

Plan van aanpak communicatie over EVC binnen de politie

1. Aanleiding project 'EVC als HR-instrument'

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'.

De ESF E aanvraag bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Onderzoek onder 150 EVC-deelnemers (een controlegroep en stakeholders) naar de rol van EVC en het bevorderen van de employability, duurzame inzetbaarheid en/of mobiliteit binnen de nationale politie.
2. Pilot over de ontwikkeling van branchestandaarden.
3. Het opstellen van een communicatieplan met een advies aan de nationale politie over de manier waarop EVC intern gepromoot kan worden en hoe de interne communicatie rondom EVC georganiseerd kan worden. Hierin is ook opgenomen hoe er extern gecommuniceerd kan worden naar uitzendbureaus, om de positie en waarde van EVC te verduidelijken. Uitzendbureaus sorteren doorgaans alleen op basis van diplomering.

Dit plan van aanpak is de uitwerking van het communicatie-onderdeel van de ESF E aanvraag en gaat in op de volgende soorten communicatie:

1. Medewerkers en EVC: hier wordt ingegaan op drempels die medewerkers ervaren om met EVC aan de slag te gaan (onderdeel 2 en 4 van dit advies).
2. Het stimuleren van medewerkers om met EVC aan de slag te gaan. Hierin wordt met name ingegaan op de rol van de leidinggevende (onderdeel 3 en 4 van dit advies).
3. De organisatie van het politiebreed communiceren over EVC (onderdeel 5 van dit advies).
4. Communicatie over het gehele ESF E project (onderdeel 6 van dit advies)
5. Het extern communiceren over EVC richting uitzendbureaus (onderdeel 7 van dit advies).

2. Het informeren van medewerkers: het weghalen van drempels

Uit de ervaringen van de deelnemers aan de projecten uit 2008 en 2011, blijkt dat veel medewerkers een drempel over moeten om met EVC te beginnen. Deze drempels liggen met name in:

- Onbekendheid met EVC in het algemeen
- Onbekendheid over hoe EVC ingezet kan worden voor de eigen loopbaan
- Onbekendheid over wat EVC kan opleveren
- Onbekendheid met de praktische zaken, zoals: weten wat je ervoor moet doen, de tijdsinvestering die het met zich meebrengt, weten hoe je inzichtelijk maakt over welke vaardigheden, competenties en kennis je beschikt.

Een andere belangrijke drempel zit ook in de gedachte die veel medewerkers hebben nadat ze over EVC gehoord hebben: 'Dat is niets voor mij'. Deze gedachte wordt vaak veroorzaakt door een soort weerstand. EVC betekent dat je actief met jezelf aan de slag gaat en stilstaat bij

wat je wilt in je loopbaan. Mensen 'gunnen' zichzelf dat niet altijd en zien er soms tegenop om die verandering in gang te zetten. Want dat is vaak het resultaat van EVC: het zet een verandering in gang.

Voor de eerste genoemde drempels (onbekendheid over het EVC-traject) is een goede informatievoorziening een belangrijk middel. Voor de tweede, meer innerlijke, drempel is informatie alleen niet voldoende en speelt de leidinggevende een belangrijke rol.

3. Medewerkers stimuleren en de rol van leidinggevenden

Leidinggevenden moeten dus meer doen dan alleen informatie geven om medewerkers te stimuleren met EVC aan de slag te gaan. De volgende punten kunnen helpen om de medewerker over deze drempel heen te helpen.

- Timing is essentieel.
De leidinggevende speelt een belangrijke rol in het signaleren van de manier waarop een medewerker in een eventueel verandertraject zit. Komt de baan van de medewerker in de huidige reorganisatie mogelijk te vervallen? Is de medewerker zich hiervan bewust? En is hij¹ al in de fase dat hij nadenkt over oplossingen? Dan is dat een moment om EVC ter sprake te brengen. Daarvoor zal het bij de medewerker minder effectief zijn omdat hij nog bezig is met andere dingen, zoals boosheid over het feit dat dit hem overkomt. Een medewerker staat dan (nog) niet open voor oplossingen.
- Achterhaal waar de weerstand in zit.
Het is belangrijk het gesprek aan te gaan met de medewerker om te weten waar hij tegenaan loopt. Door dit goed inzichtelijk te hebben, kan gezocht worden naar oplossingen. Het kan bijvoorbeeld zijn dat een medewerker geen tijd heeft vanwege privéomstandigheden. Dan is het misschien mogelijk op het werk tijd vrij te maken zodat de medewerker daar kan werken aan zijn EVC-traject.

Het is belangrijk wie dit gesprek voert met de medewerker, de medewerker moet zich veilig genoeg voelen om te vertellen wat hem dwarszit. Dit kan zijn leidinggevende zijn maar ook iemand van HRM of een medewerker die eerder zelf EVC heeft gedaan.
- Andere medewerkers die EVC gedaan hebben.
Mensen nemen makkelijker en sneller iets over van anderen die in een soortgelijke situatie zitten. Daarom kunnen verhalen van andere medewerkers die EVC hebben gedaan een effectief middel zijn om een andere medewerker te overtuigen van het nut van EVC.

De persoonlijke gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers zijn dus erg belangrijk om medewerkers te stimuleren in EVC. Leidinggevenden moeten zich hiervan bewust zijn. Dit is een aandachtspunt voor de EVC-contactpersonen binnen de eenheden. Zij kunnen hierover bijvoorbeeld kleine bijeenkomsten / overleggen met leidinggevenden organiseren.

¹ Voor de leesbaarheid van de tekst is overal de mannelijke term 'hij' gebruikt. Vanzelfsprekend gaat het ook over vrouwelijke medewerkers.

4. Praktische handvatten om met EVC aan de slag te gaan

Om de bekendheid van EVC onder medewerkers en leidinggevendenden te vergroten en om leidinggevendenden te faciliteren bij hun rol richting medewerkers om ze te stimuleren met EVC aan de gang te gaan, wordt geadviseerd een aantal concrete en praktische handvatten te ontwikkelen.

Belangrijke communicatieve uitgangspunten bij de ontwikkeling van deze handvatten zijn:

1. Medewerkers nemen sneller iets aan van andere medewerkers dan van bijvoorbeeld leidinggevendenden. Laat daarom zoveel mogelijk medewerkers aan het woord in het te ontwikkelen informatiemateriaal.
2. Geef dit ook visueel vorm door zoveel mogelijk foto's van medewerkers te gebruiken.
3. Geef niet alleen de 'zachte' voordelen (ontwikkeling) van EVC mee maar ook de 'harde' (geld). Financiële aspecten wegen in elke organisatie mee en bij EVC is het risico alleen te focussen op de 'zachte' voordelen.

Geadviseerd wordt om de volgende communicatiemiddelen te ontwikkelen om medewerkers en leidinggevendenden te ondersteunen wanneer zij aan de slag willen / gaan met EVC:

1. Een flyer over EVC voor medewerkers. Deze flyer gaat in op de volgende vragen:
 - Wat kan EVC voor mij betekenen?
 - Wat levert het mij op?
 - Wat houdt een EVC-traject in, wat moet ik hiervoor doen?
2. Een flyer over EVC voor leidinggevendenden. Deze flyer gaat in op:
 - Wat is EVC?
 - Wat kan EVC betekenen in de ontwikkeling van mijn medewerkers?
 - Wat moet een medewerker hiervoor doen?
 - Wat is mijn rol als leidinggevende in zo'n traject?
3. Een presentatie over EVC die een leidinggevende, HR-medewerker of EVC-contactpersoon kan gebruiken om medewerkers te informeren over EVC;
4. Praktijkvoorbeelden van medewerkers die een EVC-traject hebben gedaan;
5. Een overzicht van de opbrengsten van een EVC-traject (in tijd en geld).

5. Organisatie politiebrede communicatie over EVC

Om de communicatie over EVC politiebreed te organiseren, worden de volgende twee onderdelen uitgewerkt:

1. De communicatie binnen de Nationale Politie om EVC te borgen als HR-instrument
2. De communicatie binnen de eenheden over EVC in het algemeen.

5.1. Communicatie binnen de Nationale Politie om EVC te borgen als HR-instrument

Om EVC te borgen als HR-instrument binnen de Nationale Politie, adviseren wij de volgende aanpak:

- Sluit aan bij bestaande werkwijze / beleid binnen de Nationale Politie. Communicatie kan hierin bijdragen door te inventariseren welke stakeholders binnen de Nationale Politie hierin een belangrijke rol spelen. Vervolgens zijn persoonlijk contacten met deze stakeholders cruciaal.
- Twee-sporen: Draagvlak vanuit leiding en dynamiek van onderaf.

Naast het ervoor zorg dragen dat er vanuit de leiding draagvlak is voor EVC, wordt geadviseerd te stimuleren dat er vanuit medewerkers zelf dynamiek ontstaat zodat medewerkers ook zelf EVC gaan aankaarten bij hun leidinggevenden. Deze dynamiek wordt mede op gang gebracht door de 150 pilots die in de ESF E aanvraag zijn opgenomen. Communicatie kan hierin ondersteunen door de communicatie over de pilots breed in te zetten. Daarnaast kunnen artikelen in vakbladen en een afsluitende bijeenkomst over het EVC-project waarvoor ook politiemedewerkers uitgenodigd worden, een bijdrage leveren aan het stimuleren van de dynamiek.

5.2 Communicatie over EVC in het algemeen binnen de eenheden

De projecten uit 2008 en 2011 hebben al veel goede en positieve ervaringen opgebracht: het laat 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 zijn inmiddels al 200 medewerkers binnen de politie die met EVC aan de slag zijn gegaan. Hierdoor is het mogelijk de communicatie over EVC richting de regionale politie eenheden al direct te starten.

Wat moet een eenheid organiseren om EVC-trajecten in te zetten? Wat betekent het voor een medewerker? Hoe trek je medewerkers met koudwatervrees over de streep? Dit zijn de vragen die beantwoord moeten worden. Daarom wordt geadviseerd om bij de werving van de deelnemers aan de pilots voor dit project, direct de te ontwikkelen communicatiemiddelen (zoals beschreven in onderdeel 5) in te zetten. Deze insteek draagt bij aan:

- Een brede communicatie over EVC binnen de eenheden.
- Het ondersteunen van medewerkers die met EVC willen starten cq van leidinggevenden die ermee te maken krijgen omdat een medewerker dit wil.
- Het ontwikkelen van communicatiemiddelen die effectief ingezet kunnen worden wanneer EVC na afronding van dit project verder uitgerold gaat worden. De ervaringen met de communicatiemiddelen kunnen gebruikt worden voor een verdere aanscherping.

6. Communicatie over het ESF E project

Voor de communicatie over het hele ESF E project binnen de politie worden de volgende activiteiten geadviseerd:

1. In de werving voor de deelnemers aan de pilot wordt duidelijk gemaakt dat het onderdeel is van een breder project.
2. Informatie over het gehele project verspreiden via het politie intranet en de communicatiekanalen van andere relevante stakeholders zoals SAOP, A&O-fonds van de politie.
3. Informatie over de resultaten van het project verspreiden via vakmedia.
4. Informatie over de resultaten van het project verspreiden in een afsluitende bijeenkomst.

7. 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) speelt hierin een actieve rol. Zij hebben bijvoorbeeld folders op hun site staan om uitzendbureaus over EVC te informeren. Ook een brancheorganisatie als de ABU communiceert richting hun achterban over EVC. Geadviseerd wordt om met beide organisaties in gesprek te gaan. In dit gesprek kan verkend worden welke mogelijkheden er zijn om dit onderwerp te agenderen en te communiceren richting de achterban van beide organisaties.