

De reorganisatie van de politie als netwerkpartner

Een onderzoek naar de effecten van de reorganisatie bij de politie op het uitvoerende netwerk van het integraal veiligheidsbeleid jeugd in de gemeenten Groesbeek, Nijmegen en Tiel.

Jaimie Schoonenberg

Opleiding Bestuurskunde

Faculteit der Managementwetenschappen

Radboud Universiteit Nijmegen

Juli 2015

Begeleider en eerste lezer: mw. Dr. S.L. Resodihardjo

Tweede lezer: dhr. Dr. C.J. Lako

Radboud Universiteit Nijmegen



Woord vooraf

Voor u ligt mijn master thesis 'de reorganisatie van de politie als netwerkpartner: een onderzoek naar de effecten van de reorganisatie bij de politie op het uitvoerende netwerk van het integraal veiligheidsbeleid jeugd in de gemeenten Groesbeek, Nijmegen en Tiel'. Dit onderzoek is uitgevoerd ter afsluiting van de master bestuurskunde en komt voort uit mijn interesse voor de politieorganisatie. Voor het onderzoek heb ik gezocht naar een actueel onderwerp en kwam daarbij uit bij de reorganisatie van de politie welke op het moment van afronden nog gaande is.

Graag wil ik middels deze weg iedereen bedanken die direct en indirect hebben bijgedragen aan dit onderzoek. Naast een dank aan de vele betrokkenen die middels hun medewerking aan de interviews dit onderzoek inhoudelijk mogelijk hebben gemaakt, zijn er een aantal mensen die ik in het bijzonder wil bedanken.

Allereerst Sandra Resodihardjo, niet alleen voor je goede begeleiding en kritische blik op mijn onderzoek, maar ook voor de groei die ik heb doorgemaakt tijdens mijn pre-masterthesis en de masterthesis welke ik beide onder jouw begeleiding heb mogen schrijven. Daarbij waardeer ik je persoonlijke betrokkenheid en tips voor dit onderzoek enorm. Frans Biegelaar voor het faciliteren van het onderzoek binnen de politieorganisatie en de andere politiemedewerkers welke mijn vragen hebben beantwoord op momenten dat ik verkregen informatie moest verifiëren. Als laatste Anita Geschiere voor haar hulp bij het transcriberen van de interviews en het kritisch nalezen van het onderzoek.

Jaimie Schoonenberg

Nijmegen, Juli 2015

Samenvatting

Doordat de samenleving steeds complexer wordt, worden overheidsorganisaties steeds vaker gedwongen tot samenwerking in netwerken om doelen te bereiken. Een voorbeeld van een dergelijke samenwerking is het netwerk rondom jeugdproblematieken in gemeenten. In dit netwerk nemen verschillende partijen deel zoals gemeente, politie, Jeugdbescherming, Raad van de Kinderbescherming, Jeugdreclassering, Openbaar Ministerie, HALT etcetera. De politie is in dit netwerk een belangrijke partner en op 1 januari 2013 is zij een landelijke reorganisatie begonnen, van losse politiekorpsen is zij veranderd in een landelijk korps, een nationale politie.

Goede netwerken zijn afhankelijk van een aantal variabelen, binnen dit onderzoek is kritisch gekeken welke variabelen van toepassing zijn op het onderzoek en deze zijn getoetst. De samenwerking in het algemeen en op de variabelen netwerkstabiliteit, vertrouwen en samenwerking is getoetst. In dit onderzoek is hiervoor gebruik gemaakt van diverse theorieën over netwerken en reorganisaties, echter ontbreekt het aan een theorie die netwerken en reorganisatie in de publieke sector met elkaar verbindt op een manier waarbij men de invloed van een reorganisatie op het netwerk kan voorspellen en toetsen. De theorie van Ansell en Gash (2008) is gebruikt als uitgangspunt en de theorie is aangevuld met de theorieën van Koppenjan en Klijn (2004), Mayer, Davis en Schoorman (1995), McEvily en Tortoriello (2011), Provan en Kenis (2008) en Provan en Milward (1995) om het beter toe te spitsen op de situatie waarin het netwerk zich bevindt. Voor de reorganisatie theorie is voornamelijk gebruik gemaakt van Burns en Wholey (1993) en Leenders (1995) welke aangeven dat netwerken onderhevig zijn aan invloeden. Leenders (1995) stelt dat netwerken evenals mensen onderlinge afhankelijkheid kennen, Burns en Wholey (1993) stellen dat organisaties veranderen onder druk van andere actoren in een netwerk en daardoor andere vormen aannemen.

Uit dit onderzoek blijkt dat de niet politie respondenten geen verschil te merken in de algemene samenwerking met de uitvoerende agenten. Indien er wel veranderingen aangehaald worden dan hebben zij een andere oorzaak binnen of buiten de politieorganisatie. Hoewel de politierespondenten wel onrust in het korps merken is de reorganisatie op het moment van dit onderzoek nog grotendeels aan hen voorbij gegaan. Ook blijkt dat er slechts in één case een wisseling van contactpersonen is geweest ten gevolge van de reorganisatie. De netwerken zijn op dit punt dus stabiel gebleven. Door reorganisaties binnen de overige instanties zijn er wel wat veranderingen in het netwerk te merken, voornamelijk is er onduidelijkheid bij politieagenten waar zij terecht kunnen met een case. Dit heeft onder andere als oorzaak dat de gemeenten per 1 januari 2015 belast zijn met de jeugdzorg en dat organisaties als Bureau Jeugdzorg, OM en Halt reorganiseren.

De beschikbare capaciteit in de vorm van mankracht en materieel wordt door de respondenten verschillend ervaren als gevolg van de verschillen tussen de cases. Waar Groesbeek blij is met het grote basisteam, is Nijmegen minder blij met het delen van die capaciteit. Hoewel er op wijkagent niveau vrijwel geen veranderingen waargenomen zijn, ervaren Tiel en Nijmegen een negatieve verandering in de beschikbare mankracht op het gebied van recherche. Zaken blijven hierdoor liggen en afspraken kunnen niet altijd nagekomen worden door de politie.

Als het gaat om de beschikbaarheid in tijd waarbinnen de politie beschikbaar is voor cases merken de contactpersonen geen verandering. De informatievoorziening wordt door alle respondenten hetzelfde ervaren, echter de duidelijkheid er van is voor de gemeenten Groesbeek en Tiel gewijzigd. Als het gaat om de integriteit van de politie merken de respondenten geen verschil ten opzichte van de periode voorafgaand aan de reorganisatie.

Inhoudsopgave

Woord vooraf.....	I
Samenvatting	II
Inhoudsopgave.....	1
Hoofdstuk 1 Inleiding	3
Aanleiding	3
Afbakening	4
Doelstelling en probleemstelling	4
Relevantie	4
Opbouw thesis	5
Hoofdstuk 2 Reorganisatie van de Nederlandse Politie	6
Hoofdstuk 3. Theoretisch kader	8
Netwerken	8
Typen netwerken	9
Goede netwerken	11
Multilevel netwerken	14
Onderlinge invloeden.....	14
Conceptueel model	15
Conclusie	17
Hoofdstuk 4. Methodologie	18
Onderzoeksopzet	18
Operationalisatie.....	20
Hoofdstuk 5 Resultaten en analyse.....	27
Groesbeek	27
Nijmegen	32
Tiel.....	36
Casevergelijking	39
Hoofdstuk 6 Conclusie	42
Reflectie	48

Vervolgonderzoek	48
Literatuur	50
Respondenten	54
Bijlagen	55
Bijlage 1. Interview overige actoren	55
Bijlage 2. Interview politie.....	57
Bijlage 3. Rapportcijfers	59

Hoofdstuk 1 Inleiding

Aanleiding

Door een complexer wordende samenleving zijn individuen, groepen en organisaties steeds minder vaak in staat om problemen zelf te temmen en op te lossen. Hetzelfde geldt voor overheidsorganisaties bij de aanpak van maatschappelijke vraagstukken en problemen, hiervoor bundelen zij hun expertise en krachten in zogenaamde beleidsnetwerken. Beleidsnetwerken zijn patronen van een interactie tussen actoren die wederzijds van elkaar afhankelijk zijn, het kent een interactieproces met uitwisseling van informatie, doelen en middelen. Door het bundelen van krachten kunnen middelen efficiënter gebruikt worden, zijn actoren in staat om van elkaar te leren, vergroot het de capaciteit om problemen op te lossen en vergroot het de service naar klanten (de Bruijn, Kickert & Koppenjan, 2013; Provan & Kenis; 2007). Beleidsnetwerken kunnen ontstaan doordat partijen een gemeenschappelijk doel hebben (Koppenjan & Klijn, 2004).

Een bekend beleidsnetwerk is het netwerk rondom openbare orde en veiligheid in gemeenten. Gemeenten stellen een integraal veiligheidsbeleid (IV beleid) op waarin zij maatschappelijke veiligheidsproblemen uiteenzetten alsmede de aanpak er van en de prioritering. Een IV beleid bestrijkt een vaste periode, deze periode kan verschillen in duur maar bestrijkt over het algemeen twee tot vier jaren (Nijmegen, 2010; Groesbeek, 2013). Een IV beleidsplan mag echter niet meer dan vier jaren bestrijken, dit is vastgelegd in Art. 38b lid 1 Politiewet. De gemeenteraad geeft de prioritering van de problemen aan. Het IV beleid kent meerdere ketenpartners, van deze partners hebben de politie en justitie de grootste rol. Andere partners zijn onder andere bewoners, lokale ondernemers, brandweer, zorginstellingen en woningcorporaties (Nijmegen, 2010; Groesbeek, 2013).

Door de nationalisering van de Nederlandse politie is er een grote reorganisatie gaande, van meerdere korpsen is zij richting een landelijke politie-eenheid gegaan. Hoewel naar de buitenwereld de nationale politie een feit is, is de interne reorganisatie in 2015 nog in volle gang en duurt deze vijf jaren in plaats van de beoogde twee jaren. Niet alleen de duur van de reorganisatie is verdubbeld, ook de kosten vallen tweemaal hoger uit dan begroot (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012; Nationale Politie, 2015). Deze reorganisatie van de grootste partner in het IV beleid van gemeenten kan van invloed zijn op de uitvoering van het IV beleid. Tijdens de reorganisatie verschenen in diverse media negatieve berichten over de reorganisatie. In de media verschenen berichten waarin werd onder andere genoemd dat de ondernemingsraad boos was op de minister om het negeren van een rapport over de nationale politie, een vakbond die aan de bel trok vanwege bezuinigingen op het politie onderwijs en een ministerieel voorgangsrapport dat concludeerde dat de aansturing niet goed ging (Aansturing nationale politie, 2014; ACP, 2014; Koch, 2014). Of de nationalisering van de politie van invloed is op de samenwerking in het uitvoeringsnetwerk van het IV beleid en wat de aan- of afwezigheid van deze effecten verklaard, was nog niet bekend. Dit onderzoek geeft inzicht in de effecten op de samenwerking bij de gemeenten Nijmegen, Tiel en Groesbeek.

Hoewel het onderzoek niet generaliseerbaar is, zijn de gekozen cases wel representatief waardoor deze een aanzet kunnen geven tot grootschaliger onderzoek. Bij het selecteren van de cases is er rekening gehouden met een aantal factoren. Allereerst is er gekeken naar het aantal inwoners van de gemeenten, de drie cases zijn alle drie verschillend in aantal inwoners, te weten van het niveau van grote stad naar kleine stad naar gemeente. Daarbij heeft de stad Nijmegen de regioburgemeester en liggen alle drie de cases binnen hetzelfde politiedistrict maar hebben verschillende basisteams. Door de combinatie van verschillende inwonersaantallen en indelingen van de gemeenten, kon er een beeld gevormd worden van de manier waarop de samenwerking in de netwerken verloopt onder verschillende omstandigheden.

Afbakening

Het onderzoek heeft zich gericht op de samenwerking bij de uitvoering van het IV beleid jeugd, hierbij is inzicht verkregen in de effecten van de veranderende politieorganisatie op deze samenwerking. Er is gekozen voor de samenwerking in het uitvoeringsproces gezien er binnen de politieorganisatie grote veranderingen plaatsvonden welke van invloed konden zijn op de uitvoering van de actuele IV beleidsplannen. Netwerken rondom beleidsvormingsprocessen waren volgens de literatuur (zie Hennekens, 2013; Minister van Veiligheid en Justitie, 2012) aan veranderingen onderhevig door de veranderde positie van de burgemeester en het aanstellen van een regioburgemeester met meer bevoegdheden, ook het alleen zeggenschap over het beheer door de minister droeg bij aan de verwachte verandering. Daarom is in dit onderzoek gekeken naar de uitvoeringsnetwerken en specifiek naar het eventueel optreden van een effect binnen de samenwerking.

Doelstelling en probleemstelling

De doelstelling van het onderzoek was het in kaart brengen van eventuele effecten, van de nationalisering van de Nederlandse politie, op de samenwerking met betrokken partijen binnen de uitvoering van het integraal veiligheidsbeleid van de gemeenten Nijmegen, Groesbeek en Tiel. De onderzoeksvraag die hierbij gehanteerd werd is: *‘Op welke wijze heeft de nationalisering van de politie effect op het netwerk welke verantwoordelijk is voor de uitvoering van het IV beleid van de gemeenten Nijmegen, Groesbeek en Tiel, en hoe is een eventueel effect te verklaren?’*

De hierbij ondersteunende deelvragen luiden:

- Van welke factoren hangt de algemene samenwerking binnen een uitvoerend beleidsnetwerk af?
- Welke invloeden kan een organisationele verandering bij een actor op een extern netwerk hebben?
- Wat zijn de grote veranderingen binnen de politieorganisatie?
- Wat voor een soort netwerk is het uitvoerende IV beleidsnetwerk?
- Hoe is de af- of aanwezigheid van een invloed, voortkomend uit de nationalisering, op het netwerk te verklaren?

Er is een evaluatie onderzoek gehouden omtrent de uitvoering van het IV beleid tijdens de reorganisatie van de Nederlandse politie, ten opzichte van de uitvoering zoals deze was voorafgaand aan de reorganisatie. Hierbij werd gekeken of er effecten op het netwerk van toepassing waren en of dit een positieve of negatieve kant op is gegaan. Het al dan niet optreden van een effect is vervolgens theoretisch verklaard.

Relevantie

De reorganisatie van de Nederlandse politie is anno 2015 nog in volle gang, met dit onderzoek wordt een bijdrage geleverd aan het inzicht in de verhouding tussen de reorganisatie van de politie en de input van de politie bij de uitvoering van het IV beleid van gemeenten. De uitkomsten zijn voor de betrokken actoren relevant om inzicht te krijgen in de veranderingen en dit te kunnen gebruiken bij het opstellen van nieuw IV beleid. Op het moment van het onderzoek en het verschijnen van dit rapport is de reorganisatie nog gaande, hierdoor kan er lering getrokken worden uit de uitkomsten van het onderzoek. Maatschappelijk gezien kan de verkregen informatie bijdragen aan inzichten omtrent eventuele effecten.

Wetenschappelijke relevant is het verkrijgen van inzicht over de impact op een beleidsnetwerk indien de organisatie van een van de actoren dermate veranderd dat de gehele organisatie er mee te maken krijgt. De samenleving bestaat in het huidige tijdperk immers uit steeds meer netwerken welke pogen complexe problemen op te lossen, echter zijn de organisaties, evenals de netwerken, dynamisch. Een verandering van een actor kan dus gevolgen hebben voor een netwerk. Gezien hierin geen directe link in bestaande wetenschappelijke literatuur wordt gemaakt, kan dit onderzoek bijdragen aan verdere theorieontwikkeling.

Opbouw thesis

Allereerst gaat hoofdstuk 2 in op de reorganisatie van de politie om een beeld te schetsen van de omvang. De theoretische inkadering vindt plaats in hoofdstuk 3 omtrent beleidsnetwerken en de participatie van veranderende actoren hierbinnen. Hierbij wordt uiteengezet wat een beleidsnetwerk is, hoe organisaties hierbinnen participeren en welke invloeden veranderingen binnen een organisatie hebben op het netwerk. In hoofdstuk 4 is de gebruikte onderzoeksmethode uiteengezet gevolgd door de operationalisatie van de belangrijkste begrippen. In hoofdstuk 5 vindt de analyse van de data plaats gevolgd door de conclusie in hoofdstuk 6.

Hoofdstuk 2 Reorganisatie van de Nederlandse Politie

Het veranderen van overheidsorganisaties is in veel landen niet de dagelijkse gang van zaken (Pollitt & Bouckaert, 2009). Ook voor de politieorganisatie is het meer kenmerkend dat zij continuïteit heeft dan dat zij verandert (Bayley, 1985). Vrijwel de gehele afgelopen eeuw hebben overheidsorganisaties dan ook amper veranderingen doorgemaakt, het waren stabiele bureaucratische organisaties. Onder druk van onder andere wereldwijde economische veranderingen en New Public Management werd eind twintigste eeuw duidelijk dat overheidsorganisaties niet langer konden bouwen op incrementele groei, maar dat er efficiënt en effectief gewerkt moest gaan worden. Daarnaast is het verwachtingspatroon van burgers door de jaren heen veranderd (Osborne & Brown, 2005, p.4). Verschillende overheidsorganisaties gebruiken burgers om een laatste oordeel te vellen over het functioneren van de organisatie. Vertrouwen van burgers is onderhevig aan tijd, verschillende ervaringen, veranderingen in dienstverlening en verwachtingen (Pollitt & Bouckaert, 2011). Veranderingen in de publieke sector kunnen volgens Osborne en Brown (2005) incrementeel plaatsvinden of grootschalig in de vorm van een transformatie.

De politie is sinds 2008 bezig met het creëren van een adaptieve organisatie om de veranderende samenleving bij te blijven (Landelijk programma HRM Politie, 2008). De reorganisatie bij de politie van zesentwintig korpsen naar een nationaal politiekorps is dan ook de grootste verandering in de Nederlandse geschiedenis. Hierdoor is er groot respect voor de verandering, maar er is ook de twijfel of de verandering wel tegemoet komt aan de wensen van de burgers en wat er met lokale prioriteiten gebeurt (Van Musscher & Versteegh, 2013). De reorganisatie is een geplande verandering die uitgevoerd wordt op basis van een inrichtingsplan welke gebaseerd is op de Politiewet 2012 (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012; Politiewet, 2012). Het kabinet Rutte I heeft gekozen voor één nationale politie en heeft deze wet binnen twee jaar middels een unaniem Tweede Kamer besluit omgezet in een wet. De minister van Veiligheid en Justitie heeft met de invoering van deze wet als enige nog zeggenschap over de landelijke taken en prioriteiten evenals een verbeterde positie ten opzichte van de korpschef. Lokaal blijft het gezag bij de (regio)burgemeester en de officier van justitie, verschil in de nieuwe situatie is dat de regioburgemeester meer gezag krijgt dan de overige burgemeesters en een bemiddelende rol vervult indien burgemeesters geen consensus krijgen met de politie omtrent invullingen van lokale prioriteiten (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012; Politiewet, 2012; Van Sluis & Sachet, 2013). De open invulling die de minister en de landelijke korpsleiding aan de uitvoering van de wet kunnen geven, geeft veel ruimte voor de invulling van de reorganisatie door de minister en korpsleiding (Van Sluis & Sachet, 2013).

Bij de nationale politie is sprake van een duidelijke visie, zij hebben hun missie en kernwaarden vertaald naar te realiseren doelen, namelijk het veiliger maken van Nederland en de organisatie professioneler maken met ruimte voor persoonlijke professionaliteit. De prestaties van de politie worden verbeterd en moeten leiden tot een beter vertrouwen van de burger. Enerzijds zal er een adequate inrichting bewerkstelligd worden in de vorm van structuur, werkwijze en systemen, anderzijds zullen er veranderingen in de cultuur, gedrag en leiderschap plaatsvinden. Medewerkers worden intensief betrokken, dit gebeurt rechtstreeks en via medezeggenschap en vakbonden (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012).

Concreet houden de veranderingen in dat men van zesentwintig korpsen naar een landelijk politiekorps is gegaan op 1 januari 2013, binnen dit landelijke korps zijn er tien regio's met elk hun basisteams en districtsrecherche. Deze basisteams hebben per 1 januari 2015 een eigen leidinggevende welke het aanspreekpunt is voor het lokaal bevoegd gezag. De reorganisatie raakt alle medewerkers van de politie, zowel operationeel als niet operationeel. De focus ligt er op dat medewerkers zich in de nieuwe organisatie herkennen door nadruk te leggen op de cultuur, het gangbare gedrag en de inhoud en vorm van het nieuwe leiderschap. Het nieuwe leiderschap is dan ook anders vormgegeven, het regionale gezag van de basisteams is hetzelfde, op hoger niveau zoals de regio's en landelijk is het gezag hervormd richting minder leidinggevend. Één van de visies van de politie is dat zij intensief samenwerkt met partners en burgers, vanuit betrokkenheid en wederkerigheid waarbij zij informatie zal delen. Door

de verschillen tussen de korpsen zoals die er waren in de oude situatie zoals die was voor 1 januari 2013, was er niet voldoende eenheid bij de politie. Verschillen in functieomschrijvingen en lonen van medewerkers zijn daarom gelijkgetrokken. Daarbij was door het samenvoegen van regio's een aantal nieuwe functies vrijgekomen, maar zijn er ook functies verdwenen. Politie mensen, met name in de top van de organisatie moesten opnieuw solliciteren op hun eigen of een nieuwe functie (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012; Rijksoverheid, 2014). Echter zijn niet alleen in de top functiewijzigingen te vinden, in andere lagen was het principe van functieopvolging indien de functie terugkeerde in de nieuwe organisatiestructuur, of indien er een vergelijkbare functie of uitwisselbare functie ontstond. Een functievolger gaat door met de werkzaamheden die voorheen ook gedaan werden. Werknemers die niet voor functieopvolging in aanmerking kwamen zijn herplaatst, dit eventueel na een omscholing (Barp, artikel 55lb, lid 1, N.d.).

In het eerste jaar van de reorganisatie bleek dat burgemeesters tevreden waren over de informatievoorziening van de politie, maar ook dat zij vreesden voor afbreuk hiervan wanneer een contactpersoon vervangen wordt door een andere contactpersoon. De in het verleden opgebouwde vertrouwensband is cruciaal in deze angst van de burgemeesters. De politie gaat in de nieuwe situatie nog steeds om tafel te gaan met de gemeente omtrent de invulling van het IV beleid. Bij steden met een inwonersaantal van meer dan 100.000 is er momenteel meer dan één basisteam betrokken bij de uitvoering van het IV beleid (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012, 2013).

Hoofdstuk 3. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader beschreven welke als basis heeft gediend voor de analyse van eventuele effecten op het uitvoeringsnetwerk van het IV beleid naar aanleiding van de reorganisatie van de Nederlandse politie. Allereerst zal uiteengezet worden wat netwerken inhouden, hoe ze tot stand komen, welke typen er zijn, wat de rol van een actor is en wat de succes- en faalfactoren van een netwerk zijn. Vervolgens zal ingegaan worden op een organisationele verandering en het naar aanleiding van de theorie te verwachten effect ervan op een netwerk.

Netwerken

De samenleving wordt steeds complexer en wordt gedomineerd door netwerken en onderlinge afhankelijkheden van organisaties. Binnen de samenleving zijn er ook veel verschillende waarden en belangen. Volgens Koppenjan en Klijn (2004) wordt een complexer wordende samenleving gekarakteriseerd door de volgende kenmerken: (1) *toenemende verwevenheid tussen organisaties*. Specialismen nemen toe en er vindt een grotere spreiding plaats van middelen en kennis. Dit brengt hogere kosten met zich mee, maar realisatietijden worden verkort; (2) *Globalisering en wegvallen van grenzen*; (3) *Turbulente omgeving en samenleving*. Organisaties kunnen invloeden van de omgeving niet meer naast zich neerleggen maar dienen erop te anticiperen; (4) *Pluriformiteit van waarden*. Door de ontzuiling is het niet meer vanzelfsprekend dat mensen zich bij de zelfde organisaties aansluiten als hun naasten, de samenleving is individualistischer geworden. Daarbij treedt er ook pluriformiteit binnen organisaties zelf op, ook binnen overheidsorganisaties vindt interne fragmentatie plaats welke door de tijd heen kan veranderen; (5) *Horizontale relaties*. Horizontale netwerkrelaties brengen veranderingen toe aan hiërarchische relaties, hierdoor verliest de overheid aan legitimiteit. Het realiseren van doelen vindt plaats op basis van onder andere onderhandelingen tussen partijen en de relaties worden zakelijker; Als laatste (6) vinden er nieuwe onzekerheden plaats door de *snelle ontwikkelingen in technologie en kennis* (Koppenjan & Klijn, 2004).

Door de complexer wordende samenleving zijn organisaties in bepaalde gevallen genoodzaakt samenwerkingen aan te gaan met andere organisaties. Redenen van samenwerking kunnen de complexere problematieken zijn, maar ook het zelf niet bezitten van kennis en middelen (Koppenjan & Klijn, 2004). Ditzelfde geldt voor overheidsorganisaties, zij zijn zowel van elkaar afhankelijk als van semi-overheidsorganisaties en private organisaties, de netwerken die hierbij aangegaan worden heten beleidsnetwerken. Beleidsnetwerken zijn patronen van een interactie tussen actoren die wederzijds van elkaar afhankelijk zijn (Rhodes, 1997; Kickert, Klijn & Koppenjan, 1997; Koppenjan & Klijn, 2004; Teisman, 1992), het betreft relatief stabiele interacties (Kickert, Klijn & Koppenjan, 1997) met uitwisseling van informatie, doelen en middelen. Door het bundelen van krachten kunnen middelen efficiënter gebruikt worden, zijn actoren in staat om van elkaar te leren, vergroot het de capaciteit om problemen op te lossen, en vergroot het de service naar klanten (Bressers, 1993; De Bruijn et al., 2007; Provan & Kenis; 2007; Teisman, 1992). Beleidsnetwerken ontstaan veelal doordat partijen een gemeenschappelijk doel hebben (Koppenjan & Klijn, 2004) en daarbij is het van belang dat alle partijen betrokken worden bij de probleemformulering en de oplossing (De Bruijn, Ten Heuvelhof, & In 't Veld, 2008). Beleidsnetwerken kunnen zowel rond beleidsvormingsprocessen functioneren als rond beleidsuitvoeringsprocessen, echter het netwerk hoeft niet in beide beleidsnetwerken identiek te zijn, actoren kunnen verschillen per netwerk. Beleidsnetwerken kunnen naast de inhoud ook verschillen in toegankelijkheid, doeleinden, informatie en macht (Bressers, 1993). Bestaande interactiepatronen in netwerken kunnen echter wel jarenlang onveranderd blijven (Koppenjan & Klijn, 2004). Dit onderzoek gaat in op het netwerk belast met beleidsuitvoering.

De rol van de overheid verschuift ook door de complexer wordende samenleving, ter realisatie van beleidsdoelen ontstaan er horizontale relaties waarbij alle betrokken partijen belang uitoefenen op het vraagstuk. In zulke horizontale relaties dient er rekening gehouden te worden dat elke partij zijn eigen waarden kent welke dan ook ingebracht worden in het netwerk

(Koppenjan & Klijn, 2004). Organisaties in de publieke sector zijn veelal verticaal georiënteerd, hiërarchisch. Er zijn grote verschillen tussen een hiërarchie en een netwerk, De Bruijn en Ten Heuvelhof (2007) benoemen dat een hiërarchie uniform, stabiel en ontvankelijk voor hiërarchische signalen is, evenals dat het een eenzijdige afhankelijkheid kent. Een netwerk daarentegen kent pluriformiteit, dynamiek, geslotenheid voor hiërarchische signalen en heeft wederzijdse afhankelijkheden. Echter is het volgens De Bruijn en Ten Heuvelhof (2007) niet onmogelijk om een hiërarchie te combineren met een netwerk. Veel organisaties in netwerken kennen een hiërarchische vorm van sturing binnen de organisatie zelf, dit kan wel tot spanningen leiden wanneer men in een netwerk moet samenwerken (De Bruijn & Ten Heuvelhof, 2007).

Typen netwerken

Volgens Mandell en Keast (2007 & 2009) zijn er drie typen netwerken te onderscheiden: (1) *Coöperatieve netwerken*. Deze komen tot stand bij een verscheidenheid van instellingen en strekken zich slechts tot het uitwisselen van informatie en deskundigheid van partijen. Er zijn weinig risico's, er is een grote onafhankelijkheid en samenwerking is alleen aan de orde wanneer dit noodzakelijk is; (2) *Coördinatieve netwerken*. Deze netwerken treden op wanneer partijen allen niet zo efficiënt mogelijk een product of dienst kunnen leveren en daarvoor hun leveringspartners nodig hebben. De samenwerking gaat verder dan slechts het uitwisselen van informatie en expertise. De actoren blijven wel onafhankelijk maar zijn bereid veranderingen in hun dienstenlevering aan te brengen ten behoeve van de samenwerking. (3) *Collaboratieve netwerken*. Zulke netwerken komen slechts tot stand wanneer de partijen op een complex probleem stuiten welke zij niet alleen kunnen oplossen en daarom samen met andere actoren opereren welke hetzelfde probleem ondervinden. De samenwerking gaat verder dan slechts het uitwisselen van kennis en expertise, de partijen zijn in grote mate van elkaar afhankelijk en moeten hierdoor op het handelen van de andere actoren vertrouwen. Actoren moeten hun denken en handelen aanpassen aan het netwerk, hun eigen netwerk veranderen en nieuwe verantwoordelijkheden aangaan, dit maakt het risico van de samenwerking hoog. Doordat deze samenwerking slechts tot stand komt bij complexe problematieken ligt de focus op het proces en overeenkomsten om het probleem op te lossen, niet op activiteiten om zaken voor elkaar te krijgen (Mandell & Keast, 2007 & 2009).

Coöperatief	Coördinatief	Collaboratief
Informatie uitwisseling Kennisuitwisseling Onafhankelijkheid Samenwerking indien noodzakelijk Laag risico	Informatie uitwisseling Kennisuitwisseling Onafhankelijkheid Samenwerking ter verhoging efficiëntie Bereidheid aanpassing actoren	Informatie uitwisseling Kennisuitwisseling Complex probleem Afhankelijkheid Onderling vertrouwen Focus op het proces Hoog risico

Figuur 1. Typen netwerken op basis van Mandell & Keast (2007)

Een IV beleidsnetwerk is een collaboratief netwerk, de actoren zijn afhankelijk van elkaar om resultaten te behalen. De problematieken binnen het beleid zijn complex en alle partijen kennen een afhankelijkheid van elkaar om tot oplossingen te komen. De gemeente is een grote afhankelijke partij, zij is voor bijna de gehele uitvoering van de meeste beleidsterreinen afhankelijk van de andere actoren. De gemeente heeft daarentegen wel een juridisch middel in handen om handhaving bij bepaalde partijen af te dwingen op basis van de Gemeentewet (Gemeentewet, 1992; Nijmegen, 2010).

Volgens Provan en Milward (2006) zijn er in de publieke sector vier soorten netwerken te onderscheiden aan de hand van de soort taak die zij hebben. Zo zijn er (1) service implementatie netwerken, (2) informatie verspreidingsnetwerken, (3) probleem oplossende netwerken en (4) gemeenschapsopbouwende netwerken. Een IV beleidsuitvoerend netwerk is een

probleemoplossend netwerk waarbinnen actoren samenwerken wanneer zich een specifiek probleem voordoet waarbij twee of meer actoren uit het netwerk betrokken zijn. Kenmerkend voor zulke netwerken is dat ze gericht zijn op snelle probleemoplossing van complexe problemen.

Actoren

De handelende partijen in een netwerk worden ook wel actoren genoemd, een actor heeft legitimiteit nodig om zijn standpunten te kunnen maken en te verdedigen binnen het netwerk. Actoren hebben binnen een netwerk verschillende soorten macht ter beïnvloeding van doelen en besluitvormingsprocessen. Om actoren in het netwerk te kunnen onderscheiden moet er per organisatie gekeken worden hoe deze participeert in het netwerk. Wanneer bijvoorbeeld een gemeente slechts één persoon naar voren brengt in het beleidsnetwerk met andere organisaties, dan kan de gemeente als één actor aangemerkt worden. Echter is een gemeente op zich ook een netwerk van verschillende actoren, zoals de verschillende beleidsafdelingen, het college van burgemeester en wethouders, gemeenteraad etcetera. Wanneer verschillende disciplines vanuit de gemeente zich in het netwerk mengen dan zijn zij elk verschillende actoren (Klijn & Van Twist, 2000). Binnen dit onderzoek zijn de verschillende instanties echter elk als één actor benoemd, de onderlinge verschillen tussen de individuele actoren valt niet binnen het onderzoek. Klijn en Van Twist (2000) onderscheiden vijf verschillende typen actoren in een beleidsnetwerk welke de positie in het netwerk karakteriseren: (1) Bronafhankelijkheid, deze actoren beschikken over benodigde middelen ter realisatie van het doel; (2) Hindermachten, deze actoren kunnen de processen vertragen of blokkeren; (3) Realisatiemacht, actoren welke politieke steun verlenen bij het realiseren van de doelen; (4) Belanghebbenden, van deze actoren wordt het belang geraakt door de uitkomsten van het beleid en jegens deze actoren richt het proces zich; (5) Inzichtverrijking, deze actoren dragen bij aan kennisverrijking, ideeën en inzichten omtrent het probleem en de oplossing (Klijn & Van Twist 2000). Daarbij zijn actoren in een beleidsnetwerken niet altijd gelijkwaardig aan elkaar, afhankelijkheden tussen de actoren bepalen ook de posities van de individuele actoren. Middelen en macht ter realisatie van de doelen bepalen voor een groot deel de afhankelijkheid (Ansell & Gash, 2008; Koppenjan & Klijn, 2004) evenals de prikkels die stakeholders ervaren om samen te werken en conflicten of samenwerkingen uit het verleden (Ansell & Gash, 2008). Middelen zijn onder andere bevoegdheden, financiële middelen, mankracht, strategisch vermogen, legitimiteit en autoriteit. In welke mate deze middelen belangrijk zijn voor de doelen en de vervangbaarheid ervan bepalen ook de positie van een actor (Koppenjan & Klijn, 2004). De actor met de meeste macht en middelen zal de samenwerking manipuleren (Ansell & Gash, 2008). Figuur 2 geeft weer in welke mate een netwerk afhankelijk is van een actor ter realisatie van de beleidsdoelen.

Belang van het middel	Mate van vervangbaarheid van het middel	
	Hoog	Laag
Groot	Lage afhankelijkheid	Hoge afhankelijkheid
Klein	Onafhankelijk	Lage afhankelijkheid

Figuur 2. Afhankelijkheden tussen actoren (Koppenjan & Klijn, 2004, pp.47)

Daarbij kan een hoge afhankelijkheid van een actor leiden tot samenwerkingsprikkels van andere actoren, dit komt voor wanneer zij zich beseffen dat zij zonder de andere actor hun doelen niet kunnen bereiken (Ansell & Gash, 2008).

De politie als actor in het IV beleidsnetwerk is een type 1 actor, bronafhankelijk. De politie heeft op basis van de Politiewet 2012 het geweldsmonopolie. De politie moet in ondergeschiktheid aan het geldende gezag, binnen de wettelijke kaders, zorgdragen voor handhaving van de rechtsorde en hulp verlenen aan hen die deze behoeven. Op basis van deze wet is de politie dus de enige actor met een dergelijke bevoegdheid en kan dus ook als enige actor aangemerkt worden om uitvoering te geven aan taken binnen het IV beleid welke binnen dit monopolie vallen. Door de positie van de politie is er binnen het netwerk

worden. Een positieve stimulans om samen te werken voor actoren kan een tastbaar en concreet beleidsresultaat zijn van hun deelname, maar indien deelname louter ceremonieel en adviserend is kan dit een negatieve stimulans zijn. Ook de manier van doelbereiking heeft invloed op de stimulans om deel te nemen aan het netwerk. Indien het doel middels een alternatieve weg bereikt kan worden, dan is dit een negatieve stimulans, echter als het netwerk exclusief is ter bereiking van het doel is dit een positieve stimulans (Ansell & Gash, 2008). Provan en Milward (1995) stellen daarentegen dat netwerken in de publieke sector kunnen ontstaan doordat organisaties de publieke belangen als doel stellen en niet hun eigen organisatorische doelen nastreven. Hierdoor kan er een samenwerking ontstaan ondanks dat er lage prikkels zijn om samen te werken en te integreren in een netwerk (Provan & Milward, 1995).

(2) *Institutioneel design*. De institutionele vormgeving van het netwerk is de legitimiteit van het netwerk, besluitvormingen dienen voor elke actor helder te zijn en deadlines realistisch. De legitimiteit wordt ook bepaald door de volwaardigheid van de deelname door de partijen in het samenwerkingsverband en de consensusvorming tussen de partijen. Consensusbesluitvorming kan bijdragen en individuele belangen, maar ook een proces van besluitvorming vertragen (Ansell & Gash, 2008).

(3) *Faciliterend leiderschap*. Leiderschap is een kritisch ingrediënt om partijen aan tafel te krijgen en hen te sturen door de moeilijkheden van de samenwerkingsproces. Ook is het belangrijk om de regels vast te stellen, vertrouwen op te bouwen, de dialoog levendig te houden en wederzijdse winsten te verkennen (Ansell & Gash, 2008). Indien het leiderschap faalt kan het gebeuren dat partijen zich niet meer bewust zijn van wederzijdse afhankelijkheden en wederzijdse interesses (Koppenjan & Klijn, 2004). In collaboratieve netwerken is het discutabel in welke mate leiderschap aan de orde is, de actoren zijn gelijkwaardig en gefocust op een gezamenlijk doel (Kickert et al., 1997; Koppenjan & Klijn, 2004). Echter recentere studies tonen aan dat er wel degelijk leiderschap is, maar dat de focus van leiderschap op het proces ligt en het bouwen van onderling vertrouwen (Mandell & Keast, 2009). Volgens Brouwer en Fermin (2009) neemt de behoefte aan coördinatie bij samenwerkingen waarschijnlijk toe.

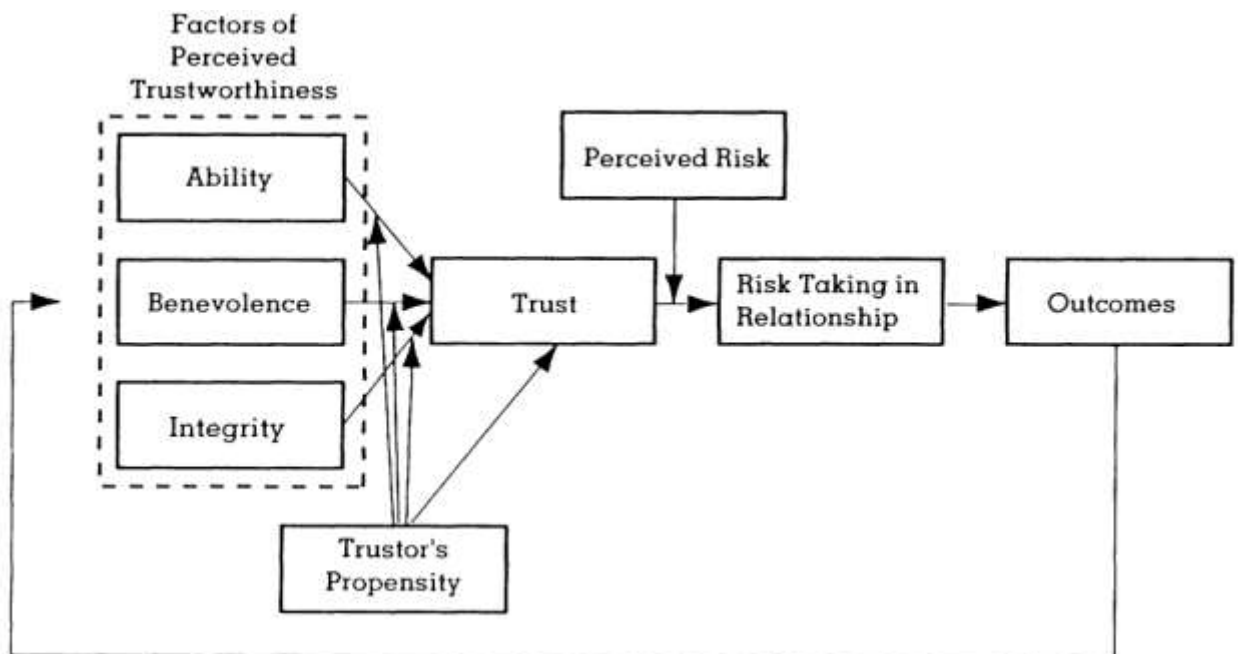
(4) *Samenwerkingsproces*. Het samenwerkingsproces is het hart van het netwerk met als belangrijkste punt de communicatie tussen de partijen in de vorm van een rechtstreekse dialoog om tot consensus te komen, maar ook voor een open en eerlijke samenwerking. Communicatie is nodig voor het opbouwen van vertrouwen, respect en betrokkenheid. Betrokkenheid bij het proces is niet hetzelfde als de beweegredenen tot deelname aan het netwerk, beweegredenen om bij een netwerk te horen hoeven nog niet oprechte betrokkenheid in het netwerk en het proces als gevolg te hebben. Een gedeelde visie is van belang om het netwerk succesvol te maken gezien iedereen achter de besluitvorming of gekozen middelen staat. Als laatste is het uitwisselen van positieve tussentijdse resultaten van belang om de betrokkenheid en het vertrouwen in het netwerk te vergroten, dit kan een stimulans zijn wanneer partijen elkaar gaan wantrouwen.

Vertrouwen binnen netwerken leidt tot een stimulans voor de kennisontwikkeling, netwerkstabiliteit en innovatie. De netwerkstabiliteit wordt door Provan en Kenis (2008) omschreven als de langdurige samenwerkingsrelatie tussen actoren in een netwerk. Deze netwerkstabiliteit kan zoals Ansell en Gash (2008) en Koppenjan en Klijn (2004) stellen beïnvloed worden door het onderlinge vertrouwen tussen de actoren, waardoor er bij wantrouwen een actor uit het netwerk kan veranderen. Echter kan er door een externe invloed ook een actor veranderen binnen het netwerk.

Vertrouwen als variabele is een lastige gezien samenwerking en vertrouwen een sterke wisselwerking op elkaar hebben (Ansell & Gash, 2008; Koppenjan & Klijn, 2004). Vertrouwen is een belangrijke variabele als het gaat om het creëren van gewenste interacties en samenwerking. Vertrouwen dient voort te komen op basis van zowel rationaliteit als belangenloosheid (zie Zucker, 1986), vertrouwen en onzekerheid hebben een interactie. Indien actoren in een netwerk elkaar vertrouwen worden er minder afspraken gedetailleerd in contracten gegoten en dit neemt onzekerheden in het netwerk weg (Koppenjan & Klijn, 2004). Volgens

Gambretta (1998) zou vertrouwen alleen bestaan omdat er een zekere onzekerheid tussen de actoren is hoe de ander zal handelen bij een volgende case. Zonder deze onzekerheid zou vertrouwen niet bestaan (Grambetta, 1998). Vertrouwen is opgebouwd uit meerdere indicatoren en niet een op zichzelf staand begrip, volgens McEvily en Tortoriello (2011) wordt er in de literatuur vertrouwen op vele verschillende manieren gemeten en is er in de wetenschap geen eenheid over hoe vertrouwen nu te meten. Vertrouwen is in dimensies te meten welke dan uiteindelijk aangeven hoe het gesteld is met het vertrouwen. Enkele van die dimensies zijn integriteit, vermogen, welwillendheid, woord houden, openheid, eerlijkheid en beschikbaarheid (McEvily & Tortoriello, 2011). Vertrouwen wordt in de literatuur weleens verward met samenwerking, maar deze begrippen omvatten niet hetzelfde, vertrouwen kan wel leiden tot samenwerking.

Daarnaast moet bij vertrouwen goed onderscheid gemaakt worden tussen vertrouwen 'confidence' en vertrouwen 'trust'. Waarbij confidence het vertrouwen is die de actor heeft dat de ander de capaciteiten en juiste intentie bezit. Trust is het vermogen, de welwillendheid en integriteit (Mayer, Davis & Schoorman, 1995). Integriteit op zich is ook een paraplu-begrip, het omvat het oordeel over goed en fout handelen, de morele kant van het handelen. Integriteit kan zowel betrekking hebben op een publieke ambtenaar als op een hele organisatie (Six & Huberts, 2008). Integriteit is het zorgvuldig, standvastig en uitlegbaar handelen binnen de geldende morele waarden en normen. Ook dient het handelen in het belang van de organisatie of samenleving (BIOS, 2015). Vermogen is de individuele kennis en vaardigheden om specifieke taken uit te voeren (Colquitt, Scott & LePine, 2007). Welwillendheid is de mate waarin men wordt verondersteld de case goed te willen afhandelen (Mayer, Davis & Schoorman, 1995). Beschikbaarheid is de mate waarin politie-inzet in de vorm van agenten en materiaal beschikbaar is om een case op te lossen (VanDale.nl). Woord houden is zich aan zijn belofte houden (VanDale.nl).



Figuur 4, Proposed Model of Trust (Mayer, Davis & Schoorman, 1995. pp. 715)

Naast vertrouwen is de macht in een netwerk ook een cruciaal punt voor een netwerk. Indien er een disbalans bestaat doordat een actor een overmaat aan macht heeft, kan er wantrouwen en lage betrokkenheid ontstaan bij andere actoren. Het kan daarbij voorkomen dat een actor niet mee kan praten over complexe technische problemen en dat sommige actoren niet de tijd, energie

of vrijheid hebben om te participeren in tijdrovende samenwerkingsprocessen (Ansell & Gash, 2008). Ook wanneer de verstandhouding tussen belanghebbenden niet goed is kan dit van invloed zijn op het samenwerkingsproces (Karssing, 2006).

Multilevel netwerken

Naast de bovengenoemde vier kernelementen voor een goed netwerk volgens Ansell en Gash (2008), is een eventuele succes- of faalfactor die van multilevel interacties. Interacties binnen netwerken kunnen in meerdere beleidsarena's plaatsvinden en betrokken actoren kunnen voortkomen uit verschillende afdelingen binnen de organisaties. Actoren binnen dezelfde organisatie kunnen daarmee verschillende prioriteiten en zorgen hebben. Wanneer beleidsarena's samengesteld zijn met dezelfde organisaties, maar met andere individuen uit de organisaties, dan kan de samenwerking in een beleidsarena verschillen van andere beleidsarena's. Op beleidsontwikkelingsniveau schuiven bijvoorbeeld managers aan, op uitvoerend niveau operationeel personeel. De onderlinge verhoudingen in de netwerken kunnen daardoor verschillen op basis van ideeën over de uitvoering en onderlinge verhoudingen in de samenwerking. Beleidsarena's kunnen dus verschillende onderlinge verhoudingen hebben tussen de organisaties. De variatie in deze arena's kunnen zowel leiden tot stagnatie in andere arena's of juist nieuwe kansen bieden (Koppenjan & Klijn, 2004). De uitvoeringsbeleidsarena's zijn divers en allen groot in omvang als het neerkomt op de uitvoering van het beleid. Dit maakt de variatie in beleidsarena's en actoren groot (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012). Een goede samenwerking op bijvoorbeeld beleidsniveau geeft daarom geen garantie voor een goede samenwerking op uitvoerend niveau en vice versa.

Onderlinge invloeden

Hoewel er geen directe theorie is over de invloed van een reorganisatie van een actor op de samenwerking in het netwerk, zijn er wel diverse andere theorieën die ingaan op onderlinge afhankelijkheden en invloeden in netwerken. Leenders (1995) stelt dat het voor de hand liggend is dat netwerken veranderen evenals mensen, de onderlinge afhankelijkheid van actoren in een netwerk zou inherent verbonden zijn met het netwerk (Leenders, 1995). Wanneer een organisatie in een netwerk participeert zal deze door de druk van de andere actoren nieuwe structuren aannemen (Burns & Wholey, 1993).

Organisaties kennen verschillende organisatie structuren, ook omgevingen waarin organisaties zich bevinden kennen verschillende structuren. Morgan (2006) stelt dat niet elke organisatie structuur goed in elke omgeving past doordat er een invloed is van de omgeving op de organisatie, de ene organisatie kan beter anticiperen in de ene omgeving dan in de andere. Zo werken bureaucratische organisaties het beste in een stabiele omgeving of een enigszins beschermde omgeving en onder andere technische organisaties in turbulentere en competitieve omgevingen (Morgan, 2006). Veranderingen in de publieke sector kunnen incrementeel plaatsvinden of grootschalig in de vorm van een transformatie (Osborne & Brown, 2005). Wanneer er binnen een organisatie veranderingen plaatsvinden heeft dit invloed op diverse processen in de organisatie. Organisaties nemen structuren aan om interne coördinatie te sturen, problemen op te lossen en informatie te beheren. Bij organisaties die adaptief en doelgericht zijn zullen veranderingen lineair en rationeel plaatsvinden. Bij een geplande verandering is het dan op dat moment niet de meer omgeving die de processen en motivaties van de organisatie direct stuurt, maar de geplande verandering zelf. De verandering draait om de leider welke de doelen, middelen, verwachtingen, sancties etcetera opstelt binnen de organisatie, met een outcome van het veranderingsproces welke nieuwe structuren of organisatorische principes beoogd. De geplande verandering gaat uit van een organisatie die op een stabiel punt is en daarvandaan de reorganisatie ondergaat (Kezar, 2001).

March en Olsen (1989) stellen dat het vrijwel onmogelijk is om resultaten van organisatorische veranderingen te voorspellen gezien de context dermate complex is door het soort werk, de leden en andere instituties. Alleen stabiele regels en processen zouden het mogelijk maken om binnen de context van het werk een snelle verandering door te voeren naar aanleiding

van druk van de omgeving. Quinn (1996) waarschuwt dat juist stabiele regels en processen leiden tot stagnatie wanneer men poogt consistente en voorspelbare hervormingsacties te creëren, het hervormingsproces is hierdoor niet flexibel genoeg om constant de levenscirkel van initiatie, onzekerheid, transformatie en routinisering te maken. Een verandering gebeurt namelijk niet alleen op organisatie niveau, maar ook op individueel niveau waarmee het naast organisationeel leren ook persoonlijk leren is. Het is daarmee een mix van leren, emanciperen, visie, strategisch werken tussen de omgeving en de organisatie en het betrokken raken bij de nieuwe doelen (Quinn, 1996). Wanneer men vanuit één actor kijkt naar een succesvolle beleidsuitkomst is deze van toepassing wanneer deze overeenkomt met het doel van de actor. In een netwerk is het een stuk complexer om uitkomsten te evalueren, hierbij kan niet het doel van één enkele actor als maatstaf gehanteerd worden. De doelen van alle actoren zijn bepalend voor het resultaat van het netwerk. Wanneer op de doelstellingen van de verschillende actoren op adequate wijze naar tevredenheid van de actoren worden uitgevoerd, dan is het netwerk succesvol (Klijn, 1996).

Conceptueel model

Op basis van de in dit hoofdstuk behandelde indicatoren welke van invloed zijn op een netwerk is een conceptueel model opgesteld. Dit model geeft de onderlinge invloeden weer en bood een startpunt voor het onderzoek naar de invloed van de reorganisatie van een actor op het netwerk. De onderzoeksvraag van het onderzoek *‘Op welke wijze heeft de nationalisering van de politie effect op het netwerk welke verantwoordelijk is voor de uitvoering van het IV beleid van de gemeenten Nijmegen, Groesbeek en Tiel, en hoe is een eventueel effect te verklaren?’* is het uitgangspunt geweest voor het conceptueel model. De literatuur spreekt over vele indicatoren welke van invloed zijn op een netwerk, echter is in dit onderzoek niet elke factor relevant of wordt er gesteld dat deze factor door de achterliggende informatie niet zal veranderen.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van diverse theorieën over netwerken en reorganisaties, echter ontbreekt het aan een theorie die netwerken en reorganisatie in de publieke sector met elkaar verbindt op een manier waarbij men de invloed van een reorganisatie op het netwerk kan voorspellen en toetsen. De theorie van Ansell en Gash (2008) is een zeer uitputtende theorie en stelt dat er vier kernvariabelen zijn welke het succes van een netwerk bepalen; begin condities, institutioneel design, faciliterend leiderschap en samenwerkingsproces. Het onderzoek richtte zich op de samenwerking, daardoor zijn de begin condities, het faciliterend leiderschap en institutioneel design niet meegenomen in het onderzoek. Binnen de samenwerking spreken Ansell en Gash (2008) over de onderlinge invloeden van vertrouwen opbouwen, tussenliggende outcomes, gedeeld begrip en betrokkenheid bij het proces. Op dit punt is de theorie aangevuld met de theorieën van Koppenjan en Klijn (2004), Mayer, Davis en Schoorman (1995), McEvily en Tortoriello (2011), Provan en Kenis (2008) en Provan en Milward (1995) om het beter toe te spitsen op de situatie waarin de netwerken zich bevonden tijdens het onderzoek. Een samenwerkingsproces bestaat uit vele elementen en deze hebben vaak onderling ook een invloed, aan de hand van de andere theorieën zijn deze invloeden beter ingekaderd in het onderzoek dan wanneer uitsluitend gebouwd was op de theorie van Ansell en Gash (2008).

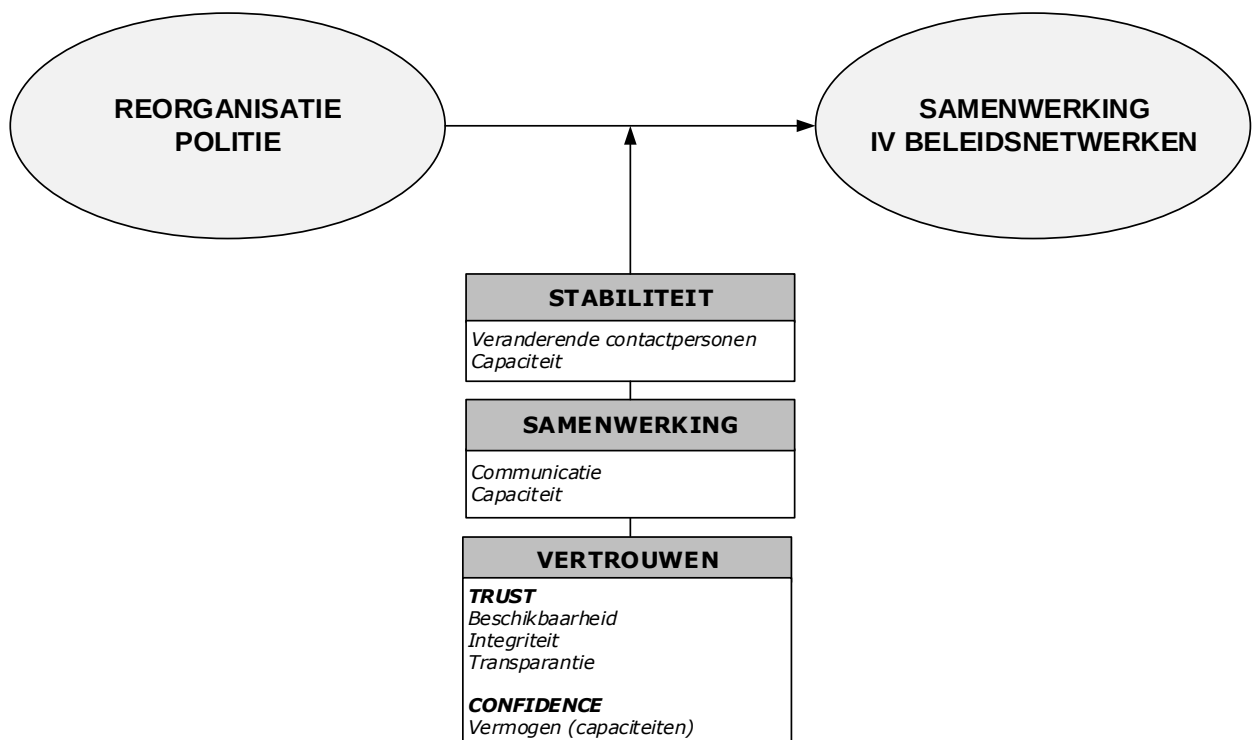
Voor de reorganisatie theorie is voornamelijk gebruik gemaakt van Burns en Wholey (1993) en Leenders (1995) welke aangeven dat netwerken onderhevig zijn aan invloeden. Leenders (1995) stelt dat netwerken evenals mensen onderlinge afhankelijkheid kennen, Burns en Wholey (1993) stellen dat organisaties veranderen onder druk van andere actoren in een netwerk en daardoor andere vormen aannemen.

Met het uitgangspunt dat er onderlinge invloeden zijn in netwerken is theorie gezocht die dieper inging op resultaten van een reorganisatie om dit te kunnen verbinden met de netwerktheorie en de onderlinge invloeden. March en Olsen (1989) stellen dat resultaten van organisatorische veranderingen onmogelijk te voorspellen zijn gezien de context dermate complex is door het soort werk, de leden en andere instituties. Daarbij zouden volgens hen alleen stabiele regels en processen het mogelijk

maken om binnen de context van het werk een snelle verandering door te voeren naar aanleiding van druk van de omgeving. Quinn (1996) waarschuwt echter dat stabiele regels en processen juist leiden tot stagnatie en dat veranderingen niet alleen op organisatie niveau gebeuren, maar ook op individueel niveau, waarmee het naast organisationeel leren ook persoonlijk leren is.

De onderzochte IV beleidsnetwerken zijn samenwerkingen met betrekking tot het uitvoeren van het IV beleid, de individuele actoren zijn aangewezen door de betrokken organisaties. Voor deze netwerken zijn de begincondities niet aan de orde gezien de samenwerking tot de werkzaamheden van de individuele actoren behoort. Ook kent dit netwerk geen faciliterend leiderschap en doordat op beleidsniveau de spelregels worden bepaald is het institutioneel design ook duidelijk voor het uitvoerende beleidsnetwerk. Het doel van het onderzoek was niet te onderzoeken of er veranderingen zijn opgetreden in zaken als de outcomes, exclusiviteit netwerk, multilevel interacties, macht, leiderschap, welwillendheid, innovatie en kennisontwikkeling. Op deze indicatoren was enerzijds geen verwacht effect naar aanleiding van de reorganisatie en anderzijds was het niet relevant voor het onderzoek. Outcomes is een variabele die ook zeer afhankelijk is van vele andere indicatoren, daarom is een eventuele verandering hierin zonder vervolgonderzoek niet eenduidig toe te schrijven aan de reorganisatie.

Om concreet te onderzoeken óf en welk effect de reorganisatie van de grootste actor op het samenwerkingsnetwerk heeft, is er gekeken naar de samenwerking in algemene zin binnen het netwerk. Aan de ene kant is in algemene zin onderzocht of de actoren in het netwerk vinden dat de reorganisatie invloed heeft gehad op het samenwerken in het netwerk. Met andere woorden, ervaren zij een verschil tussen de samenwerking hoe deze was voor de reorganisatie (T^{-1}) en hoe deze is op het moment van het onderzoek (T^0)? Aan de andere kant wordt de mogelijke invloed van de reorganisatie verklaard door te kijken naar een verscheidenheid aan indicatoren die de algemene samenwerking bepalen. Deze indicatoren betreffen communicatie, capaciteit, beschikbaarheid, integriteit, transparantie, vermogen en wisseling contactpersonen. In dit onderzoek zal worden gekeken in welke mate de politie reorganisatie effect heeft gehad op deze indicatoren van samenwerking. Is er bijvoorbeeld minder capaciteit beschikbaar door de politie reorganisatie? Ook hier zal continue stil worden gestaan bij hoe de situatie was voor de reorganisatie (T^{-1}) en hoe de situatie op dit moment is (T^0).



Figuur 5. Conceptueel model op basis van Ansell & Gash, 2008; Mayer, Davis & Schoorman, 1995; McEvily & Tortoriello, 2011.

Conclusie

De samenwerking van het netwerk is een samenhang van de inbreng van onder andere middelen, macht, kennis, geld, maar ook de participatie, communicatie, transparantie, vertrouwen en betrokkenheid van actoren. Actoren in een netwerk hebben onderling invloed op elkaar. Reorganisaties kunnen veranderingen teweeg brengen in de vorm van bezuinigingen of efficiëntieverhoging. Individuen in een organisatie krijgen daardoor te maken met onder andere veranderingen in prioriteiten, functie, werkzaamheden etcetera. Actoren hebben een dusdanige invloed op elkaar hebben dat zij veranderen onder druk van de andere actoren. De organisatorische verandering bij de politie is van enorme omvang waarbij vooral in de top veel herstructurering plaats vindt. Op lokaal niveau gaat het vooral om de verandering in functieomschrijvingen en de hernoeming van district naar basisteam. Verschuivingen in budgeten, functies, prioriteiten en werkzaamheden zouden wel een invloed op het netwerk kunnen hebben, hierdoor kunnen namelijk veranderingen optreden in de onderlinge communicatie, het vertrouwen, de inbreng van een partij en de gehanteerde strategie. Dit onderzoek richt zich op de vraag op welke wijze de organisatorische verandering bij de politie invloed heeft op het netwerk en hoe een eventueel effect te verklaren is. De hierboven genoemde indicatoren voor samenwerking in netwerken zullen in het volgende hoofdstuk geoperationaliseerd worden zodat er onderzocht kan worden of er effecten door de reorganisatie van de politie op de beleidsnetwerken zijn en hoe de aan- of afwezigheid er van verklaard kan worden.

Hoofdstuk 4. Methodologie

In de inleiding is de onderzoeksvraag 'Op welke wijze heeft de nationalisering van de politie effect op het netwerk welke verantwoordelijk is voor de uitvoering van het IV beleid van de gemeenten Nijmegen, Groesbeek en Tiel, en hoe is een eventueel effect te verklaren?' geformuleerd. Om deze vraag te kunnen beantwoorden wordt in dit hoofdstuk de opzet van het onderzoek beschreven alsmede het onderzoeksgebied en de gebruikte onderzoeksmethoden. Vervolgens zal de geïntroduceerde theorie afgebakend worden en middels operationalisatie empirisch meetbaar gemaakt worden.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek is een empirisch kwalitatief inductief ex durante evaluatieonderzoek waarbij gekeken wordt naar de eventuele effecten van de lopende reorganisatie van de politie op de algemene samenwerking binnen het geselecteerde netwerk tijdens de uitvoering van het IV beleid van een drietal gemeenten. Daarnaast zal verklaard worden waarom een effect al dan niet aan de orde is. Het onderzoek betreft een vergelijkende casestudy volgens most dissimilar systems design, meerdere gemeenten zijn hierbij op basis van verschillen geselecteerd welke uitgewerkt worden in de volgende paragraaf. De vergelijking maakt het dat er een beter zicht verkregen wordt op een sociaal verschijnsel en de keuze voor kwalitatief onderzoek sluit daardoor beter aan bij de onderzoeksvraag. De cases zijn niet van een dusdanige omvang wat betreft actoren dat er voldoende kwantitatieve gegevens beschikbaar komen (Blijenberg, 2013; 't Hart, Boeije & Hox, 2005; Van Thiel, 2010).

De politieorganisatie is nog in de fase van reorganisatie waardoor het evaluatieonderzoek ex durante zal zijn ('t Hart et al., 2005). Het gebruik van verschillende methoden van onderzoek, een zogeheten triangulatie, vergroot de betrouwbaarheid van de uitkomsten van het onderzoek (Blijenberg, 2013; 't Hart et al., 2005). Doordat er gericht onderzoek in geselecteerde cases wordt gedaan is het onderzoek niet generaliseerbaar, echter kan het wel een opstap bieden tot nader onderzoek. Het gekozen aandachtsgebied is een breed gebied met zowel jeugdproblematieken als jeugdcriminaliteit, hierdoor zijn meerdere instanties betrokken in het netwerk wat zorgt voor verhoging van de interne validiteit gezien er zo ruim voldoende actoren worden betrokken in het onderzoek om een uitspraak te kunnen doen omtrent een eventueel optredend verschijnsel. Het geringe aantal cases maakt de externe validiteit lager, maar vergroot de interne validiteit doordat het onderzoek in de diepte is uitgevoerd in plaats van de breedte (Van Thiel, 2010). De variabelen zijn opgedeeld in indicatoren om zo een nauwkeurig mogelijke meting te kunnen verrichten ter verhoging van de betrouwbaarheid. De actoren worden opgedeeld in 'overige actoren' en politieactoren, waarbij de overige actoren alle betrokken actoren binnen het geselecteerde beleid zijn die in een andere organisatie dan de politieorganisatie werkzaam zijn. Ter afbakening van het onderzoek en verhoging van de interne validiteit zijn er een aantal voorwaarden verbonden aan de geïnterviewde actoren. Allereerst dienen de overige actoren minimaal vier jaren te participeren in het huidige uitvoeringsnetwerk zodat zij een vergelijking kunnen benoemen aan de hand van de situatie voor de reorganisatie en de huidige situatie. Ten tweede mogen zij slechts optreden als overige actor óf politieactor, overlapping van functies kan leiden tot vertekende ervaringen met het netwerk. Het aantal interviews dat afgenomen wordt zal minimaal twintig interviews bedragen zodat er voldoende informatie beschikbaar komt om een onderbouwde analyse te maken (Blijenbergh, 2013; Boeije, 2005).

De interviews zullen indien mogelijk opgenomen worden en daarna getranscribeerd, indien opname niet mogelijk is zullen de interviews terplekke uitgeschreven worden. Na het transcriberen zal per interviewvraag gecodeerd worden in een kwalitatieve datamatrix. Elke interviewvraag is gesteld om te zoeken naar een vergelijking tussen de situatie voorafgaand aan de reorganisatie en de situatie nu. Per vraag zal gekeken worden of er een verschil is en indien dit het geval is of dit positief of negatief is ten opzichte van voor de reorganisatie, indien er geen verschil is dan is het gelijk gebleven. De vragen hebben betrekking op de indicatoren van de variabelen, per variabele is in de matrix aangegeven welke indicatoren daaronder horen, indicatoren kunnen bij meerdere variabelen horen. Per variabele worden de positieve en negatieve veranderingen bekenen en

daaruit wordt een uitspraak gedaan of er een verandering is opgetreden. De interviews worden apart gecodeerd en daarna samengevoegd per netwerk, hierbij wordt per netwerk een onderscheid gemaakt tussen overige en politie actoren.

Onderzoeksgebied en meetinstrumenten

Voor het onderzoek is gekozen voor drie cases binnen één politie district, namelijk Gelderland-Zuid binnen regio Oost-Nederland. Er is voor één politie district gekozen om de interne validiteit te verhogen en zo te kijken of de reorganisatie binnen één district verschillende uitwerkingen heeft bij verschillende gemeenten binnen dat district. De drie cases betreffen een overeenkomend IV beleidsgebied bij drie gemeenten, namelijk jeugdproblematiek. Dit beleidsnetwerk kent verschillende benamingen, namelijk 'jeugd en veiligheid' (Groesbeek, 2013; Tiel, 2011) of 'jeugd en jongeren' zoals Nijmegen (2011) het omschrijft. De gekozen gemeenten zijn gekozen op basis van een aantal voorwaarden, allereerst is er gekozen voor de stad waar de regioburgemeester zich bevindt, het gaat hierbij om de stad Nijmegen. Als tweede is een gemeente gekozen met stadsrechten, maar een ander karakter dan de stad Nijmegen. Hier is voor de stad Tiel gekozen gezien deze stad zelfstandig IV beleid voert maar toch kleiner is dan Nijmegen. Als laatste is er gekozen voor het dorp Groesbeek, dit dorp voerde tijdens de onderzoeksperiode een zelfstandig IV beleid (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015a; Gelders archief, 2015; Groesbeek, 2013; Minister van Veiligheid en Justitie, 2012). Het kan voorkomen dat bij de geselecteerde netwerken actoren participeren in IV netwerken van meerdere gemeenten, in dat geval is er één interview gehouden waarbij elke betrokken case apart behandeld is.

Middels documentanalyse zal er allereerst inhoudelijke informatie verkregen worden omtrent de actuele beleidsdoelen, de actoren en eventuele informatie over voorgaande IV beleidsplannen. De documenten bevatten de IV beleidsplannen van de case gemeenten en indien er evaluaties van de IV beleidsplannen aanwezig zijn zullen deze ook bestudeerd worden (Boeije, 2005; Van Thiel, 2010).

Vervolgens zullen er interviews afgenomen worden met actoren binnen de netwerken. Er zullen minimaal twintig interviews gehouden worden waarmee het aantal respondenten per IV beleidsnetwerk op zes of zeven ligt. Per IV beleidsnetwerk zal minimaal één medewerker van de gemeente geïnterviewd worden en minimaal twee politieagenten. De overige geïnterviewden komen uit andere betrokken organisaties. De interviews zullen geanalyseerd worden per IV beleidsnetwerk, aan de hand van de verkregen analyses zal een vergelijking plaatsvinden tussen de verschillende IV netwerken. De interpretaties van de respondenten is leidend in dit onderzoek waardoor het onderzoek grotendeels interpretatief zal zijn (Boeije, 2008). De ervaringen van de respondenten over hetzelfde netwerk vormen namelijk de sociale werkelijkheid rondom de algemene samenwerking in het uitvoerende IV beleidsnetwerk, dit subjectieve karakter past binnen kwalitatief onderzoek (Van Thiel, 2010).

Het interview betreft een semigestructureerd interview met vooraf vastgestelde vragen, in een vaste volgorde maar zonder vastgelegde antwoordmogelijkheden. De interviewvragen zijn opgesteld aan de hand van de indicatoren welke de variabelen omvatten. De interviews zullen voldoen aan de drie belangrijke kenmerken waaraan kwalitatief onderzoek moet voldoen. Ten eerste heeft het betrekking op de betekenis die de actoren geven aan hun sociale omgeving en de manier hoe zij hierin participeren. Als tweede worden er onderzoeksmethoden gebruik die het mogelijk maken om het eventuele effect te belichten vanuit de betrokken actoren en als laatste wordt er vanuit dat perspectief eventuele effecten beschreven en verklaard waarom deze effecten al dan niet optreden (Boeije, 2005; Van Thiel, 2010). Bij de verwerking van de interviews zullen betrokkenen geclusterd worden per netwerk en zal het uitgewerkt worden als resultaat per netwerk, binnen een case wordt wel een onderscheid gemaakt tussen de uitkomsten van de overige actoren en de actoren uit de politieorganisatie. Het interview voor overige actoren wijkt af van het interview voor politieactoren. Echter krijgen wel alle overige actoren hetzelfde interview en hetzelfde geldt voor de groep politieactoren.

Operationalisatie

Door de belangrijkste begrippen met elkaar in verband te brengen en in de juiste context van het onderzoek te plaatsen is er een conceptueel model ontwikkeld als leidraad van het onderzoek, dit conceptueel model is in het vorige hoofdstuk aan de hand van de theorie ontwikkeld. De belangrijke begrippen zullen als variabelen in het onderzoek aan bod komen en door het leggen van verbanden wordt er naar een antwoord op de onderzoeksvraag gewerkt. De variabelen zijn geoperationaliseerd middels indicatoren om ze meetbaar te maken. Deze indicatoren zijn gemeten op een driepuntenschaal zodat deze geschikt worden voor analyse en vergelijking. De drie niveaus zijn positiever, gelijk gebleven en negatiever. Deze worden weergegeven in een scorematrix. Achterliggend aan de scores volgt een uitvoerige beredenering voor een completer overzicht en om de rijkheid aan informatie in het onderzoek niet verloren te laten gaan. Het toekennen van scores zal uitgevraagd worden, echter kunnen tijdens de gesprekken ook signalen komen die anders zijn dan de gegeven scores. Ook aan deze afwijkende signalen worden scores gegeven, het geven van deze scores is echter wel onderhevig aan de interpretatie van de onderzoeker. Per variabele is de methode van dataverzameling uiteengezet evenals de exacte invulling er van. Het onderzoek heeft een tweeledig karakter, namelijk enerzijds het middels de overige actoren onderzoeken óf en welk effect er op de algemene samenwerking plaatsvindt na de reorganisatie. Anderzijds via politie actoren onderzoeken welke invloed de reorganisatie heeft op het participeren in het netwerk door de politie. Deze splitsing in het onderzoek van exploratie en verklaring is uiteengezet in de operationalisatie.

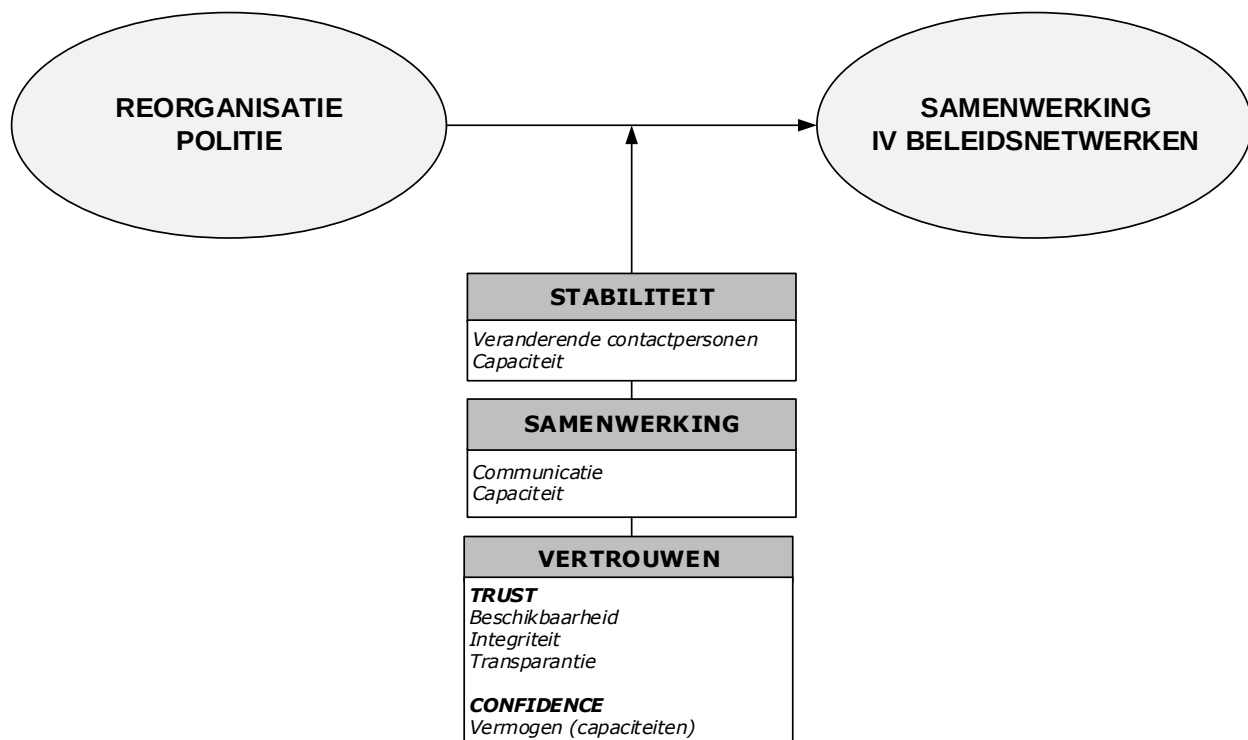
Reorganisatie politie

De reorganisatie van de politie is de onafhankelijke variabele van het onderzoek, de reorganisatie kan een invloed hebben op de algemene samenwerking van de geselecteerde IV beleidsnetwerken. De respondenten zal gevraagd worden hoe zij de samenwerking ervaren en of zij vinden dat er een verandering is opgetreden. Indien er een verandering is opgetreden zal gevraagd worden of dit positief of negatief is ten opzichte van de periode voorafgaand aan de reorganisatie.

Algemene samenwerking

De afhankelijke variabele is 'algemene samenwerking binnen het beleidsnetwerk' bij de geselecteerde uitvoeringsnetwerken, met andere woorden, er wordt gekeken naar de samenwerking an sich en niet of deze samenwerking effectief is en tot bepaalde outcomes leidt. Om vast te stellen hoe respondenten denken over de algemene samenwerking, zal in algemene zin aan respondenten gevraagd worden hoe zij de samenwerking op dit moment ervaren en of deze samenwerking nu anders verloopt dan in de periode voorafgaand aan de reorganisatie. De genoemde verschillen worden in de analyse gecodeerd en uitgewerkt als zijnde positiever, gelijk gebleven of negatiever op de score matrix.

Samenwerking algemene zin	Als u terugdenkt aan de situatie voor de reorganisatie en de situatie nu, merkt u dan verschillen in de algehele samenwerking? Zou u de huidige samenwerking als hetzelfde, beter of slechter omschrijven?
Interviews actoren	
Interviews politie	Als u terugdenkt aan de situatie voor de reorganisatie en de situatie nu, merkt u dan verschillen in de algehele samenwerking? Zou u de huidige samenwerking als hetzelfde, beter of slechter omschrijven?



Figuur 5. Conceptueel model op basis van Ansell & Gash, 2008; Mayer, Davis & Schoorman, 1995; McEvily & Tortoriello, 2011.

Verklarend

Om te verklaren wat het effect is van de politie reorganisatie op het samenwerking in het IV netwerk, zal gekeken worden naar variabelen die volgens de netwerk literatuur verklaren waarom een netwerk wel of niet goed samenwerkt. Er zal daarom onderzoek worden gedaan naar de volgende verklarende variabelen: samenwerking, netwerkstabiliteit en vertrouwen. Deze indicatoren zijn niet direct meetbaar en daardoor meetbaar gemaakt aan de hand van indicatoren. Deze indicatoren zijn: veranderende contactpersoon, communicatie, capaciteit, beschikbaarheid, integriteit, transparantie en vermogen. De indicatoren zullen per variabele nader uitgelegd worden.

Communicatie is het aangaan van de dialoog tussen de actoren en de manier waarop deze dialoog plaatsvindt.

Capaciteit is de inzet van de politie in de vorm van mankracht, middelen en financiën.

Beschikbaarheid is de tijdsduur waarbinnen de actoren over politie inzet kunnen beschikken.

Integriteit is het zorgvuldig en uitlegbaar handelen binnen de geldende morele waarden en normen. Ook dient het handelen in het belang van de organisatie of samenleving.

Transparantie is de openheid en eerlijkheid van de verschaft informatie door de politie.

Vermogen is de individuele capaciteiten en vaardigheden van de politie individuen om te participeren in het netwerk.

Voor elk van deze indicatoren zal middels interviewvragen gevraagd worden hoe de situatie is en óf en welke veranderingen zij daar in merken. Achter elke interviewvraag staat in dit hoofdstuk in cursief vermeld op welke indicator(en) de vraag betrekking heeft, dit staat vóór het opsommingsteken. Achter het opsommingsteken staat in cursief vermeld op welke variabele(n) de vraag betrekking heeft. Er wordt bij elke indicator stilgestaan bij hoe de situatie was voordat de politie reorganisatie plaatsvond en hoe de situatie op dit moment is. Indien er veranderingen zijn dan wordt gevraagd of deze positief of negatief zijn inclusief de uitleg. Geen veranderingen houdt in dat het hetzelfde gebleven is. Per variabele zijn de onderliggende indicatoren uitgevraagd in het interview, per IV beleidsnetwerk wordt dit vervolgens uitgewerkt. Uiteindelijk zal per case een overzicht worden gegeven van elke overkoepelende variabele waarin per indicator wordt aangegeven of men in algemene zin de effecten van de reorganisatie op deze indicator ervaart als positief of negatief of dat men geen verschil ziet met de situatie voor de politie reorganisatie. De gelijk gebleven, positieve en negatieve resultaten van de indicatoren worden geanalyseerd zodat er een uitspraak gedaan wordt over de verklarende variabelen. Hiervandaan wordt een uitspraak gedaan in welke mate de variabele kan verklaren dat er al dan niet een effect door de reorganisatie op het samenwerkingsnetwerk opgetreden is. In de rest van deze paragraaf zal per overkoepelende variabele worden aangegeven wat deze variabele inhoudt, uit welke indicatoren deze bestaat en hoe deze indicatoren zijn gemeten in dit onderzoek.

Samenwerking wordt door Pröpper (2000, p.4) omschreven als “een bewuste afstemming van twee of meer actoren van gemeenschappelijke handelingsplannen. Bij een samenwerking worden plannen bewust gebundeld en is plaats voor individuele doelen naast een gemeenschappelijk doel”. De indicatoren van samenwerking zijn communicatie en capaciteit. *Communicatie* is het aangaan van de dialoog tussen de actoren en de manier waarop deze dialoog plaatsvindt. Communicatie tussen de partijen in een netwerk is benodigd om tot consensus te komen, maar ook voor een open en eerlijke samenwerking. Communicatie draagt bij aan het opbouwen van vertrouwen (Ansell & Gash, 2008). Getoetst zal worden via welk medium de communicatie verloopt en of hierin een verandering is opgetreden. Ook zal getoetst worden of de actoren vinden dat zij altijd op de hoogte gesteld worden van relevante informatie, of deze compleet, open en betrouwbaar is. Daarna zal bevraagd worden of en welk verschil zij merken sinds de reorganisatie en of een verschil dan positief of negatief is. Bij de politie zijn de vragen anders van opzet concreet wordt er gekeken of de politieagenten in de gelegenheid gesteld worden (openheid) tot het verschaffen van complete informatie en de manier waarop zij deze verschaffen.

De capaciteit is de omvang van inzet in mankracht, materiaal en geld door de politie bij cases binnen het uitvoerende IV beleidsnetwerk. Door de reorganisatie kan ook hierin een verandering plaatsvinden, de partijen zal hierbij gevraagd worden wat zij vinden van de omvang van deze capaciteits inzet en of zij verschil merken in de personele inzet, materiaal en geld door de politie sinds de reorganisatie. Indien er een verandering merkbaar is of dit positief of negatief is. Bij de politie actoren worden deze vragen ook gesteld, alleen dan uitgebreid met de vraag in hoeverre zij vinden dat de reorganisatie hierop van invloed is geweest.

Samenwerking	• Via welke media, bv. telefoon, e-mail, persoonlijk contact, gaan de contactpersonen met u in gesprek? Kunt u hierbij benoemen of en welke verschillen u merkt ten opzichte van de periode voor de reorganisatie? (positief/gelijk gebleven/negatief). <i>Communicatie – Samenwerking.</i>
Interviews actoren	• Wordt u altijd op de hoogte gesteld van relevante informatie? Is de gegeven informatie compleet? Indien niet het geval, welke concrete afwijkingen in de

informatievoorziening vanuit de politie merkt u sinds de reorganisatie? (positief/gelijk gebleven/negatief) *Transparantie / communicatie – Vertrouwen. Communicatie – Samenwerking.*

- Hoe ervaart u de openheid en betrouwbaarheid van informatie door de politie en kunt u hierin benoemen of en welke verschillen u merkt ten opzichte van de periode voor de reorganisatie? (positief/gelijk gebleven/negatief). *Transparantie / communicatie – Vertrouwen. Communicatie – Samenwerking.*
- Wat vindt u van de omvang van de mankracht die de politie beschikbaar heeft voor de cases? Merkt u hierin veranderingen (positief/gelijk gebleven/negatief) ten opzichte van de periode net voor de reorganisatie en hoe uiten deze zich? (is er minder personeel / zijn de prioriteiten anders) *Capaciteit – Samenwerking. Capaciteit – Stabiliteit. Beschikbaarheid – Vertrouwen.*
- Wat vindt u van de omvang van de materieel en financiële middelen die de politie beschikbaar heeft voor de cases? Merkt u hierin veranderingen (positief/gelijk gebleven/negatief) ten opzichte van de periode net voor de reorganisatie en hoe uiten deze zich? Indien verandering(en) komt dit volgens u door de omvang van de materialen / financiën of door een verandering in bijvoorbeeld prioriteiten? *Capaciteit – Samenwerking. Capaciteit – Stabiliteit. Beschikbaarheid – Vertrouwen.*

Interviews politie

- Via welke media, bv. telefoon, e-mail, persoonlijk contact, gaat u met de partners in het netwerk in gesprek? Merkt u een verandering hierin voor cases sinds de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? Hoe is de reorganisatie hierop van invloed volgens u? *Communicatie – Samenwerking.*
 - Bent u in uw functie altijd in staat om partijen van complete (open en volledige) informatie te voorzien? Zijn hierin veranderingen opgetreden door de reorganisatie en hoe uiten deze zich? Is dit positief/gelijk gebleven/negatief? *Transparantie / communicatie – Vertrouwen. Communicatie – Samenwerking.*
 - Kunt u wat vertellen over de beschikbare mankracht en materiele inzet tijdens een case? Merkt u een verandering in de beschikbare inzet van mankracht en materieel voor cases sinds de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? Hoe is de reorganisatie hierop van invloed volgens u? *Capaciteit – Samenwerking. Capaciteit – Stabiliteit. Beschikbaarheid – Vertrouwen.*
 - Kunt u wat vertellen over de beschikbare financiële middelen die beschikbaar zijn voor het beleidsnetwerk? Merkt u een verandering in de beschikbare inzet van geld voor cases sinds de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? Hoe is de reorganisatie hierop van invloed volgens u? *Capaciteit – Samenwerking. Capaciteit – Stabiliteit. Beschikbaarheid – Vertrouwen.*
-

De netwerk*stabiliteit* van de geselecteerde netwerken wordt bepaald door de indicatoren capaciteit en wisseling van contactpersonen. De capaciteit in de vorm van inbreng van middelen, mankracht en financiën door partijen is cruciaal voor de samenwerking in het netwerk (Ansell & Gash, 2008; Hajer, et al., 2004; Koppenjan & Klijn, 2004; Zucker, 1986). Inbreng van actoren kan om uiteenlopende redenen veranderen in een netwerk, een reden dat een actor kan veranderen in een netwerk kan voortkomen uit een organisationele verandering bij de organisatie van de actor. Zo kan bijvoorbeeld inbreng veranderen door interne budgetveranderingen. Bij de politie wordt dan ook getoetst of er door de reorganisatie een verandering in de beschikbaarheid van materieel en mankracht is opgetreden. Deze vragen zijn eerder behandeld bij de variabele samenwerking.

De reorganisatie omvat onder andere dat posities van mensen binnen de organisatie veranderen waardoor andere individuen wellicht plaatsnemen in de IV beleidsnetwerken. De opgebouwde band uit de voorgaande jaren gaat hiermee verloren en kan een verandering in het vertrouwen opleveren doordat er veranderingen optreden in enkele factoren waarop vertrouwen gebaseerd is. Vermindering in bovenstaande indicatoren heeft daarbij een negatieve invloed op het vertrouwen (Ansell & Gash, 2008; Koppenjan & Klijn, 2004; Lewicki & Bunker, 1995; Minister van Veiligheid en Justitie, 2013). Alle respondenten zal gevraagd worden of er een dergelijke verandering heeft plaatsgevonden en wat de omvang en relatie tot de reorganisatie is.

Netwerkstabiliteit	Is er een verandering in de contactpersonen bij de politie sinds begin 2013? Kunt u vertellen hoe u deze verandering ervaart? (positief/gelijk gebleven/negatief). Hoe uit zich dit in de algemene samenwerking? <i>Veranderende contactpersonen - Stabiliteit</i>
Interviews actoren	
Interviews politie	Nam u deel aan het netwerk voorafgaand aan de reorganisatie? Zo nee, wat is de reden dat u nu deelneemt? [reorganisatie, nieuw bij het korps, andere reden]. Hoeveel verandering in contactpersonen vanuit de politie zijn er volgens u sinds de reorganisatie binnen het besproken netwerk? Welke veranderingen komen volgens u door de reorganisatie? Welke gevolgen merkt u door de verandering in contactpersonen bij de samenwerking met andere ketenpartners? (positief/gelijk gebleven/negatief) <i>Veranderende contactpersonen - Stabiliteit</i>

De derde verklarende variabele is *vertrouwen* van de actoren onderling. Vertrouwen is op twee manieren uiteen te zetten, namelijk trust en confidence. Trust wordt in dit onderzoek gemeten aan de hand van de indicatoren beschikbaarheid, integriteit en transparantie. Confidence omvat de persoonlijke capaciteiten en kunde van de agenten.

De beschikbaarheid omvat de beschikbaarheid van personeel en materieel van de politie tijdens het oplossen van een case, maar ook de tijd waarbinnen de beschikbare agenten aanwezig zijn. Beschikbaarheid is enerzijds uitgevraagd bij de samenwerking, anderzijds zal er gevraagd worden of er een verschil is in de tijd waarin de politie kan beschikken over het nodige politiepersoneel om een case uit te voeren. Indien er veranderingen in de beschikbaarheid zijn opgetreden dan zal gevraagd worden of dit positief of negatief is en hoe dit zich uit in de samenwerking. Bij agenten zal extra gevraagd worden hoe de reorganisatie heeft bijgedragen aan de eventuele veranderingen.

Daarnaast is de transparantie en integriteit van de actoren belangrijk voor de samenwerking, transparantie en integriteit van een partij dragen bij aan vertrouwen en de effectiviteitsbeleving van de actoren. Transparantie gaat net als

communicatie over het delen van informatie, maar gaat daarbij dieper in op openheid van de informatie en de eerlijkheid van de politie over de informatie. Hierbij zal gekeken worden of de actoren een verandering in openheid van informatie en zaken door de politie ervaren (Ansell & Gash, 2008). Transparantie is verwerkt in communicatie en wordt als openheid en eerlijkheid van informatie getoetst bij de samenwerking. Integriteit is het zorgvuldig en uitlegbaar handelen binnen de geldende morele waarden en normen alsmede het handelen in het belang van de organisatie of samenleving (BIOS, 2015). Integriteit is vrijwel onmogelijk te meten door dit direct te bevrage aan de betrokkenen zelf, hiervoor zal de definitie van integriteit aangehouden worden: het zorgvuldig en uitlegbaar handelen. Bij eventuele veranderingen die zij hierin ervaren zal gevraagd worden waaraan zij dit merken en of dit dan positief of negatief is. Integriteit wordt bij de politie actoren niet getoetst.

Confidence is in dit onderzoek de capaciteit van de betrokken actoren, de politieagenten. Zijn zij capabel om middels de samenwerking tot de gewenste resultaten te komen, bij de politieagenten zal dit bevroegd worden aan de hand van aangeboden kennisverrijking door de politieorganisatie. Bij de overige actoren zal gevraagd worden of zij vinden dat de politieagenten waar zij mee samenwerken over het algemeen voldoende kennis en kunde in huis hebben om de cases goed af te handelen. Ook of zij hierin een verschil merken en of dit dan positief of negatief is.

Vertrouwen Interviews actoren	- Is er een verandering in de tijd waarbinnen de politie beschikbaar voor het oplossen van een case sinds de reorganisatie? Kunt u vertellen hoe u deze verandering ervaart? (positief/gelijk gebleven/negatief). Hoe uit zich dit in de algemene samenwerking? <i>Beschikbaarheid – Samenwerking.</i> - Vindt u dat de handelingen van de politie als organisatie zorgvuldig en uitlegbaar zijn? Merkt u verschil met de periode voor de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief) en waaraan merkt u dat? <i>Integriteit – Vertrouwen.</i> - Hebben de betrokken politieagenten voldoende kennis en kunde in huis om de casus naar uw verwachtingen af te handelen? Is hierin een verandering opgetreden ten opzichte van de situatie voor de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? En zo ja waarin uit zich dat en welke gevolgen heeft dat? <i>Vermogen – Vertrouwen.</i>
Interviews politie	- Bent u momenteel in staat deadlines te behalen wanneer u in cases samenwerkt met andere instanties, zo ja/nee welke gevolgen heeft dit? Is hierin een verandering opgetreden ten opzichte van de situatie voor de reorganisatie? En zo ja waarin uit zich dat en welke gevolgen heeft dat? Welke invloed heeft de reorganisatie hierop? <i>Beschikbaarheid – Samenwerking.</i> - Merkt u een verschil in de tijd dat u ter plaatse kunt zijn binnen een case? Is dit positief/gelijk gebleven/negatief ten opzichte van voor de reorganisatie en waarin uit zich dit? Welke invloed heeft de reorganisatie hierop? <i>Integriteit – Vertrouwen.</i>

-
- Op welke wijze geeft de politieorganisatie u de mogelijkheid tot het verrijken van uw kennis? Is dit naar u mening voldoende? Is hierin een verandering opgetreden ten opzichte van de situatie in de periode voor de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? En zo ja waarin uit zich dat en welke gevolgen heeft dat? Welke invloed heeft de reorganisatie hierop? *Vermogen – Vertrouwen*.
-

Aan de hand van de analyse in de data matrix van de interviews en documenten zal een beeld gevormd worden over het netwerk. Hierbij zal gekeken worden hoe deze beoordeeld werd in het verleden op (T^{-1}) en hoe deze beoordeeld wordt in het heden (T^0). De interviews zullen gecodeerd worden om verschillen tussen T^{-1} en T^0 inzichtelijk te krijgen, dit is positief, gelijk gebleven of negatief. Aan de hand van alle verkregen gegevens zal geanalyseerd worden of er veranderingen zijn opgetreden in het netwerk, dit zijn de zogenoemde effecten. Voor het al dan niet aanwezig zijn van een effect in het netwerk zal een verklaring gezocht worden middels het verklarende gedeelte van het onderzoek.

Naast de vergelijking in positief, negatief of gelijk tussen T^{-1} en T^0 zal bij de indicatoren tevens dieper bevraagd worden waaraan zij dit verschil merken en afsluitend dienen de respondenten een rapportcijfers van 1-10 te geven voor de situatie tijdens T^{-1} en T^0 . De rapportcijfers dienen ter ondersteuning van het vinden van een verklaring bij eventueel opgetreden veranderingen maar zullen niet verwerkt worden in het onderzoek, de gemiddelde cijfers zijn echter wel terug te vinden in bijlage 3. Op het moment dat een respondent een ander cijfer geeft voor de huidige situatie dan geeft dit mogelijkheid om dieper in te gaan waarom een respondent een ander cijfer geeft. Zo kan er aanvullende informatie verkregen worden als aanvulling op de interviewvragen.

Hoofdstuk 5 Resultaten en analyse

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek behandeld alsmede de analyse van de resultaten. Per case zullen de resultaten en analyse uitgewerkt worden gevolgd door een verklaring en een casevergelijking tussen de cases. De onderzoeksvraag van het onderzoek *‘Op welke wijze heeft de nationalisering van de politie effect op het netwerk welke verantwoordelijk is voor de uitvoering van het IV beleid van de gemeenten Nijmegen, Groesbeek en Tiel, en hoe is een eventueel effect te verklaren?’* zal beantwoord worden in de conclusie aan de hand van de resultaten van het onderzoek. Kort zal per case ingegaan worden op de case zelf.

Groesbeek

De onafhankelijke variabele in het onderzoek is de reorganisatie van de politie. De reorganisatie is een directe uitwerking van de nationalisering van de politie, de politie is een grote actor in het uitvoeringsnetwerk Jeugd en Veiligheid binnen het IV beleid van gemeenten. De afhankelijke variabele is de samenwerking in algemene zin binnen het geselecteerde uitvoeringsnetwerk. Het al dan niet optreden van een effect kan verklaard worden middels de verklarende variabelen, dit zijn netwerkstabiliteit, samenwerking en vertrouwen. Binnen dit netwerk bestaat de respondentengroep uit twee politieagenten en zeven personen van de ketenpartners. De ketenpartners zijn de gemeente, Halt, GGD, Jeugdbescherming en JeugdFact

Groesbeek is een middelgroot dorp welke sinds 2015 gefuseerd is met andere gemeenten, het onderzoek gaat uit van de gemeente Groesbeek zoals deze bestond tot 1 januari 2015 (www.groesbeek.nl). Groesbeek valt onder basisteam Tweestromenland in district Gelderland-Zuid binnen politieregio Oost Nederland.

Samenwerking algemeen

De ketenpartners ervaren de samenwerking in het netwerk als goed met duidelijke lijnen. Er zijn vaste aanspreekpunten en er is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. Als zij een oordeel geven over verschillen in de samenwerking, tussen de periode net voorafgaand aan de reorganisatie en de periode nu, geven zij aan geen verschil te ervaren gezien de contactpersonen voor hen gelijk gebleven zijn. De samenwerking met de andere partners wordt vanuit de zijde van de politie als goed ervaren, zolang er maar duidelijk is met wie ze contact moeten leggen verloopt dit prima. Een van de twee politierespondenten nuanceert dit door aan te geven dat er binnen de jeugdzorg wat ontwikkelingen zijn geweest, eerst moesten zij gevallen melden bij Meldpunt bijzondere zorg nu is dat bij Veilig Thuis. Met de ketenpartners wordt regelmatig overleg gevoerd en de inbreng van de partijen is verschillend van aard, zo heeft bijvoorbeeld de gemeente de financiële middelen, de politie de bevoegdheden en de jongerenwerker veel contact met de jongeren. Beide respondenten geven aan dat zij in de manier van samenwerken geen verschillen ervaren ten opzichte van de situatie voor de reorganisatie.

Netwerkstabiliteit

Netwerkstabiliteit is de capaciteit in de vorm van de hoeveelheid mankracht, materiaal en geld die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking samen met de veranderingen in contactpersonen bij de uitvoerende politieagenten. De veranderingen van contactpersonen betreft hier veranderingen in wijkagenten en noodhulpagenten.

De beschikbaarheid en omvang van mankracht is voor Groesbeek groter geworden door de samenvoeging van meerdere teams tot een basisteam. Dit basisteam bestrijkt een gebied van acht gemeenten waarbij de agenten flexibel inzetbaar zijn binnen het gehele basisteam. De geografische plaatsing van de binnen dit basisteam agenten is tot op dit moment gelijk gebleven, het politiebureau in Groesbeek is nog open en hiervandaan werken een standaard aantal agenten uit het basisteam, dit zijn vrijwel dezelfde mensen als voor de reorganisatie. De flexibele inzet vanuit de regio heeft voordelen doordat er inzet

plaatsvindt vanuit het gehele basisteam indien dit noodzakelijk is. De gemeente, die een regierol heeft in het IV beleid, vindt dat de vergroting van het basisteam positief tot meer mankracht heeft geleid, de overige ketenpartners ervaren geen verschil in de beschikbare mankracht voor cases. De respondenten binnen de overige instanties jeugdbescherming, GGD en Halt hebben dan ook vooral op een andere basis contact met de politie, de politie draagt voornamelijk cases aan bij deze instanties. De beschikbare mankracht is volgens deze instanties gelijk gebleven wanneer zij zelf een beroep doen op de politie, dit gezien zij nog steeds over voldoende mankracht kunnen beschikken indien zij er om vragen. Ook respondenten uit organisaties die ook weleens een noodhulp of projectmatig beroep moeten doen op de politie merken geen verschil door de reorganisatie. Doordat de politie Groesbeek nog vanuit Groesbeek operationeel is, is naast de gelijk gebleven mankracht ook het materieel niet veranderd volgens alle respondenten uit het netwerk in Groesbeek. Volgens één van de twee politierespondenten is de beschikbare mankracht momenteel wel afhankelijk van de dag waarop de inzet gewenst is, echter zou dit momenteel weer stabiel worden. Voor projectmatige cases is ondanks de variërende mankracht voldoende mankracht beschikbaar doordat deze gepland worden. In Groesbeek was er voorafgaand aan de reorganisatie sprake van één wijkagent, dit zijn er inmiddels twee. De wijkagenten hebben hierdoor een kleiner werkgebied gekregen en kunnen zich meer op een case richten indien deze zich op adresniveau bevindt. Één van de politierespondenten zegt hierover dat de jeugdgroepen zich niet binnen één gebied blijven begeven, maar door het gehele dorp en dat de informatiedeling daarom goed op orde gehouden moet worden.

Op financieel gebied kan geen van de niet politie respondenten een uitspraak hierover doen. Hoewel de twee politierespondenten hier ook geen uitspraken over kunnen doen geeft één van hen aan dat het bestellen van materiaal voor de werkzaamheden nog steeds mogelijk is, echter dat de goedkeuring hiervoor nu hoger in de organisatie ligt door de nationalisering. De contacten binnen de politieorganisatie op uitvoerend niveau zijn volgens de niet politie respondenten hetzelfde gebleven tijdens de periode voorafgaand aan de reorganisatie tot aan de periode nu. Het aantal wijkagenten is echter van één naar twee gegaan, de niet politie respondenten geven dit niet aan, de twee politierespondenten geven dit wel aan.

Al met al is er in de netwerkstabiliteit geen grote verandering op de toevoeging van één extra wijkagent na en de toevoeging van flexibiliteit van mankracht en bijhorend materiaal door de grotere regio. De politie Groesbeek heeft nog steeds hetzelfde team dat vanuit Groesbeek werkzaam is.

Vertrouwen

Vertrouwen bestaat uit trust samen met confidence. Confidence is het individuele vermogen van de contactpersonen en trust is opgebouwd uit de indicatoren beschikbaarheid, integriteit en transparantie. Integriteit is het zorgvuldig en uitlegbaar handelen van de politie als organisatie, beschikbaarheid is de hoeveelheid mankracht, materiaal, geld en tijd die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking binnen het netwerk. Transparantie is de compleetheid, openheid en betrouwbaarheid van de door de politieagenten verschaft informatie bij de samenwerking.

Het individueel vermogen van de agenten wordt door alle niet politie respondenten als goed ervaren, er is volgens hen geen verandering opgetreden in de kennis en kunde van de politieagenten waarmee zij contact hebben. Één van de respondenten zegt dit te stellen aan de hand van de resultaten die de politie neerzet. De beschikbaarheid van de politie in mankracht, materieel en geld is eerder beschreven bij netwerkstabiliteit. Hier kwam naar voren dat de mankracht hetzelfde ervaren wordt evenals het materieel en dat men over de financiën geen uitspraken kon doen. De beschikbare mankracht is volgens een van de politierespondenten wel afhankelijk van de dag waarop de inzet gewenst is. De tijd waarbinnen de politie beschikbaar is, is volgens alle respondenten hetzelfde gebleven, dit gezien zij operationeel zijn vanuit bureau Groesbeek en dit voor de reorganisatie ook zo was.

De informatie die de ketenpartners ontvangen wordt ervaren als open en eerlijke informatie. De openheid, eerlijkheid, betrouwbaarheid en compleetheid van de informatie wordt door geen enkele respondent anders ervaren dan de periode voorafgaand aan de reorganisatie. De compleetheid van de informatie wordt door een van de respondenten ervaren als zijnde niet altijd even compleet, maar dit staat los van de reorganisatie. Hierbij wordt dan door sommige agenten een case aangeleverd binnen de jeugdzorg waarbij te weinig informatie op het aanmeldformulier wordt verstrekt om duidelijk te krijgen hoe ernstig de case is. De compleetheid van de informatie wordt hierbij wel toegeschreven aan de individuele agenten en niet aan de politie als organisatie. Twee niet politie respondenten geven ook aan dat de informatie die zij soms over een case ontvangen ook weleens te ver kan gaan, de informatie die gegeven wordt is dan te veel. Er zijn echter ook individuele agenten die te weinig informatie bij een case verschaffen. De politierespondenten geven aan dat de informatie die agenten aan ketenpartners mogen verstrekken gelijk gebleven is ten opzichte van voor de reorganisatie, echter de manier waarop het gedeeld wordt is sinds de reorganisatie wel vastgelegd in protocollen waarin duidelijk staat in welk geval welke informatie met wie gedeeld wordt. Hiermee wordt vanuit de politieorganisatie gestuurd op wie wanneer welke informatie ontvangt over cases, voorheen werd de informatie vooral op wijkagent niveau gedeeld met de ketenpartners. De ketenpartners vinden de handelingen van de politie zorgvuldig en uitlegbaar en geven aan dat zij hierin geen verschil merken ten opzichte van voor de reorganisatie.

Op de indicatoren van vertrouwen is weinig verandering, de hoeveelheid informatie die de politie verschaft is volgens twee respondenten in sommige gevallen te veel, maar kan ook te weinig zijn, echter heeft dit niks met de reorganisatie te maken. De manier van informatiedeling met de ketenpartners is voor de politieagenten in protocollen gegoten welke bepalen wie op welk moment welke informatie krijgt.

Samenwerking

Samenwerking is de beschikbare capaciteit in de vorm van de hoeveelheid mankracht, materiaal en geld die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking, samen met de communicatie. De communicatie is de duidelijkheid, compleetheid, openheid en betrouwbaarheid van de door de politie verschaft informatie samen met het medium van communiceren.

De beschikbare capaciteit is eerder bij netwerkstabiliteit behandeld en zal hier niet opnieuw behandeld worden. Een van de ketenpartners merkt op dat het aantal cases dat aangeleverd wordt bij Halt minder is dan de periode voorafgaand aan de reorganisatie. Dit zou volgens de respondent komen doordat de prioriteiten binnen de politie veranderd zijn en een zaak niet zo snel naar Halt geschoven wordt als voorheen. Agenten zouden wellicht eerder een waarschuwing aan jongeren geven dan hen door te sturen naar Halt.

De openheid, betrouwbaarheid en compleetheid van de informatie is reeds eerder besproken bij vertrouwen. Alle niet politie respondenten ervaren deze als goed en merken geen verschil ten opzichte van de situatie voorafgaand aan de reorganisatie. De duidelijkheid van de informatie is sinds de reorganisatie veranderd volgens één respondent, de politie verstrekt elk jaar recente criminaliteitscijfers en maakt hierbij een vergelijking met voorgaande jaren. Net na de reorganisatie is het voorgekomen dat er cijfers aangeleverd zijn, echter toen het jaar daarna opnieuw cijfers kwamen met de vergelijking van het voorgaande jaar bleken de cijfers van het voorgaande jaar niet overeen te komen met de cijfers die eerder verstrekt waren over dat jaar. Drie van de niet politie respondenten geeft tijdens de interviews aan dat zij merken dat de prioriteiten bij de politie anders liggen waardoor de politie zich meer op haar eigen taak zou gaan richten. Twee niet politie respondenten vinden dat er teveel informatie door sommige agenten verschaft wordt over een case.

1 Juli 2015

Vanaf 1 juli 2015 worden er veranderingen doorgevoerd binnen Groesbeek, het aantal wijkagenten gaat van twee naar vier en er komt een wijkagent die de coördinatie en overleggen op zich neemt. De wijkagenten krijgen hiermee een kleinere wijk en de coördinerende wijkagent zal als verbindende factor optreden naar de externe partners. De wijkagenten gaan hun informatie delen met de coördinerend wijkagent zodat de informatie naar partners toe vanuit één contactpersoon komt. Dit heeft tot gevolg dat er een verandering in contactpersonen komt en dat de beschikbare mankracht op wijkniveau omhoog gaat. Dit betekent niet dat er meer agenten komen, de wijkagenten worden binnen het bestaande team noodhulpagenten verworven, de context van het werken verandert hierdoor van noodhulp naar gebiedszorg. Concreet houdt dit in dat korte termijn oplossingen veranderen in lange termijn zorg voor de burger.

Bij de politierespondenten en drie niet politie respondenten leeft de angst dat wanneer het politiebureau in Groesbeek sluit dat er veranderingen gaan komen in de politie zorg. De briefing van de werkzaamheden gebeurt dan in Wijchen welke op circa dertig minuten reisafstand van Groesbeek ligt. Deze reistijd gaat volgens de respondenten ten kost van de politie zorg en één van de wijkagenten spreekt uit dat hij bang is dat wanneer een agent nog een uur dienst heeft en op dat moment aanwezig is in Wijchen, hij niet meer naar Groesbeek zal rijden voor een rondje door de wijk. Één van de niet politie respondenten is ook bang dat de tijd waarbinnen de politie beschikbaar kan zijn zal veranderen:

(...)maar stel dat het bureau [politiebureau Groesbeek, JS] weg gaat als opkomst locatie, het gaat vanuit Wijchen zijn. Wat gaat dat dan doen op de aanrijtijden? Ze proberen wel altijd in de wijken te zijn, maar ja ik denk toch dat dat wel even consequenties gaat hebben. En tot op heden zitten we in Groesbeek redelijk goed he, we hebben een hoog, hoge norm van binnen de, we hebben een prio emobility van, we zitten op negentig procent ofzo, dus dat is wel goed (Respondent O1).

Samenvattend

De reorganisatie van de politie is nog niet in een dusdanige staat dat er grote veranderingen waargenomen worden in Groesbeek. De samenwerking wordt door alle respondenten als gelijk aan de situatie voorafgaand aan de reorganisatie ervaren. Doordat vrijwel dezelfde agenten in Groesbeek werkzaam zijn is er voor Groesbeek weinig veranderd op dit punt in de reorganisatie. Deze beschikbare mankracht is volgens één van de politierespondenten afhankelijk van de dag waarop je inzet nodig hebt, maar dit lijkt momenteel wel te stabiliseren, dit is echter geen duidelijk gevolg van de reorganisatie. Het materieel is momenteel gelijk gebleven en op het gebied van de financiën die de politie beschikbaar heeft voor de cases kan geen van de respondenten een uitspraak doen. Er is een wijkagent bijgekomen waardoor de informatie wel gedeeld moet worden tussen twee wijkagenten, maar hier lijken de ketenpartners geen problemen mee te ondervinden. De wijkagenten zelf hebben hierdoor meer mogelijkheden om op straatniveau te gaan werken, per 1 juli 2015 komen er nog twee wijkagenten bij. Voor projectmatige cases is voldoende mankracht en materieel beschikbaar. Doordat Groesbeek opgegaan is in een grotere regio zijn twee respondenten blij met de extra mankracht die hierdoor beschikbaar is. De vergroting van het team naar het basisteam Tweestromenland brengt nu nog voordelen met zich mee doordat er flexibeler mankracht ingezet kan worden uit de regio. Dit voordeel is er vooral omdat de vaste agenten in Groesbeek nog vanuit het politiebureau in Groesbeek werken, echter zodra het politiebureau in Groesbeek gaat sluiten en de in Groesbeek gestationeerde agenten vanuit Wijchen gaan werken rijst de angst dat hierin een omslag komt. Hierbij is er de angst dat de aanrijtijden langer worden en de betrokkenheid bij Groesbeek minder wordt indien men tegen het einde van de dienst op het bureau in Wijchen aanwezig is. Door de afstand kan men dan niet zo snel

meer een rondje door Groesbeek rijden. Wat betreft de tijd waarbinnen de politie momenteel beschikbaar is merken de respondenten geen verschil in,

De informatie die de ketenpartners ontvangen is hetzelfde gebleven, enkele ketenpartners zijn wel van mening dat zij soms teveel of te weinig informatie ontvangen, echter staat dit los van de reorganisatie en is altijd zo geweest. Één respondent geeft aan dat de duidelijkheid van de informatie veranderd is, aangeleverde cijfers worden altijd vergeleken met het jaar er voor. Echter is het voorgekomen dat de vergelijkingscijfers van het voorgaande jaar niet overeenkwamen met de cijfers die een jaar eerder waren aangeleverd. Wat betreft de competenties van de politieagenten merken de respondenten geen verschil, de scholingsmogelijkheden zijn niet veranderd volgens de politierespondenten. De integriteit ervaren de niet politie respondenten als goed en hierin merken zij geen verschil met voorgaande jaren. Tabel 1 is de matrix met uitkomsten van de interviews weergegeven.

Tabel 1							
Groesbeek							
	P1	P2	O1	O2	O3	O4	O5
Variabele en indicatoren							
Samenwerking	=	=	=	=	=	=	=
Vertrouwen							
<i>mankracht</i>	-	=	=	=	=	=	=
<i>inzet mankracht</i>	+	=	+				
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>							
<i>tijd beschikbaarheid</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>deadlines/tijd wijkagenten</i>	=	=					
<i>integriteit</i>			=	=	=	=	=
<i>compleetheid</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>openheid</i>			=	=	=	=	=
<i>betrouwbaarheid info</i>			=	=	=	=	=
<i>vermogen/scholing</i>	=	=	=	=	=	=	=
Netwerkstabiliteit							
<i>veranderende contacten</i>	=	-	=	=	=	=	=
<i>mankracht</i>	-	=	=	=	=	=	=
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>							
Samenwerking							
<i>mankracht</i>	-	=	=	=	=	=	=
<i>inzet mankracht</i>	+	=	+				
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>							
<i>duidelijkheid</i>			-	=	=	=	=
<i>medium</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>compleetheid</i>	=	=	=	=	=	=	=
<i>openheid</i>			=	=	=	=	=
<i>betrouwbaarheid info</i>			=	=	=	=	=

= gelijk gebleven | - minder of negatiever | + meer of positiever.

Nijmegen

Binnen het netwerk van Nijmegen bestaat de respondentengroep uit drie politieagenten en zeven personen werkzaam bij een ketenpartner. De ketenpartners zijn de gemeente Nijmegen, Halt, GGD, Jeugdbescherming en JeugdFact.

Nijmegen is de grootste stad in het district Gelderland-Zuid van de politieregio Oost Nederland en heeft de regioburgemeester. Nijmegen heeft, in tegenstelling tot Groesbeek en Tiel, niet een basisteam dat zij moet delen met meerdere gemeenten, maar beschikt over twee eigen basisteam, namelijk Nijmegen-Noord en Nijmegen-Zuid. De regioburgemeester is het bestuurlijk aanspreekpunt voor de Minister van Justitie en andere burgemeesters in de regio. Elke politieregio heeft één regioburgemeester, deze regioburgemeester heeft de bevoegdheid om knopen door te hakken op momenten dat andere burgemeesters onderling discussie hebben over zaken als capaciteitsverdeling of het opstellen en vaststellen van beleidsplannen (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012).

Samenwerking algemeen

De samenwerking in het algemeen wordt door zes niet politie respondenten in Nijmegen als goed ervaren en men ziet geen veranderingen op uitvoerend niveau ten opzichte van de periode voor de reorganisatie. Één van de respondenten geeft aan dat er bij de leiding van de politie wel de nodige veranderingen zijn geweest waardoor de samenwerking op dat gebied even gestagneerd is geweest. Deze respondent geeft ook aan dat de centralisatie van bepaalde politiediensten tot gevolg hebben dat de prioriteiten van de werkzaamheden ook anders bepaald worden, namelijk op centraal niveau, dit gaat ten koste van sommige projecten. Één van de respondenten geeft aan dat er een verandering is in de opsporing door de politie:

Dit heeft eigenlijk dan vooral te maken met de opsporing, vroeger hadden wij in Nijmegen een eigen recherche en was de baas van Nijmegen vroeger degene die besliste, uiteraard met instemming van de gezagsdriehoek, waar die opsporingscapaciteit besteed zou worden. Tegenwoordig is die zelfde capaciteit onderdeel van een team op een niveau van Gelderland Zuid en als in Culemborg de problemen groter zijn dan in Nijmegen, dan gaat daar meer capaciteit naar toe. En dat is ergens ook logisch, ergens is dat ook een beetje de bedoeling geweest van de nieuwe nationale politie, maar dit soort effecten merk je dan wel. (...) Nou Ja als je kijkt naar het effect van de reorganisatie, nou kijk er zijn heel veel mensen die op nieuwe functies [teamchefs, JS] komen en je hebt dan dus te maken met een veranderproces je hebt soms een tijd gehad dat niemand op zijn plek zat en dat mensen niet wisten waar zij aan toe waren, dat is niet de meest motiverende tijd (Respondent O6).

De respondenten van JeugdFact geven aan dat het weleens voorkomt dat de meldkamer bij de politie niet altijd doorheeft dat zij een organisatie is en dat een melding met spoed behandeld moet worden. Ook geven zij aan dat zij geen vaste contactpersoon binnen de politie hebben, maar zelf de wijkagent bellen waarmee zij voorafgaand aan de oprichting van JeugdFact contact hadden.

De samenwerking in algemene zin wordt door twee politierespondenten als minder goed ervaren ten opzichte van voor de reorganisatie, de derde politie respondent merkt geen verschil in de samenwerking. Één van hen geeft aan dat dit komt doordat de SPA jeugd is weggevallen in de periode van de reorganisatie, dit betreft een gespecialiseerde politieagent. Deze SPA jeugd nam de overleggen op zich en dat is nu naar de wijkagenten geschoven. Daarnaast geeft deze respondent aan dat er door de reorganisaties bij jeugdzorg veel onduidelijkheid is ontstaan bij wie hij terecht kan in het geval dat dit nodig is. De andere

respondent geeft aan dat er bij de jongerenwerkers wisselingen in contactpersonen hebben plaatsgevonden waardoor ruis is ontstaan welke kant de oplossingen op moesten.

Al met al is de samenwerking op uitvoerend niveau door de reorganisatie op zich niet veranderd, op teamchef niveau en opsporingsniveau is er wel een negatieve verandering ervaren. De opsporingscapaciteit is minder geworden, door de wisselingen bij de teamchefs is er een tijd wat ongemak ervaren, echter dit laatste is momenteel weer positief bijgetrokken.

Netwerkstabiliteit

Netwerkstabiliteit is de capaciteit die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking samen met de veranderingen in contactpersonen bij de uitvoerende politieagenten.

Op uitvoerend niveau is volgens alle respondenten geen verandering in contactpersonen waar te nemen welke terug te leiden is naar de reorganisatie. Één van de niet politie respondenten geeft aan dat bij de teamchefs wel de nodige veranderingen zijn geweest waardoor het circa anderhalf jaar wel merkbaar was dat de relatie niet optimaal was en de verbinding tussen de twee basisteams weg was. In de beschikbaarheid van mankracht en materieel voor cases merken de niet politie respondenten geen verschil ten opzichte van voor de reorganisatie, de politieagenten die voor de reorganisatie beschikbaar waren in Nijmegen zijn nu nog altijd in Nijmegen gestationeerd. Echter geeft één van de niet politie respondenten aan dat de nadruk van de politie nu meer op districtsniveau ligt, dit houdt in dat de politieagenten uit Nijmegen ook flexibel in de gebieden van De Waarden en Tweestromenland ingezet kunnen worden. Één van de politierespondenten geeft aan dat de hoeveelheid mankracht wel gelijk is gebleven voor Nijmegen zelf, maar dat deze agenten meer op bureau zitten en minder op de straat aanwezig zijn sinds de reorganisatie. Één van de niet politie respondenten geeft aan dat de wijkagenten meer op straat zouden zijn sinds de reorganisatie en daardoor minder een overleg met de ketenpartners kunnen bijwonen. De beschikbaarheid in materiaal is volgens alle respondenten gelijk gebleven en over de financiële inbreng kon niemand een uitspraak over doen.

Vertrouwen

Vertrouwen bestaat uit trust en confidence. Confidence is het individuele vermogen van de contactpersonen en trust is opgebouwd uit de indicatoren beschikbaarheid, integriteit en transparantie.

Het vermogen van de politieagenten om te participeren in het uitvoerend beleidsnetwerk is volgens geen van de respondenten veranderd. De politierespondenten zelf geven allen aan dat er nog altijd dezelfde mogelijkheden zijn voor scholing en cursussen al voorheen. Volgens één van de respondenten werkt de politie via het persoonlijk ontwikkelplan (POP) en de cursussen zijn daarin inbegrepen indien zij deze wensen te volgen.

De tijd waarbinnen agenten beschikbaar zijn voor een case is volgens alle respondenten hetzelfde gebleven ten opzichte van de periode voorafgaand aan de reorganisatie. Buiten dat de politierespondenten ook vinden dat de collega's binnen dezelfde tijd als voorheen bij een situatie kunnen zijn, geeft één wijkagent aan dat hij zelf meer tijd heeft voor de cases, dit doordat hij honderd procent is vrijgemaakt voor zijn werkzaamheden als wijkagent sinds de reorganisatie. De handelingen van de politie als organisatie zijn uitlegbaar en zorgvuldig volgens bijna alle niet politie respondenten en hierin merken zij geen verandering ten opzichte van de periode net voor de reorganisatie. Één niet politie respondent geeft aan dat hij zich niet altijd kan vinden in de manier waarop agenten jongeren benaderen, echter zou hierin geen verandering zijn opgetreden ten opzichte van de periode voorafgaand aan de reorganisatie.

Samenwerking

Samenwerking is de beschikbare capaciteit die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking, samen met de communicatie.

De capaciteit is reeds besproken bij netwerkstabiliteit. De capaciteit in Nijmegen is gelijk gebleven, maar Nijmegen moet deze mankracht nu wel indien nodig met de regio delen en volgens één politierespondent zouden de agenten nu meer tijd doorbrengen op het bureau in plaats van op straat. Drie van de niet politie respondenten geeft tijdens de interviews aan dat zij merken dat de prioriteiten bij de politie anders liggen waardoor de politie zich meer op haar eigen taak zou gaan richten. De SPA jeugd zou in Nijmegen verdwenen zijn en de wijkagenten nemen nu deze taken op zich, dus ook de overleggen met de externe partners welke de SPA jeugd eerst deed.

1 Juli 2015

Per 1 juli 2015 krijgt Nijmegen er net als Groesbeek wijkagenten bij, dit is een gevolg van de landelijk nationalisering en heeft vooral veel betrekking op de politieregio waarin de cases zich bevinden, deze had circa 200 wijkagenten te weinig. Één van de politierespondenten geeft aan dat de nieuwe manier van werken als volgt gaat:

Maar de slag die we nu moeten gaan maken, de politie was altijd heel erg goed in noodhulpmeldingen he, dus eerste lijn meldingen, eerste lijn meldingen pleistertje plakken en weer door he. Terwijl de wijkagent als uiteindelijk zeg maar, die gaat er naar toe en die kijkt zeg maar naar wat is er in de hele wijk aan de gang en die verzorgd een duurzame oplossing terwijl de noodhulp, die plakt een pleister en die gaat weer verder en het kan weer zo zijn dat twee dagen later dat eigenlijk het zelfde incident weer is en vervolgens gaat de noodhulp er weer naar toe. En waar hem de kracht uiteindelijk gaat zitten zeg maar, die noodhulp die gaat er op af en we gaan allemaal werken zoals die wijkagent werkt dus je krijgt een probleem, je begint met een probleem en je krijgt ook een probleem [Je lost het probleem dat je tijdens je dienst krijgt dus zelf op, JS]. Waar het eigenlijk op neer komt is dat het voor de lange termijn wordt opgelost. Met een duurzame oplossing, waar je voorheen misschien wel vier, vijf politieagenten voor had, want vaak ging eerst de noodhulp er naar toe en dan maakte die een mailtje naar de wijk agent van ik ben daar en daar en er is een burenruzie. Vervolgens ging de wijkagent er mee aan de gang en nu is het de bedoeling van nu komt er een melding en vervolgens gaat er een auto naar toe en die zorgt dan voor een duurzame oplossing, dan heb je maar één politie die er mee aan de gang gaat. Er komt politie en zoals de wijkagent het zou oplossen zo gaat die dat ook oplossen. Noodhulp heeft daar te weinig tijd voor (Respondent P4).

Een andere politierespondent voegt daar aan toe dat door de uitbreiding van het aantal wijkagenten de werkgebieden van de wijkagenten verkleind worden, hierdoor hebben zij meer tijd voor de gebieden en kan er meer op adresniveau ingezoomd worden. Dit is overigens momenteel bij sommige wijken al aan de orde.

Samenvattend

Binnen Nijmegen wordt er door twee politierespondenten en een niet politie respondent een verandering in de samenwerking ervaren. De politierespondenten merken dit in negatieve zin door de veranderingen binnen de jeugdzorg waardoor het niet altijd duidelijk is bij wie men terecht kan met een zaak en wie verantwoordelijk is. De niet politie respondent benoemt de veranderingen op het niveau van de teamchefs waardoor de samenwerking even gestagneerd is geweest, maar sinds de aanstelling van nieuwe teamchefs gaat dit weer beter. Deze respondent merkt ook veranderingen op het niveau van opsporing bij de politie, dit zou merkbaar minder zijn en negatief zijn voor de aanpak van zaken in Nijmegen. De informatie die de niet politie respondenten ontvangen is niet veranderd sinds de reorganisatie, echter is er wel het al langer lopend probleem dat agenten teveel of te weinig informatie zouden delen wanneer zij een zaak aanleveren binnen de jeugdzorg. Dit is niet veranderd door de reorganisatie en is

individueel aan de agenten toe te schrijven. De hoeveelheid mankracht op het niveau van wijkagent merken zes niet politie respondenten geen verandering in, één politierespondent merkt hier een negatieve verandering in doordat de agenten sinds de reorganisatie meer op het politiebureau zouden zitten dan op straat zouden zijn.

Geen van de respondenten merkt een verschil in het beschikbare materiaal en over de financiën kan niemand een uitspraak doen. De competenties van de contactpersonen en agenten vinden de niet politie respondenten hetzelfde gebleven. De politierespondenten geven aan dat zij nog dezelfde mogelijkheden hebben voor scholing en cursussen.

De tijd waarbinnen de politie beschikbaar is voor zaken is volgens de respondenten niet veranderd, één politierespondent geeft aan dat hij honderd procent is vrijgemaakt voor zijn werkzaamheden en hierdoor meer tijd heeft voor zijn werkzaamheden dan de periode voorafgaand aan de reorganisatie. De integriteit van de politie is volgens zes niet politie respondenten goed, één respondent zegt dat de handelingen van de politie niet altijd zorgvuldig en uitlegbaar zijn als het gaat om individuele gevallen. Dit is echter niet door de reorganisatie veranderd. Tabel 2 is de matrix met uitkomsten van de interviews weergegeven.

Tabel 2										
Nijmegen										
<i>Variabele en indicatoren</i>	P3	P4	P5	O2	O3	O4	O5	O6	O11	O12
Samenwerking	-	=	-	=	=	=	=	-	=	=
Vertrouwen										
<i>mankracht</i>	=	-	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>inzet mankracht</i>								-		
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>										
<i>tijd beschikbaarheid</i>	=	=	=	=	=	=	=	=		
<i>deadlines/tijd wijkagenten</i>	=	-	=							
<i>integriteit</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>compleetheid</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>openheid</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>betrouwbaarheid info</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>vermogen/scholing</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
Netwerkstabiliteit										
<i>veranderende contacten</i>	=	=	=	=	=	=	=	-	=	=
<i>mankracht</i>	=	-	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>										
Samenwerking										
<i>mankracht</i>	=	-	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>inzet mankracht</i>								-		
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>										
<i>duidelijkheid</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>medium</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>compleetheid</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>openheid</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>betrouwbaarheid info</i>				=	=	=	=	=	=	=

= gelijk gebleven | - minder of negatiever | + meer of positiever.

Tiel

Binnen het netwerk van Tiel bestaat de respondentengroep uit drie politieagenten, waarvan twee wijkagenten en één agent werkzaam in het Veiligheidshuis, en zes personen van de ketenpartners. De ketenpartners zijn de Gemeente Tiel, Halt, Jeugdbescherming, Openbaar Ministerie, Jeugd Reclassering en Raad van de Kinderbescherming.

Tiel is een stad binnen de gemeente Tiel en valt binnen basisteam De Waarden van de politie. Tiel ligt net als Groesbeek en Nijmegen in district Gelderland-Zuid van de politieregio Oost Nederland.

Samenwerking algemeen

Door vijf niet politie respondenten in Tiel wordt aangegeven dat er geen verschil in de samenwerking is welke te herleiden is naar de reorganisatie van de politie. De wel merkbare verandering in de samenwerking komt door een externe oorzaak, namelijk door de invoering van een ZSM systeem waardoor jeugdzaken anders behandeld worden. ZSM staat voor Zorgvuldig Snel Maatwerk en is in 2013 ingevoerd waarbij politie, OM, Reclassering, Slachtofferhulp Nederland en de Raad van de Kinderbescherming zich gezamenlijk en snel buigen over problematieken in de wijk. Volgens één van de niet politie respondenten lijkt het momenteel of de screening van jeugdzaken binnen de politie op dit moment anders verloopt waardoor jongeren met meerdere mutaties nog niet in beeld zijn doordat zaken met een boete afgedaan worden in plaats van een proces-verbaal. Dit gaat volgens de respondent ten koste van de preventieve mogelijkheden die het Veiligheidshuis biedt. Een andere respondent voegt daar aan toe dat deze manier van screening anders verloopt door de invoering van ZSM waardoor er een pre-select moet plaatsvinden voor jeugdigen. Uit deze pre-selects vindt een selectie plaats en door ZSM vindt de selectie in Deventer plaats en dit gaat ten koste van de lokale aandacht. De respondenten uit het Veiligheidshuis hebben door de mindering van aangeleverde cases gezocht naar de oorzaak, hierbij werd verondersteld dat er meer jeugdigen naar Halt gestuurd werden. De Halt respondent geeft aan dat er een teruglopend aantal Halt zaken waargenomen is, maar kan geen link leggen hoe de zaken dan wel afgehandeld worden. Één van de respondenten vindt de samenwerking wel beter geworden, het afgelopen jaar is er een Jeugd Preventie Team (JPT) ingesteld dat een goede invloed heeft op de samenwerking:

Ja, maar eerder een verbetering dan een verslechtering ondanks de reorganisatie. Nou dat komt door dat er onlangs een jeugd preventie team is opgestart binnen de politie en de politie binnen dat JPT de politie heel integraal is gaan werken. Dat heeft denk ik ook te maken te maken gehad door die integraliteit dat we de werkzaamheden die collectief op ons af kwamen die beter konden verdelen. En dat heeft weer een boost gegeven in hoe de politie nu in de samenwerking presteert ten opzichte van ons en ik, ik zie alleen maar verbetering het laatste jaar ja (Respondent O13)

De politierespondenten geven beide aan dat er een verandering in de samenwerking is doordat er op het gebied van jeugdzorg veel veranderingen hebben plaatsgevonden. Het gaat vooral om reorganisaties van Bureau Jeugdzorg en de oprichting van Veilig Thuis, dit brengt voor de respondenten onduidelijkheden met zich mee bij wie zij terecht kunnen met welke soort case. Wat betreft de politie reorganisatie geven zij aan dat de hele reorganisatie tot nu toe aan hen voorbij is gegaan en dat dit geen invloed heeft gehad op de samenwerking van hun kant.

Netwerkstabiliteit

Netwerkstabiliteit is de capaciteit die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking samen met de veranderingen in contactpersonen bij de uitvoerende politieagenten.

Vijf niet politie respondenten geven aan dat er geen verandering in contactpersonen is welke te herleiden is naar de reorganisatie, één respondent merkt een verandering in contactpersonen bij de teamleiding. De nieuwe teamchef zit pas net op zijn plek en dit kan soms van invloed zijn op de informatievoorziening, namelijk dat deze soms minder lijkt dan eerst. Het aantal keren dat de gemeente Tiel en de teamchef aan tafel zitten is sinds de reorganisatie van eens per week naar eens per twee weken gegaan. De beschikbare mankracht is volgens alle respondenten gelijk gebleven evenals de beschikbare materialen. Wat betreft de beschikbare financiën heeft geen van de respondenten inzicht hierin. Één van de politierespondenten geeft aan dat hij bij andere teams, onder andere Nijmegen, geluiden van onrust hoort die hij binnen Tiel niet herkent. De in 2015 gehouden stakingsacties van de politie leven dan ook volgens de respondent minder dan bij de andere teams in de regio.

Vertrouwen

Vertrouwen bestaat uit trust en confidence. Confidence is het individuele vermogen van de contactpersonen en trust is opgebouwd uit de indicatoren beschikbaarheid, integriteit en transparantie.

Alle niet politie respondenten zijn van mening dat de kennis en kunde van de politie niet veranderd is door de reorganisatie. Een van de respondenten geeft aan dat het niveau wel per politieagent verschilt maar dat hierin geen veranderingen zijn opgetreden. De twee politierespondenten, welke beide wijkagent zijn, geven aan dat zij momenteel mogelijkheden hebben tot het volgen van cursussen, één van hen geeft aan dat dit in het begin van de reorganisatie even stil heeft gelegen. De andere wijkagent geeft aan dat de cursussen er momenteel nog wel zijn, maar dat het aanbieden er van op dit moment terughoudender is dan voorafgaand aan de reorganisatie. Waar eerst de scholing besproken werd met de leidinggevende en een klapper op tafel, moeten de agenten nu zelf aangeven dat ze gebruik willen maken van extra scholing.

De beschikbaarheid van de politie in het netwerk is op het gebied van mankracht en materieel niet veranderd zoals aangegeven is bij vertrouwen. Inzicht in het financiële plaatje heeft geen van de respondenten. De tijd waarbinnen mankracht beschikbaar is kent volgens alle respondenten geen verandering, echter de tijd die individuele agenten krijgen voor hun taken zijn de ideeën van de respondenten over verdeeld. Drie niet politie en één politie respondent zijn van mening dat de wijkagenten minder tijd hebben om cases aan te pakken, dit gaat volgens hen echter niet ten koste van de geleverde kwaliteit. Één van de wijkagenten geeft aan dat de wijkagenten volgens een 80/20 regeling werken, tachtig procent in de wijk werken en twintig procent in de noodhulp. Tijdens zijn noodhulp diensten kan hij ook mensen uit zijn wijk bezoeken, hierbij wel onder voorbehoud dat wanneer hij naar een melding moet dat hij het bezoek zal beëindigen. Er zijn volgens deze respondent ook agenten die speciaal voor jeugdzaken zijn vrijgemaakt. Één van de politierespondenten geeft aan dat hij tegenwoordig meer tijd kwijt is met overleggen met ketenpartners dan voorafgaand aan de reorganisatie. Volgens de niet politie respondenten is er geen verandering opgetreden in de zorgvuldigheid en uitlegbaarheid van het handelen van de politie.

Samenwerking

Samenwerking is de beschikbare capaciteit die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking, samen met de communicatie.

De capaciteit is bij vertrouwen aan de orde gekomen, bij de capaciteit is geen verandering opgetreden omdat de mankracht en het materieel gelijk gebleven zijn voor Tiel. De communicatie is volgens alle niet politie respondenten ook niet veranderd sinds de reorganisatie, de openheid en eerlijkheid van informatie is hetzelfde, evenals de betrouwbaarheid en duidelijkheid er van. Drie respondenten zijn van mening dat individuele agenten soms teveel informatie verschaffen over een

zaak. Er is dan veel subjectieve informatie die gegeven wordt en informatie die niet gedeeld zou moeten worden met de ketenpartners. De politierespondenten geven aan dat de mogelijkheden van informatie deling niet gewijzigd zijn door de reorganisatie. De manieren van communiceren zijn middels alle kanalen, telefoon, e-mail en persoonlijk contact, hierin is geen verandering opgetreden sinds de reorganisatie.

Vier van de niet politie respondenten geeft tijdens de interviews aan dat zij merken dat de prioriteiten bij de politie anders liggen waardoor de politie zich meer op haar eigen taak richt.

1 juli 2015

Ook Tiel krijgt net als Groesbeek en Nijmegen per 1 juli 2015 extra wijkagenten, echter lijkt geen van de respondenten zich daar momenteel druk over te maken, één niet politie respondent denkt zelfs dat het een positief effect heeft.

Samenvattend

In Tiel merken de niet politie respondenten geen verschil in de samenwerking door de reorganisatie van de politie en één van die respondenten merkt een positief verschil door de oprichting van het Jeugd Preventie Team. De politierespondenten merken wel verschil door de veranderingen binnen de jeugdzorg, hierdoor is het soms lastig bij wie zij moeten aankloppen met een case. Bij ketenpartners leeft het gevoel dat agenten minder tijd hebben voor cases, wijkagenten zelf geven aan evenveel tijd of meer te hebben. Daarbij kunnen zij hun tijd tijdens de noodhulp indien mogelijk benutten voor wijkbezoeken, één van hen geeft echter wel aan meer tijd te moeten steken in vergaderen met partners. De politierespondent uit het Veiligheidshuis deelt de mening van de niet politie respondenten dat agenten minder tijd hebben. De communicatie vanuit de politie wordt hetzelfde ervaren als voorheen, los van de reorganisatie vinden drie niet politie respondenten dat individuele agenten soms te veel informatie of te weinig verschaffen over een door de politie aangeleverde zaak. Volgens één niet politie respondent is de duidelijkheid van de informatie wel minder geworden, indien er cijfers verschaft worden, dan wordt er een vergelijking met voorgaande jaar gemaakt. Sinds de reorganisatie is het voorgekomen dat de cijfers niet overeenkwamen met de het jaar er voor aangeleverde cijfers.

De mankracht en het materieel is volgens geen van de respondenten veranderd door de reorganisatie, ook zijn er geen merkbare veranderingen sinds dat Tiel onderdeel is van een groter basisteam. Over de beschikbare financiën van de politie voor jeugdzaken kan geen van de respondenten een uitspraak doen. De contactpersonen zijn niet onder invloed van de reorganisatie veranderd en de competenties van de agenten is ook onveranderd gebleven. Echter geven de twee politierespondenten wel aan dat de scholingsmogelijkheden even op een laag pitje hebben gestaan, nu is de mogelijkheid er wel weer, maar wordt het niet meer zo actief aangeboden als de periode voorafgaand aan de reorganisatie. De integriteit van de politie is volgens alle niet politie respondenten gelijk gebleven aan de situatie voorafgaand aan de reorganisatie. Tabel 3 is de matrix met uitkomsten van de interviews weergegeven.

Tabel 3										
Tiel										
	P6	P7	P8	O2	O7	O8	O9	O10	O13	
<i>Variabele en indicatoren</i>										
Samenwerking	-	-	=	=	=	=	=	=	=	+
<i>Vertrouwen</i>										
<i>mankracht</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>inzet mankracht</i>										
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>										
<i>tijd beschikbaarheid</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>deadlines/tijd wijkagenten</i>	=	+	-	=	-	-	-	-	-	=
<i>integriteit</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>compleetheid</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>openheid</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>betrouwbaarheid info</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>vermogen/scholing</i>	-	-	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>Netwerkstabiliteit</i>										
<i>veranderende contacten</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>mankracht</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>										
<i>Samenwerking</i>										
<i>mankracht</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>inzet mankracht</i>										
<i>materiaal</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>financieel</i>										
<i>duidelijkheid</i>				=	=	=	=	=	=	-
<i>medium</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>compleetheid</i>	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=
<i>openheid</i>				=	=	=	=	=	=	=
<i>betrouwbaarheid info</i>				=	=	=	=	=	=	=

= gelijk gebleven | - minder of negatiever | + meer of positiever.

Casevergelijking

Doordat alle cases binnen hetzelfde politiedistrict liggen, maar binnen een ander basisteam, is er de mogelijkheid om te kijken of de reorganisatie bij de politie verschillende invloeden heeft binnen één district. Groesbeek ligt in basisteam Tweestromenland, Tiel ligt in De Waarden en Nijmegen heeft als stad zelf twee basisteams, Nijmegen Noord en Nijmegen Zuid. Nijmegen heeft hiermee de beschikking over twee eigen basisteams die zij in beginsel puur beschikbaar heeft voor de stad. Tiel en Groesbeek zijn een stad en dorp die binnen een basisteam vallen.

In Nijmegen is er een angst dat het delen van de capaciteit binnen het district ten koste gaat van de beschikbare capaciteit in de stad, terwijl in Groesbeek de extra capaciteit momenteel met open armen ontvangen wordt. Kanttekening hierbij

is dat wanneer het bureau in Groesbeek gaat sluiten dat de angst ontstaat dat er juist een vermindering van capaciteit gaat plaatsvinden. In Tiel leven deze gevoelens niet van het delen met de regio of ontvangen van de regio.

De informatie die de gemeenten ontvangen zijn voldoende, maar Groesbeek en Nijmegen geven beide aan dat ze meer informatie zouden willen ontvangen dan ze nu krijgen, dit is echter altijd al zo geweest en meer gebonden aan de rol van de gemeente. Bij alle drie de cases zijn het vooral de respondenten bij de Jeugdbescherming en de reclassering in Tiel die aangeven dat individuele agenten vaak een teveel aan informatie verschaffen. De reorganisatie heeft de positie van de wijkagenten veranderd en daarmee is de informatiedeling in protocollen en structuren gegoten (Respondent A1, 4 juni 2015; persoonlijke communicatie, 4 juni, 2015). De veranderingen van 1 juli 2015 hebben dan ook tot gevolg dat een coördinerend wijkagent straks als contactpersoon zal optreden naar de ketenpartners.

Alle cases krijgen extra wijkagenten per 1 juli 2015, deze wijkagenten krijgen allen een coördinerend wijkagent toegewezen welke de overleggen doet met ketenpartners. In Groesbeek wacht men af hoe dit gaat uitpakken er gaat één wijkagent weg en er komen drie nieuwe, het vertrek van deze wijkagent staat los van de reorganisatie. In Tiel zijn er enkele verplichte verschuivingen geweest van collega's en in Nijmegen zijn er ook enkele verschuivingen geweest tussen wijkagenten en de wijken. In Nijmegen krijgen de wijkagenten meer tijd voor een wijk doordat zij nu een kleiner gebied hebben, ze kunnen op adresniveau nu werken. Ditzelfde geldt ook voor Tiel en Groesbeek. Enige verschil in Groesbeek is dat er een grotere verschuiving in het team is, de drie nieuwe mensen die komen, daarvan waren er twee niet werkzaam in Groesbeek, deze moeten dus nog kennis opdoen van de wijken.

In Nijmegen en Tiel zijn de SPA jeugdagenten door de reorganisatie verdwenen, deze gespecialiseerde agent had de jeugdproblematieken en was gesprekspartner voor de ketenpartners. De wijkagenten hebben deze taken nu overgenomen in de periode van de reorganisatie tot aan nu. In Groesbeek was er sprake van additioneel toezicht, deze agent had onder andere ook jeugdzaken in zijn portefeuille en door de nationalisering verdwijnt de mogelijkheid per 1 januari 2016. De gemeente Groesbeek zal dan een andere oplossing moeten zoeken om deze taken op te pakken. Volgens respondent A2 bestaat de functie van SPA jeugd echter nog wel maar dit ligt meer op afstand in de regio (Respondent A2, persoonlijke communicatie, 17 juni, 2015).

Wat betreft scholing merken de wijkagenten in Nijmegen en Groesbeek geen verschil ten opzichte van voor de reorganisatie. In Tiel merken de politierespondenten op dat de scholing nu meer uit eigen initiatief moet komen en dat het in het begin van de reorganisatie zelfs even vrijwel stil heeft gelegen.

In Tiel zijn de ketenpartners van mening dat de agenten minder tijd hebben voor jeugdzaken, de wijkagenten zelf merken geen verschil of hebben zelfs meer tijd naar eigen zeggen. Het Veiligheidshuis in Tiel merkt een vermindering in aangeleverde cases en dachten dat deze naar Halt gingen. Echter Halt gaf aan dat ook zij een vermindering in cases ervaren. Als oorzaak wordt genoemd dat dit aan de prioriteiten van de politie kan liggen of vermindering in aantal jeugdigen. Het aantal jeugdigen in de drie cases in de leeftijd van 10-23 is echter in de periode 2011-2015 jaarlijks gestegen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015b). In de evaluatie van het meerjarig beleid 2010-2014 van Tiel (2014) wordt aangegeven dat het aantal Halt zaken is gestegen, de cijfers van Halt geven eind 2014 een sterke daling aan in het aantal Halt zaken in Tiel. Van 217,1 in 2013 naar 111,6 in 2014 per 10.000 inwoners. In Groesbeek is een sterke stijging te zien in het aantal Halt zaken, van 160,5 in 2013 naar 229,6 in 2014 per 10.000 inwoners. In werkelijke aantallen verwijzingen daalt Tiel van 72 naar 38 en stijgt Groesbeek van 40 naar 57 in 2013 en 2014. Nijmegen heeft geen opvallende verandering in de cijfers (Tiel, 2014; Waar staat je gemeente, 2015). De prioritering is geen uitkomst van de reorganisatie, maar gaat terug naar 2002 bij de invoering van de prestatiecontracten (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Justitie, 2002). Deze prioriteiten zijn enkel meegenomen binnen de

reorganisatie (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012). Dit speelt niet in Groesbeek, in Nijmegen geeft één wijkagent aan minder tijd te hebben, maar daarbij heeft hij wel een kleinere wijk nu dus dit heeft geen directe gevolgen.

Hoofdstuk 6 Conclusie

Op 1 januari 2013 is de politie een landelijke reorganisatie begonnen, van losse politiekorpsen is zij veranderd in een landelijk korps, een nationale politie. De politie is voor veel partijen een partner, zo ook in uitvoeringsnetwerken van het gemeentelijk integraal veiligheidsbeleid omtrent jeugd. Jeugd en veiligheid kent diverse partners als gemeente, politie, OM, Halt, Jeugdbescherming, Jeugd Reclassering, Raad van de Kinderbescherming, JeugdFact etcetera. De inrichting van de nationale politie kent een lijst met ambities welke de basis van de inrichting van de nationale politie zijn. Enkele daarvan zijn: het gezag blijft ongewijzigd bij de burgemeester voor de handhaving van de openbare orde en veiligheid; De basis van het politiewerk ligt in de wijk waardoor lokale verankering cruciaal is; De capaciteitsverdeling in opsporing en basis politiezorg blijft gelijk aan de oude situatie; De politie gaat samenwerken met partners, onder andere middels het Veiligheidshuis; De politie gaat zoveel mogelijk via gestandaardiseerde processen op basis van kwaliteitscriteria werken, zonder dat dit ten koste gaat van de professionele ruimte van de politieagenten; De organisatie wordt flexibel op horizontaal en verticaal niveau, bij bijzondere situaties is snel capaciteit, kennis en materiaal aanwezig (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012). De reorganisatie is op het moment van schrijven, juli 2015, nog niet afgerond en zal waarschijnlijk tot 2017 voortduren.

Reorganisatie van de politie in de media

In diverse media verschijnen de laatste jaren negatieve berichten over de politie reorganisatie. Zo melden de kranten in 2014 dat er grote problemen zijn bij de vorming van de nationale politie. Een vijftal kritische rapporten van het Ministerie van Veiligheid en Justitie stellen dat er op het gebied van ICT, financiën en personeel grote problemen zijn. Zo worden de bezuinigingen niet gehaald, raken politieagenten gedemotiveerd doordat er geen geld is voor de uitbetaling van overuren en tussen de vier en zeven procent van de politiemensen zit naar schatting langer dan drie maanden thuis. Daar komt bij dat deze rapporten concluderen dat de korpsleiding te veel macht heeft, bedrijfsvoeringstaken over te veel mensen verdeeld zijn zonder een verantwoordelijke persoon, politiechefs zouden meer te zeggen moeten krijgen en de prioriteiten en doelstellingen die de landelijke politiek oplegt aan de politie zijn te ambitieus (Groot tekort, 2014; Sluis, 2014). De vier politiebonden stellen geen vertrouwen meer te hebben in het huidige proces doordat het ontbreekt aan samenhang, grip en regie. Daarbij daalt volgens de vakbonden de motivering van de agenten doordat er veel controle is op de agenten, dit zou ook ten koste gaan van de loyaliteit en betrokkenheid (Vakbonden, 2014). Minister van Veiligheid en Justitie, Opstelten, blijft het vertrouwen in de reorganisatie hebben, maar kondigt wel maatregelen aan (Minister, 2014; Opstelten, 2014; Sluis, 2014; Vakbonden 2014). ChristenUnie, GroenLinks en D66 Kamerleden zien het liefst de verantwoording van de politie terug gaan naar de Minister van Binnenlandse Zaken (NU, 2014a, Groot tekort, 2014) en de ondernemingsraad geeft een negatief advies over de reorganisatie (Politie, 2014b).

In 2015 komt er landelijke en lokale media aandacht op het gebied van de bezuinigingen, de plannen zijn om tweehonderd politiebureaus te sluiten en de centraliseren (Politie, 2014a, 2014b). In Nijmegen zijn er in 2015 nog twee politiebureaus operationeel, één voor Nijmegen-Noord en één voor Nijmegen-Zuid. De toekomst van het politiebureau in Groesbeek is nog onzeker en Tiel behoudt zijn bureau in de toekomst. De 167 basisteams zullen wel ieder een eigen politiebureau houden, in zestien gevallen houdt een basisteam een tweede bureau (Politie, 2014b). Volgens nieuwsblad De Gelderlander komen agenten door het sluiten van politiebureaus straks nooit meer op tijd, volgens de krant leeft deze angst niet alleen bij burgers en de volledige oppositie in de Tweede Kamer, maar ook bij agenten. Wanneer politieagenten zelf in nood verkeren duurt het ook langer voordat zij hulp van een collega kunnen krijgen (Agent, 2015; Politie, 2015a).

De invloeden op uitvoerend niveau

Met de uitgesproken ambities en de negatieve uitspraken in de media is het de vraag in hoeverre de reorganisatie invloed heeft op het niveau van de uitvoerende politieagenten bij het integraal veiligheidsbeleid (IV beleid) op het gebied van jeugd en veiligheid binnen politiedistrict Gelderland-Zuid, regio Oost Nederland. De drie geselecteerde cases, Groesbeek, Nijmegen en Tiel liggen alle drie binnen verschillende basisteams en hebben allen een andere achtergrond. Groesbeek is tot 2015 een zelfstandig dorp in basisteam Tweestromenland en Tiel een kleine stad in basisteam De Waarden. Nijmegen kent weer een andere positie, het is de grootste stad in de regio met de regioburgemeester en is verdeelt in twee basisteams, Nijmegen-Noord en Nijmegen-Zuid. Om te onderzoeken of de reorganisatie na tweeënhalf jaar invloed heeft gehad op de samenwerking binnen het IV beleid van de geselecteerde gemeenten is de volgende onderzoeksvraag opgesteld, *‘Op welke wijze heeft de nationalisering van de politie effect op het netwerk welke verantwoordelijk is voor de uitvoering van het IV beleid van de gemeenten Nijmegen, Groesbeek en Tiel, en hoe is een eventueel effect te verklaren?’* Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is er allereerst document analyse geweest en aansluitend zijn er interviews gehouden met eenentwintig personen. Sommige organisaties zijn werkzaam binnen meerdere gebieden waardoor het aantal interviews op achtentwintig komt doordat zij informatie hadden over twee of meerdere cases. Het aantal interviews komt daarmee op negen voor Groesbeek, tien voor Nijmegen en negen voor Tiel, de respondentenverdeling is ingevoegd na de literatuurlijst. Aanvullend is er op hoger niveau in de politieorganisatie getoetst of bepaalde aannames van respondenten over de reorganisatie klopten met de daadwerkelijke invloeden van de reorganisatie. Indien naar deze respondenten wordt gerefereerd dan gaat het om de Respondenten A1-3.

Ondanks de schreeuwende krantenkoppen zeggen de niet politie respondenten geen verschil te merken in de samenwerking met de uitvoerende agenten. Indien er wel veranderingen aangehaald worden dan hebben zij een andere oorzaak binnen of buiten de politieorganisatie. Twee respondenten geven aan dat er wisselingen in de teamleiding zijn geweest, in Nijmegen waar een tijd op teamchef niveau wat wisseling is geweest was dit van invloed op de samenwerking en het nakomen van project afspraken. In Tiel merkte de gemeente dit soms in de informatievoorziening. Zowel Tiel als Nijmegen merken een vermindering in de opsporingscapaciteit door de verandering bij de recherche, deze zouden eerst in de steden aanwezig zijn maar zijn nu gecentraliseerd en gedeeld met de regio.

De reorganisatie bij de politie zelf is nog niet ver genoeg gevorderd dat alle geplande veranderingen doorgevoerd zijn. Op uitvoerend niveau geven de wijkagenten in alle cases aan dat de reorganisatie tot nu toe aan hen voorbij is gegaan, sommigen merken echter wel de onrust in het korps. Buiten de reorganisatie van de politie zijn er ook diverse reorganisaties binnen de ketenpartners, zo is bijvoorbeeld Bureau Jeugdzorg nu Jeugdbescherming geworden, Veilig Thuis is een nieuwe samenwerkingsorganisatie en het OM en Halt hebben veranderingen doorgevoerd. De veranderingen die de wijkagenten in alle drie de gemeenten hierdoor merken is onduidelijkheid over deze herinrichtingen en hervormingen binnen de jeugdzorg. De wijkagenten geven hierbij aan dat het niet altijd voor hen duidelijk is bij wie en welke instantie zij moeten aankloppen met bepaalde zaken, ook missen zij de duidelijkheid welke instantie in welke situatie verantwoordelijk is. Echter ligt dit niet binnen het onderzoek en is dit niet dieper onderzocht.

Netwerkstabiteit

Netwerkstabiteit is de capaciteit in de vorm van de hoeveelheid mankracht, materiaal en geld die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking, samen met de veranderingen in contactpersonen bij de uitvoerende politieagenten. De veranderingen van contactpersonen betreft hier eventuele veranderingen in wijkagenten en noodhulpagenten.

Binnen Tiel en Nijmegen zijn er geen wisselingen in wijkagenten geweest die te herleiden zijn naar de reorganisatie. Groesbeek heeft een extra wijkagent gekregen, maar dit heeft geen invloed gehad op de samenwerking met de ketenpartners. Hieruit kan opgemaakt worden dat de algemene samenwerking op uitvoerend niveau geen veranderingen kent door de reorganisatie van de politie en dat de contactpersonen stabiel zijn gebleven, met uitzondering van de toevoeging van een wijkagent in Groesbeek. In Nijmegen en Tiel zijn echter wel de SPA jeugdagenten door de reorganisatie verdwenen, deze gespecialiseerde agent had de jeugdproblematieken en was gesprekspartner voor de ketenpartners. De wijkagenten hebben deze taken nu overgenomen in de periode van de reorganisatie tot aan nu. In Groesbeek is er sprake van additioneel toezicht, de gemeente huurt extra politie inzet in voor afgesproken taken. Deze agent had onder andere ook jeugdzaken in zijn portefeuille en door de nationalisering verdwijnt de mogelijkheid van additioneel toezicht per 1 januari 2016. De gemeente Groesbeek zal dan een andere oplossing moeten zoeken om deze taken op te pakken. De SPA jeugdigen bestaan echter nog wel maar dit ligt meer op afstand in de regio (Respondent A2, persoonlijke communicatie, 17 juni, 2015). Van de respondenten die aangaven dat de SPA jeugd verdwenen was, zijn er een aantal politie en niet politie respondenten die in de veronderstelling zijn dat deze persoon door de reorganisatie is verdwenen, echter is deze persoon niet meer direct aanwezig doordat de gemeenten sinds 1 januari 2015 de jeugdzorg op zich moeten nemen (Respondent A3, persoonlijke communicatie, 23 juni, 2015). De informatiestroom rondom de verandering bij de SPA jeugdagenten is daarmee zowel intern bij de politie als extern niet duidelijk. Over de financiën die de politie beschikbaar heeft voor de jeugdzaken kan geen van de respondenten een uitspraak doen.

De capaciteit in de vorm van mankracht wordt door de respondenten verschillend ervaren, het district kent momenteel vier basisteams en deze basisteams delen onderling hun mankracht. De opzet waarbij de basisteams gevormd zijn kent verschillende uitwerkingen op de geselecteerde gemeenten. Op het niveau van wijkagenten en noodhulp wordt in geen van de gemeenten op dit moment een verschil ervaren door de respondenten bij de ketenpartners. De respondenten van de gemeenten zijn wat kritischer, deels vanwege de situatie nu en deels vanwege de toekomst. In Nijmegen is er een angst dat het delen van de capaciteit binnen het district ten koste gaat van de beschikbare capaciteit in de stad, terwijl in Groesbeek de extra capaciteit momenteel met open armen ontvangen wordt. Kanttekening hierbij is dat wanneer het politiebureau in Groesbeek gaat sluiten, er de angst bestaat dat er juist een vermindering van capaciteit gaat plaatsvinden. In Tiel leven deze gevoelens van het delen van politiecapaciteiten met de regio of het ontvangen van politiecapaciteit vanuit de regio niet. Tiel en Nijmegen ervaren een negatieve verandering in de beschikbare mankracht op het gebied van recherche. Beide geven aan dat de recherche niet voldoende capaciteit heeft om zaken aan te pakken, in Tiel blijven hierdoor zaken liggen en in Nijmegen komt het voor dat niet alle verwachtingen en afspraken waargemaakt worden.

Vertrouwen

Vertrouwen bestaat uit trust samen met confidence. Confidence is het individuele vermogen van de politiecontactpersonen om jeugdzaken aan te pakken en trust is opgebouwd uit de indicatoren beschikbaarheid, integriteit en transparantie. Integriteit is het zorgvuldig en uitlegbaar handelen van de politie als organisatie, beschikbaarheid is de hoeveelheid mankracht, materiaal, geld en tijd die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking binnen het netwerk. Transparantie is de compleetheid, openheid en betrouwbaarheid van de door de politieagenten verschaft informatie bij de samenwerking.

De beschikbaarheid van mankracht, materiaal en financiën is bij netwerkstabiliteit uiteengezet en wordt hier niet meer behandeld. Als het gaat om de beschikbaarheid in tijd waarbinnen de politie beschikbaar is voor cases merken de contactpersonen geen verandering. In Tiel zijn de ketenpartners van mening dat de agenten minder tijd hebben voor jeugdzaken, de wijkagenten zelf merken geen verschil of hebben zelfs meer tijd naar eigen zeggen. Waar het VeiligheidsHuis in Tiel een

vermindering van het aantal aangeleverde cases ervaart, ervaart Halt dit ook. Als oorzaak wordt genoemd dat dit aan de prioriteiten van de politie kan liggen of vermindering in aantal jeugdigen. Het aantal jeugdigen in de drie cases in de leeftijd van 10-23 is echter in de periode 2011-2015 jaarlijks gestegen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015b). De prioritering is geen uitkomst van de reorganisatie, maar gaat terug naar 2002 bij de invoering van de prestatiecontracten (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Justitie, 2002). Deze prioriteiten zijn enkel voortgezet tot op heden en daardoor ook onderdeel van de reorganisatie (Minister van Veiligheid en Justitie, 2012). Veranderingen in beschikbaarheid in tijd speelt niet in Groesbeek, in Nijmegen geeft één wijkagent aan minder tijd te hebben, maar daarbij heeft hij wel een kleinere wijk nu dus dit heeft geen directe gevolgen.

Wat betreft de scholingsmogelijkheden is dit volgens de wijkagenten in Tiel even gestagneerd geweest, inmiddels zijn de mogelijkheden er weer, maar wordt het minder actief aangeboden als voorheen. De wijkagenten in de andere cases merken geen verschil en in alle drie de gemeenten geven de niet politie respondenten aan dat zij geen verschil merken ten opzichte van voor de reorganisatie. De betrokken agenten hebben voor hun huidige taken nog steeds dezelfde kennis en kunde dan voorheen, dus dit kan samen met het niet veranderen van contactpersonen verklaren dat de reorganisatie geen invloed heeft gehad. Wat dit doet met toekomstige kennis is wel discutabel als de scholingsmogelijkheden minder aangeboden worden zoals de politievakbond ACP aangeeft in haar brief naar de Tweede Kamer (ACP, 2014)

De informatie die de ketenpartners ontvangen wordt als open en eerlijke informatie ervaren. De openheid, eerlijkheid, betrouwbaarheid en compleetheid van de informatie wordt door geen enkele respondent anders ervaren dan de periode voorafgaand aan de reorganisatie. De compleetheid van de informatie wordt door een van de respondenten ervaren als zijnde niet altijd even compleet, maar dit staat los van de reorganisatie. Agenten kunnen weleens cases aanleveren bij een jeugdzorg instantie waarin de situatie niet duidelijk is uitgewerkt, andersom wordt er ook door bepaalde agenten veel te veel aan informatie verschaft. Dit speelt zich af binnen alle drie de gemeenten. De gemeenten Tiel en Nijmegen zouden graag meer informatie willen ontvangen, dit komt omdat de gemeenten deze informatiebehoefte hebben vanuit hun rol, echter in verband met de privacy kan deze informatie niet verstrekt worden.

De politierespondenten geven aan dat de informatie die agenten aan ketenpartners mogen verstrekken gelijk gebleven is ten opzichte van voor de reorganisatie, echter de manier waarop het gedeeld wordt is sinds de reorganisatie wel vastgelegd in protocollen waarin duidelijk staat in welk geval welke informatie met wie gedeeld wordt. Hiermee wordt vanuit de politieorganisatie gestuurd op wie wanneer welke informatie ontvangt over cases, voorheen werd de informatie vooral op wijkagent niveau gedeeld met de ketenpartners. De ketenpartners vinden de handelingen van de politie zorgvuldig en uitlegbaar en geven aan dat zij hierin geen verschil merken ten opzichte van voor de reorganisatie.

Op de indicatoren van vertrouwen is weinig verandering, de hoeveelheid informatie die de politie verschaft is volgens twee respondenten in sommige gevallen te veel en in sommige gevallen te weinig. Dit heeft echter te maken met de individuele politieagenten. De manier van informatiedeling met de ketenpartners is voor de politieagenten in protocollen gegoten die bepalen wie op welk moment welke informatie krijgt.

Samenwerking

Samenwerking is de beschikbare capaciteit in de vorm van de hoeveelheid mankracht, materiaal en geld die de politie beschikbaar heeft voor de samenwerking, samen met de communicatie. De communicatie is de duidelijkheid, compleetheid, openheid en betrouwbaarheid van de door de politie verschaft informatie samen met het medium van communiceren.

De beschikbare capaciteit is eerder bij netwerkstabiliteit behandeld en zal niet opnieuw behandeld worden. De openheid, betrouwbaarheid en compleetheid van de informatie is reeds eerder besproken bij vertrouwen. Alle niet politie respondenten ervaren de betrouwbaarheid van de informatie als goed en merken geen verschil ten opzichte van voor de reorganisatie. Voor alle drie de cases is de informatievoorziening wel op afstand gekomen, dit heeft te maken met de positie van de wijkagenten. De informatie moet hoger de politieorganisatie in en er staat in protocollen wat gedeeld mag worden en met wie (Respondent A1, persoonlijke communicatie, 18 juli, 2015), echter heeft dit volgens de uitkomsten van de respondenten geen effect gehad op de informatie die de ketenpartners ontvangen van de politie. Wel is hierdoor de duidelijkheid van de informatie volgens de gemeenten Groesbeek en Tiel veranderd. Zij ontvangen jaarlijks cijfers van de politie, voor het betreffende jaar wordt ook een vergelijking gemaakt met het jaar er voor. Echter is het na de reorganisatie voorgekomen dat de cijfers welke eerder verstrekt waren, het jaar erna in de vergelijking niet overeen kwamen. De gemeenten vinden het lastig om hiermee te werken en kan ook leiden tot irritatie. De politie is door de reorganisatie centraler gaan werken en systemen moeten daarmee in het gehele land hetzelfde zijn, dit kan een oorzaak zijn van de verslechterde duidelijkheid van informatievoorziening naar de gemeenten toe. In tabel x worden de resultaten van de cases naast elkaar weergegeven.

Tabel 4

Groesbeek											Nijmegen										Tiel									
Variabele / Indicator	P1	P2	O1	O2	O3	O4	O5	O11	O12		P3	P4	P5	O2	O3	O4	O5	O6	O11	O12		P6	P7	P8	O2	O7	O8	O9	O10	O13
Samenwerking	=	=	=	=	=	=	=	=	=		-	=	-	=	=	=	=	-	=	=		-	-	=	=	=	=	=	=	+
Vertrouwen																														
mankracht	-	=	=	=	=	=	=	=	=		=	-	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
inzet mankracht	+	=	+															-												
materiaal	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
financieel																														
tijd beschikbaarheid	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
deadlines/tijd wijkagent	=	=									=	-	=									=	+	-	=	-	-	-	-	=
integriteit			=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=
completeheid	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
openheid			=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=
betrouwbaarheid info			=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=
vermogen/scholing	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		-	-	=	=	=	=	=	=	=
Netwerkstabiliteit																														
veranderende contacten	=	-	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	-	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
mankracht	-	=	=	=	=	=	=	=	=		=	-	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
materiaal	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
financieel																														
Samenwerking																														
mankracht	-	=	=	=	=	=	=	=	=		=	-	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
inzet mankracht	+	=	+															-												
materiaal	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
financieel																														
duidelijkheid			-	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	-	
medium	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
completeheid	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=	=		=	=	=	=	=	=	=	=	=
openheid			=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=
betrouwbaarheid info			=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=	=				=	=	=	=	=	=	=

Bovenstaande matrix bevat de schematische weergave van de uitkomsten van het onderzoek. Hierbij geeft = aan dat de respondent vindt dat het gelijk gebleven is, een – dat de respondent het slechter vindt en een + dat de respondent het beter vindt dan voorafgaand aan de reorganisatie.

Reflectie

Door de in het theoretisch kader beschreven theorieën samen te voegen is een kader ontstaan waarbinnen het onderzoek is uitgevoerd, namelijk enerzijds de netwerk theorie en de indicatoren welke belangrijk zijn voor een goed netwerk. Anderzijds dat actoren elkaar onderling beïnvloeden in een netwerk en dat deze individuele politie actoren invloeden van de reorganisatie meekrijgen. Als laatste is de theorie van Klijn (1996) hierop meegenomen welke stelt dat de doelen van alle actoren bepalend zijn voor het resultaat van het netwerk. In een netwerk is het een stuk complexer om uitkomsten te evalueren, hierbij kan niet het doel van één enkele actor als maatstaf gehanteerd worden. Wanneer de doelstellingen van de verschillende actoren op adequate wijze en naar tevredenheid van de actoren worden uitgevoerd, dan is het netwerk succesvol (Klijn, 1996). Dit onderzoek richt zich niet op de doelen van de actoren, maar de theorie biedt wel een kader voor de analyse. De actoren hebben namelijk door de verschillende doelen van hun organisatie een andere kijk op de samenwerking.

De combinatie van de theorieën was voldoende om de onderzoeksvraag te beantwoorden, maar niet uitputtend. Gezien de reorganisatie nog niet volledig is doorgevoerd tot het niveau van de uitvoerende politieagenten, is niet te toetsen welke invloed verandering van contactpersonen bij de politie voor een gevolg heeft op de samenwerking. De verandering in contactpersonen binnen de jeugdzorg heeft overigens wel antwoord op dit punt van de theorie gegeven, politieagenten die dit punt aanhaalden vonden de samenwerking minder doordat zij niet goed weten bij wie binnen de jeugdzorg zij terecht kunnen met cases.

Een andere moeilijkheid zat bij het leggen van de harde koppeling naar de reorganisatie op sommige punten, zo is bijvoorbeeld de kerntaken- en prioriteitendiscussie van de politie al uit 2002, maar het inrichtingsplan voor de reorganisatie gaat ook in op deze punten. In 2002 heeft het kabinet de politie al gestuurd richting haar kerntaken en daarmee is er een omslag ontstaan waarbij de politie zich meer ging richten op orde en handhaving en minder op service en dienstverlening. Deze werkwijze is nog altijd actueel en ook meegenomen in het inrichtingsplan voor de nationale politie.

De informatie verkregen uit de interviews leken op sommige punten tegenstrijdig, de informatie ter controle van de gegevens was ook niet altijd even makkelijk te verkrijgen door de beperktheid van informatie of omdat er geen duidelijke oorzaak voor aan te wijzen was. Een mogelijke verklaring kan echter wel zitten in het verschillen tussen de organisaties, de manier waarop zij samenwerken met de politie is niet voor elke organisatie gelijk. Zo krijgt Halt puur cases aangeleverd van de politie, maar een organisatie als JeugdFact heeft de politie ook weleens nodig tijdens een noodsituatie, daardoor kan de beleving die zij hebben met de politie verschillen. Of hier daadwerkelijk een verschil in beleving optreedt zou in vervolgonderzoek onderzocht moeten worden.

Als laatste beperkt het onderzoek zich tot de onderzochte cases en is niet generaliseerbaar. Ook kan er met dit onderzoek geen uitspraak gedaan worden hoe de samenwerking met de politie in andere IV gebieden bij de onderzochte cases verloopt gezien dit onderzoek beperkt is gebleven tot jeugd en veiligheid.

Vervolgonderzoek

Hoewel het onderzoek zich maar beperkt heeft tot drie cases kan het wel een opstap bieden naar onderzoek bij andere gemeenten. Door de most different opzet zou in vervolg onderzoek gekeken kunnen worden of bepaalde resultaten uit het onderzoek ook optreden bij andere soortgelijke cases.

Naast een eventuele opstap tot vergroting van het onderzoek vielen een aantal punten in dit onderzoek bijzonder op. De nog geplande veranderingen kunnen een ander licht werpen op de reorganisatie en de invloed op de in dit onderzoek onderzochte IV beleidsnetwerken. Gezien de verandering per 1 juli 2015 op het niveau van de uitvoerende (wijk) agenten in gaat,

is dit onderzoek te vroeg geweest om de gevolgen hiervan te toetsen. Er zou een vervolg onderzoek gedaan kunnen worden naar de gevolgen van deze verandering in de contactpersonen, het aantal personen en de werkzaamheden van de nu in noodhulp werkende agenten. De gebiedsgebonden aanpak die hiervan het uitgangspunt is leeft momenteel nog als angst bij de ketenpartners omdat men geen idee heeft hoe het gaat uitpakken. Ook toekomstige sluiting van diverse politiebureaus in de het onderzochte district kunnen van invloed zijn op de in dit onderzoek getoetste indicatoren.

Een ander vervolgonderzoek kan zijn naar de reorganisaties binnen de jeugdzorg. Politieagenten in Tiel en Nijmegen weten soms niet bij wie zij terecht kunnen met een case en volgens de agenten heeft dat momenteel tot meer veranderingen van contactpersonen in het uitvoeringsnetwerk gezorgd dan de reorganisatie van de politie tot op heden gedaan heeft. Of de onduidelijkheid die de agenten ervaren voorkomt uit de per 1 januari 2015 bij gemeenten gelegde verantwoordelijkheid voor jeugdzorg, jeugdbescherming en jeugdreclassering (<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdhulp>) of dat dit door andere veranderingen binnen de opzet van de jeugdzorg komt is niet duidelijk, om dit inzichtelijk te krijgen is vervolgonderzoek noodzakelijk.

Als laatste is er de aanlevering van cijfers door de politie aan gemeenten. Gemeenten worden jaarlijks van cijfers voorzien, hierin wordt altijd een vergelijking gemaakt met het voorgaande jaar. Twee gemeenten hebben aangegeven dat zij een rapport hebben ontvangen waarin de vergelijkingscijfers van het voorgaande jaar niet overeenkwamen met de cijfers uit het rapport een jaar eerder. Dit levert irritatie op en is een onduidelijkheid in de informatievoorziening van de politie naar de betreffende gemeenten toe. Dit kan een eenmalig probleem op kleine schaal zijn geweest door bijvoorbeeld samenvoeging van systemen en diensten, maar onbekend is of dit op grote schaal van toepassing is geweest en of het een structureel probleem gaat vormen.

Literatuur

- Aansturing nationale politie moet beter. (2014, 6 november) *NU*. Verkregen van <http://www.nu.nl/politiek/3922513/aansturing-nationale-politie-moet-beter.html>
- ACP, 2014. *Brandbrief bezuinigingen Politieonderwijs*. Opgehaald op 15 mei 2015 van <http://www.acp.nl/actueel/middelen/nieuws/nieuwsbericht/archive/2014/09/article/acp-stuurt-brandbrief-aan-2e-kamer-over-bezuinigingen-politieacademie-13269.html>
- Agent komt straks nooit meer op tijd. (2015, 24 april). *Gelderlander*. Verkregen van <http://www.gelderlander.nl/algemeen/binnenland/agent-komt-straks-nooit-meer-op-tijd-1.4878069>
- Ansell, C. & Gash, A. (2008). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), pp. 543-571
- BIOS, (2010). <http://www.integriteitoverheid.nl/over-bios/wat-is-integriteit/voorbeelden-van-definities-van-integriteit.html>
- Bleijenbergh, I. (2013). *Kwalitatief onderzoek in organisaties*. Den Haag: Boom Lemma.
- Boeije, H.R. (2005). Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Bressers, J. T. A. (1993). Beleidsnetwerken en instrumentenkeuze. *Beleidswetenschap*, 3, pp. 309-330.
- Brouwer, P. & Fermin, B. (2009). Meer effectiviteit door een integraal participatiebeleid? *Sociaal bestek*, 6, p. 9-13.
- Bruijn, H. de & Heuvelhof, E. ten (2007). Management in netwerken: over veranderen in een multi-actorcontext. Den Haag: Boom Lemma.
- Bruijn, H. de & Heuvelhof, E. ten (2008). *Management in Networks: On multi-actor decision making*. New York: Routledge.
- Bruijn, H. de, Heuvelhof, E. ten & Veld, R. in 't (2012). *Procesmanagement: Over procesontwerp en besluitvorming*.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015a). *Bevolking*. Verkregen van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=03759ned&D1=0,15&D2=0&D3=405,703,926&D4=23-27&HD=150717-1052&HDR=T&STB=G2,G3,G1>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015b). *Bevolking 10-23 jarigen*. Verkregen van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=03759ned&D1=0,9-11,15&D2=11-24&D3=405,703,926&D4=23-27&HD=150717-1037&HDR=T&STB=G2,G3,G1>
- CCV (2015) Verkregen van <http://www.hetccv.nl/dossiers/integraal-veiligheidsbeleid/achtergrondinformatie>.
- Colquitt, J.A., Scott, B.A. & LePine, J.A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 4, p. 909-927.
- Deel politieposten in regio Nijmegen gaat dicht. (2015, 21 januari). *Gelderlander*. Verkregen van <http://www.gelderlander.nl/regio/nijmegen-e-o/deel-politieposten-in-regio-nijmegen-gaat-dicht-1.4724166>
- Delden, P.J. van (2009). Samenwerking in de publieke dienstverlening: ontwikkelingsverloop en resultaten. Delft/Zutphen: Eburon.
- Gelders archief. (2015). *Stadsrechten*. Opgehaald op 10-07-2015 van <http://www.geldersarchief.nl/zoeken/?mivast=37&mizig=210&miadt=37&miaet=1&micode=0508&minr=26676207&miview=inv2>
- Groesbeek. (2013). *Veiligheidsbeeld (concept)* Opgehaald op 07-05-2014 van <http://www.groesbeek.nl/document.php?m=21&fileid=49389&f=c55370356815cedfbf1fb2bf12137b70&attachment=0&a=1509>
- Groot tekort aan wijkagenten (2014, 9 augustus). *Gelderlander*. Verkregen van

<http://www.gelderlander.nl/algemeen/binnenland/groot-tekort-aan-wijkagenten-1.4482158>

Grote problemen bij Nationale Politie, Opstelten grijpt in. (2014, 6 november). *Volkskrant* verkregen van <http://www.volkskrant.nl/binnenland/aansturing-van-nationale-politie-moet-beter~a3784300/>

Hajer, M.A., Tatenhove, J.P.M. van & Laurent, C. (2004). *Nieuwe vormen van Governance*. RIVM: Bilthoven.

Hart, H. 't, Boeije, H. & Hox, J. (2005). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom Onderwijs.

Kickert, W.J.M., Klijn, E.H. & Koppenjan, J.F.M. (1997). *Managing Complex Networks*. Londen: Sage

Klijn, E.H. en Twist, M.J.W. van (2000). Zicht op de omgeving: een netwerkbenadering om de omgeving te analyseren. In: Edwards, A. en Schaap, L. (Eds.), *Vaardigheden voor de Publieke Sector* (pp. 37-61), Bussum: Coutinho.

Koch, H. (2014, 8 november). Bonden eisen ingreep minister bij politie. *Trouw*, p. 13.

Koppenjan, J.F.M., Bruijn, J.A. de & Kickert, W.J.M. (1993). *Netwerkmanagement in het openbaar bestuur*. Den Haag: Vuga.

Koppenjan, J.F.M. & Klijn E.H. (2004). *Managing uncertainties in networks*. Londen: Routledge.

Korsten, A. F.A. <http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/bsso/2013/12/Beleidsonderzoek-D-12-00030/fullscreen>

Leenders, R.Th.A.J. (1995). *Structure and influence : statistical models for the dynamics of actor attributes, network structure and their interdependence*. Amsterdam : Thesis Publishers.

Mandell, M.P. & Keast, R. (2007). A New Look at Leadership in Collaborative Networks: Process Catalysts. Opgehaald op 08-05-2014 van <http://www.ipa.udel.edu/3tad/papers/workshop4/Mandell&Keast.pdf>

Mandell, M.P. & Keast, R. (2009). A New Look at Leadership in Collaborative Networks: Process Catalysts. In: Raffel, J.A., Leisink, P. & Middlebrooks, A.E. (Eds.). *Public sector leadership: international challenges and perspectives*. (pp. 163-178), Chaltenham: Edward Elgar.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, p. 709–734.

McEvelly, B. & Tortoriello, M. (2011). Measuring Trust in Organizational Research: Review and Recommendations, *Journal of Trust Research*, 1, 1, p.23-63.

Minister grijpt in bij nationale politie. (2014, 6 november). NOS. Verkregen van <http://nos.nl/artikel/2002568-minister-grijpt-in-bij-nationale-politie.html>

Minister van Veiligheid en Justitie (2012). *Inrichtingsplan nationale politie*.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties & Justitie (2002). *Naar een veiliger samenleving*. Den Haag.

Morgan, G. (2006). *Images of organization*. Thousand Oaks: Sage.

Musscher, P. van & Versteegh, P. (2013). Veiligheidssturing én prestatiesturing, een uitstekende match. In: E. Devroe, P. Ponsaers, M. Easton, L. Cachet, L. & G. Meershoek (Eds.). *Schaalveranderingen, Cahiers Politiestudies*, 26, (1), pp. 165-192.

Nationale Politie wordt tweemaal zo duur. (2015, 1 juli). *Financieel Dagblad*. Verkregen van <http://fd.nl/ondernemen/1109901/reorganisatie-nationale-politie-kost-dubbel-veel-geld-en-tijd>

Nijmegen. (2010). *Voor een Veilig Nijmegen: Overdrachtsdocument voor het integrale veiligheidsbeleid 2010-2014*. Opgehaald op 14-08-2014 van http://www2.nijmegen.nl/mmbase/attachments/908815/veiligheid_overdracht_DEF%2814-2%29.pdf

Opstelten is optimistisch over reorganisatie politie. (2014, 7 november). NOS. Verkregen van <http://nos.nl/artikel/2002639-opstelten-is-optimistisch-over-reorganisatie-politie.html>

Osborne, S.P. & Brown, K. (2005). *Managing Change and Innovation in Public Service Organizations*. New York: Routledge.

Politie. (2014a, 14 augustus). Politie wil 21 extra wijkagenten in het rivierengebied. *Gelderlander*. Verkregen van

- <http://www.gelderlander.nl/ regio/rivierenland/politie-wil-21-extra-wijkagenten-in-het-rivierengebied-1.4487924>
- Politie. (2014b, 15 december). Politie sluit komende tien jaar tweehonderd bureaus. *NU*. Verkregen van <http://www.nu.nl/politiek/3953259/politie-sluit-komende-tien-jaar-tweehonderd-bureaus.html>
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2009). *Continuity and change in public policy and management*. Edward Elgar: Cheltenham.
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2011). Public management reform: A comparative analysis - NPM, governance and the Neo-Weberian state. Oxford: Oxford University Press.
- Powell, W.W. (1990). Neither market nor hierarchy: network forms of organizations. *Research in Organizational Behavior*, 12, pp. 295-336.
- Pröpper, I.M.A.M. (1996) Succes en falen van sturing in beleidsnetwerken, *Beleidswetenschap*, 10, pp. 345–365.
- Provan, K.G. & Kenis, P. (2007). Modes of network governance: structure, management, and effectiveness. University of Alaska. Opgehaald op 08-05-2014 van <http://faculty.cbpp.uaa.alaska.edu/afgjp/PADM601%20Fall%202011/Modes%20of%20Network%20Governance.%20008.pdf>
- Provan, K. G. & Kenis, P. (2008). Modes of network governance: Structure, management, and effectiveness. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(2), pp. 229-252.
- Provan, K. G. & Milward, H. B. (1995). A preliminary theory of interorganizational network effectiveness: A comparative study of four community mental health systems. *Administrative science quarterly* 40, pp. 1-33.
- Provan, K.G. & Milward, H.B. (2001). Do Networks Really Work? A Framework for Evaluating Public-Sector Organizational Networks. *Public Administration Review*, 61(4), pp. 414-423.
- Rhodes, R.A.W. (1997). Understanding Governance: Policy Networks, Governance, Reflexivity and Accountability. Buckingham: Open University Press.
- Rijksoverheid (2014). *Actualisatie realisatieplan nationale politie*. Verkregen op 02-10-2014 van <http://www.rijksoverheid.nl/bestanden/documenten-en-publicaties/rapporten/2014/06/11/actualisatie-realisatieplan-nationale-politie/actualisatie-realisatieplan-nationalepolitie.pdf>
- Rynck, Ph. De, J. Voet & W. van Dooren (2010), Het beoordelen van de prestaties van netwerken: aanzet tot een analysekader, in: *Bestuurswetenschappen*, 64, (1), pp. 35-56.
- Six, F. & Huberts, L.W.J.C. (2008). *Judging a public official's integrity*. In: Huberts, L.W.J.C. Maesschalck, J. & Jurkiewicz, C.L. (Eds.). *Ethics and Integrity of Governance: Perspectives Across Frontiers* (pp. 65-84). Cornwall: MPG Books Ltd.
- Sluis, A. van, & Cachet, L. (2007). Police, Policing and Governance in The Netherlands and in The United Kingdom. In A. Edwards, V. Bekkers, G. Dijkstra & M. Fenger (Eds.) *Governance and the Democratic Deficit: Assessing the Democratic Legitimacy of Governance Practices*. (pp. 107-124), Hampshire: Ashgate Publishing.
- Sluis, A. van, & Cachet, L. (2013). Op zoek naar een optimale schaal: De moeizame zoektocht naar balans tussen centraal en decentraal. In: E. Devroe, P. Ponsaers, M. Easton, L. Cachet, L & G. Meershoek (Eds.) *Schaalveranderingen, Cahiers Politistudies* 26 (1) pp. 11-29.
- Sluis, I. (2014, 6 november). Grote problemen bij vorming nationale politie. *NOS*. verkregen van <http://nos.nl/artikel/2002546-grote-problemen-bij-vorming-nationale-politie.html>
- Teisman, T.R. (1992). *Complexe besluitvorming: een pluricentrisch perspectief op besluitvorming over ruimtelijke investeringen*. Rotterdam: VUGA.
- Tiel. (2011). *Meerjarenprogramma veiligheid 2011-2014*. Opgehaald op 15-08-2014 van

<https://raad.tiel.nl/DownloadFile.aspx?fileId=fd5f1f4c-c0eb-46b2-9a16-f4beec3987b5&fileType=Content>

Tiel. (2014). *Evaluatie meerjaren programma veiligheid Tiel 2011-2014 Analyse kengetallen veiligheid gemeente Tiel*. Opgehaald op 15-06-2015 van

<https://raad.tiel.nl/DownloadFile.aspx?fileId=8ba0094f-811d-42b0-85ed-e2cbe84604f6&fileType=Content>

Thiel, S. van. (2010). Bestuurskundig onderzoek: een methodologische inleiding. Bussum: Coutingo.

Vakbonden: nationale politie moet worden gereset. (2014, 7 november). *NOS*. verkregen van

<http://nos.nl/artikel/2002636-vakbonden-nationale-politie-moet-worden-gereset.html>

Waar staat je gemeente. (2015) *Bureau Halt*. Opgehaald op 09-07-2015 van

http://wsjg.databank.nl/Jive?sel_guid=50d13745-3a8e-4a82-a7e0-8b927557166c

Respondenten

Medewerker integrale veiligheid gemeente Groesbeek	Groesbeek
Wijkagent	Groesbeek
Wijkagent	Groesbeek
Medewerker afdeling Veiligheid gemeente Nijmegen	Nijmegen
Wijkagent	Nijmegen
Wijkagent Nijmegen-Noord	Nijmegen
Wijkagent Nijmegen-Zuid	Nijmegen
Medewerker Integrale veiligheid gemeente Tiel	Tiel
Wijkagent	Tiel
Wijkagent	Tiel
Medewerker OM	Tiel
Medewerker Jeugd reclassering	Tiel
Medewerker Jeugdbescherming	Tiel
Politiemedewerker Veiligheidshuis	Tiel
Medewerker Raad van de Kinderbescherming	Tiel
Medewerker Jeugdbescherming	Groesbeek / Nijmegen
Medewerker Jeugdbescherming	Groesbeek / Nijmegen
Beleidsondersteuner Halt	Groesbeek / Nijmegen / Tiel
Medewerker Veilig Thuis	Groesbeek / Nijmegen
Medewerker JeugdFact	Groesbeek / Nijmegen
Medewerker JeugdFact	Groesbeek / Nijmegen

Bijlagen

Bijlage 1. Interview overige actoren

Introductie.

-Mezelf voorstellen.

-Uitleggen van het onderzoek.

-Toestemming vragen om het gesprek op te nemen.

Hoe lang participeert u in het beleidsnetwerk? ... jaar

Kunt u wat vertellen over uw rol en de rol van de organisatie in het netwerk?

- Als u terugdenkt aan de situatie voor de reorganisatie en de situatie nu, merkt u dan verschillen in de algehele samenwerking? Zou u de huidige samenwerking als hetzelfde, beter of slechter omschrijven?
- Via welke media, bv. telefoon, e-mail, persoonlijk contact, gaan de contactpersonen met u in gesprek? Kunt u hierbij benoemen of en welke verschillen u merkt ten opzichte van de periode voor de reorganisatie? (positief/gelijk gebleven/negatief).
- Wordt u altijd op de hoogte gesteld van relevante informatie? Is de gegeven informatie compleet? Indien niet het geval, welke concrete afwijkingen in de informatievoorziening vanuit de politie merkt u sinds de reorganisatie? (positief/gelijk gebleven/negatief).
- Hoe ervaart u de openheid en betrouwbaarheid van informatie door de politie en kunt u hierin benoemen of en welke verschillen u merkt ten opzichte van de periode voor de reorganisatie? (positief/gelijk gebleven/negatief).
- Wat vindt u van de omvang van de mankracht die de politie beschikbaar heeft voor de cases? Merkt u hierin veranderingen (positief/gelijk gebleven/negatief) ten opzichte van de periode net voor de reorganisatie en hoe uiten deze zich? (is er minder personeel / zijn de prioriteiten anders).
- Wat vindt u van de omvang van de materieel en financiële middelen die de politie beschikbaar heeft voor de cases? Merkt u hierin veranderingen (positief/gelijk gebleven/negatief) ten opzichte van de periode net voor de reorganisatie en hoe uiten deze zich? Indien verandering(en) komt dit volgens u door de omvang van de materialen / financiën of door een verandering bijvoorbeeld prioriteiten?
- Is er een verandering in de contactpersonen bij de politie sinds begin 2013? Kunt u vertellen hoe u deze verandering ervaart? (positief/gelijk gebleven/negatief). Hoe uit zich dit in de algemene samenwerking?

- Is er een verandering in de tijd waarbinnen de politie beschikbaar voor het oplossen van een case sinds de reorganisatie? Kunt u vertellen hoe u deze verandering ervaart? (positief/gelijk gebleven/negatief). Hoe uit zich dit in de algemene samenwerking?
- Vindt u dat de handelingen van de politie als organisatie zorgvuldig en uitlegbaar zijn? Merkt u verschil met de periode voor de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief) en waaraan merkt u dat?
- Hebben de betrokken politieagenten voldoende kennis en kunde in huis om de casus naar uw verwachtingen af te handelen? Is hierin een verandering opgetreden ten opzichte van de situatie voor de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? En zo ja waarin uit zich dat en welke gevolgen heeft dat?

Als u een rapportcijfer zou geven aan een aantal factoren in het netwerk, welk rapportcijfer zou u de volgende factoren dan geven:

	2011-2012	2013-2015
Samenwerking		
Communicatie		
Openheid informatie		
Volledigheid informatie		
Eerlijkheid informatie		
Resultaten		
Capaciteit (hoeveelheid personeel)		
Competentie contactpersonen		
Beschikbaarheid politie inzet (tijd)		

Kunt u het verschil in de cijfers ... en ... toelichten?

Heeft u overige vragen en / of opmerkingen?

Organisatie

Netwerk

Bijlage 2. Interview politie

Introductie.

-Mezelf voorstellen.

-Uitleggen van het onderzoek.

-Toestemming vragen om het gesprek op te nemen.

Hoe lang participeert u in het beleidsnetwerk? ... jaar

- Als u terugdenkt aan de situatie voor de reorganisatie en de situatie nu, merkt u dan verschillen in de algehele samenwerking? Zou u de huidige samenwerking als hetzelfde, beter of slechter omschrijven?
- Via welke media, bv. telefoon, e-mail, persoonlijk contact, gaat u met de partners in het netwerk in gesprek? Merkt u een verandering hierin voor cases sinds de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? Hoe is de reorganisatie hierop van invloed volgens u?
- Bent u in uw functie altijd in staat om partijen van complete (open en volledige) informatie te voorzien? Zijn hierin veranderingen opgetreden door de reorganisatie en hoe uiten deze zich? Is dit positief/gelijk gebleven/negatief?
- Kunt u wat vertellen over de beschikbare mankracht en materiele inzet tijdens een case? Merkt u een verandering in de beschikbare inzet van mankracht en materieel voor cases sinds de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? Hoe is de reorganisatie hierop van invloed volgens u?
- Kunt u wat vertellen over de beschikbare financiële middelen die beschikbaar zijn voor het beleidsnetwerk? Merkt u een verandering in de beschikbare inzet van geld voor cases sinds de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? Hoe is de reorganisatie hierop van invloed volgens u?
- Nam u deel aan het netwerk voorafgaand aan de reorganisatie? Zo nee, wat is de reden dat u nu deelneemt? [reorganisatie, nieuw bij het korps, andere reden]. Hoeveel verandering in contactpersonen vanuit de politie zijn er volgens u sinds de reorganisatie binnen het besproken netwerk? Welke veranderingen komen volgens u door de reorganisatie? Welke gevolgen merkt u door de verandering in contactpersonen bij de samenwerking met andere ketenpartners? (positief/gelijk gebleven/negatief).
- Bent u momenteel in staat deadlines te behalen wanneer u in cases samenwerkt met andere instanties, zo ja/nee welke gevolgen heeft dit? Is hierin een verandering opgetreden ten opzichte van de situatie voor de reorganisatie? En zo ja waarin uit zich dat en welke gevolgen heeft dat? Welke invloed heeft de reorganisatie hierop?
- Merkt u een verschil in de tijd dat u ter plaatse kunt zijn binnen een case? Is dit positief/gelijk gebleven/negatief ten opzichte van voor de reorganisatie en waarin uit zich dit? Welke invloed heeft de reorganisatie hierop?

- Op welke wijze geeft de politieorganisatie u de mogelijkheid tot het verrijken van uw kennis? Is dit naar u mening voldoende? Is hierin een verandering opgetreden ten opzichte van de situatie in de periode voor de reorganisatie (positief/gelijk gebleven/negatief)? En zo ja waarin uit zich dat en welke gevolgen heeft dat? Welke invloed heeft de reorganisatie hierop?

Heeft u overige vragen en / of opmerkingen?

Netwerk

Bijlage 3. Rapportcijfers

Indicator	Groesbeek		Nijmegen		Tiel	
	voor	na	voor	na	voor	na
Samenwerking algemeen	7,4	7,0	7,6	6,9	7,6	6,9
Communicatie	7,5	7,1	7,6	6,9	7,6	6,9
Openheid informatie	7,6	7,6	7,9	7,7	7,9	7,7
Volledigheid informatie	7,6	7,6	7,9	7,9	7,9	7,9
Eerlijkheid informatie	7,4	7,4	7,6	7,6	7,6	7,6
Resultaten	7,6	7,1	7,7	6,9	7,7	6,9
Capaciteit	7,5	7,3	7,4	7,2	7,4	7,2
Competentie contactpersonen	7,8	7,8	7,7	7,7	7,7	7,7
Beschikbaarheid politie inzet	7,6	6,9	7,7	6,8	7,7	6,8