

CAO/ 2018/ BLUEM

Maak onze organisatie klaar voor de toekomst

"Niets is zo ongelijk als de gelijke behandeling van ongelijken." - Prof. Dr. Hans Galjaard

De wereld verandert sneller dan we kunnen bevatten en de politie loopt steeds vaker achter de feiten aan. Verschillende wetenschappelijke onderzoeken laten zien dat we kwaliteit, zakelijkheid, diversiteit en het nodige technologische bewustzijn missen om klaar te zijn voor de toekomst. Maar; the future is now! Blue Movement (BlueM) roept het ministerie en de bonden op om met elkaar verder te durven kijken dan vier jaar. Sla de handen ineen om voor een echt flexibele en vitale politieorganisatie te gaan. Die flexibiliteit is nodig om op toekomstige veranderingen te kunnen inspelen. Weg met al die halve compromissen, maar over de eigen schaduw heenstappen!

CAO-onderhandelingen zijn traditioneel dikwijls een wij versus zij-spel tussen de organisatie enerzijds en vertegenwoordiging van het personeel anderzijds. Al te lang houdt dit "gevecht" de organisatie in een houdgreep. De invloed van oudere medewerkers is, vooral via de vakbonden, traditioneel groot. Belangrijke, noodzakelijke innovaties komen hierdoor niet tot wasdom. Nieuwe generaties herkennen zich daardoor niet altijd in de CAO en voelen zich ook steeds minder aangetrokken tot vakbonden of medezeggenschap: de nieuwe generatie is meer netwerkgericht, heeft weinig met traditionele machtsverhoudingen en bestaande patronen en kijkt vooral naar hoe iets wél kan.

De samenleving verandert, vooral door technologische innovaties, zo snel dat onze organisatie steeds meer behoefte heeft aan veerkracht en innovatie naast de brok ervaring die wij als politie al hebben. Maar onze organisatie is in alle facetten nog ingericht op ervaring, in plaats van innovatiekracht. Het LFNP is als een piramide opgebouwd. Op het CV worden dienstjaren zwaarder gewogen dan diversiteit en flexibiliteit. Het is mede hierom dat jonge talentvolle collega's nog steeds te vaak ander werk gaan zoeken: ze zitten vast in het systeem en moeten jaren wachten voor ze serieus genomen worden in de beter betaalde functies.

Demotie is mogelijk, maar in de praktijk worden dossiers niet consequent opgemaakt en de collega's die vanwege minimale prestaties een jaar lang geen trede erbij krijgen, zijn schaars.

Kortom: er moet verschil gemaakt kunnen worden, talent en prestatie is wat telt!

BLUE



ovement

BlueM@politie.nl

Je vindt ons ook op Agora

Blue Movement zou in de CAO 2018 de volgende punten gerealiseerd willen zien:

1. Zorg dat er verschil mag zijn

- Zorg voor nieuwe flexibelere arbeidsvoorwaarden; voor veel collega's is politiewerk geen 'baan voor het leven' meer. Werk met kortere contracten en kijk om de zoveel jaar of iemand nog echt van toegevoegde waarde is voor de politie. In ruil hiervoor kunnen ook hogere salarissen betaald worden. En hoe mooi zou het zijn om iedere medewerker een potje te geven met daarin onder andere het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering en opleidingsbudget met een vrije keuze dit in te zetten voor pensioen, opleiding, vakantie?
- Verlofsparen geeft vrijheid aan mensen die ook in staat zijn hypotheek af te sluiten en kinderen te krijgen. Daar zijn wij dus voor.
- Elk mens is anders en heeft andere kwaliteiten. Al tijdens de opleiding word je uniform opgeleid, uniform geplaatst en is je uitgangspositie uniform. Dit stompt innovatieve mensen af. Zorg voor functies op maat en durf af te wijken van de minimale inschaling. Geef iemand een functie die past bij zijn of haar kwaliteit en creëer fatsoenlijke loopbaanpaden die enigszins marktconform zijn.
- Beloon bewust: geef leidinggevenden weer het mandaat om echt bewust te belonen. En niet, zoals vroeger, op een manier waarop elke collega om de zoveel tijd een gratificatie krijgt. Beloon vakmanschap en ondernemerschap! Het moet daarbij om meer gaan dan het tellen van het aantal aangehouden verdachten. Wij vinden het een leuk idee als hier een digitaal platform voor gecreëerd wordt waar goede voorbeelden een podium krijgen.
- In dat kader moeten ook zaken als demotie en het inhouden van je periodiek bespreekbaar zijn. Want ieder jaar een salarisperiodiek erbij is de standaard. Je moet het wel heel erg bont maken wil je die periodiek niet krijgen. En zo krijgen mensen die zeer goed functioneren dezelfde salarisstijging als mensen die er met de pet naar gooien. Er mag verschil zijn, ook dat is diversiteit.
- Neem kwaliteit als uitgangspunt in plaats van leeftijd, rang of 'ons kent ons'. Nog te vaak gaat het om versleten broeken. Kijk naar wat iemand heeft gepresteerd in het verleden (ook bij een andere werkgever) en hoe innovatief iemand is, in plaats van hoe lang iemand bij de baas werkt.
- De rol van leidinggevenden en coördinatoren is de afgelopen jaren veranderd, maar er is nog weinig tijd gestoken in de mensen die de verandering binnen de organisatie teweeg moeten brengen. Zet in op gedeeld leiderschap binnen het basisteam en sturing op vertrouwen in plaats van beheer en controle. Dit heeft wellicht wat tijd en coaching nodig voor leidinggevenden en coördinatoren, hierin zou de organisatie moeten faciliteren.
- Geef uitmuntende collega's de mogelijkheid om te groeien (promotie, specialisatie) binnen de organisatie. Maak maatwerk mogelijk. Nu krijgen vooral de niet functionerende collega's maatwerk omdat ze weg worden gepromoveerd en een plek bezetten die veel beter naar een uitmuntende collega had kunnen gaan. Dit vereist meer flexibiliteit in de inrichting.
- Zorg voor opleidingsbudgetten op persoonlijk niveau en geef veelbelovende (hoofd)agenten de kans een HBO/WO opleiding te volgen. Maar dat geldt net zo goed voor adviseurs binnen de ondersteuning. Er zijn te weinig opleidingen voor ondersteuning, waardoor zij hun vakkennis maar beperkt kunnen behouden of uitbreiden.

2. Organiseer anders

- Pas de formatie aan. De formatie biedt nu geen beweegruiimte, dat belemmert ons om een flexibele, wendbare organisatie te zijn. Dit kan door bijvoorbeeld een flexibele schil om de formatie heen te creëren die op projectbasis kunnen worden ingezet. Durf groot te denken!
- Blue Movement verwelkomt de nieuwe ontwikkeling binnen OBT (Operationele Begeleiding en Training), namelijk training on the job. Daarbij gaat het niet meer om het afvinken van een vaardigheid op een checklist, maar staat het operationele werk als casus centraal. Situaties worden in een operationele omgeving getraind in plaats van een kunstmatige IBT-omgeving. Oefeningen vinden plaats in het cellenblok, het politievoertuig of op straat. Het oefenen van vaardigheden in de context van het werk is leerzamer, effectiever en met direct meetbare resultaten. Collega's zijn daarnaast gewoon beschikbaar voor meldingen, want door deze vorm van trainen kunnen collega's vaker meetraineren. Het is dan ook geen probleem als ze worden weggeroepen.
- Begin met zelfroosteren, maar wel met maatwerk op lokaal niveau. Wat in het ene team werkt, werkt niet altijd in het andere team. Geef het ook een kans: vaak blijkt dat het in het begin een aantal keer mis moet gaan voor het goed wordt opgepakt. Fuck-ups zijn noodzakelijk! Maar ook dit kan een oplossing bieden voor het capaciteitsvraagstuk.
- De Nationale Politie zorgt voor veel meer reisbewegingen voor een grote groep collega's. Blue Movement ziet graag meer flexwerkplekken die toegankelijk zijn ongeacht de eenheid waarvoor je werkzaam bent. Door op alle bureaus goede (beveiligde) wifi aan te bieden die toegankelijk is op (privé) smartphone, tablet of laptop wordt het makkelijker informatie te vinden. Wij leven met elkaar in het jaar 2017. De laatste jaren zijn er waardevolle stappen gemaakt op het gebied van de ICT-voorzieningen binnen onze organisatie, maar wij hebben het gevoel dat er nog heel wat moet gebeuren om aan te sluiten bij de wereld van nu! Hoe mooi zou het zijn als we als organisatie voorloper worden in plaats van volger? Veiligheid gaat binnen het ICT-beleid bij de politie in 99% van de gevallen echter voor gebruiksgemak, soms zelfs met als gevolg dat collega's vertrouwelijke informatie via de mail naar huis sturen.

3. Generatiemanagement: voor iedereen!

- Investeer in duurzame inzetbaarheid door zorg te dragen voor sportruimtes op elk bureau of afspraken met een landelijk goed vertegenwoordigde sportketen, chill-out rooms in elk bureau voor een powernap (inmiddels gemeengoed in vele andere bedrijven) en breid het 'fit-programma' uit.
- Zeker nu we langer doorwerken en de politie geen baan meer voor het leven is, vinden wij dat de Directie HRM kritisch moet kijken naar haar personeelsbestand. Ook dat is duurzaamheid. Kijk op gezette tijden of iemand nog echt een toekomst heeft bij de politie, of dat hij of zij bij een andere organisatie beter tot zijn recht komt. Verschillende afdelingen zijn in het verleden gebruikt om mensen te plaatsen die in de laatste fase van hun carrière zitten, wat overigens niet gerelateerd is aan leeftijd. Dit had meer te maken met het feit dat een collega fysiek het uitvoerende werk niet meer aan kon, dan met eventuele expertise op het vakgebied van de afdeling waar de collega geplaatst werd. Het gevolg is dat deze afdelingen nu minder goed kunnen doen wat zij zouden willen en moeten doen. Durf mensen, met respect voor hun carrière, naar de uitgang te begeleiden en hier eerlijk over te zijn.

Vervolg: Generatiemanagement

- Jongeren van nu horen dat oudere collega's zich zorgen maken over gekorte pensioenen en een verhoogde pensioenleeftijd. Tegelijk is de druk op de generatie onder de 40 hoog: beide partners werken fulltime om rond te kunnen komen terwijl er ook de maatschappelijke druk is om te presteren, een goede vader en/of moeder te zijn en tegelijkertijd dient men ook nog een uitgebreid sociaal betrokken leven te leiden. Medewerkers onder de 40 jaar zijn opgegroeid in de realiteit dat onophoudelijke economische groei niet vanzelfsprekend is en velen geloven dan ook dat zij nog veel langer zullen moeten doorwerken dan 67 jaar. Velen geloven niet dat er ook voor hen een pensioenpot is om te verdelen, terwijl ze daar wel voor betalen. Medewerkers onder de 40 zijn opgegroeid in deze realiteit en dus protesteren ze minder snel. Ook leven ze daarom vaker van dag tot dag. Wij roepen de bonden en werkgever op om aandacht te besteden aan deze problematiek. Gedacht kan worden aan meer flexibele vrijetijdsregelingen, nog meer financiële en psychologische ondersteuning bij schulden en communicatie die echt op de doelgroep is gericht.
- Wij zouden graag zien dat onze organisatie zich actief inzet om de kennis en ervaring van collega's die binnenkort met pensioen gaan te behouden. Deze collega's hebben een schat aan kennis en wij zien dat deze kennis verloren gaat. Er komt een enorme pensioengolf aan hier moeten we op anticiperen door kennis uit te leren. Het kan niet zo zijn dat collega's onze organisatie verlaten, we de kennis kwijt zijn en een nieuwe collega alles opnieuw moet uitvinden. Denk bijvoorbeeld aan een buddy systeem tussen een jonge en een oudere collega.

4. Zorg voor meer leerwerkplekken en maatschappelijke betrokkenheid

- Ook voor het bestaande personeel dient er ruimte te zijn voor maatschappelijke stages. Om de horizon van collega's te verbreden, de lokale verankering van de politie te vergroten én de externe oriëntatie van onze organisatie positief te beïnvloeden zou elke collega hiervoor de gelegenheid moeten krijgen.
- Jongeren van nu komen moeilijk aan een baan. Naast de instroom op de initiële opleidingen zou Blue Movement graag zien dat jongeren een leerwerkplek of ervaringsplaats kunnen krijgen binnen de politie. Hiermee wordt een kans geboden om werkervaring op te doen en de organisatie haalt nieuwe mensen binnen die op frisse wijze kunnen bijdragen aan de organisatie. Ook dit draagt bij aan technologische en culturele innovatie.