

CPS-Studiedag

'Talent wanted: Talenten vinden en houden bij de politie'

Workshop 4: Work-life- balance

Moderator: Karen Descheemaeker, PZ Maldegem

Inleider: Tony Swinnen, Research & Development HR, SD Worx en Koen Van Parys, Preventieadviseur Politiezone Gent

Verslaggever: Ingrid Stals, Juridische dienst, PZ Antwerpen

Een van de belangrijkste thema's in het employment branding - of het imago uitstralen dat je organisatie een geweldige plek is om te werken waardoor je talenten aantrekt - is de work-life balance. Het is echter ook van belang deze talenten te koesteren, te ontwikkelen en te behouden. Als mensen hun werk met passie doen zijn de prestaties immers beter. Talent management gaat ook over 'return on investment, en dat kan vloeken met het privéleven.

Daarom is het belangrijk oog te hebben voor stress-preventie, er zijn grenzen aan hoe lang je iemand kan 'uitrekken'. Ideaal is je werk kunnen doen in een toestand van 'flow' die toelaat je vaardigheden optimaal in te zetten. Dat komt neer op een evenwicht zoeken tussen een drukke werkagenda die conflicteert met de privéruimte - zonder oplossingsruimte - en een situatie waarin er zowel op privé - als op werkvlak geen uitdagingen zijn. Hoe groter de 'flow-ruimte' of de stress-balans, hoe groter dus de kans een 'burn-out' of een 'bore-out' te vermijden.

Sociale steun is van groot belang in de mate waarin we iets aankunnen. Steun van de leidinggevende, maatschappelijke steun en steun op privé-vlak. De sociale steun die de politie van de burger mag verwachten is afhankelijk van de verwachtingen in de relatie met de mogelijkheden die de politiepraktijk toelaat.

De work-life balans bij de politie scoort slecht. Kunnen we die trend keren? Welke maatregelen kunnen we nemen om de veerkracht te verhogen en de draaglast te beperken?

Dit onderzoeken we interactief aan de hand van drie stellingen, gevolgd door de vraag 'welke maatregelen worden al toegepast, wat neem je mee voor jezelf en de organisatie'.

1. Onze organisatie is klaar voor telewerk

Overwegingen:

- één rechedienst lost veel op met glijdende uren
- de briefings, onderlinge contacten lijden onder telewerk
- moeilijk toepasbaar in operationele setting
- kan overwogen worden voor administratief werk, nota's voorbereiden etc.
- vertrouwelijkheid versus vertrouwen
- technische haalbaarheid
- cultuur, controle, beschikbaarheid
- verzekering

- de interne nota telewerk moet dringend herzien worden

2. Glijdende uren, wat met de balans tussen levenskwaliteit en dienstverlening?

Overwegingen:

- communicatie voeren over de openingsuren (vb bijkantoren sluiten in de namiddag, één kantoor open voor continue dienstverlening)
- mogelijkheid werken met mobile equipes of 'vlinders' (vb mensen die een jaar kunnen ingezet worden bij personeelstekort)
- flexibele interim-pool om in te springen waar nodig
- in welke mate gaat outsourcing kerntaken overnemen ?
- terugroepbaarheid 101 centrale: mogelijkheid overwegen om thuis mobiele calls te nemen tijdens piekuren
- 12-uren dienst komt de dienstverlening niet ten goede, wel het sociaal leven.
- Interventieshiften meer dan een jaar op voorhand inplannen geeft zekerheid. In vakantieperiodes zorgen voor voldoende capaciteit, verder zelfsturend indien aanpassingen nodig.
- een onderscheid maken tussen glijdende en flexibel werk (vb zorgen dat er steeds iemand aanwezig is tussen 08:00 en 16:30)
- voor sommige diensten kunnen glijdende uren wel, maar wordt bij voorkeur de gewenste aanvangstijd op voorhand gemeld.

3. Persoonlijk behoeftenplan als sleutel tot succesvolle work-life balance?

- Hoe meer we afstemmen op de persoonlijke behoeften, hoe gemotiveerder de medewerkers, hoe beter de dienstverlening (cfr. motto Zone Rupel: 'Bouwen aan vertrouwen').
- Een persoonlijk behoeftenplan kan veranderen naargelang de omstandigheden.
- Tijdelijk iemand met de nodige ad-hoc expertise (onafhankelijk van graad of niveau)
- Bij overschakeling naar 4/5 de inhoud van het werk aanpassen, zo niet geeft dit meer stress.
- toevoegen aan team of leiding laten nemen over een specifieke actie.
- Mensen met competenties gaan niet noodzakelijk slechter presteren als ze andere keuzes maken (vb interventied medewerker met universitair diploma die ervoor kiest in interventie te blijven).
- In verschillende zones is er een officieuze toepassing.

Algemeen:

- Dienstverlening aan de burger moet voorop staan en in balans gebracht worden met levenskwaliteit.
- De toepassingen om levenskwaliteit te verhogen moeten toegankelijk zijn voor iedereen; het is belangrijk daar aandacht voor te hebben.
- Er zijn voldoende mogelijkheden om het maatschappelijk doel van de politie in balans te brengen met dienstverlening en levenskwaliteit, zowel organisatorisch als in de praktijk mits toepassing van het statuut, daar durft het wel eens aan ontbreken.
- Politiewerk is onvoorspelbaar, het kan helpen daar tegenover een zo voorspelbaar mogelijke dienstregeling te zetten, waarin voldoende ruimte kan gemaakt worden voor persoonlijke noden.

- Een evenwicht vinden tussen dienstverlening en levenskwaliteit is een divers gegeven en onder meer afhankelijk van de grootte van de politiezone, functie, het team en het individu; er bestaat geen eenheidsoplossing. (vb eerder jongere collega's klagen over toepassing telewerk in functie van sociaal leven)
 - Denken over quota, een gelijke verdeling tussen de mensen die dichtbij het werk wonen en op grotere afstand
 - Een evenwicht vinden tussen ad-hoc en structurele toepassingen die nodig zijn om jezelf als organisatie te profileren als aangename werkgever
 - Bij aanwerving eerlijk zijn over de verwachtingen en de mogelijkheden
 - Organisaties moeten hoe dan ook een keuze maken, rekening houdend met structuren en autonomie of de vrijheid die mensen aankunnen
-