

## **Kort verslag communicatieactiviteiten uitgevoerd in het kader van het ESF-project 'EVC als HR-instrument' bij de politie**

In 2008 heeft de Politie Limburg-Noord een eerste verkenning gedaan naar de effecten van de toepassing van EVC als HRM-instrument. De opgedane positieve ervaringen leidden in 2011 tot een landelijke werkgroep en het project 'EVC als HRM-instrument'. De resultaten waren zo veelbelovend dat de SAOP een ESF E-aanvraag heeft ingediend om dit project een stap verder te brengen en te komen tot een 'best practice model'.

Tijdens de looptijd van het project zijn er verschillende communicatieactiviteiten uitgevoerd richting de sector.

### **1. Vergroten bekendheid EVC met praktische handvatten**

De projecten uit 2008 en 2011 hadden al veel goede en positieve ervaringen opgebracht over EVC: ze hebben laten zien dat medewerkers vaak meer kunnen dan ze in eerste instantie van zichzelf denken, er is een aantoonbaar effect dat EVC bijdraagt aan een stap voorwaarts in de loopbaan van medewerkers en er waren al 200 medewerkers binnen de politie met EVC aan de slag gegaan. EVC was daarmee niet helemaal onbekend binnen de politie.

Daarom is bij het communicatietraject van de ESF E-aanvraag direct gestart met de ontwikkeling van praktische handvatten. De volgende middelen zijn hiervoor ontwikkeld:

- een flyer over EVC voor medewerkers
- een flyer over EVC voor leidinggevenden
- Een presentatie over EVC die een leidinggevende, HR-medewerker of EVC-contactpersoon kan gebruiken om medewerkers te informeren over EVC
- Praktijkvoorbeelden van medewerkers die een EVC-traject hebben gedaan
- Een overzicht van de opbrengsten van een EVC-traject (in tijd en geld)

Deze middelen zijn ingezet bij de werving van de 150 deelnemers aan EVC-trajecten (om het onderzoek uit te kunnen voeren dat ook tot de ESF-aanvraag hoort).

Deze aanpak had een tweeledig doel:

1. EVC kon met de middelen goed uitgelegd worden richting de potentiële deelnemers. Tegelijkertijd leverde het zo een directe bijdrage aan de verdere bekendheid van EVC binnen de nationale politie.
2. De communicatiemiddelen konden meteen in de praktijk getest worden. Het was namelijk ook de bedoeling om de communicatiemiddelen te gebruiken bij de verdere borging van EVC binnen de politie.

Voor de werving van de pilots zijn de volgende communicatiekanalen ingezet:

- Presentaties over EVC door de EVC-contactpersonen binnen de eenheden. Hierbij is gebruik gemaakt van de ontwikkelde standaardpresentatie.
- Plaatsen van een oproep tot deelname aan de EVC-trajecten op het politie intranet. Bij het opgestelde bericht waren ook de flyers voor medewerkers en leidinggevenden en een aantal praktijkvoorbeelden toegevoegd.
- De leden van de werkgroep Communicatie informeerden de EVC-contactpersonen binnen de eenheden die vervolgens de informatie verder hebben verspreid binnen hun eigen eenheid.

Zo zijn binnen alle eenheden de ontwikkelde communicatiemiddelen verspreid.

Naar aanleiding van reacties van de medewerkers die de middelen hebben ingezet, zijn de teksten verder aangescherpt, zijn meer praktijkvoorbeelden toegevoegd en is ook de financiële en tijdswinst

met EVC toegevoegd. De middelen zijn digitaal vormgegeven zodat verdere verspreiding snel en eenvoudig kan plaatsvinden.

## **2. Borging EVC binnen de nationale politie**

Alle centraal ontwikkelde en geteste communicatiemiddelen zijn aan het einde van het project opgenomen in het nieuwe Dienstverleningsconcept van de Nationale Politie. Dat is per 1 januari 2015 operationeel en via centraal intranet voor iedereen binnen de politie beschikbaar. In verband met de omvorming/reorganisatie naar één Nationale Politie kunnen ze dan pas op het centrale intranet geplaatst worden. Op dat moment wordt ook de tot nu toe binnen het project gehanteerde decentrale EVC communicatie ontmanteld.

Daarnaast wordt de informatie over het project geplaatst op de SAOP-site, het A&O-fonds van de politie, en wordt er aandacht aan besteed in de digitale nieuwsbrief.

Tenslotte vinden er momenteel gesprekken plaats met de politievakbladen om aandacht te besteden aan EVC.

Op 18 september heeft een afsluitende bijeenkomst plaatsgevonden van het ESF-project. Tijdens deze bijeenkomst zijn deelnemers, onder meer van de directie HRM, actief aan de slag gegaan met het onderwerp. Zij hebben informatie gekregen over de resultaten die zijn geboekt met EVC, belangrijke randvoorwaarden om EVC succesvol te laten zijn en hoe de communicatie over EVC het beste kan plaatsvinden. Ook zijn er medewerkers aan het woord gekomen die hun eigen ervaringen met EVC vertelden.

Voorafgaand aan deze bijeenkomst, hebben er veel persoonlijke contacten plaatsgevonden die bijgedragen hebben aan een goede borging van EVC.

Aan het einde van het project, is namelijk binnen de politie het thema EVC onderdeel geworden van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Momenteel wordt binnen de Directie HRM gewerkt aan verdere besluitvorming en borging van EVC.

EVC is belangrijk voor de politie, dat blijkt uit het gegeven dat de politie als onderdeel van het sectorplan Defensie en Politie, 500 EVC-trajecten heeft opgevoerd. Defensie en politie willen in het sectorplan op diverse thema's samenwerken, waarvan EVC (politie) en "waarderen en valideren" (defensie) een vergelijkbaar thema is. De besluitvorming hierover is in procedure. De ervaring en de opgeleverde producten vanuit dit ESF-E project passen in deze aanpak en zullen daar ingezet gaan worden.

## **3. Externe communicatie: EVC bij uitzendbureaus**

Veel medewerkers starten bij de politie via uitzendwerk. Daarom is het belangrijk dat ook uitzendbureaus op de hoogte zijn van de toegevoegde waarde van EVC. Het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de uitzendbranche, STOOF (zie [Stoof-online.nl](http://stoof-online.nl)) speelt hierin een actieve rol. Tijdens het project hebben hierover gesprekken plaatsgevonden met STOOF.

In deze gesprekken heeft STOOF aangegeven dat een algemene EVC-berichtgeving naar de sector (over de toegevoegde waarde van EVC voor mensen die bij de politie gaan werken) niet mogelijk is: de uitzendsector bestaat uit circa 15.000 aanbieders die zeer verschillend zijn qua omvang. STOOF heeft daarom geadviseerd om met de betreffende uitzendorganisatie in gesprek te gaan over uitstroom of instroom van gekwalificeerd personeel. Daarbij is het belangrijk aan te geven of er behoefte is aan of dat de organisatie iets te bieden heeft voor mensen die EVC gedaan hebben. Het is dan meer een overeenkomst die beide partijen met elkaar aangaan, waarna selecties kunnen plaatsvinden.

Omdat de politie raamovereenkomsten afsluit met uitzendbureaus, kan overwogen worden om met deze partijen te gaan praten over de manier waarop uitzendkrachten die bij de politie (gaan) werken



geïnformeerd worden over EVC. Deze informatie is doorgegeven aan de directie HRM van de nationale politie.