



Centrum voor Politiestudies

Workshop 1

Accent op verantwoordelijkheden middenkader

William De Vos
Hoofdinspecteur
Politiezone Gent
15 april 2008

Mijn positie als middenkader in de organisatie



- Sinds 1987 streetcop:
 - Interventie/fietsteam
- Sinds 2001 middenkader:
 - Interventie = vooral gerechtelijke leiding als teammanagement
 - Coördinatiebureau verkeer = meer mogelijkheden om coachend aan teambegeleiding te doen
 - » Grotere betrokkenheid bij dagelijkse leiding dienst
 - » Direct zicht op de resultaten
 - » Ervaren groep, minder 'opleiding' nodig
 - » Breder greep op de groep



- Thesis Officiersopleiding: Organisatiemanagement
- Thesis Criminologie: literatuurstudie over de mogelijkheden van middenkader:
 - Naar COP toe
 - Naar leiderschap toe: coaching
 - Naar een verbinding gezocht tss het theoretische en het operationele
 - Zoektocht naar een matrix waar welke taken in welke mate terugkomen in diverse cultuurelementen van de organisatie

Wat is er theoretisch beschikbaar?



- Intern
Theoretische omkadering binnen de PZ Gent is uitstekend te noemen:
 - Directie Kwaliteitszorg
 - Dienst interne communicatie
 - Master- en businessplan
 - » Visie, missie, waarden, doelstellingen (korte en lange termijn)
 - » Doelstellingen verweven met de prioriteiten en aandachtspunten ZVP
 - » Kwaliteitsstreven/hantering EFQM als spiegel
 - » Kwaliteitsstandaarden per dienst
 - » Zonale onderrichtingen: procedures
 - » ...



- Extern
 - Deontologische code
 - Evaluatieprocedure
 - Publicaties geïntegreerde politie m.b.t. culturele integratie, motivatie en leiderschap
 - ...

Er zijn belemmeringen



De positie van een middenkader situeert zich tussen de street cops en de management cops, naargelang de job en de functiebeschrijving.

Die positie bepaalt eveneens enige belemmeringen die middenkaders ergens wat hinderen om volwaardig in te werken op integriteit en andere waarden.

belemmeringen



- Mobiliteit
 - Constante vernieuwing personeel
 - Jonge bezetting
 - Middenkader zorgt voor verlengde opleiding
 - Waardenkader wordt niet vastgehouden
- opleiding
 - Bvb. te weinig strafrecht
 - Gevolg= geen direct kwalitatief werk
 - Middenkader kan niet breed genoeg coachen

belemmeringen



- Coaching:
 - lesonderdeel opleiding HINP
 - Evaluatieprocedure verspreid over de opleiding
 - En daarna?
- Coachinggegevens moet inclusief directie verlopen
 - Garantie vr o.a. borging waarden
 - Comfortabele ruggesteun
 - Durven in debat gaan, beschikbaarheid daarvoor

belemmeringen



- Politieorganisatie is platter geworden
 - Burger is mondiger, politiepersoneel ook
 - » Communicatie van beslissingen
 - » Tevens bespreking van die beslissing:
 - verantwoording
 - betrokkenheid
 - administratief
 - Het hiërarchische is veranderd
 - » Energie in teamoverleg
 - » Voortdurende opendeurpolitiek: beschikbaarheid
 - » Voortdurende inspanning
 - » Beginselen behoorlijk bestuur al op dit niveau

belemmeringen



- werkdruk
 - Veelheid aan taken, basispolitiezorg:
 - » Interventie
 - » Onthaal
 - » Openbare orde
 - » Andere acties
- Voortdurende tijdsdruk:
 - Overwerk
 - Stress
 - Ploegensysteem

Stelling



Het middenkader is niet in staat om culturele kenmerken op individueel en korps(directie)niveau te realiseren.

Hoe kan een vast waardenkader worden gevormd als het niet wordt vastgehouden door blijvende elementen?