

Open brief aan de heer Akerboom

Geachte heer Akerboom,

De in vele opzichten snel veranderende maatschappij vraagt van organisaties om verandervermogen, innovatie, wendbaarheid en de moed om uitdagingen aan te gaan die leiden tot een steviger en breder maatschappelijk draagvlak. Als belangrijke factor in het functioneren van de rechtstaat geldt dit in nog meer bijzondere mate voor de Nationaler Politie. Het vergt daadkracht, moed maar vooral stevig en kordaat leiderschap met een goed ontwikkeld moreel kompas. De Nationale Politie heeft de morele plicht om aangesloten te zijn bij deze maatschappij en om het goede voorbeeld te geven.

De Nationale Politie dient maatschappelijk een veiligheidsbaken te zijn. Heel veel leidinggevend en medewerkers voelen zich echter onveilig. Al jarenlang, rapport na rapport en onderzoek na onderzoek wordt deze onveiligheid gesignaleerd maar wordt er structureel helemaal niets aan gedaan. Leidinggevend en geven al jarenlang aan dat zij als gevolg van werkdruk en schaalvergroting (1 chef per 100 medewerkers in een organisatie die 168 uur per week draait en waar maar 36 uur leidinggeven tegenover staat) helemaal geen goede personeelszorg kunnen bieden. Het antwoord van de korpsleiding vertaalt zich door in het zich steeds meer als Raad van Bestuur gaan gedragen, het op afstand komen te staan met als direct en zeer zichtbaar gevolg dat haar macht én gezag in razendsnel tempo afbrokkelt.

Door deze en tal van andere organisatie-ontwrichtend vacuüms ontstaat er binnen die organisatie ruimte voor formeel en informeel leiderschap dat moreel en ethisch ontspoord is. Leiderschap dat zich omzet in: het recht van de sterkste, de macht van de beste vrienden van de korpschef of eenheidchefs, verplicht volgen van hen met de grootste mond, het moeten voldoen aan de norm die gesteld wordt door de hetero, blanke, mannelijke, oudere of andere "meerderheid".

Medewerkers hebben behoefte aan eerlijkheid, rechtvaardigheid en vooral ook aan duidelijkheid. Zij moeten voelen dat zij gesteund worden door hun leiders, zeker wanneer het er echt op aankomt. Die veiligheid voelen heel veel medewerkers niet. Het gevolg hiervan is dat politiemensen zich binnen vaak veel onveiliger voelen dan bij de uitoefening van hun taak buiten op straat. Zo leidt een sterke mate van polarisatie die binnen in teams als gevolg normvervaging van falend leiderschap ontstaat, uiteindelijk ook tot normvervaging en polarisatie op straat. De excessen hiervan staan dagelijks in de krant. Polarisation op straat leidt vervolgens weer tot verdergaande polarisation intern en leidt tot nog meer onveiligheid. Polarisation die leidt tot steeds verdergaande vervreemding van de veranderende maatschappij.

Kort na uw aantreden was ik aanwezig bij een toespraak die u hield. Ik luisterde naar iemand die zei ambities te hebben. Iemand die zei dat hij de politie wilde gaan hervormen. Iemand die zei voor idealen te staan. Nu zijn we jaren verder.

Een paar weken geleden correspondeerde ik met u. Ik gaf u aan dat ik mevrouw Huijzer veelvuldig over misstanden aan de top van de organisatie heb geïnformeerd. Ik heb tientallen zaken en situaties besproken en beschreven waarin uw eigen collega's slachtoffer zijn geworden. Slachtoffer van gedrag van politiechefs, leden van eenheidsleiding, sectorhoofden en teamchefs. Gedrag dat ik

omschreven heb als strafbaar, niet-ethisch, (seksueel) intimiderend, bedreigend, discriminerend en grensoverschrijdend.

Het afgelopen jaar heb ik me heel bewust aan een aantal van de mensen die dit gedrag overkomen is, verbonden. Ik ben naast hen gaan staan om hen te bekrachtigen én om te ervaren hoe de organisatie met hen omgaat.

Tegelijkertijd was ik medeverantwoordelijk voor vormgeving van het Leiderschap programma Strategisch Top. Ook daar ben ik naast mensen gaan staan om hen te ondersteunen in hun ontwikkeling én heb ik ervaren hoe de organisatie met dit toptalent omgaat.

Wat ik in beide begeleidingstrajecten heb waargenomen en meegemaakt gaat ieder voorstellingsvermogen te boven.

Ik heb ervaren dat eenieder die “anders”, diverser, wijzer, intelligenter, in strategisch denken meer onderlegd, of volwassener is dan de zittende top door diezelfde top niet geaccepteerd wordt en systematisch, georganiseerd beschadigd wordt.

Verder heb ik bovendien geconstateerd dat het accepteren van vrouwelijke veertigers als nieuwe topleiders, voor zowel topmannen als topvrouwen bij de Nationale Politie om hele verschillende motieven ondenkbaar is.

Tot een jaar geleden heb ik gedacht dat het leiderschap van de politie qua maturiteit weliswaar zeer onvolwassen was en getuigde van een groot gebrek aan strategisch intellectueel vermogen máár dat de top wél van goede wil was. Die opvatting heb ik na wat ik gezien heb zeker niet meer. Ik heb kennisgenomen van een in mijn ogen sociaal gecorrumpeerd systeem van topleiderschap. Een systeem dat zwijgplicht kent. Wie de code van stilzwijgen doorbreekt, intern zaken aan de kaak stelt, wordt gestraft met verminderde loopbaan kansen en lesjes nederigheid. Wie gesprekken met leidinggevendens opneemt wordt keihard gestraft of openlijk tot persona non grata verklaard en door de leiding weggepest. Wie de media betreft wordt direct en onder veel bedreiging vanuit de korps- en eenheidsleiding de mond gesnoerd en wordt vroeg of laat uit de organisatie verwijderd.

Alle zaken die ik en anderen hebben aangedragen zijn systeem-matig, georganiseerd en heel bewust onder het tapijt geveegd. Ze worden intern als incidenten, afgedaan en afgeboekt.

Zij die zich als slachtoffer hebben gemeld worden door de organisatie omgelabeld naar dader. Zij krijgen benamingen als anarchistisch, radicaal, activistisch of worden gezien als aanzetters tot vernietiging van de organisatie. Ook wordt hen een persoonlijk probleem aangemeten: ze zijn boos, teleurgesteld, gefrustreerd en hebben als gevolg daarvan geen goed beeld meer omdat zij onvoldoende afstand kunnen nemen om het nog helder te zien.

De doorwerking van dit leiderschap is van invloed op dienders en hun gedrag. Bewust maar vooral onbewust nemen medewerkers de normenkaders van hun leidinggevendens over. Dat geldt voor goed voorbeeldgedrag maar zeker ook voor slecht voorbeeldgedrag. Daar waar weggekeken wordt van intern grensoverschrijdend gedrag is de kans groot dat ook extern bovenmatig heftig, grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt. Daar worden burgers bijvoorbeeld weggezet als kankermongolen, kankerlijers, pauperallochtonen, kankervolk, kutvolk en kutafrikanen. Daar spreken dienders de wens uit dat burgers van anderen dan de politie een pak slaag krijgt, de burger

doodgereden zal worden, de burger wel aan de beurt zal komen, en de burgers allemaal kapotgemaakt moeten worden (letterlijk citaten van teamleden).

Waarom staan u en mevrouw Huijzer niet op om een einde te maken aan dit foute leiderschap? Waarom pakt u uw eigen collega's aan de top niet aan? Waarom stuurt u alle slachtoffers die zich persoonlijk bij u melden terug naar de eenheidchefs en teamchefs die hen tot slachtoffer hebben gemaakt? Waarom weigert u, al schrijvend dat u er te ver van af staat om iets te kunnen betekenen, om zelf met hen in gesprek te gaan? Waarom geeft u opdracht na opdracht om steeds dezelfde misstanden te onderzoeken terwijl u al lang weet wat er aan de hand is? Waarom handelt niet? Waarom handhaaft u de wet niet in uw eigen organisatie? Waarom hervormt u niet? Waarom erkent u niet dat uw organisatie niet bekwaam is in verandermanagement? Waarom erkent u niet dat het de Nationale Politie ontbeert aan kwalitatief leiderschap dat diversiteit als business issue in de organisatie weet te verankeren? Waarom blijft u bevriende blanke 55-plussers aan de top benoemen terwijl er zoveel leiderschap talent met een andere culturele achtergrond en vrouwelijk talent in de veertigers generatie binnen en buiten de organisatie beschikbaar is? Bent u zelf te veel onderdeel geworden van het systeem om nog positie in te kunnen nemen of bent u onderweg zelf de verbinding met uw eigen idealen verloren?

Veel medewerkers, de maatschappij en de rechtstaat hebben geen behoefte om een herhaling van de standaardantwoorden "de korpsleiding neemt het zeer serieus, De korpsleiding ontvangt graag nog meer voorbeelden, de korpsleiding gaat graag de dialoog aan, de korpsleiding gaat het verder onderzoeken", te ontvangen. Ook het doen van beloftes van verbetering kan niet het antwoord zijn. Die worden al jaren aan allerlei politieke stakeholders en vakbonden gedaan zonder dat er in praktijk echt iets van terecht komt.

Het is nu tijd om **radicaal van koers te gaan veranderen**. Niet door vormelijke persberichten af te geven en u zelf te presteren als betrokken chef. Terwijl u en uw collega Huijzer al heel lang kennis droegen van recente misstanden en u dat aan mij heeft bevestigd heeft u er namelijk maandenlang helemaal niets aan gedaan. Pas nadat een teamchef de kat de bel heeft aangebonden en de zaak op straat is komen te liggen voelde u pas een vorm van noodzaak. Overigens is die teamchef op gezag van de korps- en eenheidsleiding verboden zelf nog te communiceren over deze onderwerpen.

Ik adviseer u het volgende: **kijk zelf eerst eens heel diep in de spiegel van uw eigen leiderschap** en stel uw eigen morele kompas bij. Stop met daderbescherming en het topchefs de handen boven het hoofd te houden. Omarm actief uw collega's die slachtoffer zijn geworden van hun gedrag en dat van lagere chefs. Nodig de slachtoffers zelf uit, hoeveel het er ook mogen zijn, om naar hun verhaal te luisteren. Ben ruimhartig naar hen die maanden en soms jaren thuis zitten op basis van bij elkaar gelogen verklaringen van chefs. Vergoed hun schade en geef publiekelijk eerherstel. U zal merken dat wanneer de eerste zaken fatsoenlijk door u zelf behandeld zijn wat er zich werkelijk onder de oppervlakte in het korps afspeelt. Ik ervaar dat zelf de laatste maanden namelijk iedere dag

Verder adviseer ik u niet langer te blijven steunen op een disfunctionerend deel van het zittende leiderschap dat haar macht heeft misbruikt, dagelijks nog steeds misbruikt en dat daardoor gezag en maatschappelijk positie aan het verliezen is. Breng, om in de geest van Nelson Mandela te spreken, versneld nieuw, jong, divers, intelligent en maatschappelijk verbonden leiderschap in positie. Om oud en nieuw leiderschap in een andere verbinding laten werken aan een nieuwe frisse organisatie die aangesloten is bij de snel veranderende samenleving. Een organisatie waarin letterlijk iedere burger zich kan herkennen en door wie iedere burger zich juist bejegend en gerespecteerd voelt.

Niet door nog meer programma's voor talenten in te gaan richten en zaken weer op de lange baan te schuiven maar door het concreet en snel benoemen van grote aantallen nieuwe leiders. Een eerste gedachte is om aan ieder basisteam, ieder district MT en iedere eenheidsleiding en last but zeker not least aan de korpsleiding zelf per direct iemand toe te voegen met een achtergrond die 30+, 40+ en "anders" is. Talent om voor een dergelijke invulling te gaan zorgen staat er binnen uw organisatie meer dan voldoende klaar, het krijgt nu alleen niet de ruimte en het mandaat. Wanneer u als leider zelf eerst verandert en hen de formele ruimte geeft om op basis van hun eigen morele kompas bij te dragen, gaat dat ongetwijfeld van hele grote betekenis zijn voor medewerkers, de maatschappij en de rechtstaat.

EGGM BV

Mr C.P.J.M. Boers mba

Voormalig coach/adviseur Politie Kandidatenprogramma en Politie Leiderschap Programma
Strategische Top