

HET TOEKOMSTPROOF POLITIEPLATFORM

In een snel veranderende wereld draagt Equipe bij aan een politie die voorbereid is op het **hier en nu én de toekomst**, in de wijk, de wereld en op het web.

EQUIPE
Vakvereniging voor Politie

EQUIPE GAAT VOOR:

WAT BIEDEN WIJ

Belangenbehartiging
Een ijzersterk netwerk
Juridische bijstand



Een verbindend
cao-proces en
een goede cao



De ontwikkeling
van **verbindend**
leiderschap



Delen van vakkennis
en hulp bij
loopbaanontwikkeling



Het bouwen aan
een **flexibele** en
duurzame organisatie



Aandacht voor
fysieke en
mentale vitaliteit

100
JAAR De kracht
van het
argument

INLEIDING

Bij Equipe hoort een verhaal. Het heeft een rijke geschiedenis én een toekomst. Al meer dan 100 jaar behartigt Equipe, onder diverse namen, de arbeidsbelangen van politiemensen. In het vroegste begin waren dit de leidinggevendenden. Later werd dit het 'middelbare en hogere politiepersoneel'. Anno 2020 is Equipe een vereniging waarbij iedereen welkom is die zich aangesproken voelt door ons gedachtengoed. Wij zijn positief, verbindend en toekomstgericht. Wij dragen bij aan de politiemedewerker van nu en van morgen.

Qua doelgroepen ligt onze focus naast leidinggevendenden nu op alle collega's die een functie op hbo of academisch niveau vervullen. Maar ook op de collega die zich in deze richting ontwikkelt of in opleiding is, die vooruit wil en die een waardevolle bijdrage wil leveren aan de politie. Toch zijn we los van deze focus een vereniging voor iedereen. Elk lid is even belangrijk en mag gebruik maken van ons netwerk en de kennis die binnen onze vereniging aanwezig is. Het belangrijkste is dat onze filosofie je aanspreekt. Daarover later meer.

We leven in een speciale tijd. Nu, in 2020, zitten we middenin een technologische revolutie, en leven we in een gedigitaliseerde netwerksamenleving. Internationale machtsverhoudingen verschuiven, met alle geopolitieke gevolgen van dien. De wereld is nooit zo verbonden geweest, maar ook zien we de opkomst van nationalistisch gedachtengoed. Tegelijkertijd is duurzaamheid één van de grote vraagstukken van onze tijd, niet in de laatste plaats om de gevaren die ons (laaggelegen) land het hoofd moet bieden. Onder invloed van de coronacrisis verandert ook de wijze waarop we met elkaar samenleven veranderen. Als mensen staan we bloot aan een oneindig hoge hoeveelheid prikkels. Kortgezegd: de maatschappij ontwikkelt zich op een steeds hoger tempo en dus moet de politie op een steeds hoger tempo mee-ontwikkelingen. En dit is een uitdaging voor de grootste organisatie van Nederland. Equipe wil een belangrijke bijdrage leveren aan de manier waarop de politieorganisatie dit doet, en de manier waarop politiemedewerkers hierin mee ontwikkelen.

Als mens, en als collega.

Dit document is richtinggevend voor Equipe van de komende jaren. Het gaat in op onze missie, onze visie en op alles wat wij belangrijk vinden als het gaat om de ontwikkeling van de politie, haar medewerkers en ook over de manier waarop. Equipe is een unieke vereniging en daar horen ook bepaalde normen en bovenal een positieve grondtoon bij.

Veel leesplezier en we hopen van harte dat, als je dit nog niet bent, je snel onderdeel zult zijn van onze beweging en onze vereniging.

Miriam Barendse,
voorzitter Equipe

MISSION STATEMENT

Wij helpen de best denkbare politieorganisatie bouwen en wij dragen bij aan de ontwikkeling van de politiemedewerkers van vandaag en morgen.

Dit is Equipe. Dit is onze missie.

Wij willen arbeidsvoorwaarden die zorgen voor optimale werkomstandigheden voor zowel de medewerker als de organisatie, en we vinden de individuele politie collega net zo belangrijk. In een tijdperk van technologische revolutie en gedigitaliseerde netwerksamenleving willen we elke collega de kans bieden zich hierop voor te bereiden om zo optimaal zijn of haar vak te kunnen uitoefenen.

Equipe doet dit door bij te dragen aan een cao-proces waarin sprake is van verbinding met alle partijen. Door het proces net zo belangrijk te maken als de uitkomst zorgt Equipe voor een cao-resultaat waarin zo optimaal mogelijk is nagedacht over zowel de arbeidspositie van de medewerker als de doorontwikkeling van de politieorganisatie. Ook staat Equipe haar leden juridisch bij in individuele rechtspositionele vraagstukken. Verder zorgt Equipe door middel van kennisoverdracht en netwerkuitbreiding ervoor dat haar leden zich kunnen ontwikkelen als politiemedewerker.

In deze visie zijn drie hoofdtaken terug te vinden: het cao-proces, onze bijdragen in juridische vraagstukken en vak-ontwikkeling van leden. Voor die volgorde is bewust gekozen. Equipe gelooft namelijk dat een constructiever cao-proces automatisch al bijdraagt aan de andere twee hoofdtaken. Door een beter cao-proces komt er meer focus op de ontwikkeling van politiemensen. Daarnaast verwachten wij dat het aantal individuele rechtspositionele vraagstukken gaat dalen omdat bij het behalen van een cao-resultaat niet in termen van *wij tegen zij* wordt gedacht, maar in termen van *wij*. Dat is waar wij van dromen.

Equipe is een **betrouwbare** vereniging die door haar historie en leden **gezaghebbend** is, die door **respectvol handelen** en het maken van **verbinding** een vereniging is. Een vereniging waarbij ook **humor** een belangrijke plaats heeft en waarbij het niet alleen **leuk** is om mee te doen, maar waar tevens **passie** voor het vak centraal staat. Equipe bereikt dit resultaat mede met behulp van **de kracht van het argument**.

Samengevat

Als Equipe staan wij voor een positieve politie, voor een integere en professionele politieorganisatie, een organisatie die voorbereid is op het hier en nu en op de toekomst. We willen helpen een politie neer te zetten die staat voor veiligheid in de samenleving, die voor medewerkers inspirerend en veilig is, die aansluit bij de nationale en internationale ontwikkelingen. Kortom, een politie die er voor iedereen is. Om dit te bereiken hebben we een actieve en betrokken vereniging, die kritische vragen stelt en suggesties doet. En actief participeert in het onderhandelingsproces, werkgroepen, (individuele) belangenbehartiging en organisatieontwikkelingen.

ORGANISATIE

Om ons mission statement inhoud te geven hebben we een actieve en betrokken vereniging. Een vereniging die actief participeert in het onderhandelingsproces, werkgroepen, (individuele) belangenbehartiging en organisatieontwikkelingen.

- 3.1 **Statuten:** In onze statuten staat het doel van de vereniging beschreven. Wij behartigen de belangen van onze leden. Deze belangenbehartiging heeft betrekking op de (individuele) rechtspositie en de (collectieve) arbeidsvoorwaarden, maar betreft ook de ondersteuning van onze leden bij hun professionele ontwikkeling. Hoe doen we dat?

Voor individuele belangenbehartiging heeft Equipe de beschikking over een groot aantal belangenbehartigers die deel uit maken van de vereniging. Deze belangenbehartigers zijn mensgericht en zitten uitstekend in het netwerk. Insteek is altijd om via het goede gesprek te komen tot een oplossing. Lukt dat niet, dan hebben we een eigen “huisadvocaat” die vanuit onze filosofie aan het werk gaat. Deze is gebaseerd op: centraal staan van betrokkene, het zoeken naar een gezamenlijke oplossing en het behouden van de relatie. De collectieve belangenbehartiging van Equipe richt zich op de belangen van de politiemensen die werkzaam zijn in functies op hbo of academisch niveau danwel hiervoor opgeleid worden. Dit betreft vooral de leidinggevend en de specialisten. Vooral bij loopbaanpaden, opleidingsmogelijkheden en arbeidsvoorwaarden hebben deze groepen eigen behoeften en wensen.

Equipe maakt deel uit van het landelijk centraal georganiseerd overleg politie, waar met ministerie en korpsleiding wordt onderhandeld over de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. We doen dit niet door te polariseren of strijd te voeren tussen werknemer en werkgever, maar door te analyseren hoe alle belangen het best gediend kunnen worden. Dit doen we al jaren door de kracht van het argument te gebruiken. Bij de collectieve belangenbehartiging worden de kwaliteit van de politie en het algemeen belang mede in aanmerking genomen. Bij een vereniging verenigen leden zich op basis van een gemeenschappelijkheid. We delen hier een professe met een gemeenschappelijk doel, in een branche die constant onderhevig is aan grote maatschappelijke en professionele ontwikkelingen. In elke fase van de loopbaan staan onze leden voor vragen en dilemma's, willen ze leren en/of ervaringen uitwisselen met vakgenoten op elk thema of onderwerp.

- 3.2 **Structuur:** Equipe heeft een platte organisatiestructuur, bestaande uit kerngroepen en een hoofd-/dagelijks bestuur. Naast geografische kerngroepen kent Equipe de volgende thematische kerngroepen: communicatie, ICT, bedrijfsvoering, post-actieven, vernieuwing, bedrijfsvoering en internationaal. Ieder lid kan een voorstel bij het hoofdbestuur indienen voor de oprichting van een thematische kerngroep. Dit kan ook voor bepaalde tijd als de actualiteit hier om vraagt.

Verder zet een groot aantal leden zich vrijwillig in voor belangenbehartiging, beleidswerk, advisering of bindingsactiviteiten. Mensen willen graag een bijdrage leveren; niet meer life-time maar eerder thematisch/projectmatig. Equipe geeft hier de mogelijkheid voor.

- 3.3 **Medezeggenschap:** Naast de medezeggenschap op het gebied van de rechtspositie, zoals vastgelegd in het Besluit overleg en medezeggenschap (het zogenaamde BOM) is er medezeggenschap vastgelegd in de Wet op de ondernemingsraden voor wat betreft de bedrijfsvoering. Het zijn actieve leden van Equipe die deel uitmaken van de (centrale) ondernemingsraad(en) (C)OR, zij zorgen dat we contact houden met wat speelt op het gebied van de bedrijfsvoering in de organisatie. Voor geïnteresseerden is dit een laagdrempelige eerste kennismaking met medezeggenschap. Equipe heeft als ambitie om in iedere ondernemingsraad vertegenwoordigd te zijn en daarin relevant te zijn door wat we doen.

- 3.4 **Internationaal:** Criminaliteit is zelden een nationale aangelegenheid. Criminelen trekken zich niets aan van grenzen. De wereld is geglobaliseerd en de onderlinge afhankelijkheid daarin is groter dan ooit. Dus is het ook voor een vakvereniging noodzakelijk, zeker binnen Europa, internationaal verbonden te zijn. Het is belangrijk van elkaar te leren en gezamenlijk op te trekken in de ontwikkeling van het politievak gecombineerd met de rol van vakverenigingen. Denk bijvoorbeeld aan een gezamenlijk Europese normering van onderwijs en training. Bovendien is het belangrijk om aan tafel te zitten bij belangrijke internationale ontwikkelingen, zoals ontwikkeling van Europese wetgeving. Tot slot is het netwerk dat gebruikt kan worden voor kennis of praktische hulp van enorm groot belang. Naar verwachting neemt het internationale belang de komende jaren toe.

SPEERPUNTEN

Equipe focust zich naast de cao-onderhandelingen inhoudelijk op een aantal parapluthema's waarvan wij vinden dat die op dit moment het meeste bijdragen aan onze missie. Dit zijn de ontwikkeling van de politiemedewerkers, vitaliteit, een flexibele politieorganisatie en leiderschap. Deze thema's gaan over het hier en nu, en over de organisatie van de toekomst. Als een paal boven water staat dat de politieorganisatie ingrijpend anders wordt in de komende tien tot twintig jaar. Tot en met de jaren '70 was de afdeling verkeer bijvoorbeeld één van de belangrijkste afdelingen binnen de politie. Daarna werden het noodhulpproces en de openbare-ordetaak meer leidend, gevolgd door community-policing. Dit verschuift nu naar zware criminaliteit & ondermijning en bovenal cybercrime en gedigitaliseerde criminaliteit. De vraag is hoe deze thema's en de technologische revolutie waarin we zitten de politieorganisatie gaat veranderen. Daarbij is belangrijk hoe de politieorganisatie eruit komt te zien, en wat voor soort politiemedewerkers dit vraagt. Voor ons als vertegenwoordigende vakvereniging is het een belangrijk thema hoe onze medewerkers in de gelegenheid worden gesteld mee te groeien met deze veranderingen. De organisatie en medewerkers toekomstproof!

De speerpunten zijn:

- **Cao-onderhandelingen (4.1)**
- **Leiderschap (4.2)**
- **Ontwikkeling van Equipe-leden in hun politievak (4.3)**
- **Vitaliteit (4.4)**
- **Flexibele politieorganisatie (4.5)**

4.1 Cao-onderhandelingen: Het zorgdragen voor een cao die bijdraagt aan de best mogelijke uitkomst voor alle politiemedewerkers, in combinatie met de best mogelijke uitkomst voor de politieorganisatie. De cao-onderhandelingen binnen de sector politie kennen ogenschijnlijk een traditie waarin het soms hard tegen hard gaat en er soms nog weleens een beeld van wij tegen zij wordt gecreëerd. De win-win situatie lijkt daarbij niet centraal te staan, maar eerder het stuivertje wisselen: ik gun jou een stuivertje in ruil voor een stuivertje dat ik mag houden. Hiermee wordt een resultaat bereikt dat wordt gezien als 'meest haalbare' maar niet als best denkbare resultaat. Het sleutelwoord is hier vertrouwen.

Equipe gelooft dat de uitdagingen die de komende jaren op ons afkomen zo complex zijn dat hierdoor het hele cao-proces anders ingericht moet worden. Daarom wil Equipe werk maken van 'verbindend onderhandelen', wat al in een aantal andere sectoren met succes

is doorgevoerd. Dit type onderhandelen wordt gekenmerkt door een open houding van alle partijen, minder openlijke conflicten tussen werkgever en werknemer en met een hogere beoordeling van het eindresultaat. Bij verbindend onderhandelen is een cao niet iets wat eens in de vier jaar op tafel komt, maar is het een doorlopend proces waarin alle partijen continu met elkaar in gesprek zijn en waarin ruimte is om bepaalde maatregelen te testen. Dit zorgt ervoor dat de cao meer en meer gezien wordt als een 'agile-proces' die nooit af is en waaraan doorlopend gesleuteld dient te worden.

De afgelopen jaren wordt gevoeld dat de uitkomst van de cao-onderhandelingen niet per se de wens van alle leden vertegenwoordigt. Equipe wil zorgen voor goede arbeidsomstandigheden voor iedereen en niet voor een selecte groep of alleen op korte termijn. Daarom willen we onze leden ook actief bevragen op actualiteiten en standpunten.

Bovendien vindt Equipe dat de cao nu nog te weinig is gericht op ondersteunende functies. Hierdoor voelt het hele cao-proces niet altijd als een proces voor de gehele organisatie. Wat Equipe betreft komen er deel-cao-akkoorden waarin afhankelijk van de doelgroep andere afspraken gemaakt kunnen worden, bijvoorbeeld voor de operatie en de bedrijfsvoering.

4.2 Leiderschap: Deze complexe tijd en onze grote organisatie vragen om leiderschap en goede leidinggevers. Leiderschap om richting te bepalen en ruimte te scheppen om onze doelen te halen. Goede leidinggevers zijn nodig om hier nader invulling aan te geven. Dit betekent dat leidinggevers zodanig gepositioneerd worden dat zij dit ook kunnen. Dit vraagt iets van span of control en span of support.

Belangrijk om hier te benoemen is dat leiderschap voor iedereen is, ook in de vorm van persoonlijk leiderschap en professioneel leiderschap.

Daarnaast zijn leidinggevers belangrijke cultuurdragers in ons korps. Een veilige werkplek, inclusie en ruimte voor het afwijkende geluid en staan of vallen met leiderschap. Goed voorbeeldgedrag van leidinggevers is essentieel. Het (behoud van) vertrouwen in leiderschap en leidinggevers is van levensbelang voor een gezonde organisatie.

DIT VRAAGT VOLGENS EQUIPE OM:

- Doorontwikkelen van de organisatie; span of control en span of support zijn nu te groot.
- Hybride vacaturevervullingsbeleid van leiding gevende posities; mix van geleide plaatsing, belangstellingsregistratie en sollicitatie.
- Meer investeren in de leidinggevende als cultuurdrager.
- Herijking leiderschapsopleidingen; zowel initieel als doorstroom.
- Talentscouting voor doorstromers; meer leer- en ontwikkelplekken.
- Transparantie bij het opstellen van vacatures waarop collega's uit het team input kunnen leveren.
- Flexibel belonen waarbij niet alleen promotie maar ook demotie bespreekbaar is.
- Meer ruimte voor informeel leren door bijvoorbeeld ruilen van werkplek en uitwisseling met scholen en universiteiten.

4.3 Ontwikkeling van Equipe-leden in hun politievak:

Zoals in de inleiding benoemd verandert de wereld in een rap tempo en daar moet dus ook de politieorganisatie in mee. Bij de politie werken professionals in alle soorten en maten in alle onderdelen van organisatie. Deze professionals hebben dan ook behoefte aan ruimte om invulling te geven aan hun taak en behoefte aan kennis om bij te blijven in hun vak. Ze zijn loyaal, zelfredzaam en gepassioneerd. Bovengemiddeld vaak willen professionals nog steeds langer dan gemiddeld bij de politie werken en de organisatie heeft deze mensen (gezien de verwachte uitstroom) hard nodig.

Equipe vindt dat de ontwikkeling van mensen van levensbelang is voor gezondheid en welzijn. Equipe levert hier graag een bijdrage aan. Een lid dat "vastzit" in zijn of haar carrière kan een beroep doen op ons netwerk. Equipe heeft in haar netwerk veel ervaren professionals en leidinggevers, die een bijdrage kunnen/willen leveren in de vorm van advisering, intervisie of coaching.

Equipe onderneemt daarnaast diverse initiatieven om bij te dragen aan de ontwikkeling van medewerkers.

KENNISSESSIES

Met enige regelmaat organiseren leden van Equipe kennissessies waarbij gezaghebbende sprekers komen vertellen over hun vakgebied. Dit blijven we doen en bovendien nodigen we elk lid van harte uit zijn of haar netwerk in te zetten om zelf een spreker een podium te bieden. Verder wordt kennis gedeeld via de sociale kanalen, de nieuwsbrief en de website.

POLITIEACADEMIE

Equipe is een actieve partner van de Politieacademie. Wij geven gevraagd en ongevraagd advies over het aanbod van onderwijs en de behoefte van onze leden. Op termijn wil Equipe masterclasses aanbieden al dan niet samen met de Politieacademie, of door middel van MOC (Massive Online Courses), waarbij aan grote groepen online les gegeven wordt.

MAATWERK

Equipe vindt dat ontwikkelen maatwerk is. Een lid dat 'vastzit' in zijn of haar carrière wordt gefaciliteerd om, al dan niet met behulp van het netwerk van Equipe advies in te winnen over eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. Equipe heeft ervaren professionals en leidinggevers in haar netwerk waar, in samenspraak met dat lid, een beroep op kan worden gedaan voor coaching of intervisie.

4.4 Vitaliteit: De druk in de samenleving op mensen is toegenomen. Dit geldt ook voor mensen in organisaties en zeker in het 24-uursbedrijf van de politie. Het huidige capaciteitstekort versterkt deze druk. Door de verhoging van de AOW-leeftijd is de uitstroomleeftijd in relatief korte tijd sterk gestegen. Vast staat dat met het stijgen van de leeftijd de gezondheid afneemt. Aandacht voor de fysieke en mentale vitaliteit van collega's wordt hierdoor nog belangrijker. Duurzame inzetbaarheid van professionals is het streven. Hierbij is van belang te onderkennen dat de behoeften per "generatie" in de organisatie kunnen verschillen.

De politie heeft daarnaast als grootste werkgever in Nederland een voorbeeldfunctie. De medewerkers zouden optimaal gefaciliteerd moeten worden om zowel intern als extern gezond en duurzaam te leven.

Equipe heeft een aantal opvattingen over verbetering van vitaliteit van de medewerkers.

BALANS WERK-PRIVÉ

Burn-out is een steeds serieuzer probleem aan het worden, voor zowel jonge als oudere medewerkers. Als gevolg van de digitale transformatie van de samenleving en door steeds snellere veranderingen staan mensen doorlopend op 'aan'. De cultuur binnen de politie versterkt dit (24-uursbedrijf, operationele gerichtheid, eisen vanuit bevoegd gezag). Dit heeft grote impact op de gezondheid en het welbevinden van medewerkers. Equipe vindt dat het thema samen met nut, noodzaak en voorbeeldgedrag leiding op de agenda's moet komen.

Inzet van de cao is wat ons betreft het recht om werkafspraken te maken waarmee je werk-privé balans gewaarborgd wordt. Het recht om je telefoon uit te zetten na werktijd is hier een onderdeel van, maar dat kan net zo goed thuiswerken of flexibele werktijden betreffen. Vertrouwen door de leiding en verantwoordelijkheid door de werknemer zijn hier de sleutelwoorden. Deze afspraken zouden op persoons- en functieniveau moeten kunnen verschillen en betreffen een kwestie van uitproberen of evalueren.

ZORGEN PER LEVENSFASE

Als gevolg van het ophogen van AOW-leeftijd werken inmiddels verschillende "generaties" in de organisatie (tussen de 20 en 70 jaar). Iedere levensfase brengt zijn eigen mentale en fysieke belastingsvraagstukken

met zich mee. De beginnend professional (jong, kwetsbaar, onzeker), tweeverdieners met of zonder kinderen (enorme agendabelasting, privé onder spanning), eenoudergezinnen (financiële, zorgbelasting, kinderopvang), ouderen (met eigen gezondheidsproblemen maar ook mantelzorgtaken). Equipe vindt dat hier meer aandacht voor moet komen. Dit kan zijn in begeleiding, kennis, (tijdelijke) ruimte in het rooster, thuiswerken, aparte cao-afspraken.

TWEDE LOOPBAAN/ DERDE LOOPBAAN

De politie is al lang geen life-long employment meer en niet elke vorm van kennis is nog te allen tijde nodig. Equipe wil haar leden daarom helpen met een eventuele tweede loopbaan buiten de politie. Politiekennis is immers op meer plekken inzetbaar! Met name het veiligheidsdomein biedt hiervoor kansen. Voor vitaliteit is het ook van belang dat medewerkers niet altijd in hetzelfde werk of in dezelfde context werkzaam blijven. Mogelijkheden voor een tweede of derde loopbaan binnen de politie, met daarbij behorende omscholing, moeten een meer structurele vorm krijgen.

Verder signaleert Equipe dat er vooral met mensen geschoven wordt. Dus wordt er niet gekeken naar kwaliteit en belangstelling van mensen, maar primair naar waar capaciteit nodig is. Equipe vindt het belangrijk om mensen op een passende plek te zetten: dat vraagt flexibiliteit van twee kanten.

GEZOND LEVEN/ DUURZAAMHEID

De politie heeft als overheidsinstantie ook een voorbeeldfunctie als het gaat om duurzaamheid. Dit betekent onder meer zo min mogelijk verspilling, circulair produceren en het liefst een CO₂-neutrale organisatie. Dit raakt de medewerker als het gaat om voeding, uitrusting en werkplek. Een belangrijk onderdeel hierin is het bestelproces van uitrusting en kleding. Wij signaleren te vaak dat de politie spullen bestelt om het budget op te maken en niet omdat ze nodig zijn. Deze manier van werken moet verdwijnen. Het moet gaan om uitrusting op maat, dus ook wanneer iets buiten het budget valt.

ZELFREFLECTIE & LEREN PRATEN

Een gezonde werkcultuur is van groot belang voor de ontwikkeling van medewerkers en hun fysieke en mentale gezondheid. De van oudsher hiërarchische organisatie, georganiseerd rondom ploegen en in 24-uurs dienstverbanden, brengt een groot aantal risico's met zich mee. Dit kan zich onder andere uiten in machtsmisbruik, pesten op werkvloer, uitsluiting, ongewenste omgangsvormen en discriminatie. Niet alleen in de maatschappij is sprake van polarisatie maar ook binnen de organisatie. Dit dient nog nadrukkelijker een onderdeel te worden van het leiderschap. Persoonlijk leiderschap en een einde maken aan de afrekencultuur. Een leider moet het (h)erkennen van fouten belonen in plaats van bestraffen. Dit geldt ook voor het geven van input, initiatief nemen en verantwoordelijkheid nemen.

Een van de oplossingen is gelegen in weerbare medewerkers en het in vroeg stadium bespreekbaar maken van gedrag. Maar ook dat waarden als respect voor elkaar en ruimte voor verschil meer aandacht krijgen. Als we als organisatie/medewerker in staat zouden zijn om beter feedback te ontvangen en te geven, zou dit het werkplezier en gezondheid van de collega's ten goede komen.

Equipe vindt dat de politie hierin zelf het goede voorbeeld moet geven door zelf proactief naar buiten te treden wanneer er fouten zijn gemaakt. Maar al te vaak blijkt dat 'doofpotten' uitkomen danwel averechts werken op het vertrouwen van de burger. Een mooi voorbeeld is het evenement foutenfestival wat nu al een aantal keer is georganiseerd. Dit past bij een moderne politie.

Equipe wil meer aandacht voor dit thema; in agendering, in aanleren vaardigheden en vertaling van de waarden respect en ruimte en aandacht voor thema's als vernieuwend werken en *deep democracy*.

- 4.5 **Flexibele organisatie:** Ontwikkelingen in de samenleving volgen zich steeds sneller op en worden complexer. Denk aan thema's als globalisering van veiligheidsthema's, digitalisering, digitale transformatie, cyberspace en intelligence. Polarisering in de maatschappij dreigt toe te nemen en er komen meer spelers in het veiligheidsdomein. Om dit als politie het hoofd te kunnen bieden vraagt dit om een visie op de toekomst van de politie. Welke rol is weggelegd

voor de politieorganisatie in de toekomst. Om inhoud te geven aan deze visie is een gezonde en wendbare organisatie nodig. Dit stelt hoge eisen aan het innovatieve vermogen van de politie en aan aanpassingsvermogen van de organisatie en mensen. We zetten ons als Equipe in voor de ontwikkeling van de professie en daaraan gekoppeld de organisatie van het politievak. We denken en werken mee aan de politie van de toekomst; zowel in de wijk, op het web als in de wereld. Om de flexibiliteit van de organisatie te vergroten zou moeten worden gekeken naar de volgende onderwerpen.

LFNP/ PTW

De kaders van inzet van medewerkers worden voor een groot deel bepaald door de functie waarop de medewerker is geplaatst en de plaats van tewerkstelling. Voor zowel de medewerker als de organisatie bieden deze kaders zekerheid maar ook beperkingen. Equipe is voorstander om deze instrumenten opnieuw tegen het licht te houden. Het zou voor (groepen) medewerkers mogelijk moeten zijn om in minder strakke kaders het werk en opdrachten te doen; zonder dat zij in belangen worden geschaad. Het kan ruimte geven voor ontwikkeling, flexibiliteit en meer plezier in het werk.

INZETBAARHEID VERGROTEN

Specialisten zouden breder ingezet moeten kunnen worden dan hun eigen team. De vraag is of voor sommige functies nog wel in teams moeten worden georganiseerd. Er zijn organisaties die werken met een "uitzendpool" van specialisten of met een "intekensysteem". De specialist kan dan zelf inschrijven voor een klus. Dit vergroot de flexibiliteit van de medewerker maar ook van de organisatie. Voor iedere klus kan het juiste samenstel van competenties bij elkaar worden "georganiseerd". Equipe is een voorstander van werkvormen op dit gebied. Overigens geldt dit ook voor specialisten die nu uitsluitend in de ondersteuning werken.

VERANDEREN & VERNIEUWEN IN CURRICULUM

Veranderkunde, verandermanagement en de mindset krijgen om continue te kunnen verbeteren & vernieuwen (agile) moeten een vast onderdeel worden van elke politieopleiding, zowel initieel als vakopleiding. Kennis dragen van hoe veranderprocessen verlopen is minimaal een vereiste. Daarnaast is het van belang dat politiemensen veranderingen in de omgeving herkennen en signaleren. Verder is het van belang dat meer politiemensen dan nu het geval is, in staat zijn om veranderprocessen in gang te zetten en te implementeren. Veranderen moet onderdeel gaan worden van ons organisatie-DNA.

Hierbij willen we wel benoemen dat het Equipe niet gaat om 'veranderen' an sich maar om verbeteren, wat vaak wel om verandering vraagt.

STIMULEREN RELEVANTE NETWERKEN

Equipe wil innoverende en vernieuwende netwerken en bewegingen, zoals Blue Movement en het Q-team, optimaal stimuleren en faciliteren. Dit soort netwerken zijn de informele innovatiemacht binnen de organisatie en het is belangrijk dat zij de ruimte voelen beweging te creëren op plekken waar de organisatie nog niet goed genoeg presteert.