



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Ottenvanger: Reorganisatie vordert
Berwers, B.

Citation

Berwers, B. (1986). Ottenvanger: Reorganisatie vordert. *Bestuurskundige Berichten*, 1(1), 18-19.

Version: Publisher's Version

License: [Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Downloaded
from:

OTTENVANGER:

door Bas Berwers

Woensdag 26 februari jl. organiseerde de B.I.L. in het Anthonius Clubhuis een lezing, met als onderwerp "Management en vernieuwing van de politieorganisatie". Als gastspreker kwam hiervoor de heer Kees Ottenvanger naar Leiden. Hij is verbonden als hoofd beleidsontwikkeling aan de Rotterdamse gemeentepolitie, hetgeen inhoudt dat hij verantwoordelijk is voor de voortgang van veranderingsprocessen in het korps.

Alvorens op de concrete veranderingen in de Maasstad in te gaan, gaf Ottenvanger een (historisch) beeld van de politie in Rotterdam.

Momenteel zijn zo'n 3100 ambtenaren werkzaam in het bedrijf. Van deze 3100 zijn er 2000 actief op uitvoerend niveau, de opsporingsambtenaren. Daarnaast is er natuurlijk de leiding, een redelijk 'militair' ingericht deel van het apparaat, en de recherche, die zich bezighoudt met het onderzoek naar misdrijven.

De taak van de politie is tweeledig. Primair is het handhaven van de wet; aangezien 'de wet' heden ten dage zeer gecompliceerd is, zijn er op dit gebied allerlei specialismen ontstaan. Als tweede taak dient de politie 'hulp te verlenen aan hen die dit behoeven' zoals dat plechtig heet; in deze tweede taak komt het dienstverlenende aspect van de politie naar voren.

Deze taken hebben zich in de loop van de geschiedenis ontwikkeld, evenals het politieapparaat zelf. In het begin van de 18e eeuw verschenen voor het eerst commissarissen en agenten ten tonele, dit onder druk van de groeiende in-

gewikkeldheid van de maatschappij. De politie groeide en groeide, totdat na de Tweede Wereldoorlog bij grootscheepse zuiveringen een flinke hoeveelheid collaborateurs uit hun functie werden gezet; op deze manier liep het korps voor de helft leeg! Met allerlei spoedcursussen werd zo snel mogelijk een nieuw korps in elkaar gezet, maar door al dit gehaast werd het wel een puinhoop. Deze situatie bleef zo tot ongeveer 1950, dit omdatje ten tijde van de wederopbouw beter een hamer beet kon pakken, dan je druk maken om de politie.

In de loop van de jaren '60 veranderde dit echter snel. Er ontstond een rumoerige jeugdbeweging, die zich afzette tegen het establishment. Dit leidde tot confrontaties op straat, doch binnen de politie werd hier niet goed op ingespeeld; dit manco had zowel een praktische kant (Hoe kun je zo'n mensenmassa aan?) als een politieke (Wat is er gaande in de maatschappij?). Deze ontwikkelingen hadden gunstige gevolgen voor de politie. Het bedrijf werd geprofessionaliseerd, wat zich allereerst uitte in een verbetering van de relbestrijding. Steun aan de Mobiele Eenheid dus! Bij dit onderdeel ontstond een enorme know-how en skill, en dit positieve élan trok ook de rest van het bedrijf mee. Zo ontstonden, onder invloed van de opkomst van het internationaal terrorisme, professionele arrestatieteams.

Kenmerkend aan de gebeurtenissen in de jaren '70 was in ieder geval, dat de automatisering op de lange baan geschoven werd; de politie ging zich hiermee pas vanaf 1979 bezighouden. Het ad-hoc beleid leidde tot een lappendeken in de politieorganisatie, wat

Reorganisatie vordert

een behoefte aan méér interne samenhang deed ontstaan.

Op dit punt belandde Ottenvanger in de managementsfeer (want dat was de bedoeling toch, red.). Eindelijk dan kwam er meer aandacht voor het (intern) functioneren van het apparaat. Bij de ontwikkeling van een filosofie op dit gebied speelden de toenmalige burgemeester van Rotterdam, André van der Louw, en de politievakbonden, waarbij het overgrote deel van de politieambtenaren aangesloten is, een belangrijke rol. In grote lijnen komt de aldus op poten gezette filosofie op drie hoofdzaken neer:

- externe knelpunten, d.w.z. acute problemen in Rotterdam, variërend van drugsverslaafden tot woningbouw.
- interne knelpunten: het functioneren van het bedrijf zelf.
- een inventarisatie van wat nu eigenlijk in praktijk de taak van de politie is. Dat deze zéér gevarieerd is, bleek uit een totaal van 128(!) verschillende taken. Deze zijn echter te clusteren, ofwel onder een grotere noemer te plaatsen. Voorbeelden hiervan zijn bewaking, verkeer en criminaliteit.

Ottenvanger benadrukte, dat zo'n beleidsplan duidelijk, overzichtelijk dient te zijn. Hij bekritiseerde beleidsplannen, die vaag waren in de trand van "we moeten ons meer richten op de behoeften van de burger".

Wat ook nog wel eens gebeuren wil, is dat zo'n plan in een of andere duistere bureaulade verdwijnt. Niet in Rotterdam! Binnen de politie werden de drie analyses (a/b/c) uitvoerig besproken. Deze discussie leidde tot zes concrete beleidsprioriteiten, vier exter-

ne (1 t/m 4) en twee interne (5 en 6):

- drugs en 'drug related crime'.
- vandalisme, in de ruimste zin van het woord.
- fraude, m.n. de grote kop-pelbazen.
- racisme
 - oude wijken (intimidaties bij gemeenteraadsverkiezingen)
 - Glimmerveen (confrontaties racistische vs. anti-racistische bewegingen)
 - intern: vooroordelen onder politieambtenaren (oplossing: personeelsrecruterend gericht op alle rassen).
- interne reorganisatie: intern achtergebleven delen bijspijkeren door het terugdringen van de hiërarchie, decentralisatie, despecialisatie (méér mensen van méér laten weten) en het districtensysteem (de agent terug in de wijk).
- huisvesting van het korps. Uitbreiding noodzakelijk vanwege de invoering van et districtensysteem.

Als gevolg van deze prioriteitenstelling zullen andere gebieden, zoals bijvoorbeeld het verkeerstoezicht, wat moeten inleveren.

Kort gezegd komt het plan voor de organisatie hier op neer: op een bepaald terrein is één centrale deskundige, maar in de zeven districten zijn op hetzelfde gebied meer ambtenaren werkzaam. De realisering van dit beleid komt eraan: in de loop van dit jaar start de instructie van de districtsambtenaren, en men streeft ernaar dat vanaf 1 januari 1987 deze onderverdeling concreet gestalte krijgt. Het blijft dus gelukkig niet bij papier!