betaalde functie tegenkom'. Respondenten overwegen dus niet direct te stoppen. Redenen om dit wel te doen zijn 'persoonlijke omstandigheden' (87 procent heeft deze categorie ingevuld) zoals 'gezondheidsredenen', 'te hoge leeftijd' en 'als mijn uitkering in gevaar komt'. Aflopend van ruim 80 procent naar een kleine 70 procent geven politievrijwilligers aan dat zij willen stoppen als 'de werksfeer niet prettig meer is', als zij 'te weinig ondersteuning van politieprofessionals krijgen', als zij zich 'niet meer kunnen vinden in de opvattingen van politieprofessionals' en als zij zich 'niet meer echt gewaardeerd voelen door het management'. Gevoelens van acceptatie en erkenning door het korps zijn, kortom, van grote waarde voor de politievrijwilligers.

Uitkomsten groepssessies

Ter aanvulling op, en ter verdieping van, de survey hebben we een groepssessie gehouden met tien inleners over de verbetering van vrijwilligersbeleid in Amsterdam. Deze inleners bespraken thema's zoals begeleiding en organisatorische inbedding in kleine groepjes van drie of vier mensen en koppelden de resultaten vervolgens plenair terug. Net zoals bij de inleners hebben we via een groepsinterview met 12 politievrijwilligers meer diepgang gegeven aan de uitkomsten van de survey. Ook zij gingen in subgroepjes uiteen en presenteerden de uitkomsten aan het eind van de sessie. Er zit er veel overlap in de bevindingen vanuit beide perspectieven. Daarom staan de uitkomsten van gesprekken met inleners en politievrijwilligers gebundeld samengevat in de vorm van een top-3 verbeterpunten.

1. Communicatieplan:

- Het opstellen van een helder communicatieplan binnen de eenheid en daarbuiten, bijvoorbeeld door gebruikmaking van media zoals AT5 (de lokale televisiezender) en Internet;
- Het beter uitdragen van de formele status van de politievrijwilliger als vrijwillig ambtenaar. Dit moet leiden tot een eenduidig beeld van wederzijdse verwachtingen over politievrijwilligerswerk met betrekking tot de afbakening van hun taken en verantwoordelijkheden. Door het beter profileren van de gewenste politievrijwilliger moet er meer aandacht ontstaan voor kwaliteit, maatwerk en toegevoegde waarde.

2. Begeleiding:

- Het opzetten en verzorgen van een intern introductieprogramma voor alle politievrijwilligers zoals een 'rondje door de eenheid'. Een ander idee is het schrijven van een introductieboek voor de vrijwilligers over 'wie is wie bij de politie' met uitleg over de verschillende politietaken;
- De inrichting van een intern politieloket dat moet zorgdragen voor een goede matching, met overeenkomstige verwachting, tussen vrijwilligers en inleners;
- Het beter ondersteunen en faciliteren van vrijwilligers door hen de benodigde toegang tot systemen en werklocaties te geven;
- Het zorgdragen voor een intensievere binding op de werkplek door een goede introductie van vrijwilligers bij collega's, inclusief een duidelijke boodschap over wat hij of zij binnen het team komt doen;
- Het professionaliseren van intake-, evaluatie- en functioneringsgesprekken met politievrijwilligers aan de hand van een duidelijke structuur.

3. Waardering:

- Het intensiever geven van aandacht aan de politievrijwilliger, zowel op persoonlijk vlak (uitnodigen voor het kerstdiner en het teamuitje) als op zakelijk gebied (de beëdiging als ambtenaar zoals nu gebeurt);
- Het aanbieden van cursussen, stageplaatsen en opleidingen voor de verdere ontwikkeling van politievrijwilligers;
- Het structureel coachen van politievrijwilligers op hun werkplek met het oog op individuele behoeften.

Tot slot

Gelet op het moeizame verloop van beleidsvorming rondom vrijwilligers bij de Nationale Politie zijn de resultaten op de werkvloer binnen de eenheid Amsterdam verrassend positief. Zowel inleners als politievrijwilligers stralen door de bank genomen tevredenheid over elkaar uit. Als er kritiek klinkt op vrijwilligers dan gaat het om hun relatief hoge leeftijd en beperkte inzetbaarheid. De vrijwilligers zijn van hun kant gemotiveerd om werk te doen dat leuk is en maatschappelijk nut oplevert. Een meerderheid wil nog vijf jaar of langer bij de politie blijven. Daarnaast komen zowel inleners als vrijwilligers met verbeterpunten met betrekking tot de organisatie van het werk. Politievrijwilligers verdienen: (1) meer bekendheid over wie zij zijn en wat zij kunnen (c.q. mogen), (2) een betere introductie, facilitering en begeleiding door het korps, (3) en een grotere waardering vanuit de politie, bijvoorbeeld door het aanbieden van persoonlijke ontwikkelingstrajecten. Wederom kan de gebrekkige organisatorische inbedding van politievrijwilligers binnen de eenheid Amsterdam worden teruggevoerd om een non-existent landelijk beleid. Het is niet duidelijk welke kant de politie met vrijwilligers op wil. Daardoor is Amsterdam ten opzichte van de rest van Nederland een eigen koers gaan varen door zich primair toe te leggen op ondersteunende in plaats van executieve politievrijwilligers. Zoals het komende hoofdstuk uitwijst, is dit eerder uitzondering dan regel.

4. Politievrijwilligers in Nederland: een bredere kijk

Inleiding

Dit hoofdstuk bouwt voort op het vorige en stelt daarbij politievrijwilligers in heel Nederland centraal. Onderwerpen die achtereenvolgens aan de orde komen zijn de achtergronden van respondenten, hun inzet en werkzaamheden, centrale en decentrale aansturing, begeleiding, faciliteiten, vergoedingen, en inspraak en overleg. De resultaten van het onderzoek zijn gebaseerd op meerdere bronnen. In de eerste plaats hebben we 43 interviews gehouden. Daarnaast zijn de uitkomsten geanalyseerd van een *online* survey die door 441 vrijwilligers is ingevuld (dat aantal is inclusief de respondenten binnen de eenheid Amsterdam). Zowel het werven van de landelijke respondenten als het uitzetten van de survey heeft plaatsgevonden via de LOPV. Ook hebben we de eenheden rechtstreeks aangeschreven met een verzoek tot deelname. Tabel 5 geeft de verdeling weer van het aantal vrijwilliger per eenheid.

Tabel 5: Verdeling van politievrijwilligers landelijk onderzoek

Eenheid	Totaal		VAP-AT (administratief- technisch)		VAP-Ex (executief)	
	Interviews	Survey	Interviews	Survey	Interviews	Survey
Noord-Nederland	6	62	1	7	5	55
Oost-Nederland	3	90	1	3	2	87
Midden-Nederland	5	12	0	0	5	12
Noord-Holland	4	2	1	0	3	2
Amsterdam	3	118	1	94	2	24
Den Haag	6	7	1	0	5	7
Rotterdam	5	98	3	51	2	47
Zeeland / West- Brabant	3	2	0	0	3	2
Oost Brabant	5	3	0	0	5	3
Limburg	3	36	1	0	2	36
Onbekend	0	11	0	-	0	-
Totaal	43	441	9	155	34	275

Bovenstaande tabel laat zien dat politievrijwilligers die de survey hebben ingevuld niet gelijk zijn verdeeld over de eenheden. Met name de eenheden Amsterdam, Rotterdam en Oost-Nederland zijn sterk oververtegenwoordigd. Vanwege de gevonden verschillen tussen de eenheden, kunnen de uitkomsten niet zonder meer worden gegeneraliseerd naar alle Nederlandse politievrijwilligers. Deze scheve verdeling wordt deels gecompenseerd met de interviews, waarbij de eenheden evenrediger zijn vertegenwoordigd. Hier staat tegenover dat de administratief-technische vrijwilligers relatief ondervertegenwoordigd zijn in onze landelijke studie. Van de geïnterviewde is 20 procent van de respondenten VAT-AT, bij de survey is dit 35 procent.

Achtergrondkenmerken

Zowel uit de interviews als uit de survey blijkt dat de politievrijwilligers een aantal gedeelde kenmerken hebben. In het algemeen zijn politievrijwilligers vaak autochtone mannen die de leeftijd van 40 gepasseerd zijn. Het aantal jongeren onder de 25 is minimaal (Tabel 6), evenals het aantal vrijwilligers met een niet-Nederlandse afkomst.⁵¹ De demografische opbouw van de landelijke populatie politievrijwilligers past bij de beroepscollega's binnen de politie die ook voornamelijk uit autochtone mannen bestaat met een gemiddelde leeftijd van 47 jaar.⁵²

Tabel 6: Persoonskenmerken

Kenmerk	Interviews	Survey
Man	35 (81%)	327 (74%)
Vrouw	8 (19%)	114 (26%)
Leeftijd < 25	2 (5%)	10 (2,%)
Leeftijd 25-40	10 (23%)	84 (19%)
Leeftijd 40-60	21 (49%)	116 (26%)
Leeftijd > 60	10 (23%)	231 (53%)

Tabel 7 laat zien dat executieve politievrijwilligers vaker een betaalde baan hebben dan AT-ers; ruim 80 procent van de executieve vrijwilligers heeft betaald werk, bij de AT-ers is dit 31 procent. Naast het hebben van een betaalde baan, verschillen executieve en administratief-technische vrijwilligers ook op andere aspecten van elkaar: AT-ers zijn vaker vrouw, zijn gemiddeld ouder en zijn korter actief als politievrijwilliger. Zoals eerder gezegd heeft met name de eenheid Amsterdam een hoog aantal politievrijwilliger zonder betaalde baan. Deze bevinding geldt ook voor de eenheid Rotterdam. Respectievelijk gaat het binnen de twee genoemde eenheden om 67 procent en 47 procent van de vrijwilligers. Deze eenheden hebben ook de meeste AT-ers in dienst, waarbij er in Amsterdam bewust voor is gekozen om niet te investeren in executieve vrijwilligers. Van de vrijwilligers zonder een betaalde baan is een aanzienlijk percentage gepensioneerd of met prepensioen. Vaak waren zij al voor hun pensioen werkzaam als politievrijwilliger.

Naast zijn drukke baan als manager bij een ingenieursbureau is Michel minstens twee keer per week actief bij het politiebureau in zijn woonplaats. Het liefst draait hij een horecadienst in het weekend; veel afwisseling en je weet nooit wat je meemaakt. Hij heeft de mogelijkheid gekregen om door te groeien naar niveau 3 en heeft de politierijopleiding gedaan, waardoor hij breed inzetbaar is. Stoppen? Alleen als de variatie in zijn werkzaamheden verdwijnt.

⁵¹ Dit beeld kwam al naar voren uit het onderzoek binnen de eenheid Amsterdam, hoewel daar de vrijwilligers nog ouder zijn dan gemiddeld in Nederland.

⁵² Zie voor meer details over de demografische achtergronden van Nederlands politiepersoneel: *1 jaar Nationale Politie*, het jaarverslag over 2013 (www.politie.nl).

Tabel 7: Betaalde baan

Categorie	Ja	Nee
VAP - EX	232 (82%)	50 (18%)
VAT - AT	50 (31%)	109 (69%)

De vrijwilligers met een betaalde baan hebben uiteenlopende functies. Ze zijn in het dagelijks leven ondernemer, sales manager, campingeigenaar of gemeentesecretaris. Een aantal vrijwilligers is in het dagelijks leven werkzaam in het veiligheidsdomein, bijvoorbeeld bij een veiligheidsregio, bij de fraude-afdeling van een bank of bij de douane. Een enkeling werkt in het dagelijks leven ook bij de politie in een betaalde functie, maar doet er extra vrijwilligerswerk naast. Verder blijkt uit de survey dat de vrijwilligers doorgaans middelbaar (32 procent) tot hoog (42 procent) opgeleid zijn.

Veel van de respondenten zijn al jaren actief als politievrijwilliger; meestal tussen de drie en tien jaar (Tabel 8). Een aanzienlijk deel is al langer dan 20 jaar actief en is vaak als reservist begonnen in de tijd van de Rijks- en de gemeentepolitie. De respondenten in deze categorie zijn dan ook vrijwel allemaal executieve politievrijwilligers. De meeste vrijwilligers zijn via-via bekend geraakt met het onbetaalde werk bij de politie. Bijvoorbeeld via een buurman, kennis of een familielid die vond dat de respondent daar geschikt voor was. Dit zijn regelmatig ook mensen die zelf (vrijwillig) bij de politie werken of werkten. Een respondent die al sinds 1988 politievrijwilliger is: 'nou, iemand die ik kende die werkt bij de politie als chef en die kwam ik tegen. Die zei: "joh, is dat nou niks voor jou?" – en zo heb ik mij aangemeld'. Voordat ze bij de politie kwamen, hadden veel respondenten al affiniteit met het politiewerk. Uit de interviews komt naar voren dat ruim een kwart van de respondenten in hun jeugd graag bij de politie wilde, maar vanwege de (lage) verdiensten of gezinsplanning is dit er nooit van gekomen. Sociale media, de politiesite, open dagen op politiebureaus en advertenties in lokale weekbladen zijn andere veelgenoemde manieren waarop respondenten in contact zijn gekomen met het fenomeen politievrijwilliger.

Tabel 8: Aantal jaren politievrijwilliger

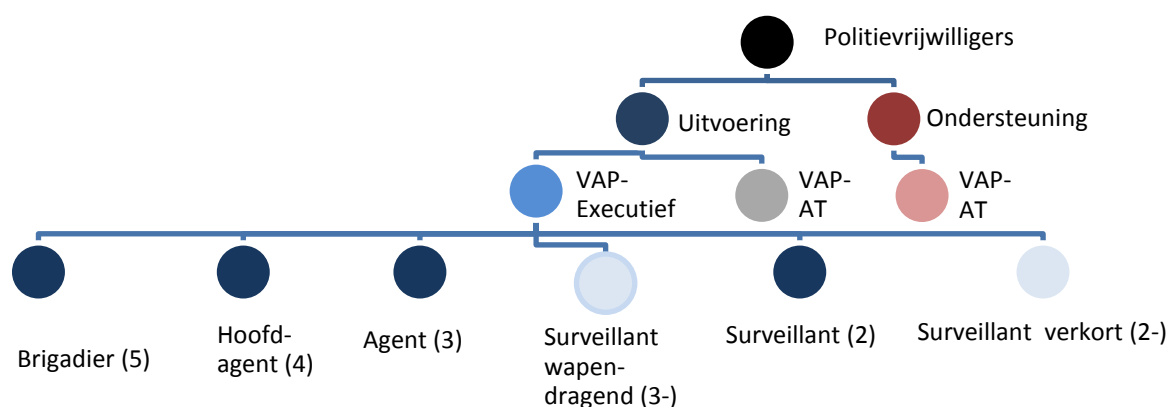
Aantal jaar	Interviews	Survey
Actief < 3 jaar	10 (23%)	106 (24%)
Actief 3 -10 jaar	19 (44%)	205 (47%)
Actief 10-20 jaar	4 (10%)	72 (16%)
Actief > 20 jaar	10 (23%)	58 (13%)

Inzet en werkzaamheden

De meeste geïnterviewde politievrijwilligers in den lande zijn executief en werken als surveillant op een basisteam – in die zin is de hoofzakelijk niet-executieve, ondersteunende, populatie van de eenheid Amsterdam zoals besproken in het vorige hoofdstuk atypisch. Een aantal respondenten is door de jaren heen bevorderd tot agent, hoofdagent of brigadier. Gemiddeld draaien de politievrijwilligers één tot twee diensten per week. Veel eenheden hanteren de norm dat mensen minimaal 240 uur per jaar als vrijwilliger moeten werken. Dit wordt vrijwel alle respondenten gehaald, meestal zelfs ruim overschreden. Een politie-

vrijwilliger met de ambitie om een betaalde agent te worden draaide gemiddeld drie diensten per week om zoveel mogelijk te leren over het politievak. De invulling van de werkzaamheden is heterogeen en afhankelijk van de eenheid en daarbinnen ook van de basisteams waar de vrijwilligers werken. Naast executieve politievrijwilligers zijn er ondersteunende vrijwilligers actief en is er een groep die executieve werkzaamheden verricht, maar geen executieve status heeft. Figuur 1 bevat een schematische weergave van typen politievrijwilligers die voorkomen.⁵³ Het grote aantal uitvoerende executieve varianten en rangen springt vooral in het oog. Dit heeft te maken met een behoorlijk breed scala aan opleidingen. De diverse typen politievrijwilligers worden in de volgende paragrafen nader toegelicht.

Figuur 1: Typen politievrijwilligers



Executieve inzet

Executieve politievrijwilligers hebben een politieopleiding doorlopen, dragen een politieuniform en zijn bevoegd om geweld te gebruiken. De inzet van deze vrijwilligers hangt af van het type opleiding dat zij hebben genoten en de regionale invulling van het vrijwilligerswerk. Het grootste gedeelte van de executieve respondenten heeft de rang van 'surveillant' (niveau 2), is niet-wapendragend en kan breed worden ingezet voor surveillancetaken. Daarnaast bestaat er een groep die de verkorte surveillantenopleiding heeft gevolgd. Deze opleiding is een aantal jaar geleden geïntroduceerd en omvat een drietal modules: evenementen, toezicht en verkeer. Het gevolg is dat een subgroep van (nieuw aangestelde) surveillanten slechts beperkt op voornoemde drie domeinen werkzaam mag zijn. Tijdens een interview merkt een respondent hierover het volgende op:

'ik heb laatst weer een filmpje gezien waarin een dikke vette worst wordt voorgehouden aan mensen van: "hé, wordt politievrijwilliger, het is spannend en afwisselend!" – terwijl je alleen maar wordt opgeleid als een uitgekledede stadswacht'.

⁵³ Bovenstaand plaatje kan nog verder worden uitgebreid met politievrijwilligers in hogere rangen: inspecteurs, hoofdinspecteurs en een enkele commissaris. In de praktijk komen deze rangen zelden voor.

Tevens zijn er vrijwilligers die 'niveau 3' hebben afgerond en (hoofd)agent (niveau 4) of brigadier (niveau 5) zijn. Zij dragen een vuurwapen. Ook bestaan er agenten die over een vuurwapen mogen beschikken, maar hun volledige opleiding nog niet hebben afgerond (de 2 plus- of 3 min-opleiding).

Hoewel het opleidingsniveau vanzelfsprekend invloed heeft op de inzetbaarheid van de verschillende typen politievrijwilligers (het maakt nogal uit of iemand een vuurwapen draagt), bepalen de regionale eenheden of zelfs het wijkteam waaraan de vrijwilligers verbonden zijn in sterke mate hun taakstelling. Gedurende de interviews kwam een veelvoud aan taken voorbij. Veel politievrijwilligers houden zich bezig met toezicht op markten, op horecableinen en in winkelcentra. Ook aan het toezicht gedurende evenementen leveren vrijwilligers een belangrijke bijdrage. Met name voor grote evenementen, zoals Pinkpop, Prinsjesdag en Veteranendag, worden vrijwilligers vaak ingezet. Maar ook bij carnavalsoptochten, de avondvierdaagse, Sinterklaas en de dodenherdenking maakt de politie dankbaar gebruik van vrijwilligers die toezichthoudende taken vervullen. Sommige van hen worden ingezet over de grens, zoals bij kerstmarkten in Duitsland of bij de Formule 1 in België.

Een ander taakgebied waarbinnen de politievrijwilligers actief zijn is het verkeer. Vrijwilligers voeren verkeerscontroles uit of regelen het verkeer bij calamiteiten. Eén respondent gaf aan dat in zijn regio het regelen van het verkeersplan bij voetbalwedstrijden volledig gedaan wordt door vrijwilligers. Ook zijn politievrijwilligers veelvuldig actief bij het innen van geldboetes. Zij gaan met de deurwaarder mee langs verschillende adressen van mensen die nog een (groot) boetebedrag open hebben staan bij Justitie. Daarnaast wordt de controle van vergunninghouders van vuurwapens en het arrestantenvervoer soms door politievrijwilligers uitgevoerd.

De meeste vrijwilligers draaien normaliter niet mee met de noodhulp. Dit komt deels omdat ze daar niet voor zijn opgeleid en geen vuurwapen hebben, maar ook omdat de noodhulp wordt gezien als een basispolitietoekomst taak die niet afhankelijk mag zijn van vrijwilligers (zie het verdringingsdebat). Politievrijwilligers kunnen wel in de basispolitiezorg ondersteuning geven aan de noodhulp. Tevens vormen zij af en toe een 'achtervang' bij minder urgente of minder risicovolle situaties. Een enkeling vertelt dat hij in de praktijk soms 'gaten' in het werkrooster vult wanneer de noodhulp niet beschikbaar is of dat er binnen zijn onderdeel 'creatief' met de invulling van de noodhulp wordt omgesprongen. In twee eenheden spraken we met vrijwilligers die een opleiding tot motoragent hebben genoten en als zodanig ook operationeel zijn.

Yvonne is een alleenstaande moeder van twee kinderen. Toen ze twee jaar geleden werkloos raakt, kwam ze op een banenmarkt een kraam van de politie tegen. De volledige opleiding leek haar lastig te combineren met haar nog jonge kinderen. Als alternatief raadde de voorlichter aan om te kiezen voor politievrijwilliger. Ze zou dan later kunnen overstappen naar een betaalde functie.

Inmiddels is Yvonne een jaar werkzaam als politievrijwilliger. Ze heeft de verkorte opleiding niveau 2 gedaan en draait voornamelijk surveillance-diensten in de wijk. Het politiewerk past bij haar en ze wil graag de volledige niveau 2 opleiding doen, zodat ze breder inzetbaar is. Het liefst gaat ze namelijk mee met beroepscollega's, maar dat kan nu vaak niet door haar beperkte inzetbaarheid. Haar toekomstideaal is nog steeds een betaalde baan bij de politie. Door de reorganisatie ziet het er alleen naar uit dat dit er voorlopig niet van gaat komen.

Operationele taken van niet-executieve vrijwilligers

Er zijn vrijwilligers die werken in de operatie, maar geen executieve status hebben. Zo kennen de eenheden Limburg en Rotterdam preventieteams. Deze teams houden toezicht op de markt of in een winkelcentrum en waarschuwen mensen die hun tas open hebben staan of met hun telefoon in de hand lopen voor diefstal. Ze lopen ook de wijk door om te flyeren tegen inbraak en om mensen preventietips te geven. Deze vrijwilligers hebben geen uniform, maar een pet en een polo waarop 'politievrijwilliger' staat. In de eenheid Den Haag doen vrijwilligers buurtonderzoek. Zij hebben het oude politie-uniform met achterop het woord 'volontair'. Deze vrijwilligers krijgen een overzicht met recente inbraken en gaan vervolgens naar bewoners van de straat om mogelijke getuigen te bevragen. Hun bevindingen noteren ze in een rapport, welke vervolgens naar het politieonderdeel gaat waar de inbraak onder valt. Ook geven de vrijwilligers informatie door aan de wijkagent, de gemeente en de woningbouwvereniging over bijvoorbeeld kapotte straatverlichting. Voorts zijn deze vrijwilligers van de partij bij evenementen en alcohol- en verkeerscontroles in de regio Den Haag.

In de eenheid Oost-Nederland wordt er een team van niet-executieve vrijwilligers actief bij grote verkeerscalamiteiten zoals een auto-ongeluk of wanneer het verkeer omgeleid moet worden wegens een bosbrand. Zij plaatsen dan de wegafzetting en regelen het verkeer. De coördinator van het team, ook een vrijwilliger, heeft een gripnummer waarop de meldkamer contact met hem op kan nemen. Hij vraagt hoeveel mensen er nodig zijn, wat de gevaarstelling is, en hoeveel tijd het incident in beslag gaat nemen – en gaat vervolgens inventariseren wie er beschikbaar is en ter plaatste kan komen. Deze groep vrijwilligers droeg in het begin hun eigen kleren met daaroverheen een hesje met de tekst 'verkeersregelaars', maar dit kledingstuk is in de loop der jaren vervangen door het oude uniform. Het staat nu in de planning om hen te voorzien van het nieuwe uniform. Dat is verstandig gegeven de verwarring die bij burgers heerst over veelkleurige uniformen, hesjes, polo's en petten. Mensen vragen zich af of de vrijwilligers echt bij de politie horen. Een respondent vertelt dat een bezorgde buurtbewoner ooit 112 heeft gebeld, omdat ze dacht dat vrijwilligers zich onterecht voordeden als politieagenten. 'Wat zijn jullie voor snoeshanen?', kreeg een andere respondent weleens te horen.

Ondersteunende inzet

Ook in de ondersteuning hebben politievrijwilligers (VAP-AT) uiteenlopende taken en verantwoordelijkheden. Vanwege hun minder specifieke juridische inkadering is dit pakket nog breder dan bij operationele krachten. Regelmatig verrichten ondersteunende vrijwilligers lichte administratieve werkzaamheden, zoals het notuleren bij vergaderingen. Weer andere vrijwilligers werken een dag in de week bij interne units of bureaus, alwaar zij weekoverzichten maken of aanvragen voor politieacties uitzetten. Tevens bellen vrijwilligers burgers na naar aanleiding van incidenten of geven zij een telefonische terugkoppeling op aangiften die binnen zijn gekomen. Bij de eenheid Amsterdam zijn er veel politievrijwilligers die als gastheer- of gastvrouw baliewerkzaamheden op zich nemen (zie ook het vorige hoofdstuk).

Voorts dragen vrijwilligers bij aan uiteenlopende vormen van onderhoud en logistiek. Zij wassen auto's of doen transportwerkzaamheden voor een basisteam. Ook het opsporen van fraude op Marktplaats is in een enkel geval uitgezet bij vrijwilligers. Eén geïnterviewde respondent is vrijwillig actief als gastdocent op de Politieacademie. Een ander type onder-

steuning dat meerde male in de gesprekken naar voren kwam, is de uitvoering van coördinerende taken. Zo verzorgt een respondent de aansturing van werkzaamheden bij het Team vrijwilligers & volontairs in de regionale flexibele pool.

Het opstellen van werkroosters en het inventariseren van de beschikbaarheid van politievrijwilligers gebeurt meermaals door de vrijwilligers zelf. Hetzelfde geldt voor het begeleiden van nieuwe vrijwilligers en het organiseren van maandelijkse leer- of vergaderavonden waar vrijwilligers komen. Respondenten geven soms voorlichting en delen hun ervaringen op open dagen of tijdens wervingsbijeenkomsten voor potentiële nieuwe vrijwilligers. Tabel 9 bevat een – niet-limitatieve – opsomming van wat de vrijwilligers in totaal zoal doen.

Tabel 9: Een bonte mix van taken

Executieve vrijwilliger	Niet-executief, wel operationeel	Niet-executief, ondersteunend
<ul style="list-style-type: none"> • Evenementen • Toezicht markten, pleinen en winkelcentra • Toezicht horeca • Verkeerscontroles • Verkeer regelen • Executie geldboetes • Wapencontroles • Arrestantenvervoer • Basispolitiezorg • PD-bewaking • Alcoholcontroles 	<ul style="list-style-type: none"> • Evenementen • Toezicht markten, pleinen en winkelcentra • Buurtonderzoek • Inbraakpreventie • Verkeerscontroles • ANPR controles • Alcoholcontroles • Calamiteiten verkeer 	<ul style="list-style-type: none"> • Coördineren vrijwilligers • Administratieve werkzaamheden • Baliemedewerkers • Onderhoud • Auto's wassen en bijvullen • Gastdocent aan de Politieacademie • Representatie • Promotie/voorlichting door politievrijwilligers

Wijze van inzet

Naast het type inzet is ook de wijze waarop vrijwilligers actief zijn binnen de politie verschillend georganiseerd. Minder dan de helft van de executieve vrijwilligers werkt samen met beroepscollega's. En als zij dat wel doen dan gebeurt dit incidenteel. Een respondent zegt hierover:

'ik moet het geluk hebben als ik hier ben dat ik ergens kan aansluiten. Als er bijvoorbeeld aangifte wordt gedaan waar ik bij kan zitten. Ik ben niet makkelijk te koppelen, denk ik, aan een beroeps, omdat ik niet bewapend ben. De meeste beroeps gaan natuurlijk op meldingen af, dus ik kan niet overal mee naartoe'.

Vaak werken executieve vrijwilligers in tweetallen samen met een vast maatje die ook politievrijwilliger is of in een vast team van vrijwilligers. Soms wonen politievrijwilligers reguliere briefings bij. Meestal draaien ze echter diensten die aangepast zijn aan hun werkzaamheden. Vrijwilligers werken bijvoorbeeld op koopavonden (donderdag- en vrijdagavond) of op

zaterdagmiddag. Bij de respondenten zat één vrijwilliger die regelmatig op pad ging met een boswachter. Ook ondersteunende vrijwilligers werken geregeld met elkaar samen en worden gecoördineerd door een medevrijwilliger.

Vrijwilligers zien de meerwaarde van samenwerking met beroepscollega's in, omdat het hen de kans geeft te leren:

'uiteindelijk leer je het meeste door gekoppeld te worden aan een beroepscollega. Het helpt ook beroepscollega's om ja... toch een goed beeld te krijgen van waar vrijwilligers toe in staat zijn'.

Soms werken onervaren vrijwilligers standaard samen met een ervaren politieambtenaar, ongeacht of deze vrijwilliger of beroeps is. Tevens kunnen vrijwilligers binnen enkele eenheden zelf aangeven of ze met andere vrijwilligers een dienst willen draaien of met de reguliere, betaalde politiecollega's.

Beperkingen inzet

Desgevraagd benoemen politievrijwilligers een aantal beperkingen van hun inzet. Zo worden zij doorgaans niet ingezet voor onderdelen waar specifieke kennis voor nodig is, zoals bij zedenzaken, het afnemen van een verhoor of het verrichten van aanhoudingen. Tevens vertellen vrijwilligers dat werkzaamheden die veel papierwerk vragen niet geschikt voor hen zijn. Dit komt deels, omdat zij daar weinig ervaring mee hebben en de kans op fouten daardoor aanzienlijk is. Een groter bezwaar is echter het feit dat de vrijwilligers maar beperkt beschikbaar zijn. Hierdoor kunnen ze niet à la minute naar het bureau komen, wanneer een aangifte moet worden aangevuld of wanneer een verdachte (nogmaals) verhoord moet worden. Ook is het niet prettig als vrijwilligers hun hele dienst bezig zijn met papierwerk. Zij doen dergelijke werkzaamheden liever niet vanwege de al relatief korte tijd die zij aan politietaken kunnen besteden.

Zoals reeds aangegeven draaien politievrijwilligers doorgaans geen noodhulp en de meeste van hen voelen deze behoefte ook niet. Zij zijn meestal niet *all-round* opgeleid en beschikken (op onderdelen van het werk) over beperktere ervaring dan beroepscollega's. Dat is tevens een reden dat vrijwilligers in sommige eenheden geen horecadiensten mogen draaien. Als zij 's nachts en in het weekend werken, wordt het niet later dan 2.00 uur vanwege het risico op gewelddadige incidenten. Enkele vrijwilligers geven uit zichzelf aan dat ze gevaarlijke situaties niet opzoeken en liever helemaal vermijden: 'ik laat me de kop niet inslaan. Ik ben daar ook niet tegen opgewassen. Ik denk dat je dit niet moet willen. Je moet niet het gevaar willen opzoeken'. Het feit dat de meeste politievrijwilligers geen vuurwapen dragen speelt hierbij een grote rol. Dit maakt dat ze zich minder veilig voelen in explosieve situaties. Andere beperkingen die gelden, maar per eenheid verschillen, zijn of politievrijwilligers wel of niet met een herkenbaar voertuig mogen rijden en of ze optische signalen en geluidsignalen op dat voertuig mogen voeren.

Van een andere orde zijn de beperkingen die vrijwilligers met een verkorte niveau 2-opleiding ervaren. We hebben eerder stilgestaan bij hun geringe mogelijkheid tot inzet bij evenementen, toezicht en verkeer. Voor beroepscollega's kan dit een reden zijn om niet met hen te willen werken:

'ja, ik kan me voorstellen dat ze dat niet willen, dat ze zeggen: "ik ga niet surveilleren met jou". Je mag ten eerste al geen autodiensten draaien; daar word je sowieso niet voor ingezet. En ook een wijkagent kan zeggen: "ik ga naar dat en dat adres. Je mag wel mee, maar het is een risicoadres, dus ik heb je eigenlijk liever niet mee"'.

Andere vrijwilligers ervaren bij beroepscollega's onduidelijkheid over wat zij wel en niet kunnen, omdat er ook niveau 2-vrijwilligers zijn die wel de hele opleiding hebben gevolgd. Hier klinkt een gebrek aan interne communicatie en onwetendheid over politievrijwilligers door – zaken die binnen de eenheid Amsterdam als verbeterpunten zijn aangemerkt (hoofdstuk 3). Het gevolg van deze onduidelijkheid is dat eenheden graag het zekere voor het onzekere nemen en de taken van executieve vrijwilligers beperken tot die van surveillanten met een verkorte opleiding. Een vrijwilliger die voorheen breed werd ingezet als agent klaagt dat hij straks bijna vijf jaar opleiding heeft genoten, inclusief de stages die daarbij horen, maar nu hetzelfde mag doen als collega's met anderhalf jaar opleiding: 'dat voelt gewoon niet goed'. Voor hem is het een reden om elders binnen het korps een vrijwilligersplek te zoeken waar zulke restricties niet gelden.

Centrale en decentrale aansturing

De vorming van het vrijwilligersbeleid onder de Nationale Politie is nog in volle gang. De bedoeling is meer landelijke structuur aan te brengen in de aansturing, inbedding en omgang met politievrijwilligers. In de huidige situatie worden zij echter nog op verschillende manieren aangestuurd binnen de eenheden. In de meeste eenheden is er de inmiddels een regionaal team actief dat in meer of mindere mate een rol speelt bij de aansturing. Deze teams zijn onderdeel van de Dienst Regionale Operationele Samenwerking (DROS). Daarnaast werken de meeste politievrijwilligers bij een basisteam, waar ze vaak een coach of een 'zorg-ip' – een inspecteur die verantwoordelijk is voor een groep hoofdagenten – hebben.

Hoewel de meeste politievrijwilligers het fijn vinden om op een vaste werkplek te worden geplaatst, geven verschillenden van hen zich op voor het flexibel ondersteunen van evenementen. In de meeste eenheden wordt centraal geïnventariseerd welke vrijwilligers op grote evenementen willen werken. Vaak wordt dit geregeld via DROS. In sommige eenheden zijn per basiseenheden één of meerdere coördinatoren aangewezen die werkzaamheden inventariseren en deze weer uitzetten bij de vrijwilligers. Maandelijks bespreken ze de werkzaamheden en planning met de vrijwilligers en hebben ze overleg met de andere coördinatoren van de eenheid. Het komt ook voor dat de wijkagent de werkzaamheden van de vrijwilligers bepaalt en een belangrijk deel van de begeleiding op zich neemt. Tot slot zijn er eenheden waar de centrale aansturing verder is doorgevoerd en de vrijwilligers wel op een basisteam zitten, maar niet door de chef van dat basisteam zelf worden aangestuurd.

De ervaringen met deze centrale/decentrale constructie verschillen. Eén respondent geeft aan dat hij het gevoel heeft 'tussen twee vuren te zitten'. Hij valt officieel onder DROS (daar zit zijn teamchef), maar in de praktijk heeft hier weinig contact mee en wordt zijn inzet bepaald door de wijkteamchef. Dit leidt af en toe tot praktische onduidelijkheden, bijvoorbeeld wie verantwoordelijk is voor het verzorgen van een uniform. Meerdere vrijwilligers ondersteunen dit punt. Zij willen het liefst decentraal worden aangestuurd, met name omdat ze vrezen dat hun werkzaamheden door centrale aansturing beperkter zullen zijn of niet

voldoende zullen aansluiten op de behoeften van het basisteam. Een vrijwilliger over zijn voorkeur voor decentrale aansturing: 'de vrijwilliger is heel erg verankerd met het wijkteam. Daar haalt hij zijn voldoening ook uit, daar kan hij zijn meerwaarde geven en daar wil hij ook werken'. Ook een andere vrijwilliger ziet geen meerwaarde in een organisatorische tussenlaag: 'daar heb je geen hiërarchische structuur voor nodig met coördinatoren en leidinggevenden van vrijwilligers. Daar geloof ik helemaal niet in'. Tegelijk zijn er respondenten die wel de positieve kanten zien van meer centralisatie, omdat ze nu bij één loket terecht kunnen en er per eenheid meer zicht is op de vrijwilligers.

Begeleiding

Een aanzienlijk deel van de respondenten geeft aan dat ze bij aanvang van hun vrijwillige functie niet of nauwelijks begeleiding hebben ontvangen. Veelal wordt van de politievrijwilligers verwacht dat zelf actief op zoek gaan naar mogelijkheden om hun vrijwilligerswerk vorm te geven:

'het wordt je niet allemaal aangeboden – zo van: "o, kom maar, we hebben een heel lijstje voor je wat je allemaal kan doen". Je moet er echt wel zelf bij blijven. Nu heb ik zoiets van: ja goed, ik ken mijn bureau natuurlijk. Inmiddels zit ik er al een aantal jaren. Maar in het begin was het wel lastig, want je kent niemand; je weet niet zo goed hoe het werkt in zo'n grote organisatie'.

Vrijwilligers kunnen regelmatig wel terecht bij beroepscollega's met inhoudelijke vragen of (incidentele) verzoeken om een keer een dienst mee te mogen draaien.

Hoewel de meeste vrijwilligers vinden dat ze hun draai binnen de politie inmiddels hebben gevonden, en dus weinig begeleiding meer behoeven, blijft ongeveer een kwart ontevreden over de begeleiding. De gebrekkige begeleiding schrijven respondenten doorgaans toe aan het feit dat deze voor de desbetreffende (leidinggevende) collega's een neventaak is, waardoor politievrijwilligers geen prioriteit krijgen: 'ik snap het ook wel, want al die mensen zijn heel druk; vrijwilligers doen ze er vaak effe bij'. Een andere vrijwilliger: 'ze hebben hun eigen werk en de tijd die ze over hebben, is voor vrijwilligers. Maar die tijd is er niet altijd'.

Een tweede reden die respondenten geven is dat vrijwilligers meestal 's avonds en in het weekend werken, terwijl hun begeleiders alleen dagdiensten draaien. Hierdoor zijn er weinig contactmomenten en zien sommige vrijwilligers hun begeleider niet of nauwelijks. Daarnaast stellen respondenten vast dat begeleiders en coördinatoren met regelmaat van plaats wisselen, omdat zij bijvoorbeeld elders willen werken:

'er zit dan een hoofdinspecteur die poppetjes aan het tellen is en het als een carrièremove ziet om van een grotere groep leidinggevende te worden. Iemand die het hart heeft bij de vrijwillige politie en dat veld helemaal overziet, heb ik nog niet terug gevonden in de politieorganisatie'.

'een chef zit net twee jaar op z'n plek. Die wil ook ergens zijn stempel op drukken. Net op het moment dat alles zich weer gaat voegen, gaat die man of vrouw weg, en komt er een ander. Dan begint het weer opnieuw'.

Dit soort processen gaan vanzelfsprekend ten koste van de continuïteit die het begeleiden van politievrijwilligers behoeft. Dergelijke ervaringen hebben ertoe geleid dat op verschillende plekken vrijwilligers een grotere rol zijn gaan bezetten in de coördinatie en (een deel van) de begeleiding van hun eigen onbetaalde collega's. Zij zorgen voor opvang, vertellen over belangrijke werkzaamheden en koppelen minder ervaren vrijwilligers aan ervaren krachten. Geïnterviewde coördinatoren die met deze constructie werken, zijn hier meestal tevreden over en hebben er geen moeite mee om vanaf huis de vrijwilligersdiensten te moeten inplannen.

Diverse vrijwilligers die langer bij de politie meegaan, vertellen dat de begeleiding tegenwoordig beter is geregeld dan toen zij begonnen. In een aantal eenheden worden bijvoorbeeld maandelijkse contactmomenten georganiseerd voor executieve vrijwilligers. De inhoud van deze bijeenkomsten verschilt. Soms hebben deze bijeenkomsten het karakter van een werkoverleg; de beschikbaarheid van vrijwilligers wordt geïnventariseerd voor de planning en eventuele knelpunten worden besproken. Vaker gaat het bij deze bijeenkomsten om bijscholing, bijvoorbeeld het bieden van extra informatie of een cursus over forensische opsporing, computersystemen en een concreet thema zoals vuurwerk. De vrijwilligers ervaren dit soort bijeenkomsten als nuttig, omdat ze niet van alle aspecten van het politiebureau kennis hebben en hierdoor beter in staat zijn om hun werk te kunnen doen.

Hoewel Gerard met pensioen is, is hij nog steeds actief als vrijwilliger. Als reservist is hij 25 jaar geleden bij de politie begonnen, dus hij heeft inmiddels behoorlijk wat ervaring opgedaan. Als vrijwilliger is hij actief bij het regelen van het verkeer gedurende voetbalwedstrijden of andere evenementen in zijn woonplaats.

Daarnaast gebruikt hij zijn ervaring om studenten (zowel reguliere als vrijwilligers) te begeleiden, en maakt hij de planning op voor de vrijwilligers in zijn bureau. Hij is erg tevreden over het vrijwilligerswerk en geeft het een dikke 9. Met pijn in zijn hart moet hij straks afscheid nemen als hij 70 wordt.

Aan jaar- of functioneringsgesprekken met vrijwilligers besteedt de politie nauwelijks aandacht, al zijn er een aantal eenheden waar Teams 'vrijwilligers & volontairs' die onder DROS vallen wel dergelijk zulke gesprekken houden. Hoewel vrijwilligers het op zichzelf fijn vinden dat ze functioneringsgesprekken kunnen krijgen, geven ze ook aan dat ze liever zo'n gesprek hebben met hun wijkteamchef of begeleider binnen het basisteam dan met iemand van DROS. De reden is dat directe leidinggevenden meer zicht hebben op hun werkzaamheden. Hier komt de eerder geconstateerde spanning tussen de 'centrale' en 'decentrale' organisatie van politievrijwilligers binnen het korps weer terug. Hoe het ook zij, de meeste geïnterviewde respondenten vertellen dat zij nog nooit een functioneringsgesprek hebben gevoerd met een leidinggevende.

Faciliteiten

Om hun werk naar behoren te kunnen doen, hebben de vrijwilligers voldoende facilitering vanuit de organisatie nodig. Het gaat hierbij om praktische zaken zoals het verkrijgen van uniformen en portofoons, maar ook om de toegang tot opleidingen en trainingen. Hoe is het met deze faciliteiten gesteld?

Uniformen, portofoons en andere benodigdheden

Ongeveer de helft van de respondenten is tevreden over de mate waarin zij gefaciliteerd worden door de politie. Zij ervaren dat dingen voor hen net zo goed, of zelfs beter, geregeld zijn als voor beroepscollega's. Bij de wisseling naar het nieuwe uniform waren zij gewoon ingepland, soms zelfs in de avonduren omdat veel vrijwilligers overdag werken. Een vrijwilliger hierover: 'tot mijn grote verrassing kregen we de vraag: "hoe laat willen jullie komen voor je nieuwe uniform?" Ik was helemaal perplex, want meestal worden we vergeten'. Ook de beschikbaarheid van portofoons en de wisseling naar het nieuwe wapen (indien van toepassing, althans) blijkt voor een grote groep goed voor elkaar. Vaak wordt dergelijke zaken geregeld door een aanspreekpunt van het basisteam of DROS zet zich er voor in. Sommige tevreden vrijwilligers geven aan dat zij ook zelf hun benodigdheden weten te krijgen, omdat ze hun weg kennen binnen de organisatie en hun eigen netwerk hebben.

Er is echter ook een flinke groep die minder tevreden is over verschillende faciliteiten, zoals de beschikbaarheid van benodigde communicatiemiddelen. Vrijwilligers gebruiken geregeld hun eigen telefoon om bijvoorbeeld de infodesk te bellen, omdat zij geen diensttelefoon hebben. De kosten hiervan zijn voor henzelf. Over de 'Nokia's van voor de oorlog' die sommige vrijwilligers (maar ook beroeps) hebben gekregen, zijn ze doorgaans weinig te spreken vanwege de beperkte mogelijkheden. Zo kunnen er geen foto's mee worden gemaakt. Voorts is de beschikbaarheid van portofoons niet altijd vanzelfsprekend. In sommige eenheden zijn er te weinig porto's voor de vrijwilligers. Het gevolg is dat zij zich niet altijd veilig voelen. Een vrijwilliger legt uit:

'porto's moeten er gewoon voldoende aanwezig zijn; dat is van levensbelang. We lopen samen op straat, jij hebt geen porto en mij overkomt wat. [...] Dan kun jij geen assistentie vragen. Dat is levensgevaarlijk. Dat moet gewoon geregeld zijn. Daar moeten ze geen discussiepunt van maken'.

Meerdere vrijwilligers geven aan dat er intern een hoop drempels overwonnen moesten worden, voordat zij over portofoons konden beschikken. Eén respondent vertelt dat zijn groep vrijwilligers zelfs een periode heeft geweigerd om naar buiten te gaan zonder portofoons, waardoor ze uiteindelijk de gevraagde portofoons hebben gekregen.

Maar hier stopt de ontevredenheid niet. Zo houdt de politie lang niet altijd rekening met de reguliere betaalde werkzaamheden van vrijwilligers. Een respondent komt met het verhaal dat zij haar uniform in een andere stad op moest halen tussen negen en tien uur 's morgens. Daardoor was zij gedwongen zonder compensatie een vrije dag op te nemen van haar werk. In andere eenheden zijn zulke zaken overigens beter geregeld en worden bijvoorbeeld IBT (integrale beroepstraining) en de omscholing voor het nieuwe dienstwapen op zaterdagen gegeven. Andere irritaties zijn dat vrijwilligers geen eigen werkplek hebben, niet over de autorisatie beschikken om in politiesystemen te kijken wanneer dat nodig is en onmogelijk declaraties kunnen invoeren. Tevens blijken niet-executieve vrijwilligers die operationele werkzaamheden verrichten niet altijd een uniform te hebben of zij hebben hier in het verleden veel moeite voor moeten doen. Een opgetekende reactie:

'we hebben de afgelopen drie maanden behoorlijk moeten lobbyen en contact moeten zoeken met facility management om er voor te zorgen dat er een paar mensen zo gek waren om te zeggen: "jullie moeten gewoon een nieuw uniform hebben"'.

Ook andere faciliteiten, zoals kledingkasten zijn niet altijd geregeld voor vrijwilligers: 'je kon je niet eens omkleden op het bureau. Dat moet je thuis maar doen...'. Een andere vrijwilliger: 'een kleedruimte? Ze zeiden: "neem het uniform maar mee en ga je maar ergens in het toilet omkleden". Dat deden we dan'.

Een volgend voorbeeld komt van vrijwilligers die buurtonderzoek gingen doen naar aanleiding van woninginbraken. Hiervoor moesten zij in verschillende wijken zijn, maar er was voor hen geen vervoer geregeld. Ze mochten uiteindelijk een fiets van het basisteam gebruiken, maar dit was vanwege de afstanden niet praktisch. Vervolgens moesten ze veel moeite doen om achtereenvolgens een scooter, een dienstbusje en een dienstauto te lenen van andere teams. Of neem een vrijwillige motoragent die ingepland wordt voor een dienst en zelf andere eenheden moet bellen voor een voertuig, omdat er bij zijn eigen eenheid niet genoeg dienstmotoren zijn: 'het is een ergernis dat ik zelf moet zorgen dat ik een motorfiets krijg. Dit zijn dingen die beter op elkaar moeten worden afgestemd. De politie moet zorgen dat er materieel beschikbaar is'.

Opleidingen en trainingen

Politievrijwilligers vinden het doorgaans belangrijk dat ze aanvullende opleidingen of trainingen kunnen volgen om hun werkzaamheden te verbreden:

'als we die trainingen hebben dan zijn we niveau 3. Dan kunnen we ook echt op horeca worden ingezet. En op andere aanvragen waar mogelijk van geweld sprake kan zijn, want daar worden we nu niet op afgestuurd'.

Vrijwilligers ervaren opleidingen en trainingen naast een vorm van ontwikkeling ook als blijk van waardering vanuit de organisatie. De meeste vrijwilligers willen graag doorstromen of aanvullende werkzaamheden doen. Naast de eerder genoemde bredere inzetbaarheid, kan het tevens zo zijn dat trainingen ertoe bijdragen dat vrijwilligers hun taken beter gaan uitvoeren:

'als ik iemand in de cel moet zetten en ik heb geen arrestantenzorg gehad zeggen ze: "wat ben jij aan het doen?". Baliewerkzaamheden heb ik een dag gedaan. Ik weet helemaal niet hoe ik een proces-verbaal op moet maken; dat heb ik niet geleerd. Dat zijn toch dagelijkse dingen die je moet weten, die je moet kunnen'.

Of een vrijwilliger na zijn basisopleiding nog kan doorstromen of aanvullende modules kan volgen is – wederom – eenheidsafhankelijk. Iets meer dan een kwart van de vrijwilligers zegt dat het in zijn of haar eenheid nog altijd mogelijk is om door te stromen. Dit kan door de overige modules van niveau 2 te halen, maar ook door de stap te maken naar niveau 3. In

het laatste geval mogen de vrijwilligers een vuurwapen gaan dragen. Om door te mogen stromen is over het algemeen een goede beoordeling van de leidinggevende nodig en is soms ook het minimum aantal uren inzetbaarheid van de vrijwilligers een criterium.

Ongeveer eenzelfde aantal vrijwilligers zegt dat het in hun eenheid niet mogelijk is om door te stromen door een vervolgpolieopleiding te doen. Hoewel de behoefte hiertoe wel leeft, geven ze aan dat deze mogelijkheid door de reorganisatie momenteel is stopgezet. Wel is het soms mogelijk een gedeelte van vervolgoopleidingen te volgen. Binnen de eenheden worden hiervoor termen als 'niveau 2 plus' en 'niveau 3 min' gebruikt. Denk bijvoorbeeld aan een surveillant die de module 'vuurwapen' heeft gehaald en dus inmiddels agent is, maar nog niet alle modules van niveau 3 heeft afgerond. Voor de meeste vrijwilligers blijft het onduidelijk wat in de toekomst hun doorstroomkansen zijn.

Afhankelijk van de eenheid en het team waar iemand werkzaam is, kunnen politievrijwilligers diverse additionele cursussen doen. Zo hebben meerdere vrijwilligers een cursus levensreddend handelen, een cursus BVH (basisvoorziening handhaving – het bedrijfsprocessensysteem van de politie) of een cursus 'laseren' (snelheidsmeting) gevolgd. Niet-executieve vrijwilligers die in de operatie werken krijgen vaak een training 'omgaan met agressie'. Voor sommige vrijwilligers wordt er ook een korte cursus over portofoongebruik opgezet. De geïnterviewde vrijwilligers die op motoren rijden, hebben hiervoor een speciale training van de politie doorlopen.

Verschillende vrijwilligers hebben ook de extra rijopleiding van de politie op zak, maar dit is niet vanzelfsprekend. In veel eenheden krijgen de vrijwilligers deze opleiding niet en mogen zij ten gevolge hiervan niet met 'toeters en bellen' rijden. Wanneer het gaat om de kwaliteit van genoemde opleidingen en trainingen zijn de vrijwilligers overwegend negatief. Veel van hen zijn hoger opgeleid en vinden dat het tempo van de opleiding te laag ligt. Ook de kennis van docenten en de wijze waarop onderwijs bij de Politieacademie is georganiseerd, leiden tot bedenkingen bij respondenten.

Vergoeding

Ondanks dat het om vrijwilligerswerk gaat, brengen de vrijwilligers meerdere malen naar voren dat zij ontevreden zijn over de vergoeding die zij krijgen voor hun werkzaamheden. Iets meer dan een derde van de geïnterviewde respondenten spreekt zijn of haar ongenoegen uit over dit thema. In de regel krijgen executieve vrijwilligers een uurvergoeding die bij alle eenheden gelijk is, terwijl er voor de niet-executieve vrijwilligers verschillende regelingen bestaan. Deze ongelijkheid vormt een bron van wrevel voor veel vrijwilligers. Een niet-executieve vrijwilliger:

'nou, sorry hoor, wij krijgen al vijftien jaar niets. Dertig kilometer verderop in een voormalige regio krijgen ze 1.500 euro vrijwilligersvergoeding per jaar zoals je dat ook bij verenigingen hebt: onbelast. In het zuiden van het land krijgen ze 4.50 euro netto per uur. In een andere zuidelijke regio krijgen ze 4.50 euro per dagdeel, ongeacht of jij één uur of vier uur werkt in dat dagdeel'.

Niet-executieve vrijwilligers stellen dat zij het eerlijker zouden vinden als zij een uurvergoeding zouden krijgen in plaats van een dagdeelvergoeding of – zoals in sommige gevallen – geen

vergoeding. De hoogte van de uurvergoeding mag volgens respondenten ook best wat lager zijn. Het gaat er vooral om dat iedereen zich gelijk behandeld voelt.

Bij de executieve politievrijwilligers heerst er eveneens ontevredenheid over de hoogte van de uurvergoeding: 'voor die paar euro die je verdient; [...] is dat het allemaal wel waard?'. Meerdere malen wordt door deze vrijwilligers een vergelijking met de financiële vergoeding voor vrijwillige brandweerlieden getrokken:

'het zure is: bij de vrijwillige brandweer is het onderscheid met de reguliere brandweermensen veel kleiner, terwijl wij eigenlijk net zo goed in situaties terecht kunnen komen als waar een reguliere agent in kan komen'.

Sommige executieve vrijwilligers zouden in plaats van de huidige uurvergoeding liever het minimumloon ontvangen voor hun werkzaamheden.

Zoals reeds vermeld door beleidsmakers in hoofdstuk 2, brengen ook vrijwilligers naar voren dat hun betaling door het korps als vergoeding wordt gezien, terwijl het geld door de Belastingdienst en het UWV als inkomen wordt beschouwd. Dit kan voor personen nadelige gevolgen hebben. Over de uurvergoeding van ongeveer zeven euro per uur betalen vrijwilligers loonbelasting, waardoor ze hier rond de vier euro per uur aan overhouden. Een vrijwilliger vertelt dat als zij meer uren maakt dan van tevoren was afgesproken deze extra uren worden afgetrokken van haar WW-uitkering. Dat kost haar geld, omdat haar WW-uurloon hoger ligt dan de uurvergoeding van de politie. Een andere vrijwilliger zit in de bijstand, waardoor haar vergoeding volledig wordt afgetrokken van haar bijstandsuitkering. Het gevolg was dat toen zij van de politie een sportbeha kreeg, die door het UWV werd beschouwd als inkomen en de kosten van de beha (circa 45 euro) dus ten laste kwamen van haar bijstandsuitkering.⁵⁴ Dat zulks negatief uitpakt voor gevoelens van rechtvaardigheid onder politievrijwilligers is voorstelbaar.

Inspraak en overleg

Tijdens interviews kwam af en toe het punt van inspraak naar voren. Er zijn weinig gremia waarbij politievrijwilligers overleg hebben met besluitvormers en beleidsmakers over de invulling van hun werk. Bij een paar eenheden zijn er initiatieven waarbij dit wel is geprobeerd. Zo heeft de eenheid Rotterdam een klankbordgroep, dat vrijwilligers in staat stelt personele zaken naar voren te brengen bij het centrale projectbureau. De eenheid Oost-Brabant heeft op haar beurt een regionaal overlegstructuur voor vrijwilligers opgezet. Ook is daar een EOPV van kracht: een Eenheidsoverleg Politie Vrijwilligers (afgeleid van het LOPV), waarbij het idee is dat politievrijwilligers in gesprek gaan met de eenheidsleiding. Vooralsnog is het echter niet gelukt om leden van de eenheidsleiding aan tafel te krijgen en om inspraak te bewerkstelligen. Op het terrein van inspraak en overleg blijkt er nog een wereld te winnen voor politievrijwilligers.

⁵⁴ Het is niet zo dat deze voorbeelden uitsluitend voor politievrijwilligers gelden. Vele vrijwilligers met een werkloosheidsuitkering die kleine vergoedingen krijgen, lopen tegen soortgelijke obstakels bij de Belastingdienst en het UWV op.

Tot slot

De in dit hoofdstuk gepresenteerde studie naar de praktijk van politievrijwilligers in Nederland bevestigt en vult aan op bevindingen uit eerdere hoofdstukken. We kunnen vier hoofdconclusies trekken. Ten eerste vormen politievrijwilligers een homogene groep: blanke, middelbaar en hoger opgeleide, mannen van rond de 45 tot 50 jaar domineren het beeld. Er is op landelijk niveau relatief weinig diversiteit als het gaat om de deelname van vrouwen, jongeren en (etnische) minderheden.⁵⁵ Wat dat aangaat weerspiegelt het vrijwilligersbestand de Nederlandse politie als geheel. De meeste politievrijwilligers hebben een betaalde baan naast hun functie, maar er zitten ook de nodige mensen met een uitkering tussen. Politievrijwilligers zijn trouw aan hun organisatie: een kleine helft zit drie tot tien jaar bij de politie en er zijn zelfs mensen die sinds de tijd dat er nog reservisten bestonden – ruim twintig jaar terug – meedoen.

Ten tweede lijkt de nog in te voeren tweedeling tussen executieve ('uitvoerende') en niet-executieve ('ondersteunende') politievrijwilligers oppervlakkig gezien overzichtelijk, maar de werkelijkheid is weerbarstiger. In de uitvoering werken er bij gebrek aan een vastomlijnde landelijke taakomschrijving meerdere typen politievrijwilligers met verschillende niveaus en bevoegdheden naast elkaar. Dit wordt veroorzaakt door een gecompliceerd onderwijsstelsel met zes niveau-aanduidingen: 2 min, 2, 3 plus, 3, 4 en 5 (de eerste vier komen het meest voor). Binnen de politie zorgt dat voor verwarring over wat vrijwilligers juridisch gesproken kunnen en mogen. Bij nieuwe vrijwilligers die instromen heerst er onvrede, omdat zij binnen de huidige opleidingseisen niet verder komen dan (een deel van) niveau 2 en dus voor minder interessante klussen inzetbaar zijn dan hun collega's met niveau 3. Tevens bestaan er combinaties tussen niet-executieve vrijwilligers die toch operationele werkzaamheden op zich nemen, zoals verkeerscontroles, buurtonderzoek en toezicht bij evenementen. Het is dus niet gemakkelijk om een inhoudelijk profiel van 'de' politievrijwilliger te geven. Zij verrichten een bonte mix van taken die bij niet-executieve krachten nog weidser is dan bij executieve krachten.

Ten derde laat de inbedding van vrijwilligers binnen de politieorganisatie regelmatig te wensen over. Zo zien verscheidene vrijwilligers hun begeleiders te weinig. Ook geven begeleiders niet altijd prioriteit aan hen. Evaluaties in de vorm van functioneringsgesprekken komen zelden voor. Tevens werkt slechts een minderheid van de vrijwilligers hecht samen met beroepscollega's. Meestal trekken zij met elkaar op. Voorts zijn vrijwilligers niet of nauwelijks aangehaakt bij middenmanagers en de korpsleiding voor onderling overleg en inspraak. Deze bevindingen doen afbreuk aan het ideaalbeeld van politievrijwilligers als krachten die een 'frisse wind' binnen de organisatie kunnen laten waaien. Zo goed zijn zij helemaal niet ingebed. Ter nuancering moet worden opgemerkt dat het hier opgeroepen beeld van de 'eenzame vrijwilliger' niet generiek is: tussen eenheden en binnen eenheden treden er (grote) verschillen op.

Dit brengt ons bij de vierde en laatste conclusie: eenheden en zelfs basisteams weerspiegelen een variëteit aan hoe vrijwilligers worden aangestuurd, welke faciliteiten en ondersteuning zij hen bieden, en welke financiële vergoedingsregels er van kracht zijn. Bovendien treden er verschillen op bij de mogelijkheid om opleidingen, cursussen en trainingen te volgen met het oog op doorstroommogelijkheden van politievrijwilligers. Op alle punten uiten

⁵⁵ Tussen eenheden treden er discrepanties op. In Amsterdam is de man/vrouw-verdeling ongeveer 50/50. Qua etnische samenstelling sluit het beeld in de hoofdstad wel aan bij het landelijke beeld.

respondenten kritiek en voelen ze een gebrek aan aandacht. Toch klinken er eveneens (erg) tevreden stemmen. De specifieke context waarbinnen vrijwilligers zich bevinden, bepaalt in sterke mate hoe vriendelijk de politieorganisatie zich naar hen toe opstelt. Aan de andere kant, en op een meer basaal niveau, wijst de kakafonie aan interpretaties van wat een politievrijwilliger is (of moet zijn) en hoe hij of zij organisatorisch kan worden ingebed uit dat een overkoepelende beleidsvisie ontbreekt.

5. Het werk een 8, de organisatie een 5

Inleiding

In het algemeen lezen onze bevindingen over het vrijwilligersbeleid van de politie (hoofdstuk 2) en de omgang met vrijwilligers op de werkvloer (hoofdstuk 4) enigszins als een probleem-catalogus. Niettemin geeft het hoofdstuk over de eenheid Amsterdam (hoofdstuk 3) aanleiding tot optimisme: vrijwilligers en hun inleners bij de politie tonen zich tevreden. Ondanks stroperige beleidsvorming en klachten over een onvriendelijke organisatorische omgeving, zijn de vrijwilligers kennelijk niet alleen maar teleurgesteld. Anders waren velen van hen ook niet zo lang bij de politie gebleven – een punt dat eveneens in het vorige hoofdstuk naar voren kwam. Hoe kan deze schijnbare tegenstrijdigheid worden geduid? In de volgende pagina's geven we antwoord langs de lijnen van motieven die mensen hebben om vrijwillig bij de politie te gaan, hun gevoel van acceptatie, hun ervaring met verdringingsdiscussies, hun gevoel van tevredenheid en waardering, en verbetermogelijkheden die zij aandragen.

Motieven

Waarom wordt iemand vrijwilliger bij de politie? De respondenten dragen verschillende redenen aan waarom zij politievrijwilliger zijn geworden (Tabel 10).⁵⁶ Veel van hen zijn vrijwilligerswerk gaan doen vanuit een maatschappelijke of altruïstische motivatie. Een bijdrage leveren aan de samenleving of aan veiligheid behoren tot de meest genoemde motieven: 'nou ja, de normen en waarden en hoe mensen vandaag de dag met elkaar omgaan... ik hoop dat ik een beetje m'n steentje kan bijdragen. Dus zo gezegd zo gedaan'. Deze vrijwilligers wilden niet aan de zijlijn staan, maar actief betrokken zijn bij het leveren van veiligheid. Zoals één vrijwilliger het verwoordt: 'voorheen was het zo: "ze doen er niets aan", maar nu kan ik er zelf actief wat aan doen. Dat was mijn drijfveer'. 'Mensen helpen' en 'dienstbaarheid aan burgers' is ook iets dat een grote groep respondenten aangeeft als reden om te kiezen voor vrijwilligerswerk bij de politie.

Behalve dat maatschappelijke betrokkenheid tot een centraal motief behoort, scoren ook 'het doen van leuk werk' en 'het leren van nieuwe dingen' erg hoog:

'iemand anders gaat voor zijn plezier of hobby naar de voetbalclub en wij gaan diensten bij de politie draaien. We gaan daar mooie dingen doen. En je haalt gewoon je motivatie uit wat je betekent voor de veiligheid van de mensen in de wijk. Soms direct, soms indirect. Ja, dat voelt gewoon goed'.

Daarnaast wordt er in interviews de mogelijkheid om als vrijwilliger de politie van binnenuit te leren kennen meermaals genoemd. De politie is een aantrekkelijke organisatie om vrijwilligerswerk bij te doen:

⁵⁶ Enige kleine variatie daargelaten, bieden de landelijke survey-uitkomsten zoals gepresenteerd in Tabel 10 tot en met 13 geen andere inzichten dan wat de survey binnen de eenheid Amsterdam ons eerder leerde. Dit kan deels worden verklaard door het feit dat het aantal Amsterdamse respondenten (118) ruim een kwart van de totale Nederlandse respondentenpopulatie (441) uitmaakt. Tegelijk maakt het toevoegen van een groep nieuwe respondenten uit andere eenheden dus nauwelijks verschil. Hierbij zij opgemerkt dat qua aantallen de eenheden Rotterdam en Oost-Nederland er positief uitspringen, terwijl we uit Noord-Holland, Den Haag, Zeeland en Brabant zeer weinig input hebben ontvangen. We hebben dus geen *random* selectie van respondenten weten te bewerkstelligen. Daardoor is het geschetste beeld niet representatief voor heel Nederland. Al met al geven de survey-uitkomsten een aardige indicatie voor wat de vrijwillige politie van haar werk vindt. In totaal heeft ongeveer 14 procent van alle politievrijwilligers in Nederland aan de surveys deelgenomen.

'de politie is natuurlijk een enorm grote organisatie en omdat ik uit de organisatie-kunde-kant kom, sprak me dat aan. Zo van, ja, dat is natuurlijk interessant: hoe werkt dat nou eigenlijk allemaal, hoe zit dat nou in elkaar?'

Een andere vrijwilliger: 'het is hartstikke mooi dat je in de keuken van de politie mag kijken. Je kunt achter de schermen kijken. Dat is een van de redenen waarom ik dit werk doe'. Deze vrijwilligers zijn doorgaans hoog opgeleid en werken of hebben gewerkt bij private organisaties en overheden. Voor deze groep mensen is het ook fijn om (in tegenstelling tot hun eigen baan) een concrete bijdrage te leveren aan de hele maatschappij: 'hier bij de bank werk ik over het algemeen met, zo noem ik het voor het gemak, hoger opgeleide mensen. Bij het politiewerk kom je met iedereen in aanraking. Dat is een van de dingen die ik leuk vind'.

Tabel 10: Meest genoemde motieven

Motief	Aantal	%
Als vrijwilliger kan ik anderen helpen	414	94
Als vrijwilliger kan ik leuk, interessant werk doen	409	93
Als vrijwilliger kan ik nieuwe dingen leren	403	91
Als vrijwilliger kan ik mijn tijd nuttig besteden aan politievrijwilligerswerk	392	89
Als vrijwilliger kan ik een positieve bijdrage leveren aan de veiligheid van onze maatschappij	388	88
Als vrijwilliger kan ik ondersteuning bieden voor de uitvoering van belangrijke politietaken	381	86
Als vrijwilliger voel ik mij nuttig	371	84
Als vrijwilliger kan ik samenwerken met een team politieprofessionals	359	81
Als vrijwilliger kan ik mijn kwaliteiten (verder) ontwikkelen	356	81

Zowel uit de interviews als uit de survey blijkt dat economische en sociale motieven een minder grote rol spelen bij de keuze voor vrijwilligerswerk bij de politie (Tabel 11). Een kleine groep respondenten heeft voor vrijwilligerswerk gekozen om aan een betaalde baan te komen. Deze mensen hadden al affiniteit met de politie en de mogelijkheid om door te stromen naar een betaalde baan gaf voor hen de doorslag om aan de opleiding voor politievrijwilliger te beginnen. Een enkeling kreeg die mogelijkheid ook expliciet voorgespiegeld tijdens de werving- en voorlichtingsronde: 'op die avond heeft een man gezegd dat het geen enkel probleem was om vanuit het vrijwilligersdeel door te stromen naar beroeps'. De vacaturestop ten gevolge van de reorganisatie bij de politie gooit voorlopig echter roet in het eten.

Tabel 11: Minst genoemde motieven

Motief	Aantal	%
Als vrijwilliger kan ik nieuwe vrienden maken	129	29%
Als vrijwilliger heb ik meer kans op een betaalde baan	97	22%
Als vrijwilliger kan ik zakelijke contacten opbouwen	90	20%
Als vrijwilliger kan ik mijn eigen problemen even vergeten	65	15%
Als vrijwilliger voel ik mij minder eenzaam	38	9%

Acceptatie

We hebben de vrijwilligers gevraagd of ze zich geaccepteerd voelen door de beroepscollega's waarbij zij werkzaam zijn. De meeste van hen hebben het gevoel dat ze echt onderdeel uitmaken van het team waar ze werken. Een aantal respondenten geeft aan dat zij door beroepscollega's als een parttime 'collega' worden gezien in plaats van een vrijwilliger. 'het overgrote deel is bijzonder positief. Je bent een volwaardige collega, punt. Geen discussie mogelijk, nee'. Een ander: 'in mijn team is het buitengewoon goed, merk ik niks van barrières die er zijn of dat er negatief wordt gekeken naar vrijwilligers'. Wel geven veel vrijwilligers aan dat geaccepteerd worden een proces is. Zij moesten eerst hun meerwaarde laten zien. Een respondent hierover: 'het hangt er heel erg vanaf hoe je als vrijwilliger beschikbaar bent voor zo'n team. En niet alleen de leuke klussen wil doen, maar ook de minder leuke klussen'. Tevens worden 'initiatief tonen' en 'werk uit handen nemen' als belangrijke elementen van acceptatie genoemd.

Veel vrijwilligers krijgen een uitnodiging voor de teamuitjes van het basisteam. Hoewel ze dit waarderen, kunnen ze hier niet altijd bij zijn, omdat ze dan een vrije dag moeten nemen bij hun reguliere baan. Een minderheid van de geïnterviewde vrijwilligers vertelt geen uitnodiging te ontvangen voor teamdagen. Sommigen organiseren onderling 'een uitje'. Mede hierdoor geeft een kleine groep te kennen dat zij zich niet geaccepteerd voelen door het korps. Zij hebben weinig of geen contact met beroepscollega's en voelen zich een vreemde eend in de bijt: 'kijk, als we binnenkomen... de ene is echt heel vriendelijk, maar de andere.... Je ziet aan die blikken zoiets van: "wat kom je hier doen?"' Een niet-executieve vrijwilliger op een basisteam:

'nee, ik word er niet bij betrokken. Word totaal nergens bij betrokken. [...] De meeste beroepsmensen halen hun schouders al op als ik binnenkom. Ik ben in mijn eentje en dat zal ik daar ook zo blijven, geloof ik'.

Verdringing

Een voorwaarde die de vakbonden aan vrijwilligerswerk stellen, is dat deze geen regulier politiewerk mag 'verdringen'. Wellicht heeft dit invloed op hoe vrijwilligers worden bejegend? Voelen zij zich aangetast door de verdringingsdiscussie bij beleidsmakers? Het gros van de vrijwilligers zegt dat zo'n discussie voor hen niet speelt en dat zij er niet op worden aangesproken. Enkele politievrijwilligers die al lang werkzaam zijn vertellen dat het onderwerp vroeger bij oudere beroepscollega's weleens aan de orde kwam, maar dat ze hier bij de huidige generatie niets van merken. Toch zijn er vrijwilligers die nog altijd iets van de

verdringingsdiscussie zeggen te voelen. Inderdaad verhaalt een niet-executieve vrijwilligers over oudere collega's die spreken over 'brood uit de mond stoten'. En hoewel beroepscollega's vrijwilligers niet direct over het thema verdringing aanspreken, pikken zij wel negatieve signaleren op: 'vooral nu het functiegebouw binnen de Nationale Politie opnieuw wordt ingericht, zijn er mensen die zeggen: "dat mogen jullie helemaal niet". Of: "hallo, dat is alleen voor ons"'.

De vrijwilligers zijn zich er doorgaans van bewust dat zij met hun werkzaamheden geen betaalde arbeid mogen verdringen en niet extra inzetbaar mogen zijn. Meerdere malen komen de vakbonden in dit verband naar voren en leggen respondenten een relatie met de wervingsstop voor vrijwilligers. Een paar van hen geven aan dat zij weleens gevraagd worden om 'gaten in het werkrooster op te vullen', bijvoorbeeld als er iemand ziek is: 'als er iets gebeurt, een collega die ineens ziek is geworden of een collega die graag vrij wil hebben en wat moeilijk zit... Dan denken ze: "laten we Jaap maar even bellen"'. Een andere vrijwilliger weet dat zijn basisteam structureel onderbezet is:

'het komt toch wel regelmatig voor dat je de gaten opvult. Het is geen noodhulp, maar wel de achtergrond van de noodhulp. Dus ja, regelmatig ben je toch wel noodhulp-achtige diensten aan het doen'.

Vrijwilligers beseffen dat dit niet de bedoeling is, maar werken nu eenmaal in een politiepraktijk die het moet doen met schaarse middelen.

Tevredenheid

Als er een ding uitspringt bij de gesprekken met politievrijwilligers dan is het dit: zij zijn in het algemeen uiterst tevreden over hun werk. Gevraagd naar een cijfer voor het vrijwilligerswerk komen de meeste respondenten met een acht, een aantal geeft zelfs een tien. Slechts één vrijwilliger geeft een onvoldoende, omdat hij vindt dat er te weinig werk en acceptatie is op het team waar hij zit. Vrijwilligers lijken het meest tevreden wanneer ze binnen hun team de ruimte krijgen om verschillende werkzaamheden op te mogen pakken. Ook het gevoel dat ze 'erbij horen' en deel uitmaken van de politieorganisatie heeft een positieve invloed op de tevredenheid. Vrijwilligers waarderen het ook als ze vervolgoopleidingen mogen doen, waardoor ze breder ingezet kunnen worden. Uit de survey blijkt dat de vrijwilligers doorgaans erg tevreden zijn over de sfeer en hoe politieprofessionals met hen omgaan (Tabel 12).

Tabel 12: Aspecten waar politievrijwilligers het meest tevreden over zijn

Aspect	Aantal	%
De werksfeer binnen het onderdeel waar ik werk	399	90%
De toegankelijkheid van de werkplek	391	89%
De relatie met de politieprofessionals (collega's) die mij ondersteunen	385	87%
De ondersteuning die ik van politieprofessionals (collega's) krijg tijdens mijn werkzaamheden	371	84%
De gelegenheid om met politieprofessionals (collega's) van gedachten te wisselen	356	81%

De meeste vrijwilligers zijn trots dat bij de politie zitten. Het gaat dan niet zozeer om trots zijn op het vrijwilligerswerk *an sich*; het gaat eerder om het onderdeel uitmaken van de politieorganisatie. Ook zijn respondenten er trots op dat ze actief bijdragen aan de maatschappij. Zoals iemand het verwoordt: 'ik doe werk van betekenis'. Conform in hoofdstuk 2 beschreven uitlatingen van beleidsmakers voelen geïnterviewde vrijwilligers zich doorgaans 'een ambassadeur van de politie naar de buitenwereld'. Op verjaardagen geven ze uitleg over het politiewerk wanneer een bekende een aanvaring met een diender heeft gehad. Tevens reageren ze in hun omgeving op negatieve beeldvorming over het korps. De vrijwilligers gebruiken hierbij vaak bewoordingen zoals 'het opnemen' voor de politie'. Ze leggen aan hun omgeving uit dat de politie niet alleen maar bekeuringen schrijft, maar dat het werk ook veel andere – en plezierige – aspecten heeft.

Een tweede punt dat scherp tijdens de interviews naar voren komt, is dat hoewel de meeste vrijwilligers hun werk zeer hoog waarderen, dat beduidend minder geldt voor hoe tevreden zij zijn over de organisatie. Het volgende citaat is exemplarisch:

'qua eigen beleving geef ik een 8.5. Maar qua organisatie kom ik uit op een 6-. Als ik kijk naar hoe dingen in het algemeen geregeld zijn dan kom ik af en toe zelfs uit in de buurt van een 4 of een 5. Alles wat eromheen zit, de organisatie, is onvoldoende'.

Bronnen van ontevredenheid zijn onder andere de onduidelijkheden die er momenteel zijn met betrekking tot de doorstroom naar een vervolgopleiding (Tabel 13). Verder leiden onduidelijkheden over wat de vrijwilligers mogen en wat er binnen de politie van hen wordt verwacht tot ontevredenheid. Tot slot laten de vrijwilligers weten dat ze matig tevreden zijn over zowel de interne als de externe communicatie met betrekking tot wie zij zijn en wat zij doen. Respondenten voelen zich onbekend en daardoor ook enigszins onbemind. Voorgaande constatering geven duiding aan de eerder opgemerkte tegenstrijdigheid dat er weliswaar de nodige negativiteit onder beleidsmakers en politievrijwilligers heerst, maar dat diezelfde vrijwilligers een hoge waardering aan werktevredenheid geven. Zij zijn buitengewoon enthousiast, maar ervaren tegelijk dat vrijwilligers een onderbelicht onderdeel van de politieorganisatie zijn.

Tabel 13: Aspecten waar politievrijwilligers het minst tevreden over zijn

Aspect	Aantal	%
De matching met het onderdeel / de inlener (begeleider) op basis van het intakegesprek	198	45%
De gelegenheid om een opleiding te kunnen volgen	178	40%
De interne communicatie van de organisatie over de waarde van politievrijwilligerswerk	173	39%
De externe communicatie van de organisatie over de waarde van politievrijwilligerswerk	169	38%

De opgetekende tevredenheid onder vrijwilligers wordt duidelijk zichtbaar in het toekomstperspectief dat zij voor zichzelf bij de politie zien. Bijna alle vrijwilligers willen doorgaan met het werk en hebben geen plannen om te stoppen. Een aantal van de respondenten is

gepensioneerd en wil blijven tot ze de maximale leeftijd van zeventig jaar hebben bereikt. Een drietal vrijwilligers hoopt in de toekomst door te stromen naar een betaalde baan. Tijdens interviews door het land worden 'te weinig variatie in het werk' en 'een grotere reisafstand' het meest genoemd als redenen om te stoppen. Uit de survey blijkt dat 'persoonlijke omstandigheden', een 'onprettige werksfeer' en 'geen waardering door de leiding' eveneens aanleiding kunnen zijn om af te haken. In hoofdstuk 3 over de eenheid Amsterdam zagen we zulke redenen al terug.

Waardering

Of politievrijwilligers zich geaccepteerd voelen en tevreden zijn, hangt nauw samen met gevoelens van waardering. Het merendeel is daar positief over, een kleiner deel voelt zich gedeeltelijk gewaardeerd en een enkeling spreekt ronduit over ondergewaardeerd zijn. Deze gradaties komen deels voort uit de uiteenlopende betekenissen die vrijwilligers aan het concept 'waardering' geven. De meeste van hen denken meteen aan hun naaste beroepscollega's. Zij hechten veel waarde aan waardering van politieambtenaren met wie zij regelmatig te maken hebben. Dat gaat het om kleine gebaren, zoals een bedankje of een complimentje:

'als je dan van de Officier van Dienst of van iemand daar ter plaatse te horen krijgt: "nou het is goed verlopen"... of tijdens een debriefing, of zoals laatst een keer in een e-mailtje: "toch fijn dat jullie er waren, want daar en daar hadden we niet aan gedacht" – helemaal geweldig, daar kan ik maanden op teren'.

Diverse vrijwilligers hebben weleens vlaaien of een bloemetje gekregen voor hun ondersteuning. Of ze worden opgegeven voor 'vrijwilliger van het jaar' (zie ook hieronder).

Naast de waardering die politievrijwilligers van hun beroepscollega's ontvangen, vinden ze het belangrijk dat ze gewaardeerd worden door hun direct leidinggevende. Als hij of zijn die waardering actief uitdraagt, is dat voor de vrijwilligers een flinke opsteker. Een respondent vertelt dat de chef van het bureau op vrijdagavond met hen was opgetrokken:

'we zitten op een nieuw bureau... toevallig vrijdagavond was de chef er en dan laatste alles vallen. We hadden al een rondje gedaan, maar om dan nog een keer samen met z'n drietjes dat bureau rond te gaan. Dat vond ik echt super, want iedereen ziet dit. En daarna zie je dus ook dat mensen anders gaan doen tegen ons'.

Hoewel verschillende vrijwilligers tevreden zijn over hun leidinggevende, stelt een andere groep dat ze weinig contact hebben met leidinggevendenden op hun bureau of dat deze weinig betrokken zijn.

Voorts is er de waardering die politievrijwilligers ervaren van de organisatie in algemene zin, bijvoorbeeld door de eenheidsleiding. Deze wordt door veel vrijwilligers in mindere mate ervaren: 'ze waarderen hier erg wat je doet. Maar vanuit de grote organisatie merk ik dat niet. Dat soort waardering zie ik meer in het bieden van mogelijkheden'. Meerdere vrijwilligers noemen in dit verband het volgen van opleidingen, maar ook andere zaken zoals het krijgen van een werkplek of werkschoenen komen voorbij. De jaarlijkse vrijwilligersdag die in sommige eenheden wordt georganiseerd waarderen respondenten erg

en een enkeling noemt 'bevordering' als optie, bijvoorbeeld door een vrijwilliger die al 25 jaar hoofdagent is brigadier te maken:

'mensen doen veel. Beloon dat dan ook eens een keer. Je kan dit niet in geld uitdrukken, dus dan geef je ze... wat maakt het uit. Het is maar een stukje metaal of een lapje stof, maar je laat wel zien dat je het werk echt waardeert'.

Tot slot kunnen politievrijwilligers waardering van externe partijen ervaren. In verschillende gemeenten organiseert de burgemeester een bijeenkomst, waarbij allerlei vrijwilligers in het zonnetje worden gezet. Dat gebeurt bijvoorbeeld in Rotterdam, waar jaarlijks een vrijwilligersavond in het stadhuis plaatsvindt. De burgemeester en de eenheidschef reiken daar prijzen uit voor de 'vrijwilliger van het jaar'. Een respondent:

'de burgemeester zegt het ieder jaar in zijn speech: "er is één avond die ik vrij houd; er komt echt niets tussen, die is voor jullie. Het is mijn waardering richting de vrijwilligers". Dat vind ik heel leuk'.

Enkele vrijwilligers weten zich gewaardeerd door burgers en halen zo voldoening uit de diensten die ze draaien. Een vrijwilliger die veel surveilleert in een winkelcentrum vertelt dat zijn vrijwilligersteam veel complimenten krijgt van winkeliers en de winkeliersvereniging.

Verbetermogelijkheden

In de gesprekken met politievrijwilligers zijn verschillende punten genoemd, die volgens de respondenten beter kunnen en waarvan een aantal ook al eerder in het rapport aan bod zijn gekomen. De verbeterpunten zijn onderverdeeld in aspecten die van toepassing zijn op de inzet van en omgang met politievrijwilligers en aspecten die gelden voor beleid: sturing, coördinatie en communicatie, de tien procent-regeling en relaties met beroepskrachten (per kolom samengevat in Tabel 14).

Tabel 14: Belangrijkste verbeterpunten

Inzet	Leiding	Voorkeuren
Geen verschillen tussen teams en eenheden	Minder wisselingen leidinggevenden	Mogelijkheid volledige niveau 2 en/of 3- opleiding
Duidelijkheid over inzet bij verkort niveau 2	Coördinatie vrijwilligers geen neventaak	Mogelijkheid volgen aanvullende trainingen, cursussen of modules
Bredere inzet mogelijk: <ul style="list-style-type: none"> - Meer taken - Benutten individuele kennis en kunde 	Communicatie : <ul style="list-style-type: none"> - Voor vrijwilligers - Intern over vrijwilligers - Extern over vrijwilligers 	<ul style="list-style-type: none"> - Overzicht vrijwilligersplekken binnen een eenheid krijgen - Diensten draaien met beroeps - Mogelijk hogere vergoeding
Rekening houden met schema vrijwilligers	Inventariseren ontwikkelbehoeften	Stages bij andere onderdelen

Inzet van en omgang met politievrijwilligers

Het verbeterpunt dat het meest naar voren komt, betreft de huidige verschillen tussen eenheden, maar ook binnen eenheden, als het gaat om de inzet van en omgang met politievrijwilligers. Tijdens hun opleidingen of tijdens hun werkzaamheden bij evenementen spreken vrijwilligers geregeld collega's die elders bij de politie vrijwilligerswerk doen. Daardoor zijn ze goed op de hoogte zijn van een variëteit aan inzet, opleidingsaanbod en doorstroommogelijkheden binnen het korps. Veel vrijwilligers vinden dit een onwenselijke situatie die niet past bij het idee van één Nationale Politie. Een ander, deels samenhangend, punt dat respondenten naar voren brengen, is verwarring omtrent het vuurwapen. Zo heerste er in sommige eenheden onduidelijkheid over het dragen van een wapen na het halen van de vuurwapentoets:

'de een zegt: "je mag het wapen alleen gebruiken bij evenementen en dreigende escalatie". De ander zegt: "je mag het wapen ook tijdens het surveilleren gebruiken". [...] Maar dat staat niet zwart op wit'.

Een flink deel van de geïnterviewde politievrijwilligers onderstreept dat zij breder ingezet kunnen worden dan nu het geval is. Hierbij gaat het vooral om de aard van de taken die zij uitvoeren. Vrijwilligers hebben het idee dat leidinggevenden en beroepscollega's onvoldoende weten welke taken zij uit kunnen besteden aan vrijwilligers, waardoor zij niet optimaal worden benut. Respondenten vinden dat verschillen in opleiding hiertoe bijdragen, omdat niet iedereen in de rang van surveillant dezelfde modules heeft genoten en dus voor dezelfde taken ingezet kan worden. Diverse surveillanten hebben extra modules gehaald, waardoor ze tot agent zijn gevorderd en een wapen mogen dragen – ook al hebben ze niet de hele niveau 3-opleiding doorlopen. Anders gezegd: de rang die een vrijwilliger heeft, geeft geen uitsluitsel over zijn of haar kennis en kunde. Mensen die meer kunnen en mogen dan waarvoor ze zich thans inzetten, voelen zich beknot als niet hun hele capaciteit wordt benut.

Daarnaast maakt de politie geen of onvoldoende gebruik gemaakt van de kennis en kunde die de vrijwilligers meenemen vanuit hun ervaring in betaalde functies. Denk bijvoorbeeld aan een respondent die gemeentesecretaris is en ruime bestuurlijke ervaring heeft. Of aan iemand die adviseur is bij een veiligheidsregio en veel weet van multidisciplinaire inzet (politie, brandweer en ambulance) bij calamiteiten. De politieorganisatie kijkt vooral naar bekende mogelijkheden van vrijwilligers – de spreekwoordelijke 'surveillance op de markt' – en minder naar wat zij te bieden hebben. Dit terwijl diverse vrijwilligers hun ervaringen wel actief binnen hun team kenbaar maken: 'met mijn uitgebreide kennis van het betalingsverkeer en het bankwezen is nadat er kennis van was genomen niets meer gedaan'. Soms morren vrijwilligers over de in hun ogen lage financiële vergoedingen. Meestal gaat het hen niet per se om de exacte hoogte van het bedrag, maar om uiteenlopende afspraken die binnen het korps van kracht zijn. We hebben inmiddels geconstateerd dat er weinig structuur zit in het beloningssysteem van politievrijwilligers. Respondenten dringen daarom aan op 'gelijke monniken, gelijke kappen'. Niemand wil zich ongelijk behandeld voelen.

Een volgende verbeteringsuggestie gaat over het rekening houden met de alledaagse activiteiten van politievrijwilligers. Zoals uit de demografische kenmerken van onze respondenten naar voren kwam, hebben velen er een (fulltime) baan naast. Zij moeten hun vrijwilligersactiviteiten en alles wat hiermee samenhangt – het doorlopen van opleidingen, het ophalen van een nieuw uniform, noem maar op – dan ook tijdig kunnen inplannen en afstemmen met hun reguliere werk en met het thuisfront. Respondenten merken dat hier soms onvoldoende rekening mee wordt gehouden. Bijvoorbeeld doordat ze op de dag zelf te horen krijgen dat een grote verkeerscontrole niet doorgaat of doordat de gewenste capaciteit bij een evenement pas op het laatste moment bekend wordt gemaakt. Het kan de nodige frustratie opleveren als vrijwilligers voor niets komen of juist moeten hollen en haasten voor een onverwachte klus.

Tot slot vinden de meeste vrijwilligers het belangrijk dat zij zichzelf bij de politie kunnen blijven ontwikkelen. Dit vergroot hun inzetbaarheid en draagt bij aan afwisseling door het verrichten van een groter geheel aan werkzaamheden. De wijze waarop ontwikkelmogelijkheden invulling krijgen, verschilt per persoon. Sommige respondenten vinden het fijn om een korte aanvullende training te doen, terwijl anderen een hele vervolgopleiding willen doorlopen. Ook het mogen volgen van stages bij specialistische onderdelen, zoals de forensische opsporing of een recherchedienst, wordt in dit kader naar voren gebracht. De indruk bestaat dat dergelijke ontwikkelingsbehoeften en -mogelijkheden binnen de meeste eenheden meer aandacht zouden kunnen krijgen.

Sturing, begeleiding en communicatie

Niet alleen op het gebied van inzet en omgang zien de geïnterviewde politievrijwilligers verbetermogelijkheden. Ook wanneer het gaat om sturing en coördinatie is er volgens hen nog genoeg te doen. Zo ondervinden vrijwilligers regelmatig de gevolgen van wisselingen van leidinggevenden. Nieuwe leidinggevende hebben lang niet altijd ervaring met vrijwilligers, zodat deze steeds weer mogen laten zien hoe zij inzetbaar zijn. Daarnaast blijkt dat coördinatoren op de basiseenheden de aansturing en begeleiding van vrijwilligers regelmatig als neventak uitoefenen, waardoor zij er weinig tijd voor kunnen vrijmaken. Ze doen het er zo'n beetje bij. Tevens tonen coördinatoren niet altijd affiniteit met vrijwilligers, wat het hen gevoel geeft dat de politie niet erg betrokken is. Sommige vrijwilligers hebben het idee dat de vrijwilligersteams bij DROS bemand worden door mensen die hier niet bewust voor hebben gekozen.

Voorts laat de communicatie over zaken die belangrijk zijn voor vrijwilligers geregeld te wensen over. Het gaat dan bijvoorbeeld om wijzigingen in het (lokale) vrijwilligersbeleid of om informatie over doorstroommogelijkheden. Daarbij worden vrijwilligers graag beter geïnformeerd over wat de gevolgen van de reorganisatie binnen de politie voor hen zijn. Met name niet-executieve krachten zouden het bijvoorbeeld fijn vinden om meer zicht te hebben op vacante plekken zijn waar ze terecht kunnen. Ook merken vrijwilligers dat er bij beroepscollega's nog veel onbekendheid over hen heerst. Er valt met de interne communicatie winst te behalen is. Aandacht voor vrijwilligers op intranet of in het personeelsblad kan hieraan bijdragen. Hetzelfde geldt voor de externe communicatie over politievrijwilligers, omdat zij bij een groot deel van de bevolking een onbekend fenomeen zijn. Ondanks dat hun geschiedenis tot vlak na de Tweede Wereldoorlog teruggaat, is het bestaan van vrijwilligers bij de politie een onderbelicht maatschappelijk thema gebleven.

Streven naar 10 procent politievrijwilligers

Over het streven van oud-minister Opstelten om 10 procent vrijwilligers bovenop de reguliere sterkte van de Nationale Politie aan te nemen, zijn niet alle respondenten te spreken. De meesten zien het werven van voldoende krachten niet zozeer als een probleem; ze denken dat er genoeg mensen enthousiast zijn om vrijwilligerswerk bij de politie te willen doen. In hun ogen is het eerder de vraag of de politieorganisatie het werk voor potentieel nieuwe groepen vrijwilligers aantrekkelijk genoeg maakt. Kan de politie echt iets voor hen betekenen? Aan vrijwilligers van latere lichtingen werd voorgespiegeld dat ze door konden stromen naar een volledig niveau 2 of niveau 3 en wellicht zelfs een betaalde baan konden krijgen. Dit blijkt (voorlopig) niet meer aan de orde. Respondenten waarschuwen dat de huidige gang van zaken leidt tot demotivatie en uitstroom:

'de voordeur staat wijd open, maar via de achterdeur zie ik ook veel mensen vertrekken. Dan worden er geen exit-gesprekken gevoerd. Er wordt ook niet geïnventariseerd waarom die mensen nu vertrekken. Daar is helemaal geen aandacht voor. Het is allemaal gefocust op de voorkant; ze willen die 10 procent binnenhalen'.

In meerdere interviews wijzen respondenten erop dat de politie geen vrijwilligers moet aannemen om aan een bepaald percentage te voldoen. Het is verstandiger dat de politie een helder beeld krijgt van de behoeften binnen de eigen organisatie en bij de vrijwilligers zelf: 'je moet duidelijk naar voren laten komen: wat willen wij als instituut politie van vrijwilligers en wat bieden wij hen?'

Beroepskrachten en vrijwilligers nader tot elkaar

In de interviews noemen respondenten enkele initiatieven om de geconstateerde kloof tussen politievrijwilligers en beroepscollega's te verkleinen en die ter inspiratie kunnen dienen bij andere eenheden. Een eenvoudig te realiseren voorstel is om vrijwilligers en beroepscollega's regelmatig diensten met elkaar te laten draaien. Vrijwilligers kunnen leren van de ervaring van beroepscollega's en beroepscollega's krijgen meer kennis van de mogelijkheden die vrijwilligers hen bieden. Eén van de respondenten had goede ervaringen met een uitwisseling van ervaringen en ideeën met zijn chef. Ze liepen een dag samen op in hun beider functies van manager en vrijwilliger. Beide partijen vonden dit initiatief leerzaam; ze kregen meer inzicht in de ander.

Tot slot zijn er vrijwilligers die specifieke expertise in huis hebben waar beroepscollega's hun voordeel mee kunnen doen. We hebben het voorbeeld van een gemeentesecretaris reeds aangestipt. Hij heeft ooit een avond georganiseerd om de politie een inkijkje te geven in de rol van de gemeente met betrekking tot handhaving, crisissituaties en andere relevante zaken. Een twee genoemd voorbeeld is een vrijwilliger die bij een veiligheidsregio werkt en nuttige zaken te melden heeft over multidisciplinaire samenwerking tussen veiligheidspartners. Ook functioneren er de nodige juristen, bestuurskundigen, financieel experts en andere vakmensen vrijwillig binnen het korps. De politie zit op een berg edelstenen, maar graaft haar pareltjes amper op.

Tot slot

Terugkerend naar de vraag waarom politievrijwilligers zo positief blijven binnen de moeizame beleidsmatige en organisatorische inbedding waar zij tegenop lopen, kan het volgende worden geconcludeerd: politievrijwilligers vormen een overwegend enthousiaste en tevreden groep mensen die hart heeft voor de zaak.⁵⁷ Respondenten zijn maatschappelijk erg betrokken en aldus intrinsiek gemotiveerd om hun vrijwilligerswerk uit te voeren. Daarnaast oefent de politie een bijzondere aantrekkingskracht op hen uit als interessante organisatie waar zij ook zelf van kunnen leren. Het enthousiasme van vrijwilligers blijkt uit het feit dat ze, veelal naast een betaalde baan, gemiddeld wekelijks één of meerdere diensten draaien en bereid zijn om in hun vrije tijd aanvullende opleidingen en cursussen te volgen. Dit laat ook zien dat zij hun werk serieus nemen, liever niet snel willen stoppen en zich verder willen ontwikkelen. Politievrijwilligers zien dus toekomst.

Voor de politie is het de uitdaging om deze mensen vast te houden, uiteraard zonder daarbij het organisatiebelang uit het oog te verliezen. Want hoewel vrijwilligers enthousiast zijn, valt er ook veel te verbeteren qua aansturing, begeleiding, opleiding, inbedding, communicatie en gelijkvormigheid van beleid binnen de Nationale Politie. Vooral bij nieuwe lichteningen politievrijwilligers heerst er momenteel onzekerheid en onduidelijkheid over hun ontwikkelmogelijkheden. Opvallend is de onvrede onder executieve krachten omtrent hun verkorte niveau 2-opleiding. Hoewel deze verkorting en versimpeling onder andere is ingesteld om de drempel voor vrijwilligers te verlagen, gebeurt in de praktijk juist het tegenovergestelde. Enerzijds komt dit doordat politievrijwilligers nog maar zeer beperkt inzetbaar zijn. Anderzijds weten beroepscollega's ook niet meer precies wat ze aan een vrijwilliger hebben. Zulks kan funest zijn voor de waardering die vrijwilligers ervaren, waardoor mensen het korps de rug (gaan) toekeren. Zelfs een groot enthousiasme voor de politie kent zijn grenzen, zeker als de Nationale Politie blijft doormodderen en een hartelijke keuze voor vrijwilligerswerk uitblijft. Door de eenheidsleiding voelen de politievrijwilligers zich namelijk niet bepaald gewaardeerd.

⁵⁷ Het is niet zinvol om de drie subgroepen politievrijwilligers – operationeel, ondersteunend en een mengvorm – nauwkeurig met elkaar te vergelijken. Ten eerste leveren de survey-data geen significante verschillen en andere opzienbarende resultaten op. Ten tweede hebben we een beperkt aantal (11) ondersteunende politievrijwilligers geïnterviewd. En ten derde maakt de gevonden mengvorm tussen operationele en ondersteunende krachten een vergelijking sowieso ingewikkeld. We kunnen wel constateren dat ondersteunende politievrijwilligers vaker werkeloos zijn dan hun executieve collega's, maar dit kan te maken hebben met de *bias* van de eenheid Amsterdam. Tevens kunnen we opmerken dat het uitblijven van diversiteit qua bijvoorbeeld motivatie en tevredenheid opvallend is gezien de uiteenlopende posities en werkzaamheden van de drie subgroepen politievrijwilligers binnen het korps. Vervolgonderzoek onder een grotere groep ondersteunende politievrijwilligers biedt misschien andere inzichten.

6. Samenvattende conclusie en reflectie

Inleiding

De aanleiding voor dit onderzoeksrapport is dat de Nationale Politie met de nodige ambitie vrijwilligers wil werven. Hun aantal moet omhoog van ongeveer 3.500 naar liefst 5.000. Binnen het vrijwilligersveld heerst er ook een gevoel van urgentie, maar opmerkelijk genoeg wijst die in precies de omgekeerde richting: het zou wel eens vijf voor twaalf kunnen zijn! Niets minder dan het voortbestaan van politievrijwilligers staat op het spel. Beleidsmatige en organisatorische strubbelingen binnen de Nationale Politie zijn dermate groot dat zij een negatief effect hebben op de werving en het behoud van nieuwe krachten. Hoewel exacte cijfers ontbreken, zou de uitstroom de instroom (dreigen te) overtreffen vanwege langdurige onduidelijkheid en ontevredenheid onder politievrijwilligers over hun plek binnen het korps. Binnen de Nationale Politie vormen zij een tamelijk onzichtbare groep die vanuit de leiding minder prioriteit en waardering krijgt dan door hun gewenst. Wat zijn belangrijke punten, behoeften en verbetermogelijkheden binnen het vrijwilligersdossier? In de laatste pagina's beantwoorden we deze vraag vanuit het perspectief van de politie en van de vrijwilligers – twee perspectieven die elkaar idealiter gaan vinden.

Politieperspectief

In het *Inrichtingsplan Nationale Politie* (2012) roert het Ministerie van Veiligheid & Justitie de trom over politievrijwilligers. Zo valt er door het plan heen van alles over hen te lezen: 'de politie zet in op verschillende verschijningsvormen van burgerparticipatie', waarvan politievrijwilligers en vrijwilligers belangrijke exponenten zijn (p. 40). Het Ministerie wil dat het aantal vrijwilligers 'tien procent bedraagt ten opzichte van de operationele sterkte' en wil hiertoe 'de opleidingen beter toesnijden op de taakuitvoering, vrijwilligers de kans bieden zich door te ontwikkelen in het politievak en een landelijk uniform beleid voor de inzet van vrijwilligers bevorderen' (p. 68). Daarbij benadrukt het Ministerie dat vrijwilligers 'essentieel [zijn] voor politie en samenleving en belangrijk voor de betrokkenheid van burgers bij veiligheid op straat. Bovendien brengen zij een andere, frisse blik en ervaring mee waar de politie haar voordeel mee kan doen' (p. 171). Binnen eenheden moeten er teams komen die de inzet van politievrijwilligers beheren en coördineren en zodoende een 'aanjaagfunctie' vervullen in de versterking van burgerparticipatie. Tijdens onze interviews met de bij het vrijwilligersdossier betrokken beleidsmakers klonken dezelfde geluiden: de koers die de politie vaart is het versterken van politievrijwilligers binnen het korps. Zij bieden de Nationale Politie immers kansen vanwege hun ambassadeurschap en het meebrengen van bruikbare kennis en kunde voor beroepscollega's.

Enkele jaren later moeten we helaas constateren dat effectief vrijwilligersbeleid bij de Nationale Politie amper van de grond is gekomen. Dit heeft alles te maken met het moeizaam verlopende reorganisatieproces binnen de politie en de onderbelichte plek die politievrijwilligers hierbij innemen. Er is sprake van veel 'bestuurlijke drukte' die verder wordt gecompliceerd door van oudsher relatief autonome politie-eenheden (voorheen regio's) met hun eigen voorkeuren en wensen ten aanzien van vrijwilligersbeleid. Van de mooie woorden uit het Inrichtingsplan is voorsnog weinig waar gemaakt. Dit gezegd hebbende gaan *obstakels* die de vorming van effectief beleid gericht op vrijwilligers bij de Nationale Politie in de weg staan inmiddels geruime tijd mee. Al minstens twee decennia spelen er dis-

cussies over het 'verdringen' van betaalde arbeid, de 'onvriendelijke' organisatorische omgeving waartegen vrijwilligers aanlopen en een wirwar aan afspraken omtrent, onder andere, inzetten, opleidingen en vergoedingen. Aan de 'wildgroei' van arbeidscontracten met politievrijwilligers is onlangs een eind gekomen door hen allemaal de status van 'vrijwillig ambtenaar' te geven, maar dit verbeterpunt moet nog wel worden geïmplementeerd.

Een fundamentele vraag

Op een basaler niveau komt het beschreven 'gedoe' rondom politievrijwilligers voort uit de observatie dat het de politieleiding nooit helder voor ogen heeft gestaan wat zij met deze groep wil. Een eenduidige uitspraak dat vrijwilligers binnen de politie gewenst zijn, is sinds hun ontstaan in 1993 uitgebleven. Omdat de politie nooit een principiële keuze vóór politievrijwilligers heeft gemaakt, is er ook nooit een eenduidige visie op deze groep ontwikkeld. Omdat zij er nu eenmaal waren, werden reservisten vrijwilligers, maar echt van harte lijkt dat niet gegaan. In ieder geval stond de politie begin jaren negentig niet meer voor ogen dan dat de vrijwillige politie 'ondersteuning' moest bieden aan beroepskrachten tijdens piekuren om zodoende de 'flexibiliteit in de bedrijfsvoering' te vergroten. Deze uitgangspunten waren echter dermate breed geformuleerd dat de regiokorpsen van destijds allemaal hun eigen interpretatie aan het begrip 'politievrijwilliger' gaven. Het métier van politievrijwilliger ontwikkelde zich dus min of meer toevallig in allerlei richtingen.

Vandaag de dag wordt het belang van politievrijwilligers onder het mom van 'burgerparticipatie' met de mond beleden, maar wederom komt krachtig beleid niet van de grond. In zoverre vrijwilligers door de huidige Nationale Politie worden binnengehaald, heeft het er alle schijn van dat met name instrumentele redenen meewegen: het voldoen aan de bureaucratische eis dat er bovenop de huidige operationele korpssterkte tien procent vrijwilligers zouden moeten worden aangenomen. Het werven van ondersteunend personeel is daarvoor bij uitstek geschikt. In tegenstelling tot executieve krachten hebben zij geen speciale opleiding nodig en kunnen ze voor alles en nog wat worden ingezet. Hierdoor laadt het korps ook nog de tweede verdenking op zich dat financiële overwegingen een hoofdrol spelen bij het entameren van politievrijwilligers als thema. Dit tot grote ontevredenheid van de vakbonden die de Nationale Politie het verwijt maken van verkapte bezuinigen.

Scherp geformuleerd geeft de slordige – c.q. onverschillige en principeloze – omgang met politievrijwilligers door de korpsleiding er aanleiding toe om hun aanwezigheid binnen het korps te interpreteren als feitelijk ongewenst. Hoewel er op de werkvloer doorgaans wederzijdse tevredenheid heerst tussen betaalde krachten en politievrijwilligers, geeft blijkbaar niemand in de politietop genoeg om hen om tot een serieus en houdbaar verhaal over deze vrijwilligers te komen. Dit brengt ons tot een fundamentele vraag: wil de Nationale Politie verder met politievrijwilligers of niet? En als het antwoord eenduidig positief is: hoe ziet dat er dan in de praktijk uit? Opvallend genoeg heeft de landelijke politiek zich altijd vierkant achter de politievrijwilligers geschaard. In weerwil hiervan leeft er bij de politieleiding kennelijk een ander sentiment. Er moet dus een heldere keuze worden gemaakt, met alle consequenties van dien. De te maken keuze kan immers ook negatief uitpakken. Politievrijwilligers verdienen het sowieso niet om eeuwig aan een lijntje te worden gehouden: het zijn bevolgen mensen met hart voor de zaak. Hun perspectief komt in de volgende paragraaf aan bod.

Vrijwilligersperspectief

Gevraagd naar *wie* politievrijwilligers zijn, kan het volgende antwoord worden gegeven: de grootste groep bestaat uit middelbaar en hoger opgeleide mannen van in de veertig. Het merendeel van hen gaat al lang – soms tot wel 25 jaar – mee en denkt niet meteen aan stoppen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat politievrijwilligers erg enthousiast zijn. En inderdaad, gemiddeld geven respondenten een dikke acht aan hun werk. Hun *werkzaamheden* zijn veelkleurig. ‘De’ politievrijwilliger bestaat niet. Behalve executieve (operationele) vrijwilligers die er aan de buitenkant uitzien als betaalde politieambtenaren en dito surveillancewerk doen, zijn er vrijwillige krachten in de ondersteuning actief – hun werk kan van alles zijn tussen het onderhoud van het wagenpark tot assistentie in de forensische opsporing – en bezetten zij een middenpositie tussen ‘operationele’ en ‘ondersteunende’ taken. Neem bijvoorbeeld speciale teams in woongebieden of op markten die geen executieve opleiding hebben genoten en er qua uniformering ook niet als operationele agenten uitzien, maar wel zichtbaar op straat rondlopen, mensen op hun gedrag aanspreken en buurtonderzoek doen.

Er komen uit de survey en de interviews twee dominanten *motieven* naar voren die verklaren waarom mensen vrijwilligers bij de politie worden. Zij doen dat om een maatschappelijke bijdrage te leveren – kortweg: anderen helpen en de samenleving veiliger maken – en om zichzelf verder te ontwikkelen. De politie blijft voor vrijwilligers ook een fascinerende omgeving om binnen te werken. Enkele van onze respondenten zijn als vrijwilliger aan de slag gegaan met de hoop op termijn een vaste en betaalde baan bij de politie te bemachtigen. Of dat lukt, is onzeker. Met name onder de laatste lichten politievrijwilligers bestaat er onrust over de hen in flitsende wervingsfilmpjes voorgespiegelde werkzaamheden en bijbehorende doorstroomkansen. Zij volgen momenteel een uitgekilde opleiding op niveau 2 (‘surveillant-min’), waardoor er niet veel meer in zit dan ondersteunende werkzaamheden bij bijvoorbeeld evenementen en verkeerscontroles. Hoewel er nog altijd enige variatie bestaat tussen de eenheden, is het niet langer vanzelfsprekend dat politievrijwilligers zich in de toekomst op niveau 3 (vuurwapendragend) kunnen gaan ontwikkelen. Forse discrepanties tussen het voorgespiegelde plaatje en de dagelijkse realiteit geven er aanleiding toe dat politievrijwilligers de organisatie teleurgesteld verlaten.

Bovenstaande constatering geeft aan dat veel politievrijwilligers niet zo tevreden zijn over hun organisatorische inbedding en facilitering. Deze ontevredenheid strekt zich uit over meer dan doorstroomkansen en opleidingen alleen. Ook over hoe zij worden aangestuurd bestaat er kritiek. De voorkeur van politievrijwilligers gaat uit naar leidinggevenden en coördinatoren die dicht bij hun werkpraktijk staan en voldoende tijd hebben om zich gedurende een langere periode met hen bezig te houden, maar dat is lang niet altijd het geval. Tevens behoren zaken zoals het hebben van een omkleedruimte, het beschikken over voldoende materieel (voertuigen, portofoons, enzovoort), en de toegang tot declaratiesystemen en andere computerprogramma’s beter te worden geregeld. Tot slot dient de politie zich flexibeler op te stellen, bijvoorbeeld in het geval van trainingen, cursussen en het ophalen van nieuwe uniformen. Het gros van de politievrijwilligers heeft er een betaalde baan naast en kan doordeweeks dus niet altijd makkelijk tijd vrij maken voor dit soort zaken.

Degelijke kritiek wil niet zeggen dat vrijwilligers zich helemaal niet geaccepteerd of gewaardeerd voelen binnen de politieorganisatie, bijvoorbeeld door collega’s die hen ‘verdringing’ van betaalde arbeid verwijten. Dat valt meestal mee. Wederom treden er

aanzienlijke verschillen op in hoe eenheden, basisteams en personen met politievrijwilligers omgaan. Dit soort variabelen zijn sterk bepalend voor de mate van waardering die zij voor hun taken en werkzaamheden ontvangen. Tegelijk moet worden gezegd dat deze waardering voornamelijk van (leidinggevende) politieambtenaren op de werkvloed komt. Door de politieorganisatie *in abstracto* voelen vrijwilligers zich stukken minder of helemaal niet gewaardeerd, omdat de korpsleiding zich niet expliciet ten gunste van hen uitspreekt. Politievrijwilligers beseffen dat zij een ondergeschoven thema zijn, terwijl de organisatie zelf het vrijwilligersthema weer nadrukkelijk op de agenda heeft gezet. Overleg over beleid dat hen direct raakt, komt nagenoeg niet voor. Bovendien pleiten respondenten voor meer bekendheid over wie zij zijn en wat zij voor de politie (kunnen) betekenen. Zowel intern als extern behoeft de communicatie omtrent het bestaan en de bijdrage van vrijwilligers bij de politie verbetering. Een specifiek pijnpunt is dat de financiële vergoeding voor politievrijwilligers door het land heen fluctueert.

Hoe beide perspectieven samen te brengen

Politievrijwilligers zijn enthousiaste en toegewijde mensen. Daartegenover staat dat de politie als organisatie dit enthousiasme en deze toewijding richting haar vrijwilligers niet deelt. De langdurige strubbelingen over het te voeren vrijwilligersbeleid en een uitblijven van een volmondig 'ja' tegen politievrijwilligers laten zien dat zij met weinig enthousiasme tegemoet worden getreden – de interpretatie dat zij ten diepste ongewenst zijn, lijkt zelfs gerechtvaardigd. Met alle bravoure waarmee de Nationale Politie haar herijkte vrijwilligersbeleid in 2012 aankondigde, kunnen de diverse partijen (korpsleiding, vakbonden, belangengroepen, en zo meer) die om tafel zitten niet anders doen dan haast maken met een principiële keuze voor – of desnoods tegen – politievrijwilligers. Dat zij zich in hun visie en in hun inzet mogen laten inspireren door alle positieve energie die er op de werkvloer heerst!

Als de balans voor de politievrijwilligers gunstig uitvalt dan zijn een verdere professionalisering en rationalisering van hun positie binnen het korps op hun plaats. Kernwoorden draaien om 'standaardisering' van beleid en 'maatwerk' leveren. Op het eerste gezicht zijn dit twee tegenstrijdige begrippen, die, mits in de juiste verhouding geplaatst, succes op kunnen leveren. Allereerst over de *standaardisering* van vrijwilligersbeleid. Heldere en uniforme afspraken zijn gewenst met betrekking tot:

- *De rechtspositie van en financiële vergoeding voor politievrijwilligers.* Het huidige doolhof aan regelingen en afspraken dient te worden vervangen door één helder en transparant landelijk kader. Op het terrein van de rechtspositie zijn inmiddels de nodige stappen gezet. Overleg met andere instanties zoals het UWV en de Belastingdienst is gewenst om schrijnende voorvallen met vrijwilligersvergoedingen en kortingen op uitkeringen zoveel mogelijk te herstellen of te voorkomen. Ook werden in interviews de Arbeidstijdenwet en aansprakelijkheid als juridische thema's genoemd waar meer helderheid over moet komen;
- *Executieve en ondersteunende politievrijwilligers (en tussenvormen van beide).* Gelet op heersende controverses en ambivalenties rondom ondersteunde politievrijwilligers is het verstandig om landelijk primair op executieve vrijwillige krachten in te zetten. Zij hebben het meest vast omschreven profiel met bijbehorende opleidingen en juridische bevoegdheden. Ook laden executieve politievrijwilligers minder makkelijk de verdenking van verdringing op zich. In zoverre de politie van ondersteunde vrijwilligers

gebruik wil maken, moet hun bijdrage aan executief politiewerk worden aangetoond. Hierbij zou het werven van capabele krachten voorrang moeten krijgen boven het behalen van de bureaucratische tien procentseis;

- *De opleidings- en doorstroommogelijkheden van executieve politievrijwilligers.* Het is raadzaam hen allemaal het volledige niveau 2 te laten doorlopen, met uitzicht op het volgen van niveau 3. Niet enkel de vrijwilligers zelf, ook de geïnterviewde betrokkenen binnen de politie zien hier het meest in. Aan vrijwilligers op niveau 2-min hebben zij te weinig. Bij het werven van nieuwe politievrijwilligers wordt idealiter meer rekening gehouden met diversiteit – jongeren, vrouwen en (etnische) minderheden zijn ondervertegenwoordigd bij de politie – en met de mogelijkheid om bij beroepscollega's stages te lopen;
- *Het management en de aansturing van politievrijwilligers.* Een aanbeveling is om binnen iedere eenheid politievrijwilligers onder een daadkrachtig Team vrijwilligers & volontairs te plaatsen dat het vrijwilligerswerk structureel vormgeeft. Deze teams zouden centraal zaken zoals uniformen, portofoons en opleidingen moeten regelen. De dagelijkse coördinatie en leiding van politievrijwilligers lijkt beter te passen binnen de basisteams (c.q. op de operationele werkvloer). Aansturing en coördinatie is niet iets wat iemand er 'even' bijdoet. Het gaat immers om tal van zaken zoals vrijwilligers bekend maken met de organisatie, regelmatige coaching, evaluatiegesprekken voeren, het aanbieden van cursussen en trainingen, enzovoort;
- *De facilitering van politievrijwilligers.* Het is wenselijk dat politievrijwilligers voldoende toegang hebben tot voor hen nuttige informatie en praktische benodigdheden zoals kleedruimten, voertuigen, computersystemen, portofoons, uniformen en cursussen of trainingen. Hier ligt een taak voor de vrijwilligersteams binnen de eenheden;
- *De communicatie over politievrijwilligers.* De onduidelijkheid die binnen de politie heerst over de inzet van vrijwilligers moet worden doorbroken, zodat ook naar de buitenwacht toe inzichtelijker wordt wie zij zijn en wat zij doen. Het invoeren van een eenduidige opleidingsniveau voor executieve politievrijwilligers en steun vanuit de eenheidsleiding zijn daarbij onontbeerlijk.

Deze standaardisering van vrijwilligersbeleid bij de politie zou hand in hand moeten gaan met het leveren van maatwerk op onderstaande punten:

- *De denk- en doekracht van politievrijwilligers.* Breng systematisch de schat aan kennis en kunde van individuele politievrijwilligers in kaart en steek daar als organisatie iets van op. Hoewel het uitgangspunt moet zijn dat vrijwilligers vanuit vastomlijnde kaders hun werk doen, is het denkbaar dat de politie – incidenteel – bij hen te rade gaat om expertise in te winnen. Geregeld vormen politievrijwilligers een aparte club binnen de politie, zodat nuanceringen op hun plaats zijn bij idealen van een 'frisse wind' en 'ambassadeurschap'. Ergens is het voor de vrijwilligers prettig om zo'n clubje te (blijven) vormen, maar symbiose met beroepskrachten kan worden versterkt. De politie zou bijvoorbeeld gerichter kunnen inventariseren wie zij aan vrijwilligers in huis heeft;
- *De opleidingseisen voor politievrijwilligers.* Een aanbeveling is om flexibeler om te gaan met de opleidingen die vrijwilligers op niveau 2 en niveau 3 volgen. Ofschoon een volledige niveau 2 of 3 opleiding een vereiste hoort te zijn voor politievrijwilligers, is het denkbaar dat er vakken bestaan waarvoor zij op basis van eerder genoten

onderwijs vrijstelling of een meer gefaseerd opleidingspakket zouden kunnen krijgen (denk bijvoorbeeld aan vreemde talen of wetskennis). Dat scheelt de politieorganisatie geld en de vrijwilliger tijd;

- *De ondersteuning van politievrijwilligers.* Wees als politie flexibeler in het aanbieden van cursussen, trainingen, informatieavonden en andere faciliteiten. Politievrijwilligers hebben een druk leven naast hun activiteiten voor het korps. Velen hebben een betaalde baan. Organiseer zaken binnen eenheden (en desnoods tussen eenheden) dus zodanig dat zij hun vrijwilligerswerk en alles wat daar bij hoort zoveel mogelijk in hun vrije tijd kunnen doen;
- *De organisatorische vormgeving van het vrijwilligersbeleid.* In aanvulling op de standaardisering van vrijwilligersbeleid bij de politie is het aanbevelenswaardig om per eenheid flexibiliteit te betrachten in de wijze waarop de interne vrijwilligersorganisatie is ingericht. Eenheden zijn niet hetzelfde qua grootte, geografische ligging en prioriteiten (evenementen, verkeer, inbraken, horeca, enzovoort) die worden gesteld. Pas de inbedding van het vrijwilligersbeleid daar dan ook slim op aan.

Politievrijwilligers kunnen op politieke steun rekenen in tijden waarin burgerparticipatie hoog de agenda staat. De meeste vrijwilligers tonen zich geëngageerd en ook hun reguliere politiecollega's en 'inleners' op de werkvloer lijken *grosso modo* tevreden over de samenwerking. Wat ontbreekt is een ruimhartig welkom vanuit de korpsleiding, dat – als dit welkom er inderdaad komt – zich moet gaan vertalen in bevlogen beleid en goed functionerende organisatorische randvoorwaarden.