

DEMOCRATISCHE POLITIE

INTERNAL FAIRNESS?!

CPS Studiedag
Gent, 6 november 2014

Dirk Van Nuffel
Hoofdcommissaris van Politie
Korpschef PZ Brugge



1

Fairness

- Rechtvaardigheid
- Redelijkheid
- Billijkheid
- Schappelijkheid

Gerelateerd aan: equity, justice, justness,
moderation



2

Internal Fairness

- Voelen de medewerkers zich correct behandeld?
- Doelstellingen extern gerichte organisatie: veiligheid/leefbaarheid
- Beide verzoenen = democratisch mensgeoriënteerd leiderschap

Verankerd in wet- en regelgeving (1)

Welzijnswet 4 augustus 1996, art. 5:

“De werkgever treft de nodige maatregelen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”

Verankerd in wet- en regelgeving (2)

KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, art. 8:

- Gaat over de ontwikkeling van een dynamisch risicobeheersingssysteem.

“Art. 8: De risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu.

Zij bestaat achtereenvolgens uit:

- 1° Het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;*
- 2° Het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;*
- 3° het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.”*

Verankerd in wet - en regelgeving (3)

KB van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, art. 3:

“ In het kader van de risicoanalyse... identificeert de werkgever inzonderheid de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.

Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk...

Hij bepaalt en evalueert de psychosociale risico's op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.”

CP3 betreffende organisatiebeheersing (1)

“Via de organisatie wordt een grotere responsabilisering beoogd van de leidinggevenden in een organisatie maar ook van elke medewerker. Responsabilisering en het afleggen van verantwoording is onlosmakelijk verbonden met het hedendaags concept van ‘government governance’ of deugdelijk overheidsbestuur maar is ook inherent aan de filosofie van een excellente politiezorg. Rekenschap en ‘bekwame betrokkenheid’ zijn immers fundamenteel in de Belgische interpretatie van ‘community policing’ alsook onlosmakelijk verbonden met een optimale bedrijfsvoering.”

CP3 betreffende organisatiebeheersing (2)

“Binnen een organisatie en in het bijzonder haar beleids- en beheerscyclus is het management of de leiding verantwoordelijk om de activiteiten op het vlak van ‘sturen’, ‘beheersen’, ‘verantwoorden’ en ‘toezicht houden’ met de nodige openheid, integriteit en verantwoordingsplicht uit te voeren.”

“Elke medewerker in de organisatie participeert aan de organisatiebeheersing op zijn of haar niveau en binnen de verantwoordelijkheden die gepaard gaan met zijn of haar specifieke functies.”

Sociaal overleg en syndicale werking

- GPI 80
- BOC
- Comité voor preventie en bescherming op het werk
- Preventieadviseur
- Globaal preventieplan (GPP)
- Jaar Actie Plan (JAP)
- Vertrouwenspersonen (alle vormen van ongewenst gedrag)

Excellente politiezorg (1)

Gemeenschapsgerichte politiezorg



Accountability



Ook binnen de organisatie

Excellente politiezorg (2)

Optimale bedrijfsvoering



Transparantie



“In een organisatie is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk en bevoegd is en wie wat wanneer waarom en met welke middelen doet”

Excellente politiezorg (3)

Optimale bedrijfsvoering



Samenwerking



“Management en medewerkers werken op een professionele manier samen waarbij persoonlijke doelen en organisatiedoelen op elkaar zijn afgestemd.”

Dus: arbeidssatisfactie!

HR - Beleid

- Is Human Resources (competentie- en talentenbeheer)
- Is human Relations (ontwikkeling van teamwork en teamgeest)
- Is Human Respect (mutual respect)

Dus: Investment in people!

Ontwikkeld HR-beleid in PZ Brugge

- Onthaaltraject nieuwe medewerkers
- Peterschap/meterschap nieuwe medewerkers
- Coaching traject voor kandidaten MK en OK
- Maximale exploitatie evaluatiesysteem
- Competentiebeheer en talentmanagement
- IPOS: Interne Politionele slachtofferbejegening
- Diversiteitsbeleid ism stad Brugge en FedPol

Bedrijfscultuur en tegenstellingen (1)

Syndicale/personeelsverzuchtingen

- Zekerheid in loopbaanontwikkeling
- Vastheid van betrekking/functie
- Functiewijziging/interne verschuiving enkel vrijwillig
- Vaste procedures
- Anciënniteit als selectie criterium

Bedrijfscultuur en tegenstellingen (2)

Verzuchtingen van de Korpsleiding/politieoverheden

- Maximale aanwending beschikbare competenties en talenten
- Flexibiliteit want extreem georiënteerd
- Jobrotatie
- Wijzigen van teams

De slag om artikel 44 (1)

“Elk lokaal politiekorps staat onder de leiding van een korpschef... Hij staat in voor de leiding, de organisatie en de verdeling van de taken binnen het lokaal politiekorps en de uitvoering van het beheer van dit korps...”

De slag om artikel 44 (2)

- Ordemaatregelen, maatregelen van inwendige orde
- Verantwoord door continuïteit van de dienst of andere dienstplichtigheden
 - ➡ motiveringsplicht en hoorrecht/hoorplicht niet voldoende

De slag om artikel 44 (2)

- Sociaal overleg / technisch BOC
- Reglement betreffende de interne mutatie
 - Voorwaarden
 - Hoe wordt selectieprocedure gelanceerd
 - Openheid
 - Functieaanwijzingen zijn een collectieve verantwoordelijkheid
 - Selectieverrichtingen zijn geobjectiveerd
 - Toezicht vakorganisatie
 - Het belang van de dienst blijft richtsnoer en sluitstuk!

Teaser debat (1)

- De lerende organisatie
- Terreinervaring, ideeën, inspraak vanuit werkvloer
 - erkenning van medewerkers, delen van verantwoordelijkheid
 - Vergroot het leervermogen van de politieorganisatie

Teaser debat (2)

- Openheid en feedback bij klachtenbehandeling
- Een democratische politie is geen underdogpolitie
- Recht op respect
- Indien mondigheid, spreekrecht en klachtrecht voor burger, dus ook voor politie
- Sanctie voor kennelijke ontorechte of kwaadwillige klachten
- Indien burger Iphone-beelden, dan politie bodycam!