



# **Voor een leefbare en veilige stad**

**Notitie Toezicht en Handhaving 2024-2030**



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>1</b>
<b>Inleiding</b>	<b>2</b>
<b>I. Missie en Visie Toezicht en Handhaving</b>	<b>4</b>
Missie: Voor een leefbare en veilige stad	5
Visie: Samen preventief handhaven voor een leefbare en veilige stad	5
<b>II. Waar staat team Toezicht en Handhaving?</b>	<b>7</b>
Het benchmarkonderzoek	8
<b>III. Doorontwikkeling team Toezicht en Handhaving</b>	<b>11</b>
Hoe verder naar een team Toezicht en Handhaving voor een veilige en leefbare stad?	12

# Inleiding

## Inleiding

De afgelopen jaren heeft Toezicht en Handhaving in de gemeente Nijmegen te maken gehad met verschillende ontwikkelingen. Hierbij kan gedacht worden aan veranderingen in het takenpakket van Toezicht en Handhaving onder meer als gevolg van de terugtrekkende beweging van de politie uit de openbare ruimte. Een andere ontwikkeling, van andere orde, is de ervaren krapte op de arbeidsmarkt. Het is lastig goede handhavers te vinden. Overigens is dit niet uniek voor Nijmegen. Andere gemeenten worden hiermee ook geconfronteerd.

Deze ontwikkelingen stellen onze organisatie voor de vraag of het huidige kader voor Toezicht en Handhaving en de bestaande handhavingscapaciteit toereikend zijn om de handhavingsfunctie goed in te vullen, passend bij de ambities en het bestaande beleid van de gemeente. Dit vormde de aanleiding om een benchmarkonderzoek te laten uitvoeren. Het onderzoek moest onder andere aandacht besteden aan het kader, de handhavingsstrategie, informatiegestuurd handhaven, team- en taakvolwassenheid, ketensamenwerking, sturing en resultaatgerichtheid van Toezicht en Handhaving. Belangrijke vraag is in hoeverre Toezicht en Handhaving is toegerust de bedoelde ontwikkelingen het hoofd te bieden. Indien de organisatie daar onvoldoende op is toegerust, komt de vraag aan de orde welke stappen gezet zouden moeten worden om daaraan wel tegemoet te kunnen komen.

In deze notitie wordt op basis van de uitkomsten van het onderzoek allereerst op hoofdlijnen een missie en visie op Toezicht en Handhaving geformuleerd. Dit is een noodzakelijke eerste stap om voldoende houvast te kunnen bieden voor de verdere ontwikkeling van Toezicht en Handhaving en handhavingsplannen te kunnen opstellen. Vervolgens wordt ingegaan op de vraag waar Toezicht en Handhaving op dit moment staat. Dit is eveneens gebaseerd op het benchmarkonderzoek. Ten slotte komt de vraag aan de orde welke stappen Toezicht en Handhaving zou moeten zetten om zich te kunnen doorontwikkelen.

## **I. Missie en Visie Toezicht en Handhaving**

## **Missie: Voor een leefbare en veilige stad**

De missie van Toezicht en Handhaving is het bevorderen van de leefbaarheid en veiligheid in de stad door problemen en conflicten in de openbare ruimte te voorkomen en tegen te gaan. Toezicht en Handhaving streeft naar een stad waarin vreedzaam wordt samengeleefd en een openbare ruimte die schoon, heel en veilig is. Uitgangspunten daarbij zijn vertrouwen, gelijkheid en nabijheid. Daarmee draagt Toezicht en Handhaving bij aan de kwaliteit van de leefomgeving van inwoners, ondernemers en bezoekers van Nijmegen.

## **Visie: Samen preventief handhaven voor een leefbare en veilige stad**

De visie op Toezicht en Handhaving is dat het zich inzet voor de leefbare en veilige stad door wijkgericht en preventief op te treden, zichtbaar, aanspreekbaar en betrokken aanwezig te zijn, zich te richten op een breed scala aan (leefbaarheids- en veiligheids)problemen, en daarbij samen te werken met partners en burgers in de stad. Hieronder wordt deze visie uitgewerkt.

Centraal in de opgave van Toezicht en Handhaving staat het voorkomen en tegengaan van problemen en conflicten in de openbare ruimte door beïnvloeding van gedrag. Voorkomen van problemen vraagt om Toezicht en Handhaving dat aan de voorkant van problemen komt. Preventief handhaven is daarbij noodzakelijk. Uitgangspunt daarbij is dat toezichthouders en handhavers door uitleggen, adviseren, overleggen en overtuigen inwoners, ondernemers en bezoekers verleidt om zich uit zichzelf aan de regels te houden. Daar waar nodig (en vaak in laatste instantie) treden zij waarschuwend of sanctionerend op.

Preventief handhaven vraagt van Toezicht en Handhaving dat het de specifieke omstandigheden van het geval en de lokale context goed kent. Alleen dan kan maatwerk worden geleverd en passend worden gehandhaafd met het oog op het gewenste resultaat. Wijkgericht werken en een goede informatiepositie zijn hierbij van belang. Toezicht en Handhaving zal daartoe zichtbaar, aanspreekbaar en betrokken aanwezig moeten zijn in de wijken om zo de afstand tot burgers en partners te verkleinen en de relaties te versterken. Het gaat hierbij om het maken van verbinding met burgers en partners, kennen en gekend worden, ook wanneer nog geen sprake is van (escalatie van) problemen.

Aangezien veiligheid en leefbaarheid sterk met elkaar samenhangen en van uiteenlopende factoren afhankelijk zijn, richt Toezicht en Handhaving zich in haar taakopvatting niet slechts op één probleem, maar hebben handhavers oog voor een breed scala aan problemen en de onderlinge samenhang. Het gaat hierbij om zowel bestrijding van ergernissen zoals zwerfafval, fietsoverlast en hondenpoep, als om het signaleren van ondermijnende criminaliteit en jongeren die afglijden in de criminaliteit.

Toezicht en Handhaving is niet in staat alle leefbaarheids- en veiligheidsproblemen in de stad alleen te voorkomen en aan te pakken. De toezichthouders en handhavers zijn met hun ogen en oren in de wijk een belangrijke vooruitgeschoven post van (andere afdelingen binnen) de gemeente. Daarnaast werkt Toezicht en Handhaving wijkgericht, informatie- en risicogestuurd samen met andere (netwerk)partners zoals de politie, de Dar, openbaar vervoerbedrijven, scholen, hulpverleners en andere maatschappelijke instellingen. Om vraagstukken gezamenlijk te kunnen aanpakken is van belang dat Toezicht en Handhaving zowel intern als extern rapporteert over de resultaten. Het team moet dan ook worden gestuurd op effect.

Ten slotte is voor het aanpakken van leefbaarheids- en veiligheidsproblemen de betrokkenheid van inwoners en ondernemers van belang. Niet alleen voor de informatiepositie, maar ook om te kunnen aansluiten bij de problemen die voor burgers prioriteit hebben. Toezicht en Handhaving werkt samen met inwoners en

ondernemers om deze problemen duurzaam op te lossen. Daarbij wordt gestimuleerd dat inwoners, ondernemers en bezoekers van Nijmegen zelf verantwoordelijkheid nemen voor de leefbaarheid en veiligheid in de stad.

Deze visie op Toezicht en Handhaving sluit aan bij de langer lopende ambities van de gemeente die onder andere zijn geformuleerd in de doelenboom, het vastgestelde integraal veiligheidsplan “Samen veilig en weerbaar”, de beleidsnota “Geef ze de (openbare) ruimte!” en het coalitieakkoord “Ons Nijmegen, Stad van iedereen”. Uit onze ambities volgt dat we dicht bij de inwoners willen staan en met hen en partners willen samenwerken op basis van vertrouwen en gelijkwaardigheid. De hierboven beschreven visie voor Toezicht en Handhaving sluit hierop naadloos aan met onder andere de ambitie zichtbaar, aanspreekbaar en betrokken aanwezig te zijn en uitdrukkelijk samenwerking met partners en burgers op te zoeken. Daarnaast is deze visie op Toezicht en Handhaving van belang om bij te kunnen dragen aan de ambities om van Nijmegen een gastvrije, bereikbare en veilige stad te maken waar het goed wonen en leven is voor iedereen. Het waarmaken van die ambities kan alleen worden bereikt als Toezicht en Handhaving met een brede probleemoriëntatie, wijkgericht en preventief te werk gaat.

## **II. Waar staat team Toezicht en Handhaving?**

## Het benchmarkonderzoek

Adviesbureau voor Veiligheid en Handhaving (AVH) heeft een benchmarkonderzoek uitgevoerd voor de gemeente Nijmegen. Daarbij is, om de benodigde handhavingcapaciteit van de gemeente Nijmegen inzichtelijk te maken, een vergelijking gemaakt met andere gemeenten. Vervolgens is de huidige<sup>1</sup> situatie van team Toezicht en Handhaving geanalyseerd. Op basis daarvan is een onderbouwd advies gegeven over de formatie. Daarbij zijn verschillende (algemene) ontwikkelingen en de lokale omstandigheden en afspraken betrokken.

### Ontwikkelingen waarmee het team te maken heeft of krijgt

Een aantal ontwikkelingen is relevant om rekening mee te houden bij de keuzes en ontwikkeling van het team Toezicht en Handhaving de komende jaren. Deze ontwikkelingen zijn verschillend van aard en orde. Hieronder worden ze kort, overigens in willekeurige volgorde, genoemd.

- De verwachting is dat de omvang van de Nijmeegse bevolking de komende jaren zal blijven groeien. Op verschillende manieren zal de stad daarom ‘drukker’ worden. Het risico op problemen zal daarmee groter worden en de verwachting is dan ook dat het aantal leefbaarheids- en veiligheidsmeldingen voor het team nog verder zal toenemen.
- Over de afgelopen jaren hebben we een terugtrekkende beweging gezien van de politie uit de openbare ruimte en een sterkere focus op haar kerntaken. Het is niet de verwachting dat deze beweging zal worden gekeerd. Sterker nog, er moet rekening mee worden gehouden dat, mede gelet op capaciteitsproblemen bij de politie, deze beweging de komende jaren zal doorzetten. Dit leidt tot een grotere vraag aan handhavingcapaciteit. Ook door de afname van de rol en beschikbaarheid van wijkagenten groeit de vraag naar wijkboa’s die samenwerken in netwerken en proactief en zichtbaar in de wijk aanwezig zijn. De grotere rol in netwerken vraagt ook om een bijdrage aan beleid en aanpakken op een grotere diversiteit aan thema’s.
- Daarbij wordt in toenemende mate verwacht dat bestuursrechtelijk wordt gehandhaafd. De toegenomen bevoegdheden van de burgemeester hebben geleid tot een grotere vraag naar handhavers. Bijvoorbeeld op thema’s als jonge aanwas in de criminaliteit, prostitutiecontroles en ondermijnende criminaliteit wordt in toenemende mate naar bestuurlijk toezicht en handhaving gekeken. Hierdoor zal de komende jaren de inhoudelijke en kwantitatieve vraag naar toezichthouders en handhavers verder toenemen.
- De maatschappelijke vrede staat steeds meer onder druk door ontwikkelingen zoals afnemend vertrouwen in de overheid, toenemende polarisatie en groeiende ernst van de ervaren overlast en criminaliteit. Toezicht en Handhaving kan een belangrijke rol spelen in het voorkomen van problemen, signalering en handhaving.
- Ten slotte is er sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Er is relatief veel vraag naar (goede) handhavers met slechts een beperkt aanbod daarvan. Ook hiervan is niet de verwachting dat dit probleem op korte termijn zal zijn opgelost. Van belang is daarom dat de gemeente Nijmegen een aantrekkelijke werkgever is voor handhavers waarin mogelijkheden voor ontwikkeling worden geboden.

### Drie scenario’s: minimaal, basis en optimaal

Bij het benchmarkonderzoek maakt AVH onderscheid tussen drie scenario’s<sup>2</sup> voor de invulling van Toezicht en Handhaving waarmee ook inzicht wordt gegeven in de benodigde formatie per scenario:

- 1) Het eerste scenario, ook wel ‘minimaal’ genoemd, gaat uit van een organisatie die hoofdzakelijk reactief handhaaft. Een goede informatiepositie en ketensamenwerking zijn daarbij slechts beperkt van belang.

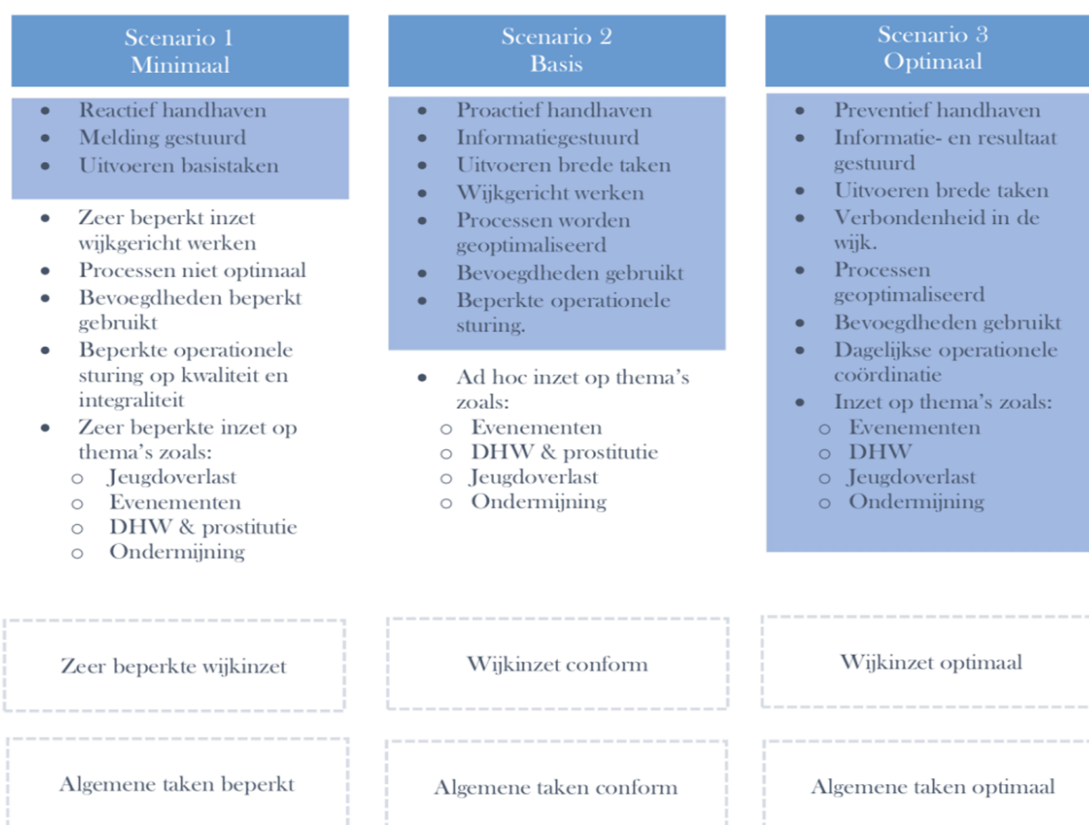
<sup>1</sup> De formatiebenchmark is uitgevoerd in de periode van juni tot oktober 2023.

<sup>2</sup> Zie ook p. 13 van de Formatiebenchmark.

De basistaken worden uitgevoerd en meldingen bepalen het grootste deel van het werkaanbod van het team Toezicht en Handhaving. Bij dit scenario hoort een teamcapaciteit voor Nijmegen van 29,4 fte.

- 2) In het 'basisscenario' werkt Toezicht en Handhaving proactief. Een goede informatiepositie, sturing en samenwerking zijn van belang, zodat proactief kan worden gehandhaafd en het team aan de voorkant van problematieken komt. Er wordt in dit scenario een breder takenpakket opgepakt en bevoegdheden worden meer benut. De benodigde capaciteit voor Nijmegen is bij dit scenario 39,2 fte.
- 3) Het derde 'optimale' scenario gaat uit van resultaat- en effectgestuurd werken. Enerzijds door een verhoogde inzet van handhaving zodat wijken veilig en leefbaar worden en blijven. Anderzijds door een betere informatiepositie en aansturing. Resultaatverantwoording (intern en extern) is van belang zodat gezamenlijk vraagstukken worden aangepakt en er (bij)gestuurd kan worden wanneer nodig. Hiervoor is een teamcapaciteit van 53,2 fte nodig in Nijmegen.

Schematisch weergegeven zien de scenario's er als volgt uit:



### **Toezicht en Handhaving bevindt zich tussen minimaal en basisniveau in**

Het benchmarkonderzoek laat zien dat met de huidige formatie van 33,8 fte het team zich wat capaciteit betreft tussen het minimale en basisscenario in bevindt.

Schematisch weergegeven ziet de formatie er in de verschillende scenario's als volgt uit:

	Huidig	Minimaal	Basis	Optimaal
Overhead	5,9 fte	3,8 fte	6,9 fte	8,6 fte
Straatcapaciteit	27,9 fte	25,6 fte	32,3 fte	44,6 fte
Totaal	33,8 fte	29,4 fte	39,2 fte	53,2 fte

AVH beschrijft de manier van werken van het team als overwegend 'activiteitengericht' en op sommige onderdelen (taakvolwassenheid, teamvolwassenheid en ketensamenwerking) 'procesgericht'. Deze manier van werken zit nog erg dicht tegen het minimale scenario aan. Voor het basisscenario wordt 'samenwerkingsgericht werken' gevraagd en voor het optimale scenario 'resultaatgericht werken'.

Het onderzoek laat zien dat proactief handhaven, informatiegestuurd- en wijkgericht werken nog in een pril stadium verkeren. De inzet op evenementen is vrij gestructureerd, maar voor verbetering vatbaar. Inzet op andere thema's zoals jeugdoverlast, ondermijning en de Alcoholwet en horeca is nog erg beperkt. AVH wijst daarbij op verschillende knelpunten die hieronder kort worden beschreven.

- Taakvolwassenheid: Sinds 2019 is een leegloop ontstaan bij team Toezicht en Handhaving, waardoor veel kennis en ervaring is weggegaan. Inmiddels zijn die plaatsen weer opgevuld met (jonge) nieuwe medewerkers, maar het vraagt tijd om kennis en ervaring verder op te bouwen en het team verder te ontwikkelen. AVH constateert dat het huidige team voldoende motivatie en potentie heeft om zich te ontwikkelen. Daarvoor is echter wel begeleiding nodig op (juridische) kennis en vaardigheden, zodat sprake is van integraal handhaven.
- Teamvolwassenheid: Geconstateerd wordt dat het team een beperkte zelfstandige positie inneemt omdat juridische en beleidsmatige capaciteit ontbreken. Hierdoor wordt ook slechts in beperkte mate bestuursrechtelijk gehandhaafd. Ontwikkelingen overkomen het team nog, zonder dat zij daarop anticiperen of inbreng leveren.
- Sturing: Het leidinggevend kader beschikt over beperkte kennis en ervaring van handhaving. Dit is echter wel noodzakelijk voor juiste sturing bij dit type werk en medewerkers. Sturingsinstrumenten worden nog onvoldoende benut en afgewogen uitvoeringsprogramma's ontbreken, waardoor onduidelijk is wat prioriteiten zijn.
- Resultaatgericht werken: Het ontbreken van een handhavingsstrategie of uitvoeringsplannen en de beperkte capaciteit belemmeren resultaatgericht werken. Het team werkt over het algemeen nog melding- of activiteit gestuurd. Er is zeer beperkt aandacht voor resultaatgestuurd werken.
- Ketensamenwerking: Ketensamenwerking krijgt steeds meer vorm, maar is vooralsnog eenzijdig. Van een volledige gelijkwaardige positie is nog geen sprake.
- Informatiepositie: Geconstateerd wordt dat informatiegestuurd werken zeer beperkt plaatsvindt. Er wordt onvoldoende gestuurd op prioriteiten. Dit hangt samen met het aspect sturing zoals hiervoor beschreven.
- Handhavingsstrategie: Team Toezicht en Handhaving heeft meerdere opdrachtgevers. Er wordt echter onvoldoende gestuurd op prioriteiten. Ook ontbreekt een afgewogen uitvoeringsplan waarin veiligheid en leefbaarheidsaspecten integraal een plek krijgen. Het ontbreken van een handhavingsstrategie heeft ertoe geleid dat taken zijn blijven liggen.

### **III. Doorontwikkeling team Toezicht en Handhaving**

## Hoe verder naar een team Toezicht en Handhaving voor een veilige en leefbare stad?

Nijmegen is een ambitieuze gemeente. De hiervoor geformuleerde missie en visie op het team Toezicht en Handhaving passen daarbij. Het gat tussen de gewenste situatie voor het team Toezicht en Handhaving en de situatie zoals die uit het benchmarkonderzoek komt, is groot maar overbrugbaar. Het benchmarkonderzoek laat zien dat het team Toezicht en Handhaving nog onvoldoende in staat is aan het basisscenario te voldoen, mede door onvoldoende capaciteit. Het laat zien dat de organisatie nog niet is voorbereid op de ontwikkelingen die op het team afkomen.

Gelet op de missie en visie van Toezicht en Handhaving en het vastgestelde beleid schiet het minimale scenario in ruime mate tekort. Het minimale scenario waarbij sprake is van slechts reactief handhaven komt niet tegemoet aan de wens aan de voorkant van problemen te komen. Wij zien daarom het basisscenario als het minimaal vereiste niveau van het team Toezicht en Handhaving. Het basisscenario is nodig om een start te kunnen maken met het werken aan de ambities zoals die zijn vastgesteld in de beleidsnota “Geef ze de (openbare) ruimte!” en het integraal veiligheidsplan “Samen veilig en weerbaar”. Proactief handhaven is echter nog niet voldoende om ook preventief te kunnen handelen. Ons beleid is gericht op het voorkomen van problemen. Om daar serieus invulling aan te kunnen geven, is er dus meer nodig. Daarnaast vragen de ontwikkelingen die op het team afkomen en waarmee het team al te maken heeft, om meer dan het basisniveau. We streven daarom naar het optimale scenario.

De stap die Toezicht en Handhaving te zetten heeft om onze visie op handhaving en dus het optimale scenario te realiseren is een stevige. Niet alleen is hiervoor volgens AVH een capaciteitsuitbreiding van ruim 19 fte nodig. Het vergt ook een investering in de kwaliteit van het team en de sturing ervan. Het is niet realistisch te verwachten dat het team deze stap ineens en op korte termijn zet. Een dergelijke stap kost tijd en geld. Het team zal ruimte moeten worden geboden zich te kunnen doorontwikkelen. Hiertoe zijn het afgelopen jaar, lopende het benchmarkonderzoek, al de eerste ontwikkelingen in gang gezet. Maar we kunnen niet alles tegelijk. We zetten daarom in op het volgende groeimodel.

### **2024-2025: Het basisniveau op orde**

AVH constateert dat het team Toezicht en Handhaving eraan toe is om stappen te zetten naar het basisscenario waarbij sprake is van samenwerkingsgericht werken. Naast groei van de formatie met 5,4 fte adviseren zij de volgende vijf ontwikkelstappen te zetten.

- 1) Werk aan een zelfstandige positie van het team.
- 2) Stel een handhavingsvisie, beleid en een afgewogen uitvoeringsprogramma op.
- 3) Maak een afgewogen keuze in gewenste werkwijze en pak dit vervolgens ook projectmatig op.
- 4) Zet de (beschikbare) ervaring in en koppel dit aan het team.
- 5) Organiseer meer directe sturing op de werkvloer door prioritering, briefing en leiderschap.

De verwachting is dat wanneer het team doorgroeit naar het basisniveau er een significante verbetering kan plaatsvinden in de aanpak van diverse leefbaarheids- en veiligheidsthema's en dat het team dan kan doorgroeien naar een zelfstandiger team.

Het advies van AVH nemen we over. Echter, het advies gericht op de zelfstandige positie van het team nemen we deels over. We kiezen ervoor de capaciteit van de bestaande beleidsafdelingen beter te benutten in plaats van het uitbreiden van de beleidscapaciteit binnen het team.

We hebben de volgende stappen voorzien voor de periode van 2024-2025. Overigens zijn de eerste ontwikkelingen hiertoe de afgelopen periode al in gang gezet en daar gaan we mee door.

- 1) We werken aan een heldere rolverdeling en beschrijving van taken en verantwoordelijkheden binnen het team. Functiebeschrijvingen worden hiertoe aangepast. Hiermee wordt ook duidelijk wie sturingspositie heeft en welke (inhoudelijke) competenties daarvoor nodig zijn. Uitgangspunt blijft dat onze boa's integraal handhavers zijn, maar er wordt ruimte geboden voor het ontwikkelen van taakaccenten waarvoor ook meer specialistische kennis vereist is. Zo ontstaan ook doorgroeimogelijkheden voor medewerkers binnen het team, waarmee gemeente Nijmegen een aantrekkelijke werkgever wordt voor boa's.
- 2) Een kwaliteitsimpuls door de inzet van een (extra) kwaliteitsmedewerker die kan adviseren op operationele vraagstukken. Daarnaast wordt gestuurd op het beter benutten van de beleidscapaciteit van de afdeling veiligheid.
- 3) Verhogen van kennis en ervaringsniveau van het team heeft de eerste periode topprioriteit. We werken hier onder andere aan door trainingen en het koppelen van ervaren medewerkers aan minder ervaren medewerkers, zodat van elkaar geleerd kan worden. Dit draagt niet alleen bij aan het verhogen van het kwaliteitsniveau, maar is ook een belangrijke stap in het binden van medewerkers aan de gemeente. Naast extra training op het gebied van basisvaardigheden worden alle Integraal handhavers geschoold op het gebied van bestuursrechtelijke handhaving, ondermijning, jeugd, Alcoholwet/Horeca en coffeeshopbeleid. Zo kunnen we voorzien in het basisniveau en kunnen het aantal controles worden opgeschroefd.
- 4) Uitwerken van concrete uitvoeringsprogramma's en werkprocessen en het actualiseren van het handhavingsarrangement. Toezicht en Handhaving heeft verschillende opdrachtgevers vanuit het ruimtelijk- en veiligheidsdomein. De afgelopen periode hebben we gewerkt aan de uitvoeringsprogramma's en de (jaar)planningen. De uitvoering kan hierdoor beter worden geprogrammeerd en het bevordert de mogelijkheid beter te kunnen sturen op het team.
- 5) Projectmatig verder vormgeven van wijkgericht en informatiegestuurd werken in het team. In 2023 heeft er een pilot plaatsgevonden om het wijkgerichte werken te versterken met wijkboa's in drie wijken. De ervaringen hiermee zijn positief en we breiden dit verder uit. Het doel is om aan elke wijk een wijkboa te koppelen om meer zichtbaar en betrokken te zijn, de lokale context te kennen en daarmee beter preventief te kunnen handhaven. De wijkboa's blijven echter wel inzetbaar als integraal handhaver. In diezelfde pilot is ook een start gemaakt met informatiegestuurd handhaven.
- 6) Verbetering van de sturing door directere sturing, sturen op prioriteiten en actief opdrachten uitgeven en daarop monitoren. Sinds eind 2023 zijn hierin de eerste stappen gezet waarbij integraal handhavers concrete werkopdrachten krijgen en daarop worden gemonitord. Deze lijn wordt de komende periode voortgezet.

Om deze stappen volledig en structureel te kunnen zetten, is zoals ook door AVH geadviseerd, uitbreiding van de capaciteit nodig. We zetten daarom in op de volgende formatiegroei in 2024-2025:

- Kwaliteitsimpuls met 1,0 fte voor een kwaliteitsmedewerker.
- Vergroten straatcapaciteit met 4,4 fte (0,4 fte wijkboa, 2 fte boa's, 2 fte tactisch/coördinerend handhaver).

### **2026-2030: Stappen naar het optimale scenario**

Vanuit het basisniveau kan vervolgens worden doorgewerkt in de richting van het optimale scenario waarmee resultaatgericht wordt gewerkt. AVH adviseert daarmee te beginnen op veiligheidsthema's en dat projectmatig aan te vliegen. Dit advies nemen we over. We zijn in staat hierop de belangrijkste stappen te zetten nadat het basisniveau op orde is gebracht.

De veiligheidsthema's polarisatie en maatschappelijke onrust, (straat)intimidatie, ondersteunen bij openbare orde vraagstukken, ondersteunen bij rampen en crises en (in beperkte mate) ondersteuning bij de aanpak van digitale criminaliteit worden meegenomen binnen het reguliere (basis)werk van het team Toezicht en Handhaving. Voor de thema's ondermijning, veilige wijken, jeugd, horeca en evenementen, zorg en veiligheid (met

name ondersteuning bij de persoonsgerichte aanpak) en discriminatie is echter meer expertise en gerichte inzet nodig om richting het optimale scenario te komen. Als we hier serieus werk van willen maken is ook extra structurele capaciteit nodig.

We voorzien in de periode van 2026-2030 hiervoor nog eens ongeveer 3 tot 7 fte nodig te hebben. We denken hierbij aan extra kwaliteitsmedewerker, boa's, tactisch/coördinerend handhavers, wijkboa's en jeugdboa's. We zullen echter moeten bezien, als het basisniveau is bereikt, wat hiervoor precies nodig is.

### **2030 en verder: Het optimale scenario**

Na het bereiken van het basisniveau en projectmatig werken op thema's bestaat de laatste stap uit het bereiken van het volledig optimale scenario. Op dit moment luidt het advies van AVH ruim 19 fte uitbreiding ten opzichte van de huidige formatie (dus inclusief de voorgaande stappen). Precieze capaciteitsvraagstukken en welke stappen hiervoor nodig zijn zullen te zijner tijd moeten worden bezien. Op dit moment gaan we uit van een bandbreedte van 3 tot 7 fte.