

De Politie

Bedrijfsschets

Het doel van de Politie is om Nederland veiliger te maken. De Politie wil dat o.a. bereiken door alert en slagvaardig op te treden, intensief samen te werken met burgers en partners en door één korps te zijn. In 2013 is daarom de Nationale Politie gestart. De Politie bestaat uit tien regionale eenheden, het Politiedienstencentrum, de Landelijke Eenheid, Politieacademie en de Landelijke Meldkamer Samenwerking. Er werken meer dan 60.000 medewerkers, waarvan 45.000 'op straat'.

Door de start van één nationaal politiekorps in 2013 is de organisatie flink veranderd waaronder ook de organisatie van de medezeggenschap. Daarnaast heeft medewerkersparticipatie een formele plaats gekregen in de medezeggenschapsfilosofie van de Politie.

De aankomende jaren gaat een grote groep medewerkers met pensioen. De aankomende 4 jaar wordt een uitstroom van circa 30 procent verwacht. De Politie staat dus voor een grote opgave om nieuwe (jonge) medewerkers aan te trekken en op te leiden. Daarnaast is het voor de medezeggenschap van groot belang om in contact te komen met de nieuwe (jonge) medewerkers en hen te enthousiasmeren voor het or-werk.

Schets medezeggenschapsstructuur

Alle organisatieonderdelen van de Politie hebben een eigen or. Er zijn totaal 13 ondernemingsraad. Zij gaan over medezeggenschapszaken die op lokaal niveau spelen. Op landelijk niveau is er de cor.

Elke or kiest uit zijn midden twee leden die in de cor zitting nemen. In totaal bestaat de cor uit 26 leden. De cor wordt ondersteund door vier medewerkers: één ambtelijk secretaris, één secretariael medewerker, één beleidsmedewerker en één communicatieadviseur.

Medewerkersparticipatie naast medezeggenschap

"Door het grote aantal medewerkers staan de or en cor vrij ver van de medewerkers af" vertelt Peter de Vries (beleidsmedewerker bij de cor). De Politie heeft er daarom voor gekozen om medewerkersparticipatie een formele plaats te geven in het medezeggenschapsmodel van de politie, naast de dertien decentrale or's en de cor. De wijze van medewerkersparticipatie is in principe vormvrij. Het idee is dat medewerkers gevraagd en ongevraagd hun kennis en ervaring naar voren kunnen brengen bij het ontwikkelen van beleid en bij de uitvoering ervan. Inhoudelijk richt de participatie van medewerkers zich op beslissingen die raken aan de kwaliteit van het werk en aan de werkomstandigheden.

Tot de vorming van de nationale politie kenden de korpsen onderdeelcommissies (OC's), die net als de or'en periodiek via verkiezingen werden samengesteld. Met de vorming van de nationale politie zijn deze OC's afgeschaft. Medewerkersparticipatie op alle teams is daarvoor in de plaats gekomen.

Uit de praktijk blijkt dat de medewerkersparticipatie soms goed maar soms ook nog moeizaam verloopt. De verschillen tussen de eenheden zijn groot. Peter is wel positief over de ontwikkeling die hij ziet. *"De start was voor verschillende eenheden erg wennen. Maar medewerkersparticipatie groeit en ontwikkelt zich langzaam door."*

Medewerkersparticipatie opstapje naar or-lidmaatschap?

Or'en voelen zich over het algemeen betrokken bij medewerkersparticipatie en zijn vaak aanjager. Zo ook Gert-Jan Staal (or-lid eenheid Amsterdam en lid van de cor). Hij deed mee aan het project *Roadshow medewerkersparticipatie*. In dit project gingen or-leden langs bij verschillende teams om in gesprek te gaan over medewerkersparticipatie. Geert-Jan denkt

dat medewerkersparticipatie in sommige gevallen een opstapje kan zijn naar een or-lidmaatschap en dat medewerkersparticipatie dus ook een kweekvijver kan zijn voor jonge nieuwe or-leden. De Roadshow werd ook erg gewaardeerd door de jonge medewerkers. *"Jongeren vinden het warme contact heel prettig. Ze vinden het prettig om vragen te kunnen stellen. Het bleek dat verschillende jongeren meer van medezeggenschap willen weten."*

Projecten verjonging Medezeggenschap

De Politie neemt het verjongen van medezeggenschapsorganen serieus. Maar voor jongeren blijkt het niet zo makkelijk om voor een or-lidmaatschap te kiezen. *"Jonge collega's zijn vaak geen beleidstijgers maar willen boeven vangen"* vertelt Geert-Jan. *"Daarnaast voelen jongeren zich loyaal naar hun team. Door or-werkzaamheden kan je minder ingezet worden in het team. Ook zijn jongeren bang dat het or-werk er voor zorgt dat zij zich minder kunnen ontwikkelen."*

De politie probeert deze zorgen van jongeren door verschillende maatregelen te ondervangen. Zo is er een communicatiecampagne opgestart gericht op de teamleiders. Op die manier wordt geprobeerd om meer draagvlak voor medezeggenschap te ontwikkelen bij leidinggevenden. Ook wordt er nagedacht over hoe medewerkers tastbaar kunnen maken wat zij hebben geleerd in de (c)or. Zo worden medewerkers in de cor een assessment aangeboden om dit inzichtelijk te maken. In de toekomst zou dit nog actiever kunnen worden ingezet, vindt Geert-Jan. *"Eigenlijk zou het assessment als een soort EVC (ervaringscertificaat) moeten kunnen gelden."*

Project MZ-frontliners

Door een SAOP subsidie heeft de Politie met elf or'en kunnen meedoen aan het project MZ-Frontliners. Het project MZ-Frontliners is ontwikkeld door CNV Jongeren met de wens om jongeren te laten kennismaken en enthousiast te maken voor medezeggenschap. Door het hele land zijn er bij verschillende eenheden van de Politie workshops gegeven om kennis te maken met medezeggenschap. Op het project zijn veel positieve reacties gekomen en het heeft ook concrete resultaten opgeleverd; na de workshops zijn een aantal jongeren or-kandidaat geworden.

Campagne naar de verkiezingen

In november dit jaar vonden de or-verkiezingen plaats bij de Politie. Om goed voorbereid te zijn is Lisette Strijdhorst – van Liere (communicatieadviseur van de cor) al in januari met de voorbereidingen begonnen. Samen met een adviesbureau is een communicatiestrategie ontwikkeld.

De doelstelling was om medezeggenschap onder de aandacht te brengen bij alle collega's en te proberen om meer jongeren van onder de 35 jaar zich kandidaat te laten stellen dan voorheen. Bij de ene or is dat beter gelukt dan de andere. Maar er zijn wel resultaten vindt Lisette. *"Het moet echt groeien. De olievlek moet zich langzaam gaan verspreiden."*

Door Covid-19 was het moeilijk om bijeenkomsten te organiseren en naar mensen toe te gaan. Er is echter wel veel online gebeurd: zo zijn er veel verschillende interviews afgenomen van or-leden en zijn deze in video's verspreid zijn via het intranet en social media.

Persoonlijk contact blijft een hele belangrijke voorwaarde voor je succes. Volgens Lisette werkt het goed om gebruik te maken van netwerken en mensen persoonlijk aan te schrijven. Geert Jan vult aan: *"Het helpt om werkbezoeken afleggen en op de werkplaats zijn. Dat kost tijd maar het persoonlijk contact levert uiteindelijk wel het meeste op."*

De aankomende jaren wil de Politie de lijn doortrekken. Er komen naar verwachting in een korte periode duizenden nieuwe medewerkers bij. Een enorme opgave maar ook een kans om die medewerkers kennis te laten maken met het or-werk en hen daarbij te betrekken.

Concrete tips:

- **Ga aan de slag. Ga dingen uitproberen.** Bedenk een bepaalde aanpak waarvan je denkt dat het bij jouw organisatie past, probeer het uit en evalueer. Werkt een aanpak niet? Dan leer je daar ook van.
- **Denk niet alleen aan het einddoel 'meer jongeren in de or'.** Uiteraard wil je graag resultaat zien binnen de or, maar je maatregelen kunnen ook op andere manieren doorwerken. Informele contacten met jongeren kan ook leiden tot meer inbreng en misschien blijkt pas na een tijd dat je een "kweekvijver" van nieuwe or-leden hebt gecreëerd.
- **Persoonlijk contact is waardevol.** Te vaak is de or onzichtbaar en weten collega's je niet te vinden. Daarbij is initiatief vanuit de or belangrijk. Je moet naar de collega toe. Een algemene uitnodiging om in gesprek te gaan met de or of oproep om je kandidaat te stellen, werkt niet.
- **Zet jongeren in voor deelonderwerpen en commissies.** Wat wel werkt is medewerkers gericht betrekken bij specifieke onderwerpen. Voor jongeren is dat een kleinere investering en als or kan je gebruik maken van iemands expertise.