



# “Regie nemen over je eigen loopbaan, ik kan het iedereen aanbevelen”

Van politiechef bij de Eenheid Midden-Nederland naar leider van een politievakbond. Hoe bevalt Miriam Barendse haar nieuwe positie als voorzitter van vakbond Equipe? “Bij de eerste stemming voelde ik me even heel afhankelijk: niet ik beslis hier, maar de leden.”

## **Van waar de wissel in mei vorig jaar van korpsleiding naar een vakbond?**

“Ik was voor mezelf toe aan nieuwe stap, vind overstappen naar een nieuwe functie op zijn tijd gezond. Toen ik politiechef van Midden-Nederland werd, had ik besloten om dat voor wat langere tijd te doen. Dat leek mij nodig voor de opbouwfase waarin de politie toen verkeerde. Dus nu zocht ik na 7 à 8 jaar een nieuwe uitdaging. De afweging voor mij was aan de ene kant weer iets in de lijn, maar dan nog wat zwaarder zoals bijvoorbeeld naar Amsterdam of Rotterdam. En aan de andere kant iets echt anders. Ik realiseerde me dat de agenda van andere eenheden grotendeels identiek zou zijn dus dat bood mij geen echt nieuwe uitdaging.

Gezien mijn leeftijd met de bijbehorende verwachting dat ik nog ongeveer 14 jaar mag

werken, maakte ik een lijstje met criteria en mogelijke werkplekken. Op 1 stond toch de politie, daarna het bredere veiligheidsdomein en uiteindelijk ook iets heel anders. Het mocht van mij ook wel moeilijk zijn, zodat ik uit mijn comfortzone moest komen. Dat het de vakbond VMHP zou worden had ik niet gelijk op het netvlies. Ik kende het vakbondswerk wel vanuit de zijlijn. Toen wijlen Sanne Eichhorn voorzitter van de VMHP werd, werkte ik als korpschef in Den Bosch. Omdat we elkaar daarover spraken, had ik een redelijk beeld van die functie. Recenter had ik ook een gesprek met voorzitter Caroline Bonenkamp die twijfelde over haar tweede termijn. Toen dacht ik: waarom ook niet?

Het werd dus een verrassende keuze, niet alleen voor mijzelf maar ook voor mijn omgeving. Ik heb echter vanaf het begin regie op mijn eigen

### Politievrouw in hart en nieren

Miriam Barendse werkte sinds 1988 bij de politie, na studies aan de Politieacademie en de Universiteit van Amsterdam (Politieke en Sociale Wetenschappen). Ze had diverse functies in Utrecht, Twente en Brabant-Noord als teamchef, districtschef en korpschef. In 2011 werd ze gevraagd als kwartiermaker voor de nationale politie in Midden-Nederland. Sinds 2013 was ze hier politiechef.

loopbaan gehouden, dus nadat ik mijn beslissing had genomen, konden anderen me niet meer echt te beïnvloeden. Als voorzitter van de VMHP ben ik overigens gedetacheerd vanuit de politie, dus de lijnen zijn niet helemaal doorsneden.”

### Was je al eerder op een of andere wijze inhoudelijk betrokken bij vakbondswerk?

“Ik ben een klassiek vakbondslid. Tijdens mijn studie aan de Politieacademie werd bijna iedereen automatisch lid van de VHPA, de voorganger van de VMHP. Dat voelde wel wat elitair maar ik ben toch lid geworden. In de tijd dat ik in de regio Utrecht werkte, werd ik bestuurslid en later zelfs voorzitter van de afdeling Midden-Nederland. Misschien leuk om te weten dat korpschef Erik Akerboom daarin ook bestuurslid was. Ik was al districtchef en kon onze zetel in de ondernemingsraad daardoor niet zelf invullen maar bleef wel actief inhoudelijk betrokken. Zelfs in de tijd dat ik buiten de politie werkte, ben ik lid gebleven.”

### De VMHP gaat naar een nieuwe naam: Equipe. Wat is de aanleiding voor deze wijziging? En hoe is dat proces verlopen?

“We hebben in december een markante algemene ledenvergadering gehad, de algemene ledenvergadering heeft toen gestemd over een nieuwe naam en deze met grote meerderheid aangenomen. Dit traject was al door het vorige

bestuur ingezet. Er was besloten als vakvereniging voor leidinggevenden ook vol te gaan voor belangenbehartiging voor hbo- en wo-opgeleide ATH-medewerkers, 80 procent van hun werk en belangen is identiek. In mei 2019 was dit al in de statuten aangepast. Daar paste ook een nieuwe naam bij. Dat is in overleg met vele belanghebbenden een mooi en intensief traject geworden.

De wens was een merknaam in plaats van een afkorting, die uitstraalt waar we voor staan en ook stevig overkomt. De gekozen naam Equipe geeft aan dat we een topteam willen zijn, samen iets willen bereiken, terwijl we blijven staan voor de kwaliteit die de VMHP al jaren nastreeft. Maar de kwantiteit is ook belangrijk, daarom heeft het vorige bestuur de doelgroep aangepast. Die stemming over de naam maakte voor mij persoonlijk dat ik me even heel afhankelijk voelde. Immers, als politiechef kon ik, alles gehoord hebbend, zelf beslissen. Nu was het: beste leden, alles gehoord hebbend, wat beslist u?”

### Hoe ziet de vakbond van de toekomst eruit?

“Die rol gaat veranderen, als je kijkt naar de snelle veranderingen in de samenleving moet je mee. Dit is een opgave voor ons allemaal. We hebben op onze laatste ledenvergadering geluisterd naar een trendwatcher/futuroloog, die ons een beeld schetste wat er de komende jaren aan veranderingen, vooral op technisch gebied, te wachten staat. En wat dat vergt van je medewerkers, de politieorganisatie en de samenleving. Daar gaan we intern mee aan de slag.

### Wat moet Equipe anders gaan doen en nastreven?

“Primair stellen we dat de politie geïntegreerd moet blijven in samenleving. Dat dienen we zo te laten, maar we willen wel sleutelen aan de grote centralisering van de bureaucratie die in 2013 is ontstaan. De eenheden moeten meer ruimte krijgen om de opgave waarvoor ze staan te behappen.

Daarnaast moeten we als bonden, korps en werkgever veel meer verstand krijgen van grote thema's. Bijvoorbeeld nu al denken over thema's als: wat is het effect van al die sensoren



“Nadat ik mijn **beslissing** had genomen, konden anderen me niet meer echt **beïnvloeden**”

op straat, wat doen algoritmes met informatie waarmee we als politie moeten werken, hoe geven we aankomende generaties meer ruimte? Die ruimte moeten ouderen bieden, maar hoe werkt dat intergeneratieve denken eigenlijk? Het zou mooi zijn om eens een meeting te organiseren voor de generatie onder de 30 jaar, welke perspectieven krijgen we dan? Het wordt echt een kunst om de verbinding tussen de generaties te behouden, er dienen generatie-coalities te worden gesmeed. We zijn en blijven wel groot voorstander van het poldermodel, het is een groot goed om met alle betrokkenen er samen uit te komen.”

#### **Is er in deze omgeving meer kritische denkruimte?**

“Als politiechef zat ik in de lijn, ondergeschikt aan bevoegde gezag. Als voorzitter dien ik de leden, moet ik onafhankelijk van gezag positie kiezen. Dat geeft zeker meer ruimte en vrijheid om ergens iets van te vinden of te bepleiten. Maar je bent niet helemaal vrij, je zit altijd in een relatie met de werkgever, het korps en je leden.”

#### **Je zit nu vaak aan onderhandelingstafel, samen met andere bonden, om afspraken te maken met de werkgever. Hoe ervaar je dat?**

“De 4 bonden (NPB, ACP, VMHP en ANPV, red.) zitten op veel thema's op zelfde lijn, dat was voor mij een mooie constatering. Dit vergemakkelijkt het met elkaar optrekken. Maar elke bond heeft daarnaast zijn eigen belang. Dit wordt onderling geaccepteerd en gerespecteerd. Ook wij hebben onze eigen kleur. Dat geven we weer met onze slogan: De kracht van het argument. Wat betekent dat je op soms net wat andere wijze communiceert, met je eigen signatuur, woordkeus en strijdbaarheid. Samen met de ACP en ANPV hebben we een stichting gevormd, waarin we samenwerking bevorderen. Maar fusie is niet aan de orde. Zeg nou zelf, als je vandaag naar één bond zou gaan, heb je morgen de eerste afscheiding van mensen die het toch wat anders willen. Ik was niet gewend echt te onderhandelen. En dat gebeurt wel in de gesprekken met de werkgever. Onze vraag en het aanbod van de werkgever worden besproken en beantwoord



“We blijven  
**voorstander**

van het poldermodel, het is een  
**groot goed** om er samen  
uit te komen”

met tegenvraag of tegenbod. Het is niet vergelijkbaar met je positie als politiechef in de eenheids-driehoek, dat is veel meer een overleg, waarin je vooral een adviesrol hebt. Wel vergelijkbaar is de dynamiek. En de ‘vergaarbak van dingen die beter moeten.’”

#### **Wat nam je mee naar de vakbond?**

“Deels mijn senioriteit, het geeft ook wel enige rust dat ik veel (praktijk)ervaring heb opgedaan. Maar mijn missie is niet veranderd: het werk van de dienders en de organisatie beter maken, het veiliger op straat houden. Dus ik zie vaak het zelfde, maar kijk er nu door andere bril naar. Daarnaast is het bij individuele belangenbehartiging, dat in mijn portefeuille zit, handig dat ik veel mensen ken, wat soms helpt met oplossen in plaats van juridificeren.”

#### **En wat mis je nu?**

“De operationele successen die je in de eenheid boekte en positieve energie gaven. Als vakvereniging zit je veelal in de dynamiek dat er iets beter moet, of dat iets echt niet meer zo verder kan. Daarmee lijkt het dat je meer in de negatieve scene van het werk zit. Dat vraagt van mij dat ik echt moet blijven kijken vanuit meerdere perspectieven. En je mag en kan ook niet alles generaliseren zoals ‘de leiding deugt niet’. Het korps is daarvoor een veel te grote organisatie, met veel nuances en verschillen. Ook de luxe die je als politiechef had met uitgebreide bestuurlijke ondersteuning heb ik nu niet meer. Maar ik ervaar het ook als louterend om weer op eigen benen te staan, zelf

“Crisistijden vragen om **crisisleiders**, maar hebben we **die voldoende** in het korps?”



ergens naartoe rijden, gewoon zelf je agenda en mailbox te beheren.”

**Hoe ervaar je de dynamiek aan de andere kant?**

“Ik heb 35 jaar leidinggegeven, samen met andere medewerkers steeds weer leuke klussen kunnen klaren. Nu ben ik bestuurder, dat is echt anders. Er spelen andere belangen; er zijn andere, ook ongeschreven, regels. Soms is er een spel van uitruil. Hierdoor ben ik echt uit mijn comfortzone gehaald. Ik zie daardoor andere facetten van het politiewerk, geregeld ook minder goede dingen van het totale korps.”

**De hoge werkdruk in combinatie met de grote uitstroom vraagt om snelle actie, hoe wil Equipe dat gaan oplossen?**

“Naast de uitstroom die nu echt op gang komt, zien we dat nieuwe thema’s zoals migratie, excessief geweld, terrorisme-dreiging et cetera veel menskracht vragen. Als bonden hebben we een gezamenlijk statement afgegeven naar samenleving, bevoegd gezag en de politiek: wees scherp in je prioritering en pas je ambitieniveau aan. Er is sprake van een uitzonderlijke situatie, het is 5 over 12, mensen vallen echt om. De eerste reactie van minister Grapperhaus was: stel je prio’s in de driehoek. Maar dat doen we al jaren. Het gaat nu om grote landelijke thema’s, dat kan je niet reguleren in de verschillende lokale driehoeken. Dat besef zagen we in zijn tweede reactie. Kiezen doet pijn, maar als het maatschappelijk geïntegreerd functioneren via wijkagenten, een van onze meest relevante pijlers om in verbinding te blijven met die samenleving, nu ook

gaat nu kraken, moet er echt wat gebeuren. Kortom, het zijn crisistijden en die vragen om crisis-antwoorden. Dus bijvoorbeeld een versnelde instroom door sterk verkorte opleidingen. Je hebt gewoon die capaciteit op straat nodig. Huidige beslissingen waren voor ‘going concern’ de juiste, maar voor nu moet je echt anders denken. We moeten de crisis door en daarna weer de slinger laten terugkomen. Dat geldt ook voor leiderschap: crisistijden vragen om crisisleiders. Maar hebben we die nu voldoende in het korps? Crisis moet je op tijd signaleren. Daarmee zijn we nu te laat. We starten te laat met crisismaatregelen. Ook al zeggen alle partners en bestuurder tegen ons: jullie zien het goed, daarmee zijn we niet uit de crisis.”

**Heb je nu een andere kijk op zaken, een andere blik op het korps?**

“Het is leerzaam dat ik nu veel meer zie in het land dan vanuit een eigen eenheid. Ik ben nog steeds voorstander van de nationale politie, maar had toch vanaf begin eenheden meer bevoegdheden willen geven en een eigen vaste kern van ondersteuning (PDC). Dit was toen niet aan de orde, muurtjes moesten om, maar de organisatie is te groot en complex om vanuit de ‘illusie van controle’ centraal aan te sturen. Daar gaan we als vakbond echt werk van maken. We moeten ook steeds meer bewegen in samenwerkingsverbanden vanuit de vraag hoe ervoor te zorgen dat Nederland veilig blijft. Naar mijn mening is het ook van belang om management development-plekken te creëren bij vakbonden. En niet alleen meer bij het OM, gemeenten of in de veiligheidssector. Voor aankomende strategisch leidinggevenden zou het goed zijn om ook vanuit het vakbondsperspectief te leren kijken. Dan zie je hoe deze belangenbehartigers werken.

Persoonlijk ben ik net zo druk als vroeger, maar zonder piket, dat haalt druk weg. Ik hoef niet meer elk moment bereikbaar te blijven. De acute, operationele druk is er niet meer. Weliswaar moet ik mezelf wel weer alle mores en dynamiek eigen maken, maar het is wel anders. Tot slot, ik raad iedereen aan zo’n markante rolwisseling aanbevelen, waarbij je uit je comfortzone moet stappen.” •

**Equipe**

Sinds december 2019 heeft vakbond VMHP een nieuwe naam: ‘Equipe – vakvereniging voor politie’. De collectieve belangenbehartiger richt zich primair op politiemedewerkers die werken op hbo- en academisch niveau. Equipe is één van de vier vakbonden die met korpschef en minister onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.