



## **Gespreksnotitie voor Rondetafelgesprek op 13 september 2018 over de initiatiefnota “Ruimte voor> Vertrouwen in > Blauw op straat”**

Van: Stichting Waardering Erkenning Politie (WEP)

Wij waarderen de initiatiefnota zeer. De nota toont betrokkenheid bij de politiemensen en dat op zich is al een vorm van waardering en erkenning. En het geeft WEP een kans de geschetste problematiek langs de “zachte kant” te benaderen.

Ik nodig u uit even op de website van stichting WEP ([www.wep.nu](http://www.wep.nu)) te kijken. U krijgt dan een beeld van de activiteiten, de bezieling, de benadering, het enthousiasme en de brede ervaring van het 4-koppige WEP team. Dit team heeft inmiddels 6 jaar ervaring met deze aanpak.

Politiemensen houden van hun vak, maar (vaak) niet van de organisatie en andersom.... de politiemensen merken ook lang niet altijd dat de organisatie van hen houdt. Dat moet anders.... het zou zo moeten zijn dat politiemensen niet alleen trots zijn op hun vak maar ook trots zijn op de organisatie. En dat kan. Als onafhankelijke stichting ziet WEP daarvoor aangrijpingspunten. Zo reikt WEP bijvoorbeeld maandelijks een team award uit aan het beste politieteam van die maand. WEP ondersteunt initiatieven van politiemensen voor politiemensen. Initiatieven die zich richten op collegiale dwarsverbanden, los van de organisatiestructuur. WEP richt zich op het (gevoelde) gebrek aan erkenning en waardering **binnen** de politieorganisatie.

### *1. Weg met de bureaucratie*

WEP is geen voorstander van een korpsmarinier. Hoewel de gedachte goed is, leidt deze maar al te vlug tot een eenzijdige, geforceerde en instrumentele aanpak. De aanpak van bureaucratie is complex omdat het maar ten dele gaat over regels, maar voornamelijk over cultuur. Het is dan ook beter een vorm te zoeken waar luisteren, dialoog en leren centraal staat. Waarbij de collega's de kans krijgen te melden waar zij een klem ervaren. Dus niet alleen t.a.v. bureaucratie. Concreet : WEP is voorstander van het instellen van een interne, onafhankelijke **politie ombudsman** die signalen van diverse aard vanuit het korps oppikt en met gezag adresseert, waardoor stap voor stap verbeterd kan worden. Overigens is bekend dat de korpsleiding zich hierop oriënteert en deze benadering zeer serieus neemt.

### *2. Maak de organisatie meer menselijk*

Structuur oplossingen zoals kleinere teams zullen helpen, maar als het gedrag, de stijl van werken en de structuur niet gebaseerd is op diezelfde menselijke maat dan is het kansloos. Volgens WEP zal geïnvesteerd moeten worden in gerichte versterking van collegialiteit, plezier in het werk,

ontschotting en teamspirit, gebaseerd op verbinding, vertrouwen en veiligheid. Initiatieven die collega's informeel bij elkaar brengen ongeacht de positie in het korps. Initiatieven waar collega's (en hun partners) energie van krijgen en die het plezier bevorderen. Je kunt zeggen dat er een sociale reparatie moet plaatsvinden na de reorganisatiefase. **Plezier moet een thema worden.**

Het afstand nemen van life-time-employment is vanuit HRM en ontwikkelperspectief prima. Vanuit het perspectief van waarderen en erkennen is de kans aanwezig dat de boodschap verkeerd uitpakt. Iedereen die bij de politie komt werken op welke functie dan ook en hoe lang dan ook voelt zich zonder uitzondering direct verbonden aan deze bijzondere organisatie. En altijd zal die collega, ook al verlaat hij de politie, een commitment blijven voelen. En dat moet wederkerig en merkbaar worden. Van korps naar collega. Dus misschien geen life-time-employment maar wel een **life-time commitment** van het korps naar de (oud)collega. Merkbaar door vanuit het korps betrokken te blijven en aandacht te krijgen. Gewaardeerd en erkend te worden.

*3. Naar een andere manier van werven en opleiden. Hier heeft WEP geen opvatting over.*

*4. Politie: zoek de verbinding met andere diensten en organisaties.*

Stichting WEP is gehuisvest bij de stichting De Basis in Doorn. De Basis heeft als motto, vrij vertaald, "wij helpen geüniformeerden weer op weg". WEP is hardgrondig pleitbezorger om de politie structureel te verbinden met de Basis, waardoor er een eigen plek kan worden aangeboden aan alle collega's die behoefte hebben aan een moment van herstel, reflectie, hernieuwde energie. **Een plek om af en toe "even op adem te komen"**

Tenslotte: Voor de korpschef betekent dit dat hij serieus moet kunnen werken aan een organisatie waar de diender met plezier werkt. Dat is intern investeren, waar ruimte en vertrouwen bij nodig is. Ook vanuit de politiek. Met als enige monitor de check of de "blijdschap" bij de dienders over de organisatie groeit. Zo simpel kan het zijn.

Doorn, 5 september 2018

Bryan Rookhuijzen

Directeur-bestuurder Stichting WEP

Hoofdcommissaris