

# Column

---

**Jeroen van Urk**  
**Lid Gemeenteraad Hengelo en**  
**communicatie-adviseur**



## MENNEGEN

Er is wat te doen over het managen van de politiekorpsen. Wat ondermeer opvalt is dat job rotation (in oud-hollands: overplaatsing) voor de organisatie doorgaans als een kans wordt gezien, maar door de functionaris soms als een bedreiging. Toch lijkt mij dat lustrum na lustrum op dezelfde positie bivakkeren je tot een gevangene van jezelf maakt. Je kunt het ook als een bevrijding ervaren om iets anders te mogen doen nadat je tijdelijk hebt gewerkt aan een vastgestelde opdracht: je gaat ervoor en kunt er dan weer vandoor. Dat andere moet dan wel gegarandeerd zijn. Ben je geslaagd in je opdracht - dan een nieuwe uitdaging; is het niet helemaal gelukt - dan met dank voor de inzet ook een passende job. Verder zou de lengte van de arbeidsovereenkomst resp. de reistijd naar een volgende standplaats wel afgestemd moeten worden op huiselijke omstandigheden. Want werken kun je niet zonder te leven en leven doe je nooit alleen.

Wat verder opvalt is de gedachtenvorming over managementstijl. Leg eens naast elkaar: het door de Raad van Toezicht LMD gedachte profiel van de korpschef en de beschreven profielen van de huidige korpschefs in NRC/H van 28 juni. Overeenkomsten vind je in trefwoorden als aanstekelijk, gedreven, jongensachtig en vrolijk naast serieus, statig, aimaibel en diplomatiek. In het werken aan teamvorming en trainen van talent, in het vermogen in de huid van anderen te kruipen, te begrijpen in wat er in mensen omgaat, hen te helpen vooruit te komen en over drempels heen te stappen. Naast de eis om te kunnen sturen op resultaten en consistent te zijn in uitspraken en beslissingen. Die volgorde van inspirator en coördinator sluit in wezen aan op het eind vorig jaar verschenen rapport TOEKOMST GEZOCHT van de Stichting Maatschappij en Politie. Een bedrijfsmatige benadering wordt daarin bij het managen van de korpsen uitsluitend een ondersteunende rol toegedicht. Het kunnen stimuleren, enthousiasmeren en coachen gaat dus vooraf aan het beheersen, regelen en controleren. Creatief communiceren staat voorop.

Een metaforische vakantie-ervaring maakt het wezenlijke van deze benadering nog eens duidelijk. Voor het eerst op pad met paard en huifkar, ben ik gaan geloven dat mannen de overtreffende trap van managen is. Zonder een aanzienlijk inlevingsvermogen en een doeltreffende communicatie sta je te trekken aan een dood paard. En de kar te duwen. Dus om succesvol te kunnen duwen en trekken aan een korps zou ervaring als politie-te-paard geen gek selectie-criterium zijn. De commissaris die kan *mennegen* komt er wel.