

# Position Paper Nederlandse Politiebond

**Ten behoeve van rondetafelgesprek over de transitie Landelijke Eenheid  
donderdag 17 oktober van 15.00 tot 17.00 uur**

**Genodigde namens de Nederlandse Politiebond: Voorzitter NPB Nine Kooiman**

## **Aanleiding**

Politiemensen verdienen een gezonde, veilige en stabiele werkomgeving, waarin ruimte is voor welzijn, persoonlijke ontwikkeling en versterking van het medewerkerschap. De Nederlandse Politiebond ziet het als haar taak om zich daar hard voor te maken. Want als de politieorganisatie op dat punt goed voor de medewerkers zorgt, dan kunnen zij goed zorgen voor de veiligheid in de samenleving. Dat essentiële werk doen ze met een enorme loyaliteit en betrokkenheid. Dat moeten we koesteren. De NPB vindt het van belang dit aan de voorkant te benoemen en te erkennen.

Wij hebben als Nederlandse Politiebond in het verleden duidelijk en krachtig aangegeven wat er volgens ons misging bij de Landelijke Eenheid. Bij de vorming van de Nationale Politie had beter nagedacht moeten worden over de integratie van de verschillende onderdelen van het toenmalige Korps Landelijke Politiediensten (KLPD). Herhaalde incidenten, ook intern, hebben ernstige tekortkomingen aangetoond op het gebied van cultuur en leiderschap. Dat concludeerde zowel de commissie Schneiders als de commissie Sorgdrager. Deze commissie werd op aandringen van de NPB en de Tweede Kamer door de minister ingesteld.

Het is van essentieel belang dat het gesprek binnen de landelijke eenheden vanuit een ander perspectief gevoerd gaat worden, namelijk dat van een open en lerende organisatie. De genoemde problemen waren vaak ook het resultaat van stapeling (ontkenning en negering). Uitdagingen zijn inherent aan werkverbanden zoals deze, maar door samen de problemen te identificeren en op te lossen, kunnen we de organisatie sterker en weerbaar maken.

## **Behoud van commissie Schneiders**

Jarenlang leven met onduidelijkheid over je werk, met onrust op de werkvloer - dat gaat medewerkers niet in de koude kleren zitten. De splitsing van de LE in de eenheden Landelijke opsporing en interventies (LO) en Landelijke expertise en operaties (LX) is nog maar net

geëffectueerd. Het zou werkelijk wel heel bijzonder zijn als de papieren werkelijkheid ervoor zou zorgen dat hiermee de rust op de werkvloer terug zou zijn.

Dat is dan ook niet het geval. Er zijn zeker nog teams waar de nodige onrust is. En ook onzekerheid over de inrichting van hun werkzaamheden. Zoals de commissie Schneiders ook aangeeft: de inrichting van de nieuwe eenheden en de te doorlopen fases zijn nog niet gereed. Er zijn nog de nodige stappen te realiseren. Ook richting inrichting van hun eigen werkzaamheden en toekomstperspectief.

Wij hebben het werk van de commissie Schneiders ervaren als een grote hulp bij het opvangen van belangrijke signalen en het begeleiden daarvan richting (bestuurlijke) adviezen voor de eenheids- en korpsleiding, het ministerie en de Tweede Kamer. Wij hadden als vakbonden een warme en nauwe band met de commissie. Zij nam onze zorgen en signalen altijd serieus en heeft die kunnen kanaliseren naar de gremia waar de belangen van de medewerkers het beste vertegenwoordigd en gehoord konden worden. Het hielp dat de commissie niet enkel een lijstje van incidenten scoorde, maar ook met bestuurlijke daadkracht kon komen.

### **Opgaven voor landelijke eenheden**

Uiteraard is het aan de Tweede Kamerleden om in hun wijsheid te besluiten of en in welke vorm zij de commissie Schneiders haar werk wil laten voortzetten. De Kamer gaat over haar eigen informatiepositie en hoe zij geïnformeerd wil worden. Wat ons betreft heeft de commissie nog altijd een rol van betekenis te spelen bij het organisatorisch opstarten van een andere vorm van samenwerken en communiceren binnen de landelijke eenheden, met name als het gaat om de volgende drie uitdagingen.

### **Nieuw leiderschap**

Bijna alle rapporten over en onderzoeken naar de Landelijke Eenheid concluderen dat er nieuw leiderschap nodig is. Binnen de twee nieuwe landelijke eenheden moeten leidinggevenden meer aanwezig en aanspreekbaar zijn. Er moet meer zorg en aandacht komen voor de kwaliteit van medewerkers en meer ruimte voor innovatie en ontwikkeling. Verplaatsingen of verandering van leiding is niet per se verandering van leiderschap.

Er zijn zeker afdelingen waar momenteel nog onrust en frustratie is bij medewerkers. Dat hangt vaak vast aan jarenlange wisselingen van leidinggevenden, het (eerder) ontbreken van kennis en kunde en onduidelijkheid over zeggenschap van medewerkers en structuur en soms het ontbreken van leidinggevenden. Het zou wijs zijn als de commissie Schneiders hierin een adviserende rol kan en mag pakken. Leidinggevenden worstelen nog geregeld met

taakonduidelijkheid of onvoldoende passende en specialistische kennis van het team en zijn werkzaamheden. Implementatie van operationeel leiderschap is van belang. Goed leiderschap is onontbeerlijk voor het werk en het welbevinden van medewerkers. En essentieel om de span of care en dus het zorgen voor de medewerkers in te regelen.

### **Gebruik en betrek kennis en kunde van de werkvloer**

Wanneer je een nieuw huis bouwt, zorg er dan voor dat de bewoners ook zelf over de inrichting gaan. Zij maken van een huis een thuis. Het gevoel leeft dat externe bureaus vaak doen wat medewerkers zelf ook hadden kunnen adviseren. Ook bij de Nationale Politie zit in de breedte veel kennis en kunde die ook ingezet kan worden bij de inrichting van de landelijke eenheden. Betrek meer de medewerkers die al werken aan cultuuromslag, bijvoorbeeld het netwerk divers vakmanschap. Benut de expertise en aangedragen feedback. Zorg voor blijvende verbinding met medezeggenschap en vakbonden.

### **Fundamenteel reorganiseren**

Echte verandering begint met het lef om nieuwe wegen te wandelen. Want 'als je doet wat je deed, dan krijg je wat je kreeg.' Het moet dus afgelopen zijn met pleisters plakken in plaats van ingrijpende nieuwe keuzes maken. De landelijke eenheden hebben nog flinke stappen te zetten om tot de benodigde (cultuur)veranderingen te komen. Dat vergt competenties als flexibiliteit, ondernemerschap, samenwerken en initiatieven.

Het plaatsen van deze nieuwe organisatie binnen de huidige politiecultuur en -organisatie met de vele prioriteiten en uitdagingen is een extra lastige opgave. Dat vergt passend gezag en leiderschap. Niet enkel van de eenheidsleiding, maar ook van de korpsleiding. Het is dus wenselijk dat we de commissie Schneiders in positie brengen binnen deze gelederen.