

DOSSIER

WAS VROEGER
ALLES BETER?

Spiegeltje, spiegeltje aan de wand... zijn wij nog wel de grootste familie van het land? Waar we vroeger met het hele team naar het huisfeestje van onze collega gingen, is dat nu verleden tijd. Onze cultuur is veranderd, maar is dat erg?



66.000 tinten blauw

Hoe zou jij onze cultuur omschrijven? En kun je met meer dan 66.000 collega's, in een scala van functies en met de meest uitlopende achtergronden, wel een gemeenschappelijke cultuur hebben? In 2015, blijkt uit een onderzoek van het ministerie van Justitie en Veiligheid, voelden de meeste respondenten zich bij de politie deel van een grote familie. Daarnaast viel op dat we actiegericht zijn en een hiërarchische structuur hebben. Hoe is dat anno 2025?

Wij hebben elkaar nodig

'Zeker is dat de politie een sterke beroeps cultuur heeft', zegt cultureel antropoloog **Danielle Braun**. Zij promoveerde op het onderwerp politiecultuur, gaf een tijd lang les aan de Politieacademie en wordt nog steeds bij projecten betrokken. 'Dat is altijd zo geweest en dat komt doordat het werk uitzonderlijk is. Politie mensen zijn in hun werk voor hun veiligheid op elkaar aangewezen, hebben elkaar nodig. Van buitenaf wordt continu kritisch naar de politie gekeken omdat jullie midden in de samenleving staan. Als tegenwicht is er die sterke collegiale cultuur. Bovendien vormt politiewerk een groot deel van je identiteit.'

Ook bij defensie en andere geüniformeerde beroepen zoals de brandweer vind je die sterke cultuur, maar bij de politie komen maatschappelijke veranderingen nog directer binnen, volgens Danielle. 'Is er bijvoorbeeld meer polarisatie in de samenleving, denk aan de coronacrisis, dan is dat ook zo binnen het politiekorps. Denk ik verder aan politiecultuur, dan komen de termen toegewijd, warm en een grote maatschappelijke betrokkenheid bij me op.'

Niet meer naar verjaardagen

Blauw magazine vroeg collega's in een besloten Facebookgroep naar verschillen tussen de politiecultuur vroeger en nu (zie kader). Verschillende

collega's noemen dat het familiegevoel twintig, dertig, veertig jaar geleden nog sterker was. Het was bijna vanzelfsprekend dat collega's ook privé met elkaar omgingen en elkaars partner en kinderen kenden. Dat is nu wel anders. Uit de poll van Blauw magazine op BluePortaal blijkt dat precies de helft van de 1855 stemmers zich op dit moment in het familiegevoel herkent. De andere helft dus niet. Danielle: 'Het klopt dat werknemers zich minder verbonden voelen met elkaar dan vroeger. Dat is enerzijds een maatschappelijke tendens: privé en werk zijn voor de jongere generatie meer gescheiden. Ook zijn de teams tegenwoordig groter, waardoor collega's minder vaak met elkaar werken.' Daarnaast komt de laatste jaren de schaduwkant van een te sterke groepscultuur aan het licht. Denk aan de appgroepen met racistische berichten en onderzoeken naar de structureel onveilige werksfeer in verschillende basisteams. Danielle: 'Vroeger leken politie mensen veel meer op elkaar. Het korps bestond vooral uit witte mannen met dezelfde denkbeelden. Daardoor was er automatisch eenheid en dat voelt warm. Maar er was weinig ruimte voor mensen die niet aan dat beeld voldeden, terwijl dat wel belangrijk is voor goed politiewerk. Dus het is heel terecht dat er verandering in komt.'

'Ik werd meteen gewaarschuwd'

De laatste jaren streeft de korpsleiding naar een divers korps. Iedereen moet zich in de organisatie thuis kunnen voelen. We zijn scherper op racisme, discriminatie, seksisme en ongewenst



gedrag. Sommige collega's zullen die verandering moeilijk vinden. ('Je moet tegenwoordig al je woorden op een goudschaaltje wegen.') Anderen voelen zich eindelijk gehoord. Operationeel expert wijkagent **Mourad Kassi** uit de Eenheid Rotterdam kwam 22 jaar geleden bij de politie. 'Ik kwam als jonge twintiger binnen en werd meteen gewaarschuwd door een collega: weet dat je in de gaten wordt gehouden. Ik merkte in die begintijd dat nieuwe

'Ik was blau en dacht: dat zal hier wel zo horen'

collega's met een migratieachtergrond even werden gecheckt in de politiesystemen, buiten de officiële screening om – ik was student en wist niet of daar regels voor waren. Ik was blau en dacht: dat zal hier wel zo horen. In al die jaren heb ik veel te maken gehad met discriminatie en racisme. En nog steeds. Ik heb het gevoel dat ik mezelf steeds opnieuw moet bewijzen. Inmiddels ga ik over het onderwerp in gesprek waar ik maar kan. Zo geef ik les in diversiteit en professioneel controleren op de Politieacademie. Daar vertel ik, in burger, dat ik eens – zeer onterecht – hardhandig behandeld ben door collega's tijdens



‘Rituelen zijn een soort vluchtheuvels bij verandering’

een avondje stappen in mijn vrije tijd. Halverwege mijn verhaal trek ik dan mijn uniform aan, dat zorgt altijd voor een verrassing. Ook ben ik betrokken bij Politie voor iedereen en adviseer ik de eenheidsleiding over diversiteit en inclusie. Ik merk dat mijn verhaal steeds meer wordt erkend en gewaardeerd. Ik heb niet de illusie dat discriminatie ooit helemaal zal verdwijnen, het zit zo ingebakken in ons mensen. Toch merk ik veel verschil met jaren geleden. Collega’s begrijpen steeds beter dat we een veilige omgeving voor iedereen moeten creëren.’

In de poll van Blauw magazine op Blue-Portaal geeft maar liefst 94 procent van de collega’s aan zelf actief bij te dragen aan een veilige en inclusieve teamcultuur en 85 procent zegt te leren van collega’s met een andere culturele achtergrond dan die van henzelf.

Veranderen als het moet

Je kunt er als organisatie bewust voor kiezen om de cultuur te veranderen als de omstandigheden daarom vragen. Dat gebeurt binnen teams, maar ook organisatiebreed, zoals Politie voor iedereen. Ook de nieuwe eenheden Landelijke Expertise en Operaties (LX) en Landelijke Opsporing en Interventies (LO) werken bewust aan een betere werkcultuur met veilige en inclusieve teams. En aan leiderschap, met meer oog voor de medewerkers. Inge Godthelp-Teunissen, politiechef LX: ‘Leidinggevenden hebben een grote rol om in teams en via de R&O-cyclus het gesprek hierover te stimuleren. Tegelijk zetten wij in op medewerkerschap, want veranderen kan alleen als ook medewerkers

Gefeliciteerd!



Samen rituelen en tradities hebben, is een belangrijke manier om een teamcultuur te creëren. **Caroline Idema** ziet dat we bij de politie te veel van dit soort momenten laten liggen. Ze onderzoekt als projectleider Waardering en Eerbetoon hoe we meer ruimte kunnen maken voor het stilstaan bij bijzondere momenten.

‘Uit onderzoek door Motivaction in 2023 blijkt dat daar onder collega’s grote behoefte aan is. Maar we zijn doeners en niet gewend om daar tijd voor te nemen. Het komt nog regelmatig voor dat een collega zijn legpenning voor een ambtsjubileum zijn postvakje vindt. Zonde, want juist politiemedewerkers hebben in hun impactvolle werk tegenwicht nodig. Aandacht besteden aan een jubileum en andere rituelen die gericht zijn op waardering en erkenning helpen om hier balans in te brengen.

De Stichting WEP (Waardering Erkenning Politie) is zelfs in het leven geroepen om collega’s en teams regelmatig in het zonnetje te zetten. Door hier meer aandacht voor te hebben, verwachten we het vertrouwen in de organisatie en de verbinding met elkaar te vergroten. We hopen dat dit een positieve invloed op de cultuur heeft. We kennen allemaal de neiging tot klagen, maar er is zo veel om trots op te zijn.’

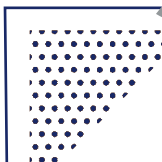
** Kijk op de Bluethemapagina Waardering en Eerbetoon welke afdelingen en collega’s betrokken zijn en hoe je een collega in het zonnetje kan zetten.*



Zo waarlijk helpe mij...

Een van onze oudste rituelen is het afleggen van de eed of belofte. Het is een belangrijk moment bij de indiensttreding van nieuwe collega's en omgeven met veel regels en afspraken. Maar ook deze politieceremonie is niet statisch. In de laatste cao is overeengekomen om de eed en belofte per 1 januari 2025 te moderniseren, 'zodat deze meer herkenbaar en aansprekend is voor alle medewerkers'. Voor de islam, het hindoeïsme en het jodendom zijn de bijbehorende gebaren en uitgesproken tekst al uitgeschreven. Maar als een collega een andere geloofs- of levensovertuiging heeft en die een plaats in de eed wil geven, dan kan hij of zij dat bij de leidinggevende aangeven.

Op de Bluethemapagina Eed of belofte vind je meer informatie over de aanpassingen en achtergronden.





medeverantwoordelijkheid nemen. Daarom nodigen we medewerkers uit om zich uit te spreken en elkaar aan te spreken. Leidinggevenden en medewerkers krijgen hierbij op diverse manieren ondersteuning, via onder meer opleiding en training, coaching, intervisie en een specifiek aanbod uit het leer-middelenportaal. Het is een proces dat tijd vraagt en om maatwerk binnen de eenheden.'

Hoe is het voor jou?

Bij elke verandering is volgens Danielle Braun echt luisteren essentieel. Eigenlijk is er volgens haar één vraag vooral belangrijk. Een vraag die we elkaar te weinig stellen, namelijk: hoe is het om jou te zijn? Hoe is het om in deze tijd een witte man van middelbare leeftijd te zijn? Hoe is het om een jonge zwarte vrouw te zijn? 'Ik laat mensen elkaar die vraag vaak stellen in mijn trainingen en dan ontstaan de mooiste gesprekken. Elkaar bevragen en je verwonderen levert zo veel meer op dan snelle conclusies trekken.'

Ons verhaal

Essentieel om voor verbinding te zorgen, zijn rituelen. Belangrijke momenten die we met elkaar vieren, waardering en erkenning (zie kader).

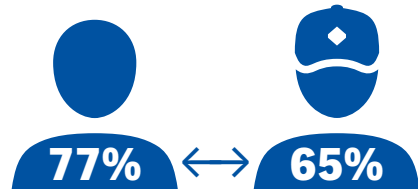
FEITEN EN CIJFERS

De organisatiecultuur in het openbaar bestuur is voor ambtenaren een van de belangrijkste redenen om te vertrekken.

Bron: kennisvandeoverheid.nl



Niet-operationele medewerkers ervaren vaker een veilige cultuur*



*resultaten van de interne vertrouwensmonitor, nov. 2024, onderzoek door Motivaction



‘Politiewerk vormt
een groot deel van
je identiteit’



Danielle: 'Hoe zwaarder het werk, hoe belangrijker rituelen zijn. Ze zijn een soort vluchtheuvels bij verandering.' Ook het delen van verhalen speelt een belangrijke rol. 'Cultuur betekent het samen delen van verhalen. Op het moment dat je als groep in verschillende verhalen over hetzelfde onderwerp gelooft, gaat het mis. Dan ontstaan er problemen, chaos. Horen we elkaar niet meer. Daarom is het belangrijk om in een teamcultuur te kijken: wat is het gemeenschappelijke verhaal? Je hoeft het niet over alles eens te zijn, maar spreek af: naar buiten toe hebben we één verhaal en vormen we een eenheid.' Het mooie is: we hebben een bronverhaal, een krachtig verhaal over het hoe, wat en waarom van de politie. Je kunt het vinden op de BlueThema-pagina 'Wij zijn de politie'. De eerste zin? 'Wij zijn de mannen en vrouwen die naar voren stappen als het riskant wordt.' Als dat geen mooi gedeeld verhaal is?

Altijd wat te zeuren?

Wat onze cultuur volgens antropoloog Danielle Braun ook kenmerkt: we zeuren wat af met elkaar. 'Mij valt op dat politiemensen veel klagen. Maar jullie gaan niet weg omdat de arbeidsvoorwaarden zo goed zijn. Van mij mag de gemiddelde agent wel wat trotser zijn op de organisatie.' Projectleider Waardering en Eerbetoon Caroline Idema weet uit onderzoek van Motivaction hoe het komt dat we weleens negatief zijn: 'De organisatie vraagt heel veel van medewerkers. En politiemensen willen ook graag veel leveren, maar dan verwachten ze wel dat de werkomstandigheden en de middelen waarmee ze op pad worden gestuurd, goed op orde zijn.'

Vroeger...



Te laat: koeken. Ongeluk met je dienstauto: koeken. Eigenlijk alles waarmee je koeken kon laten aanrukken door wie of wat dan ook.

Rob Verhoeff, Functioneel Beheer, PDC



De nachtdienst zette verse koffie voor de ochtendienst en deed gezamenlijk nog een bakkie.

En zo natuurlijk de ochtendienst met de avonddienst et cetera. *Robert-Jan Buitelaar, centralist Oost-Nederland*



Koffiedrinken bij collega's thuis en verjaardagen vieren met de complete groep en partners.

Jaap van der Hiele, gepensioneerd onderzoeker Milieuteam Zeeland-West-Brabant



Zondag vroeg: gebak van Van der Valk. Zondag laat: Chinees. Je moest het niet in je hoofd halen om zelf eten mee te nemen.

Florus Overtoom, senior GGP, Basisteam Katwijk, Noordwijk, Den Haag



Vuurwerk, dat de weken ervoor was afgepakt, op de binnenplaats van het bureau 'vernietigen' op 31 december tijdens de nachtdienst.

Maarten Brink, senior GGP Basisteam Weerij, Zeeland-West-Brabant



Dagelijkse verkeerscontrole met het hele team.

Job Bennekom, medewerker Basisteam Stichtse Vecht/Ronde Venen en centralist Meldkamer Midden-Nederland

