

Reactie op de discussietekst: De externe inbreng in het politieonderwijs

Valère Konings, VDAB Hasselt

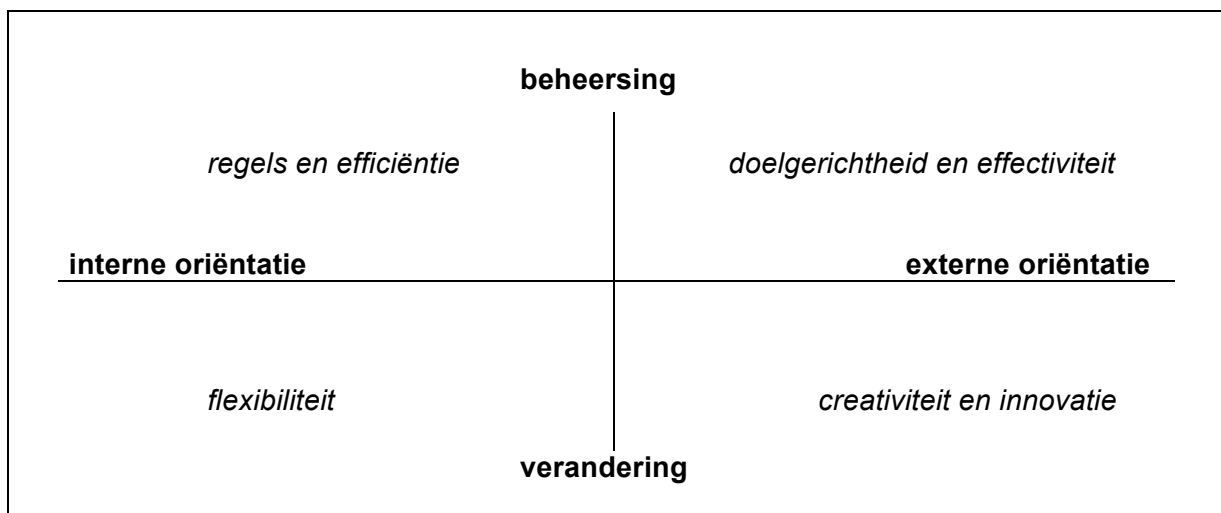
Vraag 1

In de tekst van professor Eliaerts is de veronderstelde organisatiecultuur in de politieorganisatie een belangrijk argument om externe inbreng in het politieonderwijs te motiveren.

Mijn vraag: waar situeert de bedrijfscultuur van de politieorganisatie zich momenteel in het bijgevoegde vierveldenmodel? Hoe zijn de evoluties in de toekomst? Welke gevolgen heeft dit voor het opleidingsbeleid van de organisatie?

Er zijn in dit model 2 assen:

- de horizontale as: externe oriëntatie versus interne oriëntatie
- de verticale as: beheersing versus verandering



De 4 velden vertegenwoordigen elk een eigen bedrijfscultuur:

Het veld "beheersing – interne oriëntatie":

Dit heeft te maken met *regels en efficiëntie*: de dingen juist doen. Er wordt gestreefd naar productiviteitsverbetering. Kwaliteitsprogramma's ondersteunen deze efficiëntie. Door het gehele bedrijfsproces in detail te beschrijven, voor te schrijven en voortdurend te toetsen hoopt men een gegarandeerde kwaliteit te bekomen.

Het veld "beheersing – externe oriëntatie":

Hierin vinden we *doelgerichtheid en effectiviteit*: ten aanzien van de omgeving de juiste dingen doen. Het management heeft aandacht voor de marktgerichtheid, de maatschappelijke omgeving en ook de medewerkers zijn klantgericht.

Het veld "verandering – interne oriëntatie":

Dit heeft te maken met *flexibiliteit* in het bedrijf. Het gaat hier onder andere om soepelheid bij het leveren van producten en diensten. Ook de bereidheid om extra inspanningen te leveren als dat nodig is.

Het veld "verandering – externe oriëntatie":

Dit is de plaats voor *creativiteit en innovatie*. Het management staat open voor vernieuwing en ook de medewerkers denken creatief mee.

Vraag 2

Als buitenstaander heb ik weinig zicht op de interne keuken van de politieorganisatie. De tekst roept bij mij volgende vragen op:

Waarin schiet de huidige politieopleiding dan tekort en wat is de meerwaarde van extern politieonderwijs?

- Wil men de politiemensen meer of minder kritische zin bijbrengen ten aanzien van het maatschappelijk gebeuren: de balans meer naar links of naar rechts laten overhellen?
- Wil men hen meer of minder tolerantie ten aanzien van afwijkend gedrag in onze maatschappij bijbrengen?
- Wil men hen meer in de lijn laten lopen van de heersende politieke ideologie (van de beleidsmakers) of wil men stimuleren dit in vraag te stellen?
- Wil men hen een klantvriendelijker imago geven of gaat het om klantgerichtheid?
- Wil men de kwaliteit van hun sociaal en persoonlijk functioneren verbeteren?
- Wil men de identiteit en eigenwaarde van het individu opkrikken zodat hij/zij weerbaarder worden ten aanzien van de aangeklaagde "inteeit" en "uniformiteit" in de organisatie?
- ...

Vraag 3

Opleiding is slechts één topic van het HRM-beleid. Verruiming op het vlak van opleiding kan niet los gezien worden van andere domeinen:

- In welke mate bieden de procedures voor het werven en selecteren van politiepersoneel garanties voor het binnenhalen van personen die representatief zijn voor onze maatschappij? Proactief: wat bij aanwerving goed is moet niet meer bijgeschaafd worden.
- In welke mate is de arbeidswaarde 'gemeenschapszin' een relevant criterium bij de selectie? In welke mate accepteert men dat kandidaten maatschappijkritisch zijn?
- Welke personen maken carrière in de organisatie: benut men alle talenten? Zijn er gelijke kansen bij loopbaanplanning, bv. voor Belgen van allochtone origine?
- In welke mate kan een gepaste verloning de attractiviteit van het beroep verhogen en bekwame en reeds goed opgeleide kandidaten aantrekken (op de verschillende niveaus)?
- Door welke incentives houdt men bekwame medewerkers in dienst? Houdt een soepele vertrekbaarheid (competenties in andere veiligheidsfuncties verzilverbaar) voor de organisatie geen nadeel in op het vlak van stabiele bezetting van de functies?
- Wordt er in de politieorganisatie een diversiteitsbeleid gevoerd?

Vraag 4

In welke mate zijn politiediensten "lerende organisaties"? In welke mate is er ruimte voor zelfsturing en persoonlijke ontwikkeling bij de personeelsleden? In welke mate worden inspanningen inzake levenslang en levensbreed leren gestimuleerd in de eigen werkomgeving?

Met 'lerende organisatie' bedoelen we een organisatie die zich op hoog kwaliteitsniveau voortdurend aanpast op grond van nieuwe gegevens, gebeurtenissen en ontwikkelingen. Het gaat er niet meer om medewerkers te controleren, maar om het creëren van een werkomgeving waarin leren mogelijk wordt. Medewerkers leren van en aan elkaar. In dit klimaat groeien de werknemers mee met de organisatie die zich voortdurend ontplooit en verder groeit.

Voorwaarden voor een lerende organisatie zijn:

- het verantwoordelijk maken van mensen voor hun eigen werk (empowering).
- richtinggevende waarden en een duidelijke missie waar iedereen kan achterstaan, alsook het delen van visie binnen de organisatie.
- het versterken van vaardigheden en mogelijkheden tot reflectie en onderzoek.
- het denken in systemen en niet in losse onderdelen.