ANTICIPEREN OP SCHAARSTE – TOEZICHT, HANDHAVING EN VEILIGHEIDSPERSONEEL

Stedelijk strategieteam

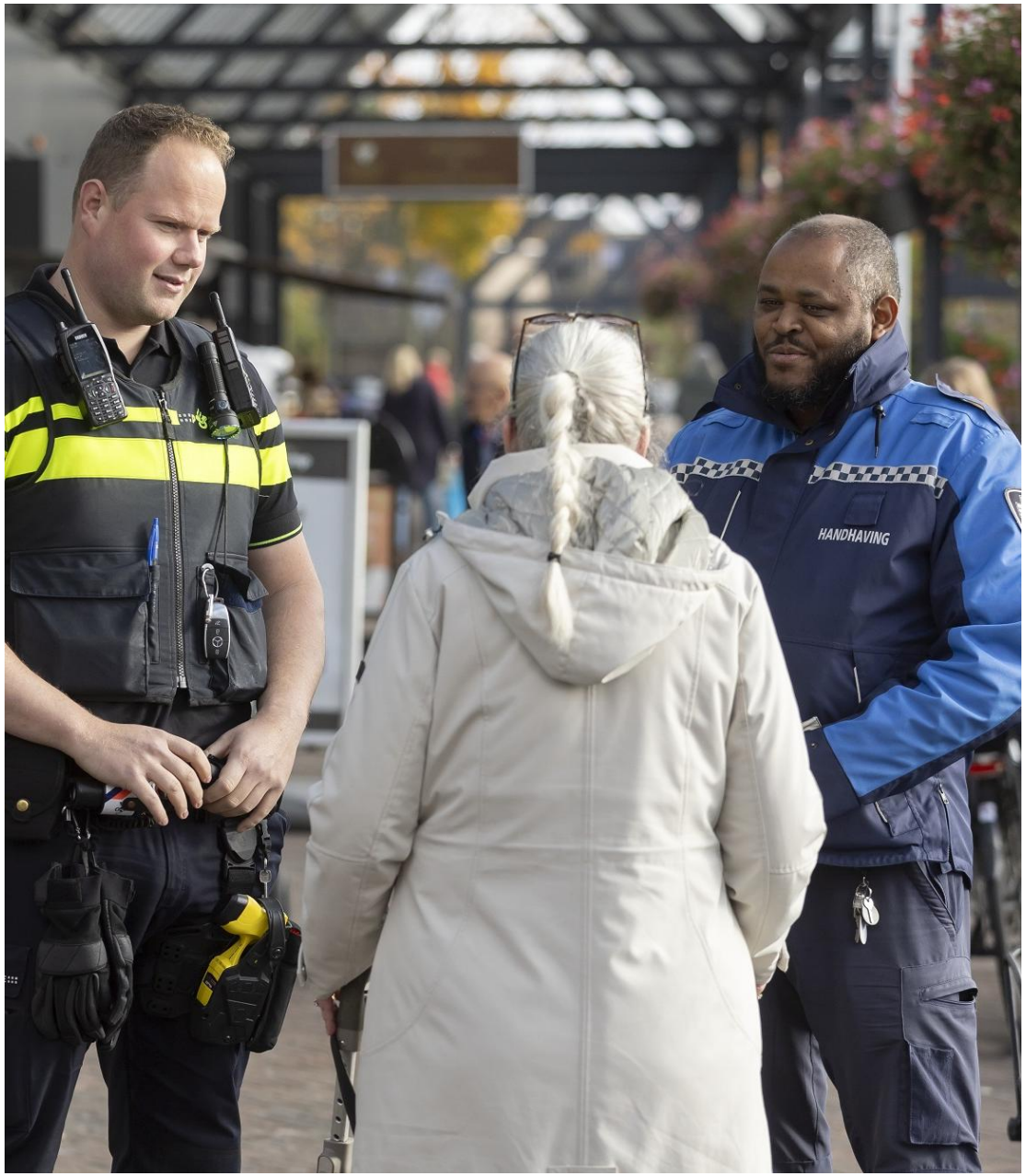
i.s.m. directies THOR, OOV en P&O en politie

Datum: **23 maart 2026**



Inhoudsopgave

1. Introductie 3
2. Samenvatting 4
3. Trends en gevolgen 6
4. Handelingsruimte 8
5. Bijlagen 13



Stedelijke veiligheidssector kampt nog langdurig met tekorten

Stedelijke veiligheidssector

Hoewel deze formeel niet bestaat, is er vanuit arbeidsmarktperspectief deels sprake een stedelijke veiligheidssector, waar arbeidskrachten met vergelijkbaar profiel kiezen en (met omscholing) kunnen wisselen tussen functies bij de Amsterdamse Politie, Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) of voor een functie als particuliere beveiliger. Daarnaast is er op straat wel sprake van een zekere stedelijke veiligheidsketen, waarin de ene dienst zich meer richt op lichtere vormen van overlast en de andere verantwoordelijk is voor zwaardere vergrijpen.

Langdurige personeelskrapte

In deze gehele sector is sprake van langdurige personeelskrapte: zo is het tekort 9% bij de Amsterdamse handhaving en 5% bij de Amsterdamse politie. Daarbij is het vanuit de in- en uitstroomcijfers de verwachting dat deze tekorten de komende jaren zullen blijven. Vooral de uitstroomcijfers door vergrijzing (politie en part. beveiligers) en de knellende opleidingscapaciteit (THOR en politie) maken het aannemelijk dat de krapte zal voortduren.

Invloed gemeente verschil per onderdeel

De gemeente heeft directe invloed op de handhavers (THOR) omdat zij als werkgever verantwoordelijk is voor arbeidsvoorwaarden, takenpakketten, innovatieve projecten en preventieve maatregelen. Bij de politie heeft de gemeente vooral een partnersrol, met invloed via lobby, facilitering van arbeidsvoorwaarden en gezamenlijke afwegingen van veiligheidsambities. Voor particuliere beveiligers heeft de gemeente slechts beperkte invloed als lokale wetgever, bijvoorbeeld via vergunningverlening en generieke preventieve maatregelen.

Aantal mensen in uitvoerend beroep in Amsterdam

850
THOR

5.170
Politie

8.250
Particuliere beveiligers

waarvan

- 4.000 Pand/object
- 1.500 Evenementen/horeca
- 1.200 Winkel/retail
- 800 Mobiele surveillance
- 750 Specialistisch (personen, waardetransport, etc.)

Toezicht en handhaving in de openbare ruimte: gemeente kan vanuit rol als werkgever en beleidsmaker keuzes maken om vraag naar en aanbod aan personeel in balans te brengen

De directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte heeft al veel in gang gezet om vraag naar en aanbod van handhaving in balans te brengen, zoals een continu gesprek over de prioritering van inzet op de handhavingstaken met het college en de stadsdelen, de ervaring met automatisering en de verschillende functieniveaus ("tasklifting"). Ze werkt ook verder in het programma THOR 2030, o.a. om automatisering meer in te kunnen zetten. Er is nog meer nodig, waarvoor de afwegingen in kaart zijn gebracht. Zie hier een overzicht van de al in gang gezette maatregelen.

Personeelsaanbod

Bestuurlijke afwegingen om meer personeelsaanbod te creëren:

- **Mobiliteit als randvoorwaarde:** Het oplossen van het parkeerprobleem voor handhavers die buiten de stad wonen is een harde randvoorwaarde voor werving in de regio, ondanks dat dit schuurt met het autoluwe beleid.
- **Meer 'Tasklifting':** Taken weghalen bij de schaarse, volledig bevoegde BOA's en deze te beleggen bij toezichthouders, hosts en service-medewerkers (MBO 1/2)

Ambtelijk kan ingezet worden op:

- **Verbeteren stagemogelijkheden:** Investeer in de begeleiding en duidelijke campagnes bij studenten. Een goede match en landing in de organisatie voorkomt uitval later in het traject. Verhogen van aantal stageplekken is noodzakelijk om de kweekvijver te vergroten bij de MBO's zelf, wat capaciteit vraagt.
- **Aanpak verzuim:** Het verzuimpercentage ligt rond de 11% (ter vergelijking: politie zit op 6,4%). Een daling naar 7% levert direct tientallen fte's op zonder dat daar werving voor nodig is. Inzet op vitaliteitsplannen en begeleiding is cruciaal. Organisatieontwikkeling 2030 zet hier in o.a. bij THOR

Impact op tekort: ★★★★☆
Invloed gemeente: ★★★★☆

Productiviteit

Bestuurlijke afwegingen om de productiviteit te verhogen:

- **Mogelijkheden van automatisering administratieve last en kernproces:** Onderzoek hiernaar is gestart en daarnaast is een marktverkenning naar digitale voorziening in planvormende fase. Kansen bij spraakgestuurd rapporteren, intelligente apps met makkelijk te bevragen regelgeving en benutten van verschillende soorten sensoren. Vanwege privacy implicaties mogelijk wel mogelijk risico voor juridische trajecten of andere vormen van weerstand. Daarnaast rekening houden met lange implementatietrajecten en investeringen.
- **Datagedreven inzet:** Zet capaciteit in op basis van data en real-time risicokaarten, mogelijk in gezamenlijk briefings met de politie. Inzet op de juiste plek en tijd verhoogt de pakkans en preventieve werking per uur.
- **Herverdeling op urgentie:** Verdeel de schaarse capaciteit over de stadsdelen op basis van urgente problemen (KPI's uit de doelenboom) in plaats van op basis van inwonersaantallen.

Impact op tekort: ★★★★☆
Invloed gemeente: ★★★☆☆

Handhavingsvraag

Bestuurlijke afwegingen om de vraag naar toezicht en handhaving te verkleinen:

- **Brede preventie:** THOR is het sluitstuk van de openbare ruimte. Bij een gedegen sociale inzet (dakloosheid/personen van onbegrepen gedrag) en voldoende afvalvoorzieningen en regelgeving (verkeer/afval) wordt de handhavingslast voorkomen.
- **Deregulering:** Vermijd waar mogelijk nieuwe handhavingtaken en/of zet in op deregulering van bestaande niet meer urgente taken. Een regel die in de APV staat, schept de verwachting van handhaving.
- **Prioriteren:** THOR is al volwassen in de gesprekken over het prioriteren van handhavingstaken, maar bij schaarste zijn scherpe keuzes onvermijdelijk. Dit vraagt om bestuurlijke dekking om klachten uit de stad te weerstaan.
- **Verantwoordelijkheid bij de bron:** toezichthoudende taken kunnen bij vergunninghouders (horeca, evenementen) gelegd worden. Dit vraagt afweging over risico's en beeldvorming.

Impact op tekort: ★★☆☆☆
Invloed gemeente: ★★★★☆

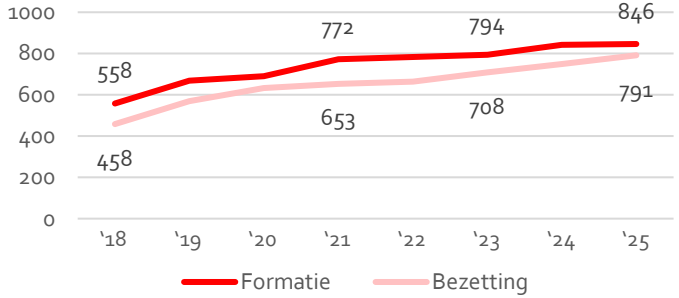
Zie verderop in dit document voor een compleet overzicht van mogelijke maatregelen

Politie Amsterdam en particulieren beveiliging: gemeentebestuur kan vanuit beleidsmakende rol bijdragen aan verlichten tekorten

- De politie Amsterdam staat onder druk: een acuut operationeel tekort (~300 fte, met name bij de recherche), een landelijk begrotingstekort en een toenemende vergrijzing. De basisteams zitten relatief vol, maar de specialistische functies en opsporing zijn de knelpunten. De oplossing ligt niet alleen in 'meer mensen', maar het zal ook nodig zijn bepaalde taken te heroverwegen, en gekeken worden waar niet-primaire taken verminderd kunnen worden. Bij blijvende tekorten zal schaarste een grote rol spelen bij de afweging van politie-inzet.
- De gemeente kan bijdragen door net als bij andere maatschappelijke krapteberoepen wonen in en reizen naar de stad te blijven faciliteren, zoals parkeerplekken en – vergunningen en woningtoewijzing. Om productiviteit te verhogen kan de gemeente meer data beschikbaar stellen die helpt beter de capaciteit te verdelen waar dat nodig is. Daarnaast kan de gemeente afwegen meer inzet te plegen op opvang van overlastgevende personen, wat ten koste kan gaan van andere opvang en GGZ-inzet.
- In de particuliere sector kan de gemeente vooral kijken naar de invloed op de vraag door kritischere vergunningverlening of versoepeling aan eisen van beveiliging. Dit vraagt afwegingen.

Langdurige personeelskrapte in de stedelijke veiligheidssector: 9% tekort bij THOR en 5% bij de Amsterdamse politie. THOR is relatief kleine werkgever in sector

THOR loopt in langdurige krapteopgave in



Bron: Intern personeelsbestand gemeente Amsterdam

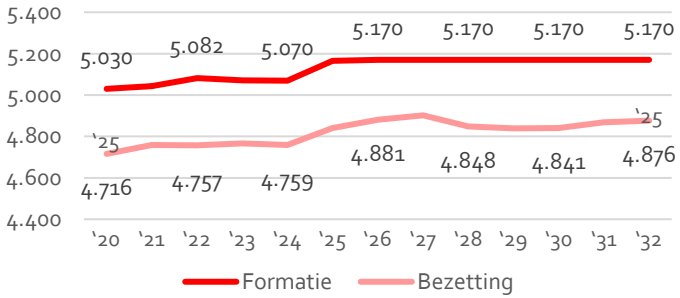
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

- Volgens de laatste rapportages kampt THOR met een tekort van 70 FTE (9%) aan handhavers (juni 2025). Dit tekort is in de afgelopen jaren afgenomen van meer dan 120 rond 2022.
- THOR is op dit moment enorm in beweging een heeft veel verschillende actielijnen uitgezet of is deze aan het opstarten: denk aan het overkoepelende programma THOR 2030, de uitwerking van innovaties van processen en het continue gesprek over de handhavingsprioriteiten.

Betreft de rollen

- 600 BOA's (mbo-3): Gebieden en specialistische teams
- 100 Toezichthouders (mbo-2): BIO en Gastvrouwen en –heren
- 150 Ondersteunde (staf-)functies

Krapte politie gaat komende jaren aanhouden



Bron: Interne prognoses van de Amsterdamse politie

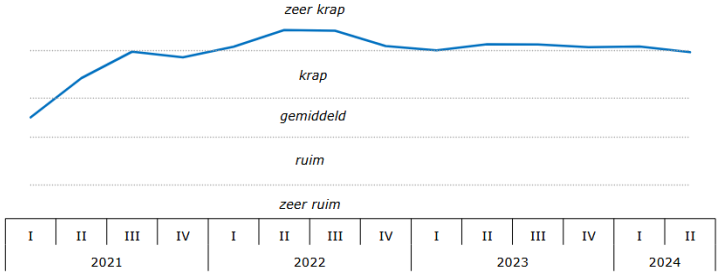
Politie

- De politie heeft een tekort van ongeveer 300 fte (5%) Deze krapte zit met name bij de recherchefuncties, waar ook de meeste uitstroom door vergrijzing voorzien wordt. De opleidingscapaciteit is hier een belangrijk knelpunt
- Landelijk beleid rond de sterkteverdeelsystematiek, met een herijking voor Amsterdam en mogelijke landelijke bezuinigingen van 300 miljoen zullen invloed hebben op de formatieplekken en daarmee de onderbezetting
- Stijging takenlast door toename meldingen personen van onbegrepen gedrag.

Betreft de rollen:

- 2.900 agenten
- 800 rechercheurs
- 950 specialisten (forensisch, cyber, etc.)
- 620 staffuncties

Particuliere beveiligers sinds 2021 zeer krap



Bron: UWV

Handhavingsvraag

- In de maatschappij en politiek is een blijvend hoge behoefte aan veiligheidspersoneel (UWV).
- De beveiligingsopleidingen zijn populair onder scholieren en kampen vooral met tekort aan opleidingscondities zoals stageplekken en landingslocaties (ROC).
- 33% van het beveiligingspersoneel is 55+ en een groot deel zal de komende jaren uittreden (UWV).

Betreft de rollen:

- 4.000 Pand- en objectbeveiligers
- 1.500 Evenementen- en horecabeveiliger
- 1.200 Winkelbeveiligers
- 800 Mobiele surveillance (bedrijventerreinen)
- 750 Specialistisch (personenbeveilliging, waardetransport, etc.)

We maken onderscheid tussen waar de gemeente zelf beleid kan voeren of waar zij alleen invloed op derden uit kan oefenen

THOR

850

Gemeente heeft als werkgever invloed op:

- Arbeidsvoorwaarden
- Takenpakket vanuit afwegingen ambities
- Innovatieve projecten
- Samenwerkingstrajecten met partners en burgers
- Generieke preventieve maatregelen

Politie

5.170

Gemeente heeft vooral als partner invloed op:

- Lobby richting Rijk op formatie en takenpakket
- Faciliterende arbeidsvoorwaarden (voorrang huurwoning)
- Takenpakket vanuit OOV afwegingen / Ambities
- Generieke preventieve maatregelen

Particuliere beveiligers

8.250

Gemeente heeft als lokale wetgever enige invloed:

- Randvoorwaarde in vergunningverlening (evenementen/horeca)
- Generieke preventieve maatregelen

8.250 Particuliere beveiligers waarvan

- 4.000 Pand/object
- 1.500 Evenementen/horeca
- 1.200 Winkel/retail
- 800 Mobiele surveillance
- 750 Specialistisch (personen, waardetransport, etc.)

THOR: Personeelsaanbod

Doelgroepen	Rol	Wat kan de gemeente nog (meer) doen?	Max. potentieel*	Haalbaarheid**	Opleidingsniveaus
Scholieren	🟢	Aanpakken van de knelpunten bij de opleidingsketen (begeleiding op straat) en inzetten op een kwalitatief hoogwaardige instroom die duurzaam aan de slag kan.	★★★☆☆	🟩🟩🟩🟥🟥	MBO 3
	🟢	Meer stageplekken realiseren bij THOR en haar partner (conform motie Abdi & Wijnants) zodat de MBO's hun quota kunnen verhogen.	★★★★☆	🟩🟩🟩🟥🟥	MBO 3
	⚪	Afspraken maken met MBO's om opleidingen te voorzien van een AI-impact disclaimer. De aantrekkingskracht van robuuste sectoren als de veiligheidssector zal hierdoor vergroot worden.	★★☆☆☆	🟩🟩🟩🟩🟥	MBO2-3
Zij-instroom	🟢	Analyse naar en campagnes opzetten gericht op "verdwijn- en overschotberoepen".	★★★☆☆	🟩🟩🟩🟩🟩	MBO3-4
	🔴	Beter samenwerken met politie om afvallers uit de academie te laten instromen bij THOR.	★★☆☆☆	🟩🟩🟩🟩🟩	MBO3-4
Onbenut pot.	🟢	Continueren en uitbreiden pilots met laagdrempelige rollen als toezichthouders, gastvrouwen- en heren, coaches en hosts. Mogelijk actiever werven onder lastig bereikbare groepen.	★★★★☆	🟩🟩🟩🟩🟩	MBO1-2
Verzuim	🟢	Onderzoeken hoe het langdurige verzuim teruggedrongen kan worden (bv. vitaliteitsplannen). Gemiddelde verzuim is met ca. 11% relatief hoog (ref. 6,4% Politie)	★★★★★	🟩🟩🟩🟥🟥	Alle
Voorwaarden	🟢	Inzetten op het verbeteren van de (secundaire) arbeidsvoorwaarden, continueren aanbrengbonus, en onderzoek naar mogelijkheden voor een grotenstedenbonus.	★★★★☆	🟩🟩🟩🟩🟥	Alle
Werkplezier	🟢	Benadrukken voordelen t.o.v. politie. Mogelijk aantrekkelijker maken door handhavers meer als "wijkagent" te binden aan een buurt. Zit op dit moment in planvormende fase.	★★★★☆	🟩🟩🟩🟩🟥	MBO 3/4

Rol gemeente

- 🟢 Gemeente als werkgever
- 🔵 Gemeente als partner
- 🔴 Gemeente als beleidsmaker
- ⚪ Gemeente kan alleen invloed uitoefenen of regisseren

Beroepen afkortingen

Z: Zorghulpen (MBO1-2)
V: Verzorgenden (MBO3)
VP: Verpleegkundigen (MBO4/HBO)
M: Medewerkers maatschappelijke zorg (MBO3-4)
S: Specialisten maatschappelijke hulp (HBO/WO)

* Impact die de met de maatregelen behaald kan worden als % van de vraag naar personeel.

** Haalbaarheid; zijn er veel redenen voor de gemeente om dit te doen op schaal van 1 tot 5. Dit is een combinatie van 3 inschattingen: 1) De aard van neveneffecten naast het reduceren van personeelstekorten, 2) de kosten en 3) de tijd totdat effecten van de maatregelen te merken zijn

THOR: Productiviteit

Doelgroepen	Rol	Wat kan de gemeente nog (meer) doen?	Max. potentieel*	Haalbaarheid**	Opleidingsniveau
Administratie	●	Stimuleren van implementatie van innovaties zoals spraak gestuurde verslaglegging. Van waarneming tot boete zitten veel wat stappen die geoptimaliseerd worden.	★★★★★	■■■■■	MBO 3/4
Kerntaken	●	Verder innoveren op cameratoezicht, scanfietsen en intelligente systemen (zoals objectherkenning in de openbare ruimte). Procesbeschrijving en sturing op operationele processen + passende digitale voorziening m.b.v. digitalisering zitten in planvormende fase van THOR 2030.	★★★★★	■■■■■	n.v.t.
Efficiënter	●	Overwegen om de geprioriteerde doelen nog meer centraal te stellen in de stadsdeelverdeling van personeel. In plaats van het aantal bewoners en bezoekers zouden de KPI's uit de doelenboom centraal gesteld kunnen worden in de verdeling.	★★★☆☆	■■■■■	MBO 3/4

Rol gemeente

- ● Gemeente als werkgever
- ● Gemeente als opdrachtgever
- ● Gemeente als beleidsmaker
- ● Gemeente kan alleen invloed uitoefenen of regisseren

Beroepen afkortingen

Z: Zorghulpen (MBO_{1-2})
V: Verzorgenden (MBO_3)
VP: Verpleegkundigen (MBO_4/HBO)
M: Medewerkers maatschappelijke zorg (MBO_{3-4})
S: Specialisten maatschappelijke hulp (HBO/WO)

* Impact die de met de maatregelen behaald kan worden als % van de vraag naar personeel.

** Haalbaarheid; zijn er veel redenen voor de gemeente om dit te doen op schaal van 1 tot 5. Dit is een combinatie van 3 inschattingen: 1) De aard van neveneffecten naast het reduceren van personeelstekorten, 2) de kosten en 3) de tijd totdat effecten van de maatregelen te merken zijn

THOR: Vraag

Doelgroep	Rol	Wat kan de gemeente nog (meer) doen?	Max. potentieel*	Haalbaarheid**	Opleidingsniveau
Voorkomen	●	Meer inzet op specifieke doelgroepen om overlast te voorkomen, zoals jongerenwerk, jeugdhulp en leerplicht, aanpak daklоosheid, eenvoudigere regels voor afval en communicatie over regels, meer containers voor afval, verkeersmaatregelen.	★★★★☆	■■■■■	Burger
Voorkomen	●	Minder specifieke regels in bijv. APV opnemen, die specifiek toezicht vragen, zoals alcohol- en drugsverbod, fietsparkeren, … Deze aanschaffen kan juist ook voor meer overlast zorgen.	★★★★☆	■■■■■	n.v.t.
Prioriteren	●	De gemeente kan geheel vrij keuzes maken op welke soorten overlast de capaciteit wordt ingezet en hoe intensief daarop wordt ingezet. Taken die de gemeente niet doet kunnen leiden tot een minder leefbare omgeving, en in geval het uitmondt in onveilige situaties meer politie-inzet vragen.	★★★★☆	■■■■■	n.v.t.

Rol gemeente

- Gemeente als werkgever
- Gemeente als opdrachtgever
- Gemeente als beleidsmaker
- Gemeente kan alleen invloed uitoefenen of regisseren

Beroepen afkortingen

Z: Zorghulpen (MBO_{1-2})
V: Verzorgenden (MBO_3)
VP: Verpleegkundigen (MBO_4/HBO)
M: Medewerkers maatschappelijke zorg (MBO_{3-4})
S: Specialisten maatschappelijke hulp (HBO/WO)

* Impact die de met de maatregelen behaald kan worden als % van de vraag naar personeel.

** Haalbaarheid; zijn er veel redenen voor de gemeente om dit te doen op schaal van 1 tot 5. Dit is een combinatie van 3 inschattingen: 1) De aard van neveneffecten naast het reduceren van personeelstekorten, 2) de kosten en 3) de tijd totdat effecten van de maatregelen te merken zijn