

Opdrachtgever: Politie Haaglanden
Publicatie: Korpskrant, mei 2006
Doelgroep: Medewerkers van politiekorps Haaglanden
Bijdrage: Artikel over toekomstscenario's wijkbureau Hoefkade



*Het auteursrecht op deze tekst berust bij Van Eeghen Tekst.
Neem voor de overname van (een deel van) deze tekst eerst contact op.*

Voorbereid op de toekomst

Hoe ziet het verzorgingsgebied van wijkbureau Hoefkade eruit over tien tot vijftien jaar? Biedt de huidige personeelsbezetting ook voldoende aansluiting en capaciteit in de toekomst? Bureauchef René Huegen heeft met een team over verschillende scenario's nagedacht en kwam tot verrassende conclusies.

Binnen het korps zijn er dagelijks zoveel zaken die om aandacht vragen, dat het rustig nadenken over een langetermijnstrategie een noodzaak is die door velen als luxe wordt gezien. Hoofd HRM Paul Padding: 'We realiseren ons terdege hoe belangrijk het is om een strategisch beleidskader te scheppen. Bij de jaarlijkse personeelsinstroom vragen we ons nauwelijks af welke capaciteiten onze collega's nodig hebben in de verdere toekomst. Maar als we ook over vijftien jaar een goed functionerend korps willen hebben, moeten we ons nu al vragen gaan stellen. Ik ben heel blij dat bureau Hoefkade, onder leiding van René Huegen, daarin een voortrekkersrol heeft vervuld.'

Toekomstscenario's

Eind vorig jaar nam René Huegen deel aan een discussie met de directie over de personeelsbezetting op binnenstadsbureaus zoals Hoefkade. 'Ik bedacht me hoe nuttig het zou zijn om uit te zoeken welke capaciteit en kwaliteit aan medewerkers we in de toekomst op dit bureau nodig hebben om de burgers in onze wijk zo goed mogelijk van dienst te kunnen zijn. In februari dit jaar organiseerde Bureau Kwaliteit & Innovatie een workshop en toen hebben we over vier heel verschillende toekomstscenario's gediscussieerd. Die liepen uiteen van een optimistisch en een pessimistisch perspectief op ontwikkelingen in economie, arbeidsmarkt en media. Ook was er verscheidenheid tussen een hoge mate van integratie of juist segregatie tussen de culturele achtergronden van burgers hier. We wilden weten welke eigenschappen en vaardigheden politiemensen zouden moeten bieden als zo'n scenario realiteit zou worden. En wat bleek nu: tachtig procent van de capaciteiten gold voor elk scenario exact hetzelfde. We moeten nog beter communiceren met de burgers uit onze wijk, streven naar meer betrokkenheid tussen burgers en bureau, de bezetting beter afstemmen op de behoefte in de wijk en we moeten meer geschikte allochtone kandidaten werven. Tot slot moet er meer aandacht komen voor de ontwikkeling van specifieke kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld op het gebied van inlevingsvermogen, bewustwording en contacten onderhouden, maar ook het omgaan met spanningen en conflicten.'

Strategische visie

Paul Padding: 'Als ik dit rapport doorlees, realiseer ik me hoeveel kennis er binnen dit korps beschikbaar is en hoe belangrijk het is om die kennis en vaardigheden te ontsluiten. Ik wil graag met andere wijkbureau's vergelijkbare workshops houden en alle uitkomsten bundelen in een korpsbrede, strategische visie. Die zou eind dit jaar al gereed kunnen zijn, zodat politie Haaglanden op personeel vlak beter voorbereid te toekomst tegemoet kan zien!'