



POLITIE



**Vitaal vakmanschap:
tips voor teams**

**Hoe blijven
politiemensen
gemotiveerd,
gelukkig en goed
in hun werk?**

« waakzaam en dienstbaar »

Tekst/concept: Janneke Volleberg-Barbiers (Beleidsdirectie HRM), Johan Lemans (CLR Werk) en Marten van de Wier tekst & redactie.

Voor meer informatie over het project 'Bouw je eigen baan, juist nu!':

Janneke Vollebergh-Barbiers (specialist duurzame inzetbaarheid Beleidsdirectie HRM)

06 – 52 14 74 17

'Bouw je eigen baan, juist nu!' wordt mogelijk gemaakt door:

TNO innovation
for life

SAOP
Stichting Arbeidsmarkt-
en Opleidingsfonds Politie



Vitale vakmensen: klaar voor de toekomst

Hoe blijf je vitaal, gemotiveerd en inzetbaar als vakmens bij de Nationale Politie? In dit boekje staan negen tips voor medewerkers en leidinggevenden.

Bij de politie werken vakmensen. Ze maken Nederland veiliger, en hebben met passie gekozen voor het vak. Er werken ook vitale vakmensen. Ze voelen zich uitgedaagd in hun werk, zijn gemotiveerd, zitten lekker in hun vel en zijn gezond. Maar... dat is natuurlijk het ideale plaatje. Niemand is zijn hele carrière vitaal. Iedereen maakt dips mee waarin de motivatie afneemt en de onvrede toe.

Vitaal vakmanschap

Bij de politie willen we dat medewerkers van alle leeftijden zo lang mogelijk met plezier waardevol werk kunnen blijven doen. Dat noemen we vitaal vakmanschap. Het gaat er daarbij niet alleen om dat politiemensen fysiek gezond zijn, maar vooral ook dat ze competent, gedreven en gemotiveerd blijven.

Waarom is vitaal vakmanschap belangrijk? In de eerste plaats omdat het goed is voor medewerkers zelf: uit onderzoek blijkt dat vitale vakmensen tevredener zijn, zich gezonder en competenter voelen en minder risico lopen om arbeidsongeschikt te worden of voortijdig af te haken.

Productief en creatief

Maar ook voor de organisatie is het goed: vitale vakmensen zijn productiever. Ze zijn creatief en in staat om van onderop te innoveren – iets dat de samenleving steeds meer van de politie verwacht, en dat ook nodig is om in te spelen op de sterk veranderende wereld. Het samenwerken met (andere) vitale vakmensen werkt stimulerend voor collega's.

Dit boekje geeft daarom negen tips voor leidinggevenden en

medewerkers van politieteams om samen te werken aan vitaal vakmanschap. Ze zijn gebaseerd op ervaringen uit de praktijk tijdens 'Bouw je eigen baan, juist nu!', een project waarin achthonderd medewerkers van acht verschillende teams zelf aan de slag gingen met vitaal vakmanschap.

Gewoon doen!

Deze tips zijn bedoeld ter inspiratie. Vitaal vakmanschap laat zich niet van bovenaf organiseren. Dat doen we dus ook niet. Alleen een aanpak van onderop werkt. Kies als team daarom je eigen manier om te werken aan vitaliteit. Het gaat tenslotte om jouw werkplezier en dat van je collega's. Ga er gewoon mee aan de slag!

Tip 1

Weet voor wie je iets doet

Voor wie doe jij je werk? Wie is je 'klant'? En waarom en wanneer is jouw klant blij met wat je doet?

Het zijn simpele vragen waar we niet vaak bij stil staan. Soms is de klant 'de burger', soms is het een medewerker op een andere plek binnen de politieorganisatie (bijvoorbeeld voor faciliterende teams).

Vakmensen die beter weten wie die klant is en wat hij of zij wil, hebben sterker het gevoel dat ze iets bijdragen aan een goede dienstverlening. Ze weten beter wat hun rol is, en welke ruimte

ze hebben bij het doen van hun werk. Ze voelen zich ook meer gewaardeerd. Ze zijn, kortom, vitalere vakmensen.

Regelmatig stilstaan bij de vraag voor wie je je werk doet, en waarom, is belangrijk.

Stimuleer je collega's dat ook te doen. Praat er samen over. En praat er met je 'klanten' over: wees oprecht geïnteresseerd in wat zij je kunnen vertellen.

“Soms wordt de kloof tussen mensen en wat ze moeten doen steeds groter. Mensen en werk weer aan elkaar verbinden: dat is mooi.”

Dennis van de Rieth,
operationeel specialist
Team Venlo/Beesel

Tip 2

Zorg voor competente collega's

Competent zijn én blijven vraagt voortdurend aandacht. De maatschappij is in ontwikkeling, en de politie ook. Daardoor verandert de manier waarop we ons werk doen.

Ook politiemensen zelf veranderen: we worden bijvoorbeeld ouder, krijgen te maken met beperkingen, raken uitgekeken op wat we doen of we krijgen andere interesses.

Het is goed om je eens in de zoveel tijd af te vragen wat er in je werk van je verwacht wordt, en of dat nog bij je past. Stimuleer als leidinggevende je team om daarover na te denken. En durf het gesprek aan te gaan met een collega als je denkt dat persoon en takenpakket niet goed (meer) bij elkaar passen. Kennis en vaardigheden kun je uitbreiden door te leren: formeel (bijvoorbeeld via opleidingen) maar vooral ook informeel (bijvoorbeeld via feedback op de werkvloer).

Geef zelf je functie vorm

Wat kan helpen om een betere match te krijgen tussen 'mensen

en 'werk' is 'jobcrafting'. Daarbij geven medewerkers zelf hun functie vorm. Een teamchef biedt daarvoor de vrijheid, en kan jobcrafting ook actief stimuleren. Jobcrafting werkt als de leidinggevende helder is over de opgave van het team als geheel. Die opgave geldt als kader. Vervolgens stuurt hij of zij de medewerkers op resultaten, niet op hoe ze die precies bereiken.

Het is verder goed om eens in de zoveel jaar iets anders te gaan doen: een andere functie, of eenzelfde functie op een andere plek. Nieuwe ervaringen zorgen ervoor dat je je ontwikkelt en competent blijft. Bied daarom als teamchef je medewerkers de ruimte om mee te kijken op andere afdelingen.

“Soms is er nauwelijks ruimte voor medewerkers om ergens anders in de keuken te kijken of een opleiding te volgen, omdat het capaciteit kost.”

Rob den Besten, voorzitter
Centrale Ondernemingsraad



*Janneke Keizers,
leerwerkplek operationeel expert
Basisteam Roermond*

‘Ik heb de drive iets beter te willen maken’

Janneke Keizers geeft, als ze daar behoefte aan heeft, zelf een nieuwe draai aan haar werk. Zo houdt ze zichzelf vitaal en gemotiveerd. “Bij ons in Venlo-Centrum-Oost was bijvoorbeeld lange tijd een speciaal straatteam tegen drugsoverlast. Toen dat verdween, heb ik met een andere collega een projectplan geschreven, zodat we zonder die extra bezetting toch aandacht zouden blijven besteden aan drugs. Dat project loopt nog steeds.”

Ze ondernam ook actie toen haar team bij de reorganisatie werd samengevoegd met de

teams van Blerick en Tegelen. “Van ongeveer 90 man gingen we naar 180. Dat gaf een hoop onrust en gedoe”, vertelt Janneke. “Ik krijg dan juist een drive om iets beter te willen maken.”

Bouw je eigen baan

Met een collega zette ze zich daarom in om het nieuwe team te laten meedoen aan ‘Bouw je eigen baan, juist nu!’ (zie tip 9). “In dat project onderzoek je samen waar de behoefte ligt op het gebied van vitaal vakmanschap in jullie team, in plaats van dat er iets top-down wordt opgelegd”, zegt Janneke. Het project verliep met vallen en opstaan, zegt ze. “In het begin richtten mijn collega en ik ons als ambassadeurs van het project vooral op collega’s die erg negatief waren. Later gebruikten we onze energie om de mensen te bereiken die weliswaar kritisch zijn, maar ook willen meedenken. De sfeer werd daardoor positiever.”

Belonen

Zo ontstond het plan om een ‘secret service’ in te stellen. “Waardering bleek één van de punten die belangrijk zijn voor ons team”, legt Janneke uit. “Collega’s zijn elkaar gaan belonen voor goede prestaties. Bijvoorbeeld met een vlaai of een VVV-bon. Iedereen kan daarvoor anoniem iemand anders aanmelden.”

Leiderschapsopleiding

Voor wat haar eigen vakmanschap betreft, ontdekte Janneke tijdens het project dat ze weer toe was aan een nieuwe stap. Ze ging meedoen aan de leiderschapsopleiding LOS. “De nieuwe visie van de politie op leiderschap past goed bij me. Ik zit nu op een leerwerkplek in Roermond, als operationeel expert GGP. Dat bevalt heel goed.”

“Waardering bleek één van de punten die belangrijk is voor ons team”

Tip 3

Geef ruimte en zorg voor feedback

Politiemensen weten zelf vaak het beste hoe ze hun werk goed kunnen doen. Ze kennen de praktijk, hebben de vaardigheden en beschikken over alle informatie om een goede beslissing te nemen.

Vakmensen zijn gebaat bij veel speelruimte. Zo voelen ze zich uitgedaagd om zo goed mogelijk gebruik te maken van hun eigen kennis, en worden ze zo min mogelijk gehinderd door regeltjes en opdrachten. Ze kunnen hun aandacht richten op waar het om gaat: het politiewerk.

Richting, Ruimte en Ruggensteun

Geef als leidinggevende je medewerkers naast Ruimte ook Richting en Ruggensteun. Wees duidelijk over de kant die je op wilt (Richting) en erken en waardeer de inspanningen van medewerkers (Ruggensteun). Zo kunnen collega's de ruimte die ze hebben zo goed mogelijk

benutten. Richting, Ruimte en Ruggensteun zorgen samen voor gemotiveerde, vitale vakmensen.

Van belang is ook een goede feedbackcultuur, waarin collega's elkaar regelmatig aanspreken op elkaars werk (of het nu gaat om iets dat goed ging of iets dat beter kan). Het mes snijdt aan twee kanten: uit onderzoek blijkt dat zowel degene die feedback geeft als degene die feedback ontvangt zich meer gewaardeerd en meer bevlogen voelt.

“Als je vakmensen ruimte geeft, draagt dat bij aan hun gevoel van gewaardeerd worden, voldoening en zingeving. Het houdt ze ook scherp.”

Maya Moor, coördinator
Werken en Ontwikkelen
Beleidsdirectie HRM

Tip 4

Creëer een werkomgeving die vitaal vakmanschap stimuleert

Hoe vitaal je bent als vakman, hangt nauw samen met de omgeving waar je werkt. Het eigen politieteam speelt daarbij een belangrijke rol.

De politieorganisatie als geheel werkt niet altijd mee. Medewerkers ervaren bijvoorbeeld een bureaucratische last. Ook een (goedbedoelde) maatregel als een baangarantie voor vijf jaar heeft soms een averechts effect: medewerkers stoppen er bijvoorbeeld mee om zich nog verder te ontwikkelen. Beide voorbeelden dragen niet bij aan vitaliteit.

Maar ook binnen die grote, soms logge politieorganisatie kun je in je eigen team een

werkomgeving creëren die medewerkers bekrachtigt. Help elkaar bijvoorbeeld om 'het systeem' beter voor je te laten werken. Zoek de grenzen op en durf daaroverheen te gaan, als dat verantwoord is. Fouten maken hoort erbij. Sta als leidinggevende als een hitteschild voor je medewerkers. Dat alles zorgt voor een omgeving waarin vitale vakmensen tot hun recht komen.

“Medewerkers zijn de vakmensen. Ze weten zelf wat goed is voor henzelf en voor het vak.”

Dennis van de Rieth,
operationeel specialist
Team Venlo/Beesel

‘Praten over ontwikkeling moet normaal zijn’

“Als medewerkers lekker in hun vel zitten en een goede ‘work-life-balance’ hebben, dan zijn ze beter in staat te doen wat wij als organisatie van ze vragen”, zegt Frank Visser, manager Duurzame Inzetbaarheid bij Philips. “Daarvan ben ik overtuigd.”

Net als de Nationale Politie werkt ook Philips volop aan vitaal vakmanschap. De organisaties delen ook informatie, zodat ze kunnen leren van elkaars ervaringen.

Veel mogelijkheden

Philips werkt met een systeem van e-miles: medewerkers kunnen jaarlijks duizend ‘punten’ besteden aan workshops voor persoonlijke ontwikkeling. Het is één van de manieren waarop Philips werkt aan de duurzame inzetbaarheid en vitaal vakmanschap. “Er waren al veel instrumenten toen ik anderhalf jaar geleden begon”, zegt Frank. “Het is mijn taak om die mogelijkheden ook inzichtelijk te maken voor medewerkers. Je moet ervoor zorgen dat het voor hen ook

logisch is.”

Frank steekt veel tijd in communicatie. Hij organiseerde bijvoorbeeld een ‘roadshow’ waarmee hij langs Philips-vestigingen in heel Nederland ging. “Ter voorbereiding op de ontwikkelingsgesprekken konden we zo laten zien welke leuke dingen we medewerkers kunnen bieden. Die reageerden heel enthousiast.”

Laagdrempelig

Philips werkt verder met ‘leerambassadeurs’. “Dat zijn medewerkers die zelf loopbaanstappen hebben gezet, en daarover gepassioneerd zijn. Zij praten in de kantine of bij de koffieautomaat op een heel laagdrempelige manier met collega’s over wat zij willen en hoe ze zich kunnen ontwikkelen. Bovendien mag elke leerambassadeur een individueel opleidingsbudget van duizend euro aan medewerkers toekennen. Philips heeft alleen de training van de ambassadeurs betaald, verder bemoeien we ons er niet mee. Het moet informeel blijven: daar zit de kracht”, vertelt Frank.

Het aantal ambassadeurs is dit jaar uitgebreid van vier naar veertien. “Ik denk dat dit bij de politie ook goed zou kunnen werken. Vooral op afdelingen waar veel informeel contact is”, zegt Frank.

Hart en ziel voor ontwikkeling

Hij heeft ook een tip voor leidinggevend. “Laat zien dat je zelf met hart en ziel gelooft in het belang van ontwikkeling bij medewerkers. Bij ons gaan leidinggevend bijvoorbeeld op het podium staan bij de aftrap van een project. We moeten laten zien dat praten over je ontwikkeling normaal is, en niet een eerste stap naar de uitgang.”

“Laat zien dat je zelf met hart en ziel gelooft in het belang van ontwikkeling bij medewerkers”



*Frank Visser,
manager Duurzame Inzetbaarheid Philips*

Tip 5

Maak zelf oplossingen in de praktijk

Antwoorden van de tekentafel, die van bovenaf worden opgelegd, werken niet. Vitaal vakmanschap moet van onderop komen: vanuit de teams, de medewerkers en de politiepraktijk. Alleen oplossingen uit de praktijk zijn effectief en hebben draagvlak.

Jij en je team hebben de sleutel in handen, want jullie weten het best hoe je je werk doet.

Wat staat vitaal vakmanschap binnen jullie team in de weg? En hoe zou je ervoor kunnen zorgen dat jullie (nog) vitalere vakmensen worden? Bepaal wat jij en je collega's nodig hebben, en probeer dat zelf voor elkaar te krijgen.

Wacht dus bij het werken aan vitaal vakmanschap niet op

antwoorden van bovenaf, maar ga zelf aan de slag. Stel jezelf steeds drie vragen: 'Wat kan ik zelf doen?', 'Wat vraag ik mijn leidinggevende?', en 'Wat vraag ik mijn organisatie?'.

Kleine stapjes maken is prima. Sterker nog: een goede combinatie van kleine maatregelen blijkt beter te werken dan een grote ingreep. Iets simpels als een teamuitje kan dus een prima eerste stap zijn.

“Als je inbreng hebt, en je voelt je gehoord, dan voel je je ook belangrijk. Dan ben je niet een nummer. En dan staan alle neuzen eerder dezelfde kant op.”

Arie van Dijk, facilitair
medewerker RFS Amsterdam,
lid ontwikkelteam project
'Werken aan werk'

Tip 6

Grijp blokkades met beide handen aan

Wie in zijn eigen team werkt aan vitaal vakmanschap, merkt vaak dat de praktijk weerbarstiger is dan de theorie. Je maakt samen afspraken, maar er komt niets van terecht. Wat dan?

Grijp zo'n belemmering met beide handen aan, want juist een blokkade kan veel vertellen over het vitale vakmanschap in jullie team. Probeer bezwaren niet weg te redeneren of onderuit te halen. Geef ze de ruimte door erover te praten.

Onder bezwaren gaan vaak wensen schuil. Ga samen op zoek naar die wensen. En ga daarna met die wensen aan de slag. Zo kan juist een blokkade leiden tot actie. Het commitment onder collega's om daar zelf aan bij te dragen, is dan vaak extra groot.

“Je stippelt iets uit, en dan komt het toch niet op gang. Dan ga je het gesprek aan: hoe komt dat? Medewerkers leggen het soms bij de organisatie, maar de vraag is vooral wat zij zelf kunnen doen aan vitaal vakmanschap.”

Richard Couwenberg,
teamchef Robuust Basisteam
Venlo



*Joop de Schepper,
directeur HRM Nationale Politie*

“De politie moet in staat zijn te veranderen, te innoveren”

‘Baanzekerheid bestaat niet meer’

Net zoals het voor politiemedewerkers van belang is om vitaal te zijn, is dat ook voor de politieorganisatie als geheel belangrijk. Dat vindt Joop de Schepper, directeur HRM van de Nationale Politie. “De politie moet in staat zijn te veranderen, te innoveren. De meest natuurlijke manier om dat te doen is door mensen zich te laten ontwikkelen, of in en uit te laten stromen. Veel collega’s die nu bij ons werken, komen - wellicht na een uitstapje elders - uiteindelijk terecht in een nieuwe baan bij ons, in een baan die nu nog helemaal niet bestaat.”

Mix tussen nieuw en ervaren

De politie is het beste af met een gezond evenwicht tussen vernieuwing en ervaring, denkt Joop. “Ik geloof niet dat we de beste resultaten boeken door

ineens een organisatie van hbo’ers en wo’ers te worden. Ik geloof ook dat we wie lang meeloopt niet moeten uitsluiten. Juist de wijkagent en familierechercheur die al veertig jaar meelopen, hebben een dijk aan inzicht en ervaring.”

Maar het is wel belangrijk die kennis up-to-date te houden. “Vroeger kon je er na je veertigste misschien op rekenen dat je je tijd wel zou uitzitten tot je pensioen. Nu kun je dat zelfs als zestiger niet meer. Je kunt daarom bijna niet genoeg aandacht geven aan vitaal vakmanschap.”

Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid

“Baanzekerheid bestaat niet meer, werkzekerheid komt daarvoor in de plaats. Dat

vraagt om een andere attitude. Medewerkers zijn verantwoordelijk voor hun eigen loopbaan, en moeten er zelf voor zorgen dat ze blijven leren. Tegelijkertijd moeten wij als organisatie ze een aantrekkelijke loopbaan bieden, zodat we ze kunnen boeien en binden. Het moet van twee kanten komen.”

Dat is volgens Joop het mooie aan ‘Bouw je eigen baan, juist nu’ (zie tip 9 op de volgende pagina): zowel de medewerkers als de organisatie gaan aan de slag. “Het ademt precies wat je wilt: gewoon aan de slag gaan met vitaal vakmanschap, experimenteren. Het maakt enthousiasme los.”

Tip 7

Besteed aandacht aan oudere medewerkers

Ouderen zijn belangrijk voor de politie. Meer dan één op de vijf politiemedewerkers is 55-plusser. De kennis van deze ervaren krachten is voor de politie van levensbelang. Dat geldt ook voor de overdracht van die kennis aan jongere collega's.

Soms zijn oudere medewerkers vitale vakmensen. Anderen zijn minder vitaal, bijvoorbeeld omdat hun vaardigheden en kennis niet meer bij de tijd zijn (kwalificatieveroudering). Soms kun je als oudere medewerker bijvoorbeeld niet meer goed meekomen met nieuwe systemen om informatie vast te leggen. Dat kan belastend zijn voor collega's.

Uitdagen

Besteed als leidinggevende of collega aandacht aan de problemen van oudere medewerkers. Durf ze ook aan te spreken, en help ze zich aan te passen, als dat nodig is. Blijf ze uitdagen en zie hun toegevoegde waarde.

Kijk bij het verdelen van taken naar het team als geheel (integrale teamontwikkeling), en naar de aandachtspunten en het vakmanschap van elke collega. Houd daarbij rekening met ieders leeftijd en gezondheid. Dat is goed voor collega's in elke leeftijdsgroep.

Ook 'jobcrafting' helpt daarbij: geef iedere medewerker de vrijheid om zijn functie (deels) zelf vorm te geven, zodat die goed past bij zijn mogelijkheden en vaardigheden.

“Ik ben altijd in voor nieuwe dingen. Je moet zorgen dat je als zestiger in je werk niet achter de geraniums terecht komt. De een denkt: ‘Ik heb het wel gezien’. De ander houdt leven in de brouwerij.”

Arie van Dijk (63), facilitair medewerker RFS Amsterdam, doet cursus 'Praktisch op weg naar Teamresultaat' en werd lid ontwikkelteam 'Werken aan werk'

Tip 8

Durf te praten over mentale pensionering

Het tegenovergestelde van vitaal vakmanschap is ‘mentale pensionering’. Wie ‘mentaal gepensioneerd’ is, is fysiek nog wel aanwezig, maar heeft in zijn hoofd al afscheid genomen van zijn werk.

Vakmensen die mentaal gepensioneerd zijn investeren minder of zelfs helemaal niet meer in hun werk of in zichzelf. Ze verliezen geleidelijk hun binding met hun baan, met hun collega’s en met de politie en het politiewerk. Ze zijn niet meer gemotiveerd, minder productief en verminderd inzetbaar. Het gaat daarbij niet alleen om oudere medewerkers: ook iemand van dertig kan mentaal gepensioneerd zijn.

Niemand is op en top ‘vitaal vakman’ of juist volledig ‘mentaal gepensioneerd’. Die twee begrippen zijn de uitersten van een schaal. Sta er regelmatig bij stil waar jij staat

op die schaal, en stimuleer collega’s om hetzelfde te doen. Is er iets veranderd op de werkvloer? Wat doet dat dan met jouw vitaliteit?

Denk daarbij niet in termen van ‘goed’ of ‘slecht’, maar bedenk wat jij nodig hebt om weer een stapje vitaler te worden, of hoe je een collega kunt helpen dat stapje te zetten. Maak het niet te ingewikkeld: steeds een kleine stap is voldoende. Maar zet wel door.

Het thema mentale pensioenering is vaak nog een taboe. Durf erover te praten of elkaar erop aan te spreken. Dat is de eerste stap op weg naar vitaal vakmanschap.

“Ik probeer zelf te zorgen dat ik mijn werk tot mijn pensioen een beetje leuk kan blijven doen. Meestal heb ik om de vier of vijf jaar een andere baan.”

Louis Janssen (58), medewerker huisvesting RFS Amsterdam



*Marcel van der Werf,
leerwerkplek operationeel
expert RTIC*

‘Ik kan nu nog meer van waarde zijn’

“Ook als je zelf vitaal bent, is het goed om na te denken over vitaal vakmanschap”, vindt Marcel van der Werf. Hij is zelf het levende voorbeeld. Wel vitaal, maar drie jaar geleden was hij toe aan een nieuwe stap om zijn werk interessant te houden.

Marcel werkte toen als generalist intelligence bij het RTIC, het Real Time Intelligence Center. Hij deed op individuele basis mee met ‘Bouw je eigen baan, juist nu!’ (zie tip 9), samen met individuele medewerkers uit andere teams.

Motiverend

“Ik vond de eerste workshop heel goed. We stonden stil bij

wat vitaal vakmanschap nou is, en de tegenhanger daarvan: mentale pensionering. Dat was hartstikke leuk en motiverend. Ik zat zelf aan de goede kant, maar herkende mentale pensionering wel bij sommige collega’s. Ik heb de informatie uit de workshop meegenomen naar mijn team, om anderen bewust te maken. Waar sta je zelf? Ga je fluitend of chagrijnig naar je werk?”

Daadkracht en vasthoudendheid

Marcel reflecteerde tijdens het project op zichzelf en zijn werk en vroeg ook feedback aan de mensen om hem heen. “Daar kwamen de punten uit waarop ik sterk ben, zoals daadkracht,

leiderschap en vasthoudendheid. Ik kwam er ook achter dat het werk dat ik deed op een te laag werk- en denkniveau lag voor mij.”

Zijn leidinggevendenden gaven hem de ruimte om zich te ontwikkelen op basis van de uitkomsten van het traject. “Na een jaar was ik senior. En na nog een jaar was ik in een traject beland voor leidinggevende. Ik ben nu operationeel expert-in-opleiding”, vertelt Marcel. “Ik stuur zes collega’s aan. Dat gaat me goed af, en ik vind het leuk”.

Het zorgt ervoor dat Marcel nog vitaler is dan eerst. “Ik heb het gevoel dat ik nog meer van waarde kan zijn voor de hele afdeling.”

“Zijn leidinggevendenden gaven hem de ruimte om zich te ontwikkelen op basis van de uitkomsten van het traject”

Tip 9

Doe mee aan 'Bouw je eigen baan, juist nu!'

Werk zelf met je team aan vitaal vakmanschap, en maak daarbij gebruik van de mogelijkheden van 'Bouw je eigen baan, juist nu!'. Misschien iets voor jouw team?

Na de aftrap van het project ga je als team tijdens interactieve mindmapsessies op zoek naar vitaal vakmanschap, werkplezier en competenties. Jullie ideeën daarover zijn het uitgangspunt in het vervolg van het project.

Zelf aan de slag!

Het team vult vragenlijsten in over vitaal vakmanschap. Samen met de mindmapsessies helpen die om een beeld te vormen van de stand van zaken in je team. Daarna ontwerp je, onder begeleiding, een eigen aanpak om vitaal vakmanschap in jouw team te verbeteren. Je kunt daarbij gebruikmaken van bestaande methodes en instrumenten.

Aanpak van TNO

'Bouw je eigen baan, juist nu!' is gebaseerd op een methode van TNO waarmee ook bij

andere organisaties wordt geëxperimenteerd. De aanpak is inmiddels uitgeprobeerd in acht politieteams uit het hele land, bij in totaal achthonderd medewerkers. De praktijkgerichte manier van werken sprak veel deelnemers aan. De bewustwording van het thema 'vitaal vakmanschap' lijkt te zijn toegenomen. De Nationale Politie werkt samen met TNO om de methode nog verder te verbeteren op basis van de ervaringen in de praktijk.

We gaan door met experimenteren tijdens een nieuwe ronde, waaraan politieteams die dat willen kunnen deelnemen. Denk je dat 'Bouw je eigen baan, juist nu!' iets voor jouw team kan betekenen? Neem dan contact op met Janneke Vollebergh-Barbiers (06 52 14 74 17).

“Je kunt uren praten over vitaal vakmanschap, maar uiteindelijk moet je gewoon starten. Dat is het mooie aan 'Bouw je eigen baan, juist nu!'. Je moet het gewoon doen!”

Maya Moor, coördinator
Werken en Ontwikkelen
Beleidsdirectie HRM

Deze teams doen al mee!

A Generieke Opsporing Amsterdam
Team VVC Amsterdam
Team RFS Amsterdam

B Team Zeden DRR Den Haag

C P-administratieteam LE
RFS Midden Nederland

D RBT Venlo/Beesel

E RBT Meierij

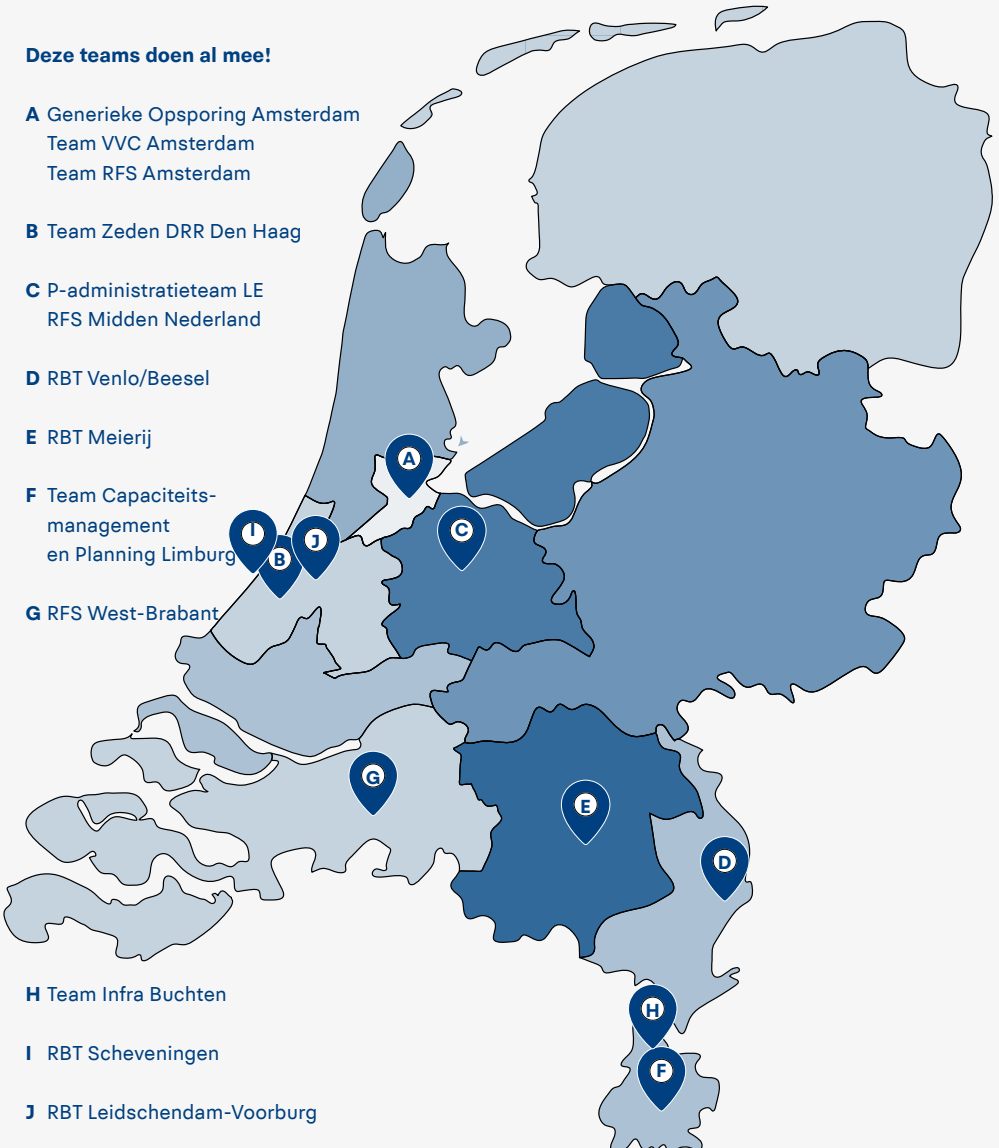
F Team Capaciteits-
management
en Planning Limburg

G RFS West-Brabant

H Team Infra Buchten

I RBT Scheveningen

J RBT Leidschendam-Voorburg



Experiment in ontwikkeling

De politie is volop in beweging als het gaat over vitaal vakmanschap. In dit boekje staan adviezen die gebaseerd zijn op ervaringen op de werkvloer tijdens het project 'Bouw je eigen baan, juist nu!'. Die adviezen willen we graag delen. Daarnaast zijn er nog volop uitdagingen waarop we geen pasklaar antwoord hebben.

Er zijn binnen de politie bijvoorbeeld volop HR-instrumenten die kunnen bijdragen aan vitaal vakmanschap. Maar dat grote aanbod blijkt tegelijkertijd moeilijk te doorgronden voor medewerkers. Zij hebben daardoor vaak het idee dat er voor hen geen passende mogelijkheden zijn. Het is en blijft een uitdaging om de juiste instrumenten terecht te laten komen bij de juiste medewerker.

Gedagsverandering

Een ander voorbeeld. Soms is het nodig om bepaald gedrag blijvend te veranderen, om vitaal vakmanschap te stimule-

ren. Maar gedragsverandering realiseren is lastig: ook politiemensen zijn nu eenmaal gehecht aan het bekende en vertrouwde.

Over dit soort vragen willen we als politieorganisatie samen blijven nadenken. Vitaal vakmanschap is binnen de politie nog absoluut niet 'af'.

Ook 'Bouw je eigen baan, juist nu!' is steeds in ontwikkeling: we leren in de praktijk, en passen wat we leren meteen toe. Het is een experiment in ontwikkeling. Ontwikkel je mee?

