

Afscheid

Ruim twee en een half jaar mocht ik als ombudsfunctionaris politie werken aan het vergroten van de sociale veiligheid binnen de politie. In die periode hebben inmiddels vele (oud) collega's de weg naar het bureau ombudsfunctionaris politie gevonden, ondanks de beperkingen die de coronacrisis ons oplegde.

Vele collega's – en in sommige gevallen hun partners of gezinsleden – hebben desondanks hun (vaak heel persoonlijke) problemen aan ons willen voorleggen. Op basis van al die ervaringen heb ik diverse adviezen kunnen geven aan de korpschef, die tot verbetering van de sociale veiligheid in het korps kunnen leiden.

Adviezen over de opleiding, de zorgstructuur, de wijze waarop met interne onderzoeken werd omgegaan, de sociale onveiligheid door discriminatie en inclusie. Maar ook adviezen over dat wat nodig is qua leiderschap en eigenaarschap in een organisatie die enerzijds midden in de maatschappij staat, maar waarvan men verwacht dat zij in staat zijn te handhaven op waarden, die ook voor de politiemedewerkers in een polariserende samenleving heel diffuus zijn.

Ik wil deze blog ook gebruiken om een groot compliment te maken aan al die collega's die dag in, dag uit, 24/7 er zijn en “er voor gaan staan”.

“Er voor gaan staan”

Dit is niet toevallig de titel van mijn jaarverslag van 2021. Want dat is wat politiemedewerkers verwachten van hun leidinggevenden. Een leidinggevende die er voor gaat staan, kan omgekeerd rekenen op medewerkers die er vervolgens vol voor willen gaan.

Het is belangrijk om de komende periode een visie te ontwikkelen op de politie in en van de toekomst.

Werkend in een maatschappij, die constant in beweging is, waar oude zekerheden niet meer vanzelfsprekend zijn, moet de politieorganisatie een organisatie zijn die flexibel is en snel in kan spelen op veranderende omstandigheden.

Daar schort het wat mij betreft nog wel aan. Veranderingen doorvoeren, die nodig zijn en ook door velen als noodzakelijk worden gezien, duurt veelal jaren. Daarbij schuurt het nogal eens tussen beleid en uitvoering.

Daardoor dreigt er verlamming te ontstaan en groeit het gevoel niet meer serieus genomen te worden. Uiteindelijk dreigt het gevaar van vervreemding tussen werkvloer en leiding.

Leiderschap

In veel van de gesprekken die ik voer, komen begrippen als leiderschap, eigenaarschap en politiecultuur naar voren. Ook op die vlakken zal de politieorganisatie zich moeten door ontwikkelen. Jaco van Hoorn heeft hier onlangs een zeer lezenswaardig boek over geschreven. Het leiderschap in de toekomstige politieorganisatie is hiërarchisch daar waar gewenst (bijvoorbeeld in crises), maar coachend of faciliterend daar waar dat mogelijk is.

Hoogopgeleide medewerkers, die van buiten worden aangetrokken om antwoord te kunnen geven op de steeds complexere veiligheidsvragen, willen gefaciliteerd worden om hun werk te doen. Dat vraagt een ander type leiderschap dan een louter hiërarchische.

Ook ander leiderschap is nodig om de toenemende zorgvraag van onze medewerkers te beantwoorden. Het nieuwe zorgstelsel, dat uitgaat van vertrouwen, vraagt om leiders en professionals, die elkaar de professionele ruimte geven om vanuit hun vakkennis de medewerkers te begeleiden. Dat vraagt om de moed, waar nodig juridische regels ondergeschikt te maken aan het geven van de juiste zorg wanneer de professional dat nodig acht.

Cultuur

De politiecultuur, de blauwe familie, kent ook heel veel goede eigenschappen, laten we dat niet vergeten. Je staat voor elkaar in en bent er voor elkaar als het nodig is. Maar er is ook een schaduwzijde: durven we elkaar aan te spreken als zich iets voordoet wat je raakt?

Maken we gedrag, denk aan ongewenste omgangsvormen tot aan discriminatoire uitspraken toe, bespreekbaar?

Zijn we de lerende organisatie, die we zeggen te zijn, of worden ongewenste zaken met de mantel der liefde bedekt?

Het bespreekbaar maken en ervan leren vraagt om professionele ruimte en past niet in een afrekencultuur. Repressie heeft alleen zin, als in de preventieve sfeer, (het voeren van een gesprek, het spiegelen van gedrag) onderling zo kan worden gewerkt.

Opleidingen

Ten slotte heb ik de afgelopen tijd ook met veel belangstelling de ontwikkelingen gevolgd binnen de opleiding van nieuwe medewerkers. Politieonderwijs 2021 (PO21) is inmiddels al meer dan een jaar bezig. Er gebeuren op dit punt, zowel in de eenheden als op de Politieacademie, heel mooie dingen. Waar nodig staat men open voor vragen en kritische kanttekeningen.

Mijn pleidooi is: opleiden tot politiecollega is niet alleen leren en ontwikkelen, maar ook vormen en opvoeden.

Jonge nieuwe collega's meenemen in de waarden van het politievak, hen daarin begeleiden en te leren spiegelen aan de eigen waarden. Ook waarden vanuit andere culturen of andere achtergronden. Dit blijvend bespreekbaar maken is een belangrijke voorwaarde voor de vorming van de politiemedewerker van de toekomst.

Ik ga na ruim 2,5 jaar de functie van ombudsfunctionaris politie beëindigen. Dat doe ik in de gelukkige wetenschap en in het volste vertrouwen dat er heel veel mensen zijn die de (aangereikte) handschoen oppakken. Veelal vanuit liefde en betrokkenheid voor het politievak.

Het ga jullie goed!

Letty Demmers