

Juli 2021 - Aan de slag!

De laatste weken heb ik veel gesprekken gevoerd over de noodzakelijke doorontwikkeling van de politie. In mijn jaarverslag heb ik beschreven wat we na één jaar als Ombudsfunctionaris aan verbeterpunten hebben opgehaald. Punten waar ik, zoals ik al eerder schreef, veel herkenning en erkenning op heb gekregen en die nu tot merkbare interventies zouden moeten leiden.

Om die interventies gaat het tenslotte. Dan merken collega's dat er echt iets gaat gebeuren. Beleidsmatige vergezichten zijn er al genoeg, maar waar gaan de korpsleiding en eenheidschefs nu daadwerkelijk mee aan de slag om het binnen de politieorganisatie veiliger te maken. Ik heb dat de sociale agenda genoemd.

Die sociale agenda begint wat mij betreft bij leiderschap. Leidinggeven in een politieorganisatie is balanceren. Balanceren tussen aandacht voor de buitenwereld waar de waan van de dag heerst en personeelszorg die interesse, verdieping en lange adem vergt. Het is mijn stellige overtuiging dat de inrichtingsprincipes die bij de vorming van één korps zijn gekozen om bijstelling vragen. Te grote span of control van leidinggevenden, gecombineerd met HR-ondersteuning waarop bezuinigd is en die op afstand is geplaatst, maken al snel dat het aan nabijheid die we in de buitenwereld prediken, in de eigen organisatie ontbeert. Het rigide functiegebouw waarin teamchefs het eerste leidinggevende niveau zijn en de operationeel experts op de operatie sturen, is aan doorontwikkeling toe. Een beleidsmatige notie dat de operationeel experts ook leidinggevende rollen vervullen zonder dat ze als zodanig geselecteerd, benoemd, opgeleid en gefaciliteerd worden, is meer voor de bühne dan een fundamentele stap.

De enorme druk op de Politieacademie om nieuwe aspiranten op te leiden, leidt er al snel toe dat de benodigde aandacht voor de leiderschapsontwikkeling zoals Management Development en scholing te weinig aandacht krijgt. Sociale veiligheid, inclusiviteit en diversiteit klinken nog te weinig door. Hoe veel leidinggevende volgen daadwerkelijk onderwijs aan de Politieacademie, waarbij dit soort thema's aan bod komen?

Om die leidinggevenden in hun moeilijk werk te ondersteunen is op eenheidsniveau nabijheid van voldoende professionals in zorgteams van belang. De huidige zorgprofessionals en loketten zijn versnipperd georganiseerd en leiden niet tot een geïntegreerd beeld en een multidisciplinaire aanpak rondom de medewerker en zijn chef. Veilig en Gezond Werken (VGW) is meer dan het inrichten van een team VGW binnen het PDC. Het is een basisvoorwaarde om als politie de lastige maatschappelijk opgaves met elkaar aan te kunnen in een veilige werkomgeving.

Als op deze punten de sociale agenda van het korps wordt geconcretiseerd, verwacht ik dat ik in toekomstige jaarverslagen kan melden dat rond thema's als PTSS, VIK-onderzoeken, en inclusie en diversiteit positieve ontwikkelingen zijn te melden en de trots op de organisatie weer toeneemt. Ik heb mijn hulp en steun bij de ontwikkeling van deze sociale agenda aangeboden aan korpsleiding en KMT. Aan de slag!