

Tour de Vernieuwend Werken: Uitzending gemist

Maart 2016
Gepubliceerd op
intranet Politie

Afgelopen week maakte ik iets boeiends mee. Ik was onderdeel van een speciale uitzending; een busreis met collega's van de ondersteunende diensten en beleidsdirecties (denk aan HRM, Facilitair, Operaties, Financiën, ICT en IM) richting de 'bedoeling' en de 'leefwereld'. Fraaie termen zorgvuldig gekozen door de reisorganisatie, maar in essentie gingen we gewoon op bezoek bij collega's. Collega's die aan de slag zijn gegaan met vernieuwend werken, die meer gericht zijn op het te bereiken effect buiten en daar continu de eigen organisatie op aanpassen. Maar zelforganisatie of zelfsturing in tijden van de voortdurende centralisatie? Jazeker! En dat maakte de uitzending ook zo boeiend! Daarom zet ik als journalist mijn verwonderingen op papier zodat iedereen die het maar wil de uitzending terug kan kijken en ook geïnspireerd kan raken door vernieuwend werken.

Klarenstoot van Akerboom

De busreis startte met een 'inkomend bericht' vanuit Den Haag. Enkele dagen voor de reis liet onze **korpschef aan dagblad Trouw** weten dat hij meer ruimte voor de politiemedewerkers in het land wil.

Toen hij lucht kreeg van deze trip, was hij maar al te graag bereid om een korte videoboodschap in te spreken. Hij richtte zich tot ons en daagde ons uit om flexibel, beschikbaar en bereikbaar te worden voor de teams die vernieuwend werken in het land. Vandaag zou een eerste proeve van bekwaamheid worden. En onze korpschef weet waar hij het over heeft, want in het gebied waar het eerste vernieuwend werkende team van kant ging is hij woonachtig. De Meierij!

deVerdieping
Trouw

Home Nieuws Opinie Groen Religie & filosofie Schrijf Video Foto

Nederland Buitenland Politiek Economie Sport Cultuur Gezondheid Onderwijs

Erik Akerboom: Ik zie een politiekorps dat kraakt

INTERVIEW Erik Akerboom, de nieuwe korpschef van de Nationale Politie, gaat zijn 65.000 medewerkers veel meer ruimte geven. Na de reorganisatie van de afgelopen jaren waarin 26 korpsen werden opgeheven, stuurt het hoofdbureau in Den Haag de politie centraal aan. Akerboom vindt deze nieuwe structuur 'te rigide'.

Wij zijn er voor buiten

De eerste stop was bij het politiebureau in Boxtel. Daar werden we ontvangen door Han van der Heijden en Maaïke Driessen. Het Basisteam Meierij is ruim een jaar geleden door eenheidschef Frans Heeres uitgedaagd om te gaan experimenteren met professionele ruimte en innovatie. 'Regel het maar. Volg je hart. En doe dingen die er toe doen!' En ja, wat doe je als je niet meer naar boven in je eigen organisatie kijkt? Dan kijk je naar buiten!



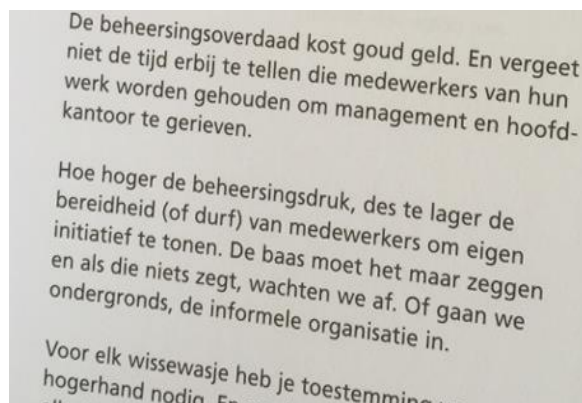
Onder het motto 'wij zijn er voor buiten' zijn bijeenkomsten georganiseerd met bewoners, gemeenten, politie en andere partners. Daarbij stonden twee vragen centraal: wat willen we en wat verwachten we van elkaar. Wat eruit kwam was niet het gevreesde 'meer werk en 24x7', maar 'dichtbij' en 'samen'.

Om dit te realiseren heeft het basisteam zichzelf opgedeeld in zes kleinere teams. Daarnaast is het politiebureau ingewisseld voor steunpunten (zoals een gemeentehuis) in de buurt en zijn ze zelf gaan 'zelfroosteren'. Eigenlijk doen ze alles zelf. En sterker nog, de dienstverlening kan nóg beter. Er zijn ideeën om de vrijgespeelde huur van het politiepand te investeren in tablets, zodat de aangiftes ook op locatie opgenomen kunnen worden. Maar dat blijkt in de praktijk niet eenvoudig. Een leerpunt in deze beweging is dan ook om vooraf, of in ieder geval op tijd, de ondersteunende diensten te betrekken. Maar als ik als ondersteuner dan in de spiegel kijk, denk ik: hoe kan het zijn dat de ondersteunende collega's niet aan de voorkant zitten of in ieder geval zijn komen buurten?

Meer weten over vernieuwend werken in basisteam Meierij? Bekijk een goede en beeldende samenvatting via <https://vimeo.com/141784453>. En wil je aan de slag met Vernieuwend werken, download dan nu de [handreiking vernieuwend werken!](#)

Botte werkelijkheid

Die spiegel en het antwoord werden niet veel later ook duidelijk voorgehouden door Paul Verbugt. Een groot denker, ervaringsdeskundige en schrijver van onder andere het boek Minimal Management. De essentie van zijn betoog is dat heel veel managers, stafmedewerkers en regels geen nut hebben. Zij ontkennen de volwassenheid van medewerkers én de natuurlijke bereidheid hun werk met toewijding en plezier te doen. Bovendien, zo schetste Paul, hebben experts en stafmedewerkers van nature twee mooie eigenschappen die echter ook te kwalificeren zijn als valkuilen: ze zijn intellectueel en dienstbaar. In de praktijk betekent dit dat een vraag van buiten of de werkvloer wordt ontvangen, geïnterpreteerd, onderling gedeeld, verder uitgewerkt, weer aangescherpt en beantwoord. Dan ligt er een intelligent antwoord waar keihard aan gewerkt, is de ondersteuning trots op het product of advies, maar... mist het volledig de aansluiting met de oorspronkelijke vraag. Gevolg? De uitvoering organiseert het zelf wel. Oef, die komt binnen!



Tulpen uit Amsterdam

In Amsterdam stapte een wijkagent in de bus. Hij pakte de microfoon en vertelde over zijn wijk. Een wijk met sociale woningen met de bijhorende sociale problemen. Maar ook een wijk met nieuwbouw en een binnentuin. Een uitdaging om er als politie onderdeel van te worden. Maar het lukt! Ook het basisteam Nieuw West Noord splitste zich op in circa zes



teams. Vaste gezichten en daarmee herkenbare gezichten voor de omgeving. Marokkaanse collega's bidden in uniform tijdens de ramadan gewoon mee. Daarmee krijg je respect en zit je in de haarvaten van de buurt. Midden in de leefwereld! Alhoewel ... sinds kort kunnen ze om een burger te belonen niet meer naar hun eigen bloemenkramen voor een flinke bos, maar zitten ze gebonden aan een centrale leverancier waarbij de bos alles

behalve flink is. En ondersteuning? Tja, het team wil al heel lang bodycams. En er kan budget gevonden worden door een auto in te ruilen voor twee fietsen én die cams. Maar zo eenvoudig blijkt het niet te zijn. Sterker nog, ze weten niet bij wie ze moeten zijn. Ja het PDC, maar wie dan?

Quizformulier

De laatste stop was bij de basisteams Ede en IJsselwaarden. Daar spraken wederom dolenthousiaste (zelforganiserende) agenten over hun verbeterde bijdrage aan leefbaarheid en veiligheid. Ook zij roosteren zelf. Zij weten waar en wanneer het druk is. Daarnaast hebben zij vanwege het uitgestrekte gebied ook hun basisteam opgesplitst om midden in de lokale gemeenschap te kunnen werken. Dat ziet de burger en dat horen ze ook terug. Bovendien merken ze het aan de jeugd die niet meer weg rent, omdat zij inmiddels weten dat ze hen toch wel kennen. Gelukkig weet de lokale jeugd niet dat ze veilig zijn in het bos, want over een four-wheel-drive beschikt het team niet meer. Nog steeds niet, klinkt het met een zucht. De politie beschikt over prachtige wagens, maar als ze bijvoorbeeld een gewonde ruiter uit het bos of van de hei moeten halen, dan hebben ze een uitdaging. De vorige 4x4 ging kapot maar mag vanwege niet te begrijpen regels enkel vervangen worden door een Touran die het veld niet overleeft. Ook hier wordt er een afstand ervaren tussen uitvoerende teams en het landelijke Politie Dienstencentrum. Het bestelformulier wordt hier het quizformulier genoemd. Bij iedere inzending is het spannend of je prijs hebt!

Rode draad: beweeg!

's Avonds opende ik het presentje van Paul Verburgt. Hij had ons een schriftje gegeven met een boodschap erin. Willekeurig uitgedeeld en ongetwijfeld allemaal raak. Bij mij stond er 'Ik zit zelf aan de knoppen! Toch?'. Jeetje, ik ben geneigd direct ja te zeggen. Maar...

En jullie, mede-beleidsadviseurs en ondersteuners? In hoeverre zijn jullie nu echt iets aan het maken wat bijdraagt aan blijere en tevreden dienders en burgers? En in hoeverre kijken jullie nu echte kritisch naar je eigen werk? Of kunnen we echt wel zonder dat extra beetje beleid, procedure, protocol, beheersing, coördinatie, sturing, management, etc.?



De bustour heeft mij goed laten zien dat het niet met een onsje maar kilo's minder beleid kan en moet. De oproep van de teams die vernieuwend aan het werken is dat er vooral 'met een rood potlood' geschrapt moet worden dan dat er nog gebouwd moet worden. Ruime heldere kaders met ruimte om lokaal flexibel de ondersteuning te krijgen die de teams helpt om flexibel in te kunnen spelen op wat er lokaal nodig is.

Ook Paul Verburgt stak zijn 'Minimal management'-visie niet onder stoelen of banken: stel jezelf steeds opnieuw de vraag of je de juiste dingen wel doet; waarom zit ik zoveel in vergadering, waarom werk ik zoveel? En durf te zeggen tegen je baas 'nee, dit doe ik maar eens niet'. De uitdaging voor ons blijft: hoe krijgen we de bedoeling, de leefwereld, en dus vooral het wijkteam, weer centraal in de organisatie? Je kunt niet roepen dat het anders moet, en dan alleen toeschouwen of dat ook gaat lukken. Bekeer jezelf, bekeer je baas (en de zijne)!

De eerste etappes zitten erop, maar Parijs is nog ver.... Wil je (meer) weten wat er al gebeurt in de praktijk? Kijk dan op de [intranetsite Vernieuwend werken!](#)