

POLITIE HAAGLANDEN EN COMPETENTIEGERICHTE MEDEZEGGENSCHAP

Wat eraan vooraf ging

In de periode 2006-2009 is de ondernemingsraad van politie Haaglanden overgegaan tot een meer systematische wijze van scholing voor zowel de leden van de ondernemingsraad (centraal niveau) als de leden van de bureaucommissies (decentraal niveau). Op dat moment werd binnen het korps ook een eerste aanzet tot ontwikkelingsgericht personeelsbeleid gegeven, waarbij verworven c.q. nog te verwerven competenties een centrale plaats toebedeeld zouden krijgen. Teneinde hierop aan te kunnen sluiten is de ondernemingsraad overgegaan tot het (doen) ontwikkelen en uitvoeren van meer op competentiegerichte training en scholing voor de medezeggenschappers binnen het korps. Al gauw bleek dat de ontwikkeling van een op competentiegericht personeelsbeleid meer voeten in de aarde had dan op dat moment uitvoerbaar en haalbaar was. Daarnaast leek de aanzet tot dergelijk personeelsbeleid door landelijke ontwikkelingen ingehaald te worden. Ook die ontwikkelingen liepen en lopen nog steeds vertraging op. Geen reden voor de ondernemingsraad van politie Haaglanden om van zijn voornemen tot een meer op competentiegerichte medezeggenschap af te zien. De medezeggenschap liep nu eens voorop; een verrassende situatie binnen de politie en andere overheidsorganisaties.

Politie Haaglanden en het ROM-model

Het politiekorps Haaglanden is met betrekking tot de systematische training en scholing van medezeggenschappers tot het zogenaamde ROM-model overgegaan. ROM staat voor Resultaat- en Ontwikkelingsgerichte Medezeggenschap. In het kader van dit model wordt jaarlijks een scholingsplan opgesteld, dat aan alle medezeggenschappers binnen het korps wordt aangeboden. De opgedane kennis en ervaring wordt tevens in het persoonlijke ontwikkelingsplan (P.O.P.) van het desbetreffende personeelslid opgenomen. Het korps heeft inmiddels goede ervaringen met het ROM-model opgedaan. Het ROM-model draagt zowel bij aan de kwaliteit van de individuele medezeggenschapsleden als aan de kwaliteit van het betreffende medezeggenschapsteam door veel nadruk op een combinatie van verschillende competenties binnen het team te leggen. Voor alle medewerkers van korps Haaglanden geldt nog steeds dat een loopbaanstap pas mogelijk wordt, wanneer men ervaring in twee werkgebieden heeft opgedaan. Medezeggenschap telt in die zin nu ook als werkgebied mee. Een hele stap vooruit in de uitvoering van het huidige loopbaanbeleid.

Groep versus individu

Al in 2005 werd vastgesteld dat buiten het werken in en met een groep binnen de medezeggenschap in ons korps er ook behoefte bestond aan een meer persoonsgerichte (individuele) benadering op scholingsgebied voor dat 'werk' gebied. Daarnaast was ook binnen de medezeggenschap een tendens tot specialisatie waar te nemen door meer op deeltaken en/of deelgebieden als het zijn van voorzitter / secretaris, VGW-aspecten, financiën, communicatie met de achterban en dergelijke binnen de medezeggenschap te focussen. Tevens werd geconstateerd dat er vanuit de werkgever wel degelijk waardering bestond voor werknemers, die zich gedurende lange of kortere tijd voor de medezeggenschap inzetten. Deze inspanningen werden echter nauwelijks 'beloond' en/of leverde nauwelijks aantoonbare waardering op.

Opleiden

Op grond van deze constatering is de ondernemingsraad nagegaan of scholingsactiviteiten ten behoeve van de medezeggenschap binnen ons korps aangepast konden worden, zodat de animo voor de inzet en het werk binnen de medezeggenschap bestendig dan wel vergroot kon worden. In samenwerking met de externe opleidingspartner Transcoop is een heel nieuw scholingsplan voor alle medezeggenschappers binnen het korps Haaglanden opgesteld. In dit plan is specifiek gekozen om middels gericht aangeboden activiteiten individuele competenties te ontwikkelen, terwijl daarnaast ook groepstrainingen aangeboden bleven.

Dit heeft uiteindelijk geleid tot een bijdrage vanuit de medezeggenschap aan een nog verder te ontwikkelen resultaat- en ontwikkelingsgericht personeelsbeleid binnen ons korps.

Valkuil

Aanvankelijk moest binnen het korps bij zowel leidinggevendenden als ook bij de betrokken medezeggenschappers en hun collega's nog veel worden geïnvesteerd. De idee dat een collega - vanuit de wettelijk georganiseerde personeelsvertegenwoordiging - er 'beter' van zou kunnen worden, gaf aanvankelijk de nodige acceptatieproblemen. De aantoonbare waardering en het verwerven van extra competenties vanuit de medezeggenschap - die als zodanig ook door de werkgever werden geaccepteerd - werden als 'vreemd' en soms ook als 'oneigenlijk' ervaren. Duidelijk moest worden gemaakt dat men deze nieuwe competenties slechts bij goede 'aanwending' binnen het medezeggenschapswerk kon verkrijgen. Met andere woorden: men moest deze feitelijk waarmaken, waarbij een gemotiveerde inzet binnen de medezeggenschap niet uitsluitend ten eigen bate kon worden aangewend. De individuele 'verbetering' moest vooralsnog een "bijproduct" van een 'verbeterde' medezeggenschapper blijven.

Opstartproblemen

Omdat uitgegaan werd van een "0"-meting in de vorm van een op vrijwillige basis af te leggen assessment - gevolgd door een gesprek met een persoonlijke trainer - bleek aanvankelijk enige weerstand over de resultaten en de daaropvolgende aanbevelingen tot het volgen van trainingen en/of andere scholingsvormen te bestaan.

Pas nadat de eerste trainingsgesprekken gehouden waren, ontstond er een klimaat waarin men zich 'veilig' genoeg voelde om mee te doen en werd door een groot deel van de medezeggenschappers de elektronische test alsnog ingevuld. De individuele bespreking van de resultaten van de test leverde een goed beeld op van de te verwerven competenties aan de betrokken medezeggenschapper; met als gevolg dat dit onderdeel van het traject door de deelnemers erg op prijs werd gesteld.

Competenties en processen

Binnen het medezeggenschapswerk staan met name het goed kunnen samen werken en reflecteren centraal. Aan deze competentiegebieden diende in alle aangeboden leertrajecten in verschillende vormen aandacht besteed te worden. Daarnaast wordt het medezeggenschapswerk vooral gekenmerkt door processen als vertegenwoordigen, adviseren en strategisch beïnvloeden; de zogenaamde medezeggenschapsprocessen. Om een en ander te kunnen ondersteunen moest ook aandacht aan de processen besturen, sturing geven en ondersteunen gegeven kunnen worden. Afhankelijk van de rol die de betrokken medewerker op dat moment in het medezeggenschapswerk verrichtte - bijvoorbeeld voorzitter, secretaris, portefeuillehouder Arbozaken e.d. - moest hier middels training(en) ook aandacht aan besteed kunnen worden.

Opleidings- en scholingstrajecten

Na de assessments en individuele gesprekken konden de deelnemers door het volgen van diverse trainingen en/of andere scholingsvormen aan het verwerven of optimaliseren van competenties werken.

In een digitale omgeving - de zogenaamde Campus - bij bureau Transcoop konden de deelnemers zich voorbereiden op hun leertraject en beschikte men over een eigen leerlogboek.

De persoonlijke leervragen, die uit de assessments en coachingsgesprekken waren verkregen, werden in de trainingen uitgediept. Men kreeg opdrachten van het eigen medezeggenschapsteam en kon onbeperkt gebruik maken van E-learning tools. Deze opdrachten moesten worden uitgevoerd en er moest een reflectieverslag over het geleerde tijdens de training(en) en/of het uitvoeren van de opdracht(en) worden geschreven.

Iedere deelnemer beschikte over een persoonlijke inlogcode voor de thematrainingen en de toegang tot de 'Campus'.

Certificaten

De deelnemers, die het gehele traject met succes afronden, ontvangen daarvoor een (deel) certificaat. Een afschrift van de certificaten worden vervolgens in het persoonlijke personeelsdossier opgeslagen en gewaardeerd als verkregen competentie(s).

Toekomst

In februari/maart 2010 worden er binnen ons korps verkiezingen gehouden teneinde een nieuwe ondernemingsraad en nieuwe bureaucommissies samen te stellen.

De huidige ondernemingsraad van politie Haaglanden zal in zijn 'testament' de toekomstige ondernemingsraad dan ook de aanbeveling doen de ingezette manier van opleiden en competentieverwerving vanuit/door de medezeggenschap in het korps te bestendigen en waar nodig aan te passen dan wel uit te bouwen.

Namens de ondernemingsraad Haaglanden,

E.J. van den Hoek
Secretaris OR

Den Haag, 20 mei 2009.

[Bijlage: Themafolder 2008 met daarin het aanbod aan trainingen \(word, 2,5 Mb\)](#)