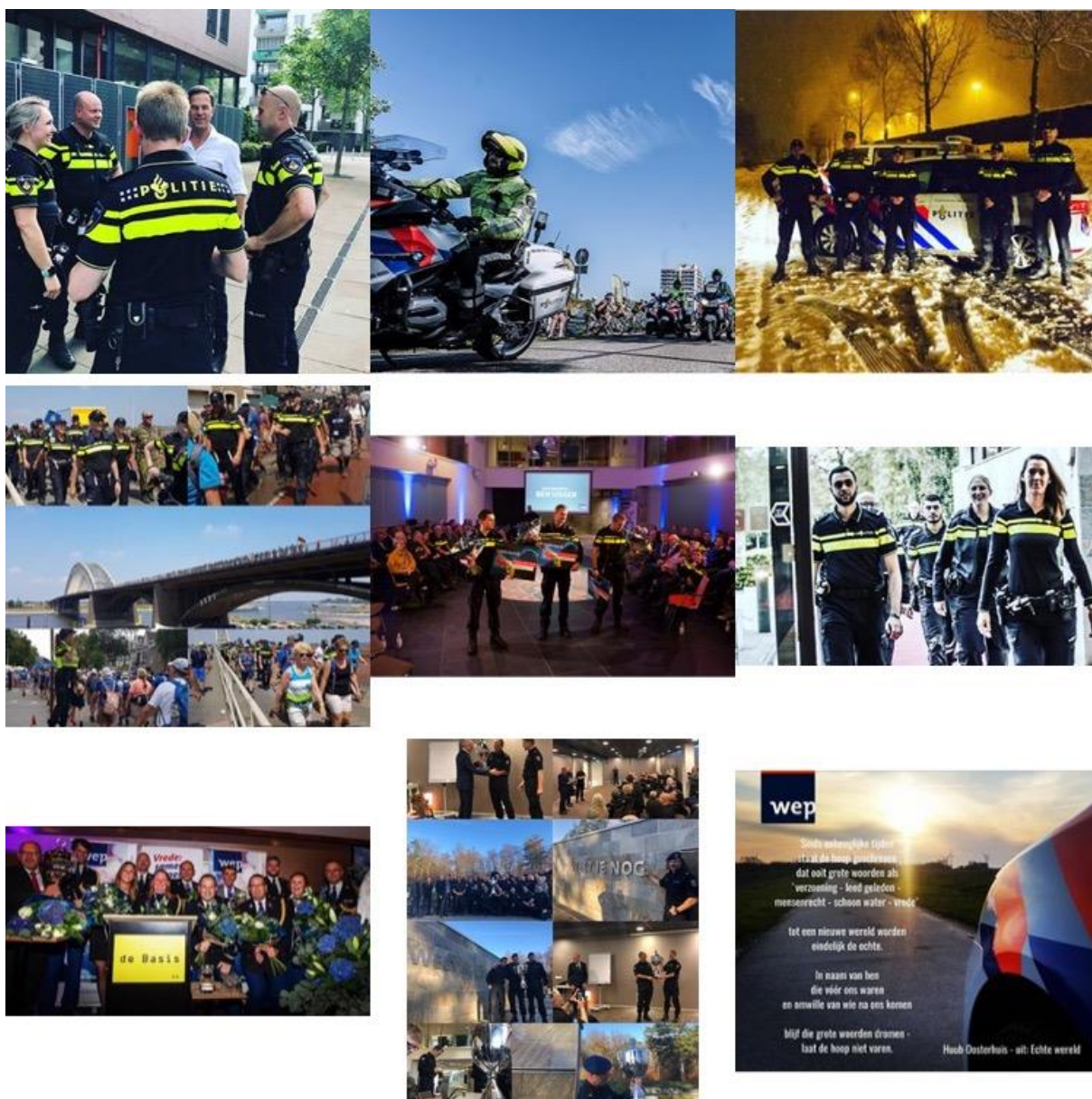


# Stichting Waardering Erkenning Politie 2019-2021

## DE VERSTERKING



wep

Soms onbegrijpelijk tijdstip  
tja al de hoop gisteren  
dat ooit grote woorden als  
'verzoening - leed geleden -  
menschevrecht - schoon water' - vrede'

tot een nieuwe wereld worden  
eindelijk de echte.

In massen van hen  
die vóór ons waren  
en arriveerde van wie na ons komen

blijf die grote woorden dromen -  
laat de hoop niet varen.

Hub Osterhuis - uit: Echte wereld



~ ~ ~

## Voorwoord

Open armen, een warm en collegiaal thuis, collega's serieus nemen en waardering en erkenning brengen. Dat is het DNA van WEP in een notendop. Wars van bureaucratie en structuren. Vanaf de start zoeken wij naar manieren om collega's te waarderen en erkennen voor wie zij zijn en wat zij doen, kunnen en willen. Initiatieven worden gesteund en voor het voetlicht gebracht. De focus gericht op de binnenkant van de politieorganisatie omdat daar het verlangen naar erkenning en waardering het grootst is.

WEP houdt deze lijn vast. Na "De Verdieping" (visie 2015-2017, zie bijlage) zoeken we nu "De Versterking" (visie 2019-2021). Wij zijn ambitieus en enthousiast en willen met onze energie nog meer Erkenning en Waarderingsvondjes overbrengen naar de collega's en de politieorganisatie.

Doorn, januari 2019

Wilma Bakker

Jan Willem van de Pol

Bryan Rookhuijzen

Fokko Spoelstra



~ ~ ~

## Inleiding

De stichting Waardering Erkenning Politie (WEP) is op 18 juni 2012 opgericht. In 2015 heeft er een heroriëntatie op de koers plaatsgevonden waarbij van “binnen naar binnen” centraal is komen te staan. Dit is vastgelegd in het visiedocument “De Verdieping”. Vastgesteld kan worden dat de gekozen richting succesvol is geweest. Daarom zal deze ook voor de komende drie jaren worden aangehouden.

Het vfonds stopt na 6 jaren per 2019 in goed overleg met de financiering van WEP. De politie neemt het stokje over voor de komende drie jaren, dus van 2019 tot 2022. De verbinding met het vfonds blijft, een intentieverklaring, eind 2018 ondertekend, bekrachtigt dit. (zie bijlage) Met de politie als nieuwe financier zal de verbinding met de politieorganisatie intensiever worden. Natuurlijk wel met behoud van onafhankelijkheid door de stichtingsvorm van WEP.

Wat WEP als steun ervaart in haar initiatieven van erkenning en waardering is een nieuw artikel in het Besluit algemene rechtspositie politie (Barp). Daarin is vastgelegd dat de korpschef een bijzondere zorgplicht heeft onder meer ten aanzien van het voeren van beleid gericht op de bevordering van de erkenning en waardering van politieambtenaren. WEP wil daaraan op een speelse en eigenzinnige manier bijdragen.

De toekomst van WEP staat niet vast. Dat is vanaf het begin al niet zo geweest. Ook nu is de financieringshorizon wederom voor drie jaar geregeld. Dat is niet verlamdend of demotiverend, maar prikkelt en stimuleert de flexibiliteit en de doelgerichtheid. Neemt niet weg dat gedurende die drie jaar onderzocht wordt, samen met de politie, hoe de continuïteit kan worden verzekerd.

~ ~ ~

## Terugblik

De koerswijziging waarbij erkenning en waardering voor politiemensen binnen de politieorganisatie zelf centraal is komen te staan heeft goed uitgepakt.

Geholpen door stijlkenmerken als ondersteunend, vraaggericht, onafhankelijk, belangeloos, verbindend, collegiaal, liefdevol en laagdrempelig, hebben veel politiecollega's zich erkend en gewaardeerd gevoeld. Indicatoren daarvoor zijn enthousiasme en een lach op de gezichten. Ook de toegenomen vraag naar ondersteuning door WEP, en de zeer vele contacten op social media zegt veel. Een andere veelbetekenende indicator is de bereidheid van het vfonds over de achterliggende jaren en van de politie voor de komende jaren om WEP te financieren. Ook dat is een uiting van erkenning en waardering richting WEP.

Het kan geen kwaad ook te kijken naar de voornemens die niet uit de verf zijn gekomen:

Het zichtbaar maken van signalen vanuit de onderstroom in de vorm van signaleren en adviseren, het opstarten van een communicatiecampagne om de bekendheid van WEP direct na de start een boost te geven, het streven naar een brede financiering, het voor minimaal voor de periode van een jaar versterken van het team met een extra projectmanager vanuit de politie en het leveren van een bijdrage aan rituelen en symbolen zijn allemaal zaken die minder uit de verf gekomen zijn dan gedacht.

Enkele punten komen in dit visiedocument terug, zoals de signaleringsrol, brede financiering en versterking van het team. De communicatiecampagne en de bijdrage aan formele rituelen en symbolen zijn niet opgepakt omdat al doende bleek dat dit niet de juiste richting was. Collegiale, informele rituelen daarentegen zijn juist versterkt, zoals bijvoorbeeld met de WEP Award.

WEP heeft ook nieuwe terreinen verkend, omdat er vraag naar bleek te zijn. Zo hebben verschillende teams WEP benaderd met de vraag op een lichtvoetige manier geholpen te worden plezier in het werk terug te krijgen. WEP dus als energieadviseur. De speelse WEP aanpak was succesvol en werd zeer gewaardeerd bij de collega's. Een ander terrein was de vraag van enkele wijkagenten om te helpen bij het ontwikkelen van een opzet waarbij de politie het publiek erkent en waardeert. De WEP award stond daarbij model. Tot slot is de rol van humor van voor en door de collega's als bijdrage aan erkenning en waardering verkend en stimuleert WEP op de achtergrond De PitNieuws.nl.

Samenvattend: de WEP benadering heeft de goede snaar geraakt, wordt gewaardeerd en heeft nog volop ontwikkelpotentieel.

~ ~ ~

## De Missie

De missie van 2015 blijft onverkort:

**Stichting Waardering Erkenning Politie is een “thuis” van collega’s voor collega’s, door collega’s. Centraal staat het bestendigen en vergroten van het gevoel van Erkenning en Waardering bij de politiemensen zelf. Bij Stichting WEP voelen politiemensen, oud-politiemensen en hun directe relaties zich altijd gesteund.**

~ ~ ~

## Zienswijze en werkwijze

WEP kan ook staan voor Waardering Energie / Enthousiasme en Positiviteit / Plezier. De ervaring is dat dit de impliciete effecten zijn van erkenning en waardering. Het zou mooi zijn als dit een expliciet effect wordt. Plezier en energie als doel, middel of uitkomst benoemen geeft richting op gevoelsniveau en levert een maatlat op die helpt en herkend wordt. Als collega’s plezier ervaren in hun werk, dan zijn zij betrokken, proactief, wendbaar, flexibel, energiek en succesvol. WEP gelooft dat plezier de intrinsieke motivatie bevordert. Dit is terug te vinden in de manier van werken van WEP.

Naast de vergroting van erkenning en waardering bij de politiemensen zelf, wil WEP ook een bijdrage leveren aan vergroting van erkenning en waardering door de politiemensen naar de eigen organisatie. Niet als doel op zich, maar als bedoeld bijeffect.

WEP faciliteert informele initiatieven van, voor en door collega’s. Hierdoor wordt een bijdrage geleverd aan informele collegialiteit. Collegialiteit die los staat van structuur en positie en zorgt voor menselijke maat, ontschotting, verbinding, vertrouwen en mildheid.

WEP werkt aan versterking van haar identiteit bij de collega’s. Door de intensieve toepassing van social media voort te zetten en meer in te spelen op de actualiteit. Tegelijkertijd: naamsbekendheid en promotie van WEP is een middel en geen doel op zich. WEP ‘profileert zich’ door haar naam te verbinden aan activiteiten en publicaties, gedragen door haar kernwaarden. Dat bekijken we niet plat: we bestaan voor en door collega’s. Overal waar we komen, fysiek en op social media, proberen we onze voetafdruk achter te laten door wie we zijn en wat we doen, samen met de collega’s. We zien dat deze aanpak werkt door de stijging in aanvragen van allerlei aard. Dat WEP tegelijkertijd een enigszins mysterieus clubje blijft, is onze (aantrekkings)kracht.

WEP is een soort cultuurlab. Werken zonder bureaucratie, context gedreven, flexibel, speels, opgewekt, kleinschalig, dichtbij het gevoel, mysterieus en tegendraads. Aanbod aan collega's is om een aantal maanden deel te nemen aan WEP.

Naast de activiteiten van WEP is ook de locatie in Doorn, bij stichting De Basis, betekenisvol. Een toekomstdroom is dat de Basis samen met WEP voor de gehele politie een thuishonk wordt, als symbool van erkenning en waardering. Aan die droom bouwt WEP de komende jaren vanuit haar kernactiviteiten door middel van lobby in en buiten de politie en het promoten van de Basis. Daarbij past een nieuw WEP-initiatief om teams, die het fors voor de kiezen hebben gehad, een time-out programma met overnachting aan te bieden op de Basis om weer op adem te komen.

WEP zal zich niet alleen richten op aandacht voor de binnenkant van de politieorganisatie. Vergroting van het gevoel voor erkenning en waardering vanuit het publiek naar de politiecollega's en nog mooier: erkenning en waardering vanuit de politiecollega's naar het publiek zijn inspirerende uitdagingen. WEP verkent mogelijkheden om erkenning en waardering voor politiemensen door de lokale politiek te faciliteren.

WEP ondersteunt daarnaast de WPF 2021 (World Police and Fire Games) en ambitie daarbij is dat het publiek tijdens de spelen de politie (en brandweer) collega's een staande ovatie geeft als blijk van erkenning en waardering.

WEP wil ook verkennen of verbinding met externe doelgroepen die kritisch tegenover politie staan kan leiden tot wederzijdse erkenning en waardering.

Een op het oog vreemde eend in de bijt is de ondersteuning van WEP bij de realisatie van een veteranenbegraafplaats en een informatie- en herinneringscentrum. Deze activiteit is in 2012 in de statuten opgenomen. Bij nadere beschouwing is het op termijn aan kunnen bieden van een laatste rustplaats voor politiecollega's die dat wensen en het realiseren van een informatie- en herinneringscentrum een vorm van erkenning en waardering. WEP zal deze activiteit volgens een "waakvlamsscenario" ondersteunen. Op termijn kan de activiteit bij de werkgever worden ondergebracht.

Omdat WEP initiatieven ondersteunt die de "onderstroom" binnen de politie zichtbaar maakt, kan WEP gevraagd en ongevraagd signaleren en adviseren.

De **werkprincipes** die WEP hanteert:

Bij collegiale initiatieven is de inhoud van het initiatief ondergeschikt

Het vraaggericht werken verloopt volgens een vast stramien: de vraag wordt erkend, daarna ondersteund en vervolgens overgelaten aan de aanvrager (invloegen, toevoegen, uitvoegen)

De ondersteuning draagt bij aan zelfredzaamheid

De ondersteuning draagt mede bij aan erkenning en waardering van de politieorganisatie

De benadering draagt bij aan energie/enthousiasme en positiviteit/plezier

~ ~ ~

## **Governance / goed bestuur**

De financiële horizon van de stichting WEP is drie jaar. Dat betekent dat WEP een flexibele structuur en cultuur moet hebben, met een minimum aan bureaucratie om slagvaardig te kunnen werken.

De dagelijkse activiteiten van de stichting worden verzorgd door een compact kernteam bestaand uit vier leden: de directeur-bestuurder, twee projectmanagers en een communicatieadviseur. Om het team bevindt zich een schil van vrijwilligers en ambassadeurs. Door de nieuwe verbinding met de politie doet zich de gelegenheid voor om het team aan te vullen op tijdelijke basis met collega's vanuit de politie. Dat kan op ad hoc basis ter ondersteuning van een project, maar ook om te leren van het interessante cultuur-lab dat WEP is.

Een Raad van Toezicht controleert en adviseert de directeur-bestuurder. De Raad bestaat uit vier leden, en is aangevuld met een waarnemer namens de korpsleiding.

De statuten worden in 2019 geactualiseerd en aangepast aan de ontwikkelde doelstellingen en veranderde omstandigheden.

De beleidscyclus zal worden aangepast aan die van de politie. De verwachting is overigens dat er geen groot verschil zal zijn met de beleidscyclus zoals het vfonds hanteerde.

Gezien de financiële horizon van drie jaar is in het kader van goed bestuur de continuïteitsvraag een punt van aandacht. Het zoeken naar fondsen zal dan ook samen met de politie worden opgepakt.

Doorn, januari 2019

### **Bijlagen**

Visiedocument - De Verdieping 2015-2018

Intentieverklaring 2019-2021 vfonds-WEP





**Stichting Waardering Erkenning Politie 2015-2017**

## **De verdieping**



# INHOUD

<b>VOORWOORD</b>	<b>3</b>
<b>1. INLEIDING</b>	<b>4</b>
<b>2. TERUGBLIK</b>	<b>5</b>
<b>3. DE MISSIE</b>	<b>5</b>
<b>4. CONCEPT EN WERKWIJZE</b>	<b>6</b>
<b>5. GOVERNANCE/GOED BESTUUR</b>	<b>7</b>
<b>6. ACTIVITEITEN</b>	<b>8</b>
<b>7. RAMING KOSTEN 2015</b>	<b>12</b>

## Voorwoord

Heroriëntatie op de koers van Stichting WEP heeft geleid tot een scherpere focus. Erkenning en Waardering van 'buiten naar binnen' is meer van 'binnen naar binnen' geworden. Dit is voor WEP een meer bereikbare ambitie, maar brengt ook balans: gevoel van Erkenning en Waardering door de samenleving kan niet zonder gevoel van Erkenning en Waardering door en binnen de eigen politieorganisatie.

Stichting WEP kan veel bijdragen: wij kunnen informele collegiale verbanden faciliteren, het zachte, warme collegiale een plek geven, collega's het gevoel geven een vertrouwd en veilig 'thuis' te hebben. Een 'thuis' waar luisteren, serieus genomen worden en liefdevolheid centraal staan. Dat is een interne vertaling voor Erkenning en Waardering.

Dit lijkt misschien een weinig zakelijke benadering, maar opgedane ervaringen bewijzen telkens dat de goede snaar geraakt wordt. Collega's krijgen energie, en voelen zich erkend en gewaardeerd. Het is genieten en inspirerend om dat mee te maken!

Het kan overigens ook gemakkelijk als business issue gelabeld worden als je de stelling durft aan te gaan dat collega's die met plezier werken ook betere prestaties leveren, dus trotser zijn en dus meer Erkenning en Waardering zullen ontvangen vanuit de samenleving!

De in dit document opgenomen activiteiten geven een indicatie van de beoogde richting, maar hoe het concept uitpakt is een spannende ontdekkingsreis. Natuurlijk realiseren wij ons dat Stichting WEP niet de wereld gaat veranderen. Wij blijven realistisch. Wel is er de overtuiging dat de voorgestelde aanpak een bijdrage gaat leveren die er toe doet. Er hoeft wat ons betreft niet getwijfeld te worden aan de levensvatbaarheid van Stichting WEP; die levensvatbaarheid is groot.

De verwachting is dat er medio 2015 een intentieverklaring wordt opgesteld en ondertekend waarmee de Nationale Politie en het vfonds de stichting WEP in staat stellen om de koers voortvarend uit te voeren.

Doorn, april 2015

Jan Willem van de Pol

Annette Posthumus

Bryan Rookhuijzen

Fokko Spoelstra

## 1. Inleiding

De stichting Waardering Erkenning Politie is op 18 juni 2012 opgericht. In een tijd dat de veerkracht van politiemensen door geweld en agressie meer en meer onder druk kwam te staan en bij organisaties het besef groeide dat verbetering van de (mentale) weerbaarheid noodzakelijk was.

Op 17 april 2012 is een intentieverklaring tussen vfonds, stichting maatschappij en veiligheid en het ministerie van Veiligheid en Justitie getekend om een aantal organisaties in staat te stellen de weerbaarheid van politiemensen te vergroten, en Erkenning en Waardering van het politievak ook verder te verbeteren.

Nu, voorjaar 2015, bestaat de stichting WEP bijna drie jaar en gaat ze een nieuwe levensfase in. Daar waar de eerste levensjaren gekenmerkt werden door pilots zonder de zekerheid van succes, is nu het moment daar om op basis van een evaluatie te focussen en keuzes te maken. Een fase waarin van “binnen naar binnen werken” centraal staat en minder de focus komt te liggen op de trots van de samenleving op de politie.

Bij een nieuwe fase past een helder profiel met een heldere sturingsfilosofie. Een profiel, waarin Erkenning en Waardering duurzaam verankerd is en dat ontstaat vanuit een behoefte die er is bij de politiemensen zelf. Erkenning en Waardering beginnen logischerwijs binnen de eigen organisatie. Vanuit die gedachte wil Stichting WEP in de toekomst, samen met de politieorganisatie, verder. Stichting WEP wil voor de politieorganisatie en alle medewerkers een toegevoegde waarde zijn, die ondersteunt, verbindt en samenwerkt met andere partijen die zich inzetten voor Erkenning en Waardering van politiemensen. Crux voor de Stichting WEP '2.0' vormt het vraaggericht werken: alleen daar waar vraag naar is in het kader van collegiale ondersteuning, worden door de stichting activiteiten ondersteund. In deze filosofie past geen gedetailleerd activiteitenplan vooraf maar wel een warme verantwoording na afloop.

In dit document wordt enerzijds teruggeblikt (wat hebben we bereikt), maar vooral vooruitgekeken: aan welke vormen van collegiale ondersteuning hebben politiemensen behoefte en wat kan een stichting WEP daaraan nu bijdragen, zonder daarbij in rol en verantwoordelijkheden van Nationale Politie, inclusief Politieacademie of vakbonden te treden. Naast de missie wordt met name ingegaan op de wijze van werken, de te hanteren governance en de werkvelden met daarbij behorende budgetten.

## 2. Terugblik

De missie van Stichting WEP richtte zich vanaf de oprichting in 2012 op zowel het vergroten van Erkenning en Waardering vanuit de samenleving als binnen de politieorganisatie zelf, en werd kortweg als volgt geformuleerd:

*Over drie jaar verkondigt iedere politievrouw en politieman vol trots dat hij of zij bij de politie werkt. Deze trots komt mede voort uit het feit dat de maatschappij zich dan heeft opgesteld achter 'haar' politie.*

Vanuit deze ambitie is een breed scala aan activiteiten georganiseerd. Zoals: een debat tussen jongeren en de politie, het maandelijks uitreiken van een wisseltrofee voor goed politiewerk, het organiseren van een zeildag voor gewonde politiemensen, het uitbrengen van een bundel met persoonlijke politieverhalen, een onderwijsproject en het opzetten van een buddysysteem.

Waar een deel van de activiteiten met recht succesvol kan worden genoemd (voor wat betreft deelname, enthousiasme en media aandacht), werd na verloop van tijd duidelijk dat de "dubbele" missie te breed was geformuleerd. Met de kleine werkorganisatie van Stichting WEP is het, ondanks inzet van vrijwilligers/politiemedewerkers, lastig gebleken om de hoge ambities waar te maken. Ambities die zich voornamelijk richtten op de maatschappij, te zeer aanbod-gestuurd waren en zich deels bevonden op het werkterrein van de politie zelf (imago en pr). Reflecterend op de eigen rol en meerwaarde, werd duidelijk dat een scherper profiel nodig was.

## 3. De missie

Vanuit het bovenstaande gedeelte verlangen en de ervaringen geleerd in de voorgaande periode is de missie geherformuleerd.

**Stichting Waardering Erkenning Politie is een 'thuis' van collega's voor collega's, door collega's. Centraal staat het bestendigen en vergroten van het gevoel van Erkenning en Waardering bij de politiemensen zelf. Bij stichting WEP voelen politiemensen, oud-politiemensen en hun directe relaties zich altijd gesteund.**

Als moreel kompas gelden de waarden: ondersteunend, vraaggericht, onafhankelijk, belangeloos, verbindend, collegiaal, liefdevol, laagdrempelig.

Het 'thuis' dat WEP wil zijn dient zich bij voorkeur zelf weer thuis te voelen binnen De Basis. Met gebruikmaking van de kennis, ervaring en faciliteiten van Stichting De Basis, kan dat warme thuis ontstaan.

## 4. Concept en werkwijze

Bijzonder aan Stichting WEP is dat het zich niet richt op de formele structuren (blauwdruk), maar op de informele structuren en dwarsverbanden ('rooddruk'). De toegevoegde waarde ontstaat door het faciliteren van de rooddruk, zodra daar vraag naar is. Van collega's, voor collega's en door collega's is het uitgangspunt. Met deze maatlat is het onderscheid met de werkgeversrol gedefinieerd, hoewel dit niet altijd messcherp zal blijken te zijn. Stichting WEP voert dus geen taken uit die op het terrein van de werkgever liggen, tenzij op expliciet verzoek van de werkgever en met duidelijke argumenten dat de stichting als een onafhankelijke instituut deze taken beter kan uitvoeren.

Uitgangspunt en fundament voor de activiteiten blijft het verwerven en tot uitdrukking brengen van het gevoel van Erkenning en Waardering.

De verbinding met de samenleving (burgers en politici) wordt niet uit het oog verloren. Immers: het vertrouwen van burgers in de politie en de waardering voor het werk van de politie is niet vanzelfsprekend en blijft van groot belang voor de legitimiteit en het gezag van de politie.

Het vormgeven aan en uitvoeren van de nieuwe missie is een groeiproces en vergt een meerjarenstrategie. De komende periode moet duidelijk worden waartoe de vraag-gestuurde aanpak leidt. Vanzelfsprekend zullen de mogelijkheden die Stichting WEP biedt, meer bekendheid moeten krijgen binnen de doelgroep. Niet alle activiteiten van de stichting zijn te voorzien. Wij rekenen op mooie verrassingen.

Door de stichtingsvorm is WEP van toegevoegde waarde voor collega's die een zekere onafhankelijkheid belangrijk vinden (denk aan de sociaal fondsen), maar ook voor de Nationale Politie omdat soms het 'systeem' niet meewerkt en waar Stichting WEP als compact team wel slagvaardig en effectief kan zijn. Om die reden kan Stichting WEP ook een bijdrage leveren als 'cultuurlaboratorium', bijvoorbeeld bij het bevorderen van zelfredzaamheid.

Doordat WEP initiatieven ondersteunt die de 'onderstroom' binnen de politie zichtbaar maakt, vormt signaleren en adviseren een belangrijke bijvangst.

WEP zal niet alleen een fysiek 'thuis' zijn van collega's voor collega's, maar wil ook aanwezig zijn in de virtuele wereld, die immers een grote rol speelt in ieders dagelijks leven. Via de sociale media en internet kunnen (nieuwe) contacten, netwerken en communities ontstaan en worden uitgebreid.

In de communicatiestrategie kiest Stichting WEP ervoor om vanaf de start de doelgroep zo goed mogelijk te informeren over de nieuwe richting. Daarvoor zal een campagne worden opgestart. Met het direct breed bekend maken van de missie en de mogelijkheden die de stichting biedt, verwachten we de vraag vanuit de doelgroep zo snel mogelijk op gang te brengen. 'Gewenst' risico is dat het aantal aanvragen zo groot is, dat er keuzes gemaakt moeten worden. Die keuzes zullen helpen om de rode draad aan te scherpen.

Voor het functioneren van stichting WEP als geloofwaardige stichting is het belangrijk dat er een breed draagvlak is voor de activiteiten. Dit betekent dat de stichting streeft naar een breed fundament (en financiering) van haar activiteiten. Vanuit de nieuwe missie ligt een fundament bestaande uit de Nationale politie, politievakorganisaties/departement, en vfonds in de rede. De Nationale Politie zal niet enig financier van de basisactiviteiten van de stichting zijn.

Bij het realiseren van haar missie werkt WEP steeds volgens een aantal werkprincipes:

- Collegiale initiatieven worden versterkt, ondersteund en gestimuleerd.
- Iedereen die bij de politie werkt of gewerkt heeft, al hun directe relaties en de vrijwillige politie behoren tot de doelgroep.
- Bij een aanvraag van collega's staat centraal of deze gerelateerd is aan Erkenning en Waardering.
- Het vraaggericht werken verloopt volgens een vast stramien: de vraag wordt erkend, daarna ondersteund, vervolgens overgelaten aan de aanvrager.
- De ondersteuning draagt bij aan zelfredzaamheid.
- Bij een aanvraag wordt gekeken naar zingeving door een relatie te leggen met de vraag vanuit de samenleving (vrijwilligers bijvoorbeeld) en de politieorganisatie (coaching bijvoorbeeld)
- Stichting WEP rekent het niet tot haar taak om onderzoek uit te (laten) voeren. Wel kan het zijn dat de stichting domeinen voor nader onderzoek identificeert. Ze kan dit dan wel agenderen. De Politieacademie is daarvoor partner.
- Daar waar zinvol en mogelijk zoekt WEP de verbinding met De Basis, het ministerie van Defensie, het Veteranen Instituut, Stimog en andere relevante actoren in het veiligheidsdomein.

## **5. Governance/Goed bestuur**

Stichting WEP onderschrijft en hanteert de principes van de code goed bestuur zoals gehanteerd door de Vereniging van Fondsenwervende Instellingen<sup>1</sup> (VFI).

De tijdshorizon van de Stichting WEP is drie jaar. Dat betekent dat WEP een flexibele structuur en cultuur moet hebben, met een minimum aan bureaucratie om slagvaardig te kunnen werken.

De dagelijkse activiteiten van de stichting worden verzorgd door een compact kernteam waarbij de leden uit diverse disciplines afkomstig zijn, aangestuurd door één directeur/bestuurder. Om het team heen bevindt zich een schil aan vrijwilligers, ad hoc aangevuld met gedetacheerde politieprofessionals. De vrijwilligers kunnen politiemensen

---

<sup>1</sup> VFI is de branchevereniging van goede doelen. Meer informatie op [www.vfi.nl](http://www.vfi.nl) en [www.goededoelen.nl](http://www.goededoelen.nl).

zijn, actief of post-actief. Maar ook niet-politiemensen zijn welkom. Dat maakt de organisatie optimaal flexibel en wendbaar. Om de effectiviteit te verhogen en de kwetsbaarheid te verminderen is het nodig het team voor minimaal één jaar te versterken met een tweede projectmanager met brede en actuele kennis en ervaring vanuit de politie. Met het bestaande kernteam, zo mogelijk aangevuld met twee medewerkers voor het sociaal fonds is er dan voldoende kwaliteit in huis. De arbeidsvoorwaarden van de politie zullen worden gevolgd, uiteraard vertaald binnen de context van de mogelijkheden van de rechtspersoon.

Stichting WEP beschikt over een Raad van Toezicht. Voor het functioneren en het vormgeven van Stichting WEP is een brede samenstelling met vertegenwoordiging naar relevante partijen van belang gebleken. Dit argument is onverminderd van kracht. Naast de reguliere Raad van Toezichtstaak is de rol van ambassadeur van grote waarde. Daarom zal het huidige profiel worden voortgezet. Voor een kleine organisatie als Stichting WEP volstaat een Raad van Toezicht met vijf leden.

WEP heeft behoefte aan input en advies vanuit diverse geledingen binnen het veiligheidsdomein: naast de politiecommunity is dat ook vanuit defensie via zowel het ministerie als Veteraneninstituut en Veteranenplatform. Daarom worden regelmatig klankbordbijeenkomsten georganiseerd.

## **6. Activiteiten**

Op basis van de nieuwe missie en werkwijze zal stichting WEP in 2015 in ieder geval navolgende activiteiten uitvoeren of ondersteunen. De wens en de verwachting is dat door vergroten van de bekendheid van het “thuis” dat de stichting wil zijn, er uit de politie meer vragen zullen ontstaan ter vergroting van Erkenning en Waardering.

### **Team Award wisseltrofee**

Iedere maand ontvangt een politieteam, operationeel of ondersteunend, ergens in Nederland de Team Award voor goed teamwerk. De team award wordt meestal op voordracht van de eenheidsleiding uitgereikt. Maar ook een ondernemersvereniging, dorpsraad of een andere maatschappelijke organisatie kan de voordracht doen.

#### *Werkzaamheden:*

planning, voorbereiden bijeenkomst uitreiking, afstemming met betreffende eenheid en afdeling communicatie, uitnodigen burgemeester en/of vertegenwoordigers van externe betrokken organisaties, contact media, verslag maken voor eigen doelgroep via site en social media

### **Politiegala**

In het najaar van 2015 wordt bekend wie zich het beste politieteam van het jaar mag noemen en de wisselbokaal permanent mee naar huis mag nemen. Deze uitverkiezing wordt door een onafhankelijke externe jury vastgesteld en bekend gemaakt tijdens het jaarlijkse Politiegala.



*Werkzaamheden:*

Vorbereiden politiegala: verzamelen inzendingen, afstemmen met jury, uitnodigen voltallige teams, organiseren van gala.

### **Rituelen en symbolen**

Bekend is dat door de vorming van één Nationaal Politiekorps er behoefte is aan de ontwikkeling van een set eigentijdse en bij de politie passende rituelen en symbolen. Stichting WEP gaat hier een bijdrage aan leveren. Hiermee wil de stichting bereiken dat de momenten van herdenken en vieren meer aandacht krijgen binnen en buiten de politie. Deze rituelen en symbolen dragen daardoor bij aan de Erkenning en Waardering door en voor de politie, maar versterken ook de beroepstrots van de politie. De stichting zal als start een aantal activiteiten op dit gebied versterken en ondersteunen. Daartoe behoort ook het verkennen van de mogelijkheden tot samenwerking met de Taptoe.

Overigens zal bij het ontwikkelen van de rituelen contact gezocht worden met de Tuin van Bezinning als nationaal monument voor herdenking van en eerbetoon aan hen die tijdens de uitoefening van hun dienst bij de Nederlandse politie zijn omgekomen.

### **De Blauwe Plek**

Op het terrein van De Basis in Doorn wordt een gedenkplek ingericht, de “Blauwe Plek”(werktitel), waar bijzondere initiatieven en ideeën verduurzaamd worden. WEP is inmiddels in gesprek met een collega die terminaal ziek is en die zijn gedachtegoed graag wil achterlaten aan zijn collega's. Dit gedachtegoed wordt het vertrekpunt van een aantal unieke rituelen en symbolen. Dit idee wordt in 2015 nader uitgewerkt. Hierbij zal afstemming gezocht worden met het project “Huis van bezieling” van het programma weerbaarheid.

*Werkzaamheden:* contact onderhouden met De Basis, inplannen van aanvragen, organiseren van “plechtigheid”, verslag evenement.

### **Huis van Bezieling**

Dit project van het programma Weerbaarheid is ontleend aan een initiatief van de politie van Nordrhein-Westfalen. Het biedt politiemensen de gelegenheid te reflecteren op hun persoonlijk evenwicht in het politiewerk. Het huis van bezieling is een plek waar kernuitdagingen in het politiewerk kunnen worden ervaren, zoals omgaan met geweld, met extreme situaties, met de dood.

*Werkzaamheden:* Overleg programma weerbaarheid, oriëntatie op mogelijkheden en kosten.

Naast één Blauwe Plek in Doorn wordt gezien of er ook naar aanleiding van incidenten met een grote impact, er lokaal of regionaal behoefte is aan gedenkplekken en/of rituelen.

### **Ondersteuning Platform Chronisch zieke Politiecollega's (PCP)**

Om collega's te helpen, te adviseren en informatie te verzamelen besloot een aantal politiemedewerkers, zelf (ex)kankerpatiënten, een platform op te richten, het PCP. Het Platform stelt zich ten doel om voor zowel de organisatie als de collega's een baken te zijn, waar men advies kan vragen, steun en begeleiding kan vinden en specifieke problemen ter discussie kan brengen, om te zorgen dat chronisch zieken een zo volwaardig mogelijke inzet kan plegen binnen de organisatie.

De doelstellingen van het platform zijn: verkennen van de behoefte aan ondersteuning, het herkennen en definiëren van de doelgroep binnen de politie, het erkennen van de ziekte door alle (in)directe betrokkenen en het borgen binnen HRM en het verbeteren van begeleiding en Waardering van en door collega's.

Het platform heeft een kerngroep opgericht en deze kerngroep heeft Stichting WEP benaderd om de doelstellingen te ondersteunen en om een aantal praktische zaken, zoals bijeenkomsten te organiseren.

*Werkzaamheden:* Voorbereiden twee symposia in Doorn. Opzetten en inrichten van een netwerk van collega's voor collega's (Politiebuddy). Vier vergaderingen ondersteunen (faciliteren, meedenken). Afstemmen met het Landelijk Zorgsysteem Veteranen.

### **Werkgroep dyslexie**

In 2014 organiseerde Stichting WEP op verzoek van een aantal politiemensen een congres over het werken met dyslexie. Dit congres bleek een schot in de roos. Dyslexie is een verborgen probleem en zorgt voor veel ziekteverzuim, maar met name voor een chronisch gebrek aan Erkenning, Waardering én zelfvertrouwen voor de naar schatting 2500 collega's met dyslexie.

Inmiddels heeft deze groep medewerkers zich opnieuw gericht tot stichting WEP. Zij streven naar het oprichten van een netwerk van collega's met als uiteindelijk doel begrip, maar vooral Erkenning en Waardering voor collega's met dyslexie te krijgen.

In 2015 wil deze groep één landelijke en een aantal regionale netwerkbijeenkomsten opzetten.

*Werkzaamheden:* Start van de opzet van een buddy systeem, mogelijk met behulp van het platform senioren, om collega's met dyslexie een klankbord te bieden en problemen te inventariseren.

### **Politiebuddy's**

Een groep politiemensen met PTSS gaf in 2013 aan de behoefte te hebben om 'eens wat meer expliciet op elkaar te gaan letten'. De Stichting WEP heeft gevolg gegeven aan een verzoek van deze politiecollega's om hiervoor iets te ontwikkelen. In samenwerking met onder meer De Basis werd de opleiding tot Politiebuddy ontwikkeld.

Politiebuddy's zijn te typeren als proactief vanuit een persoonlijke relatie/betrokkenheid, reagerend op gedrag en uitlatingen, niet naar aanleiding van of in reactie op incidenten. Ze kunnen signaleren en doorverwijzen. Overigens begeven ze zich niet op het terrein van de TCO's (Team Collegiale Ondersteuning).

*Werkzaamheden:* Stichting WEP evalueert in 2015 met de groep politiecollega's die de buddyopleiding hebben afgerond (25 personen) de praktijkervaring. In samenwerking met zowel de trainers van de Basis als het Nuldelijnszorg systeem voor defensie, wordt bekeken in hoeverre de opleiding aansluit bij de praktijk. En in hoeverre er behoefte is aan een dergelijk netwerk van laagdrempelige collegiale ondersteuning. Vervolgens wordt besloten over de voortzetting.

### **Senioren**

Stichting WEP is gevraagd door vertegenwoordigers van seniorenverenigingen om een proces op gang te brengen dat uiteindelijk gaat leiden tot de volgende, door hen geformuleerde doelstelling:

*Het bevorderen van het welzijn van gepensioneerde politieambtenaren in samenhang met een maatschappelijk nut.*

Er zijn ongeveer 50.000 voormalig politiemedewerkers die voor een deel nog actief in het maatschappelijke leven. Een deel van hen is aangesloten bij verenigingen van postactieven. Het voornemen is om een koepelorganisatie neer te zetten met een gezamenlijke centrale doelstelling. Er is inmiddels een kerngroep geformeerd. Deze kerngroep wil voor de zomer een missie en koers rondom Erkenning en Waardering van senioren formuleren.

*Werkzaamheden:* Drie bijeenkomsten van de kerngroep senioren (12 leden). Twee bijeenkomsten van de tot nu toe bekende en geformeerde koepel van senioren (30 leden). In het najaar een symposium van voormalig politiemensen waarbij de plannen en definitieve doelstellingen kunnen worden ontvouwd. Onderzoeken hoe defensie met haar senioren omgaat en wat daarbij van waarde kan zijn voor de politie populatie.

### **Jong Blauw in debat**

Jong Blauw, een groep jonge politiecollega's die met elkaar en met anderen politiewerk op een positieve, kritische manier onder de loep nemen, heeft stichting WEP benaderd om mee te denken over het organiseren van een debat. Jong Blauw wil meer begrip en draagvlak creëren voor het handelen van de politieorganisatie in het algemeen en de individuele politiemens in het bijzonder. Daarnaast vindt Jong Blauw het van groot belang om de dialoog met de media op gang te brengen.

*Werkzaamheden:* Bespreking over aanpak en inhoud met Jong Blauw, (helpen bij) inhoudelijk voorbereiden debat, praktische zaken/faciliteit inrichten.

## **Sociaal fonds**

Er wordt, met steun van de korpsleiding van de Nationale Politie, gewerkt aan een landelijk dekkende collegiale voorziening, met als doel financiële hulp te verlenen aan collega's die door omstandigheden in financiële nood zijn geraakt. Dus: van collega's voor collega's. De hulp wordt in principe verleend middels renteloze leningen en het fonds wordt gevormd door maandelijkse vrijwillige bijdragen van collega's. Er komen 12 zelfstandige stichtingen. Deze stichtingen hebben behoefte aan onderlinge afstemming, coördinatie en ondersteuning. Stichting WEP wil dit oppakken. De korpsleiding heeft besloten twee fte's beschikbaar te stellen binnen de politieorganisatie. De mogelijkheid wordt verkend deze fte's bij Stichting WEP op detachingsbasis onder te brengen.

*Werkzaamheden:* Overleg met korpsleiding, administratief beheer, verslaglegging, vraagbaak, afstemming.

## 7. Raming kosten 2015 (jan-dec)

Bij de kosten van de activiteiten wordt rekening gehouden met een reservering voor nog te ontwikkelen activiteiten, waarover achteraf verantwoording zal worden afgelegd. In de kostentoekening wordt geen verdeelsleutel activiteiten - overhead gehanteerd.

In de begroting is een aanzienlijke post gereserveerd voor toekomstige (nog nader vast te stellen) activiteiten. Als er geen aanspraak op deze middelen gedaan wordt binnen WEP zal aan het einde van elk boekjaar het onbenutte bedrag weer worden geretourneerd aan de financiers. WEP zal in principe geen reserves opbouwen.

Activiteit	Bedrag
Team Award	€ 1000
Politiegala	€ 10.000
Blauwe Plek	€ 10.000
Ondersteuning/faciliteren groepen collega's PCP, dyslecten etc.	€ 20.000
Politiebuddy's	€ 5000
Post-actieven	17.000 (12.000 bijeenkomsten + 5000,- stichting)
Sociaal Fonds	-
Communicatie	€ 50.000 (promotiecampagne, nieuwe website, drukwerk)
Dialogoog en debat/Jong Blauw	€ 9.000
Reservering toekomstige activiteiten	€ 220.000
Onvoorzien	€ 20.000
<b>Subtotaal activiteiten</b>	<b>€ 350.000</b>

Organisatie	
Personeel - actief	€ 265.000
Personeel – voormalig (directeur, projectleider Freedom Trail, onderzoekster)	€ 217.000
SLA De Basis	€ 8.000
Huisvesting	€ 28.000
Kantoorkosten (kantoorbehoeften, drukwerk, printen, huur vergaderruimte, lunches gasten)	€ 34.000
Algemene lasten (accountant, RvT, verzekeringen, telefonie)	€ 40.000
<b>Subtotaal organisatie</b>	<b>€ 592.000</b>
<b>Totaal 2015</b>	<b>€ 942.000</b>





**Stichting Waardering Erkenning Politie (WEP) richt zich op het ondersteunen van collegiale initiatieven van, voor en door politiemensen. Zij wil voor de politieorganisatie en alle medewerkers een toegevoegde waarde zijn die ondersteunt, verbindt en samenwerkt met andere partijen die zich inzetten voor erkenning en waardering van politiemensen.**

Het vfonds (Stichting Nationaal Fonds voor Vrede Vrijheid en Veteranenzorg) stelt zich ten doel activiteiten op het gebied van de navolgende deelgebieden (pijlers) in Nederland te bevorderen, te weten:

- Erkenning en waardering van oorlogs- en dienstslachtoffers alsmede slachtoffers van geweld, ontstaan door inzet namens de Nederlandse overheid waar ook ter wereld;
- Het levend houden van de herinnering aan oorlog, het herdenken van slachtoffers van conflicten en vieren van bevrijding en vrijheid,
- Vrede, democratie, rechtsstaat en internationale rechtsorde.

Het vfonds ondersteunt sinds 2012 de stichting WEP. Iets waarvoor de stichting WEP het vfonds zeer erkentelijk is. De bijdragen vanuit het vfonds zijn tot op heden vooral benut om activiteiten mogelijk te maken van, voor en door de politie zelf, gericht op erkenning en waardering van het politievak als een hoog risico beroep. Activiteiten vanuit de samenleving om de trots op het politievak te vergroten worden daarbij overigens niet op voorhand uitgesloten. Wel is concrete zorg, als een directe werkgeversverantwoordelijkheid bewust buiten de scope van de relatie WEP – vfonds gehouden.

Het vfonds en WEP hebben in oktober 2016 een intentieovereenkomst met elkaar gesloten en daarin afgesproken dat 2018 het laatste jaar zal zijn dat het vfonds structureel de activiteiten van WEP financieel mogelijk maakt.

Partijen hebben er behoefte aan om ook na beëindiging van een structurele financiële relatie tussen het vfonds en WEP de relatie tussen het vfonds en WEP in een intentieovereenkomst tot en met 31 december 2021 vorm te geven.

## INTENTIEVERKLARING 2019-2021

Het vfonds en de stichting WEP spreken de intentie uit om de sinds 2012 bestaande samenwerking ook in de periode 2019 – 2021 in aangepaste vorm te continueren, zonder structurele financiële bijdrage vanuit het vfonds.

Het vfonds zal daarbij:

- Actief verbinding leggen daar waar zij mogelijkheden ziet tussen andere partijen en WEP,
- WEP introduceren in relevante netwerken,
- Niet langer een structurele financiële bijdrage leveren ter dekking van kosten die onder de noemer overhead vallen. Aanvragen voor projectsubsidie ten gunste van concrete, niet-structurele activiteiten kunnen wel bij het vfonds ingediend worden.

WEP zal daarbij:

- World Police and Fire Games 2021 blijven ondersteunen,
- Zo mogelijk verbinding leggen vanuit projecten waarbij WEP betrokken is met andere projecten die door het vfonds van waarde geacht worden voor erkenning en waardering van geüniformeerde beroepen zoals in het recente verleden Serious Request en Freedomride,
- De samenwerking met de stichting Waardering Erkenning Brandweer blijven zoeken.
- De Blauwe Parel, als activiteit bekostigd uit het Mike Hoekendijkfonds blijven uitvoeren zolang daarvoor middelen vanuit het Mike Hoekendijkfonds beschikbaar komen,
- Als thuisbasis De Basis te Doorn blijven hanteren,
- De ontwikkelingen ondersteunen om, conform de statuten van WEP van 18 juni 2012 te komen tot een veteranenbegraafplaats met mogelijke doorgroei naar een laatste rustplaats voor politie- en brandweerlieden volgens het zogenaamde 'waakvlam scenario'.

Voorts zal WEP zo frequent mogelijk zorgdragen voor profilering (branding en co-branding) van het vfonds.

Tot slot spreken beide partijen de intentie uit om een gemeenschappelijke inspanning te plegen om afstemming en samenwerking binnen het werkveld in relatie tot de stichting WEP te stimuleren.

Jaarlijks zullen de stichting WEP en het vfonds met elkaar in overleg treden om de uitvoering van deze intentieovereenkomst te evalueren.

Doorn, 26 oktober 2018

vfonds  
Mr R.S. Croll  
Voorzitter

Stichting Waardering Erkenning Politie  
B. Rookhuijzen  
Directeur-bestuurder