

INTERVIEW

MARLEEN HELLEMANS, KORPSCHIEF VAN DE
POLITIE REGIO TURNHOUT:

*“Ja, ik ben een carrièrevrouw.
Omdat ik een verschil wil maken.
Dat gaat nu eenmaal beter als je
op een positie zit waar je zelf de
lijnen mee kan uittekenen.”*



Nog een paar weken en Marleen Hellemans is twee jaar korpschef van de Politiezone Turnhout. Wij wilden wel eens weten of ook voor een hoofdcommissaris geldt dat 'time flies when you're having fun', en dus nodigden we onszelf bij haar uit op de koffie. Wat volgde was een boeiend gesprek met een strijdvoudige korpschef, die geen uitdaging uit de weg gaat en de dingen bij de naam noemt. Zoals: "Criminaliteit is van alle tijden. Ze neemt niet af. Ze verschuift gewoon." Of van: "Elke politiedienst dweilt met de kraan open. Dat is eigen aan de job."

Een interview voorbereiden met Marleen Hellemans is nog niet zo simpel. Ze kwam uitgebreid in het nieuws toen ze twee keer 'eerste vrouwelijke korpschef' werd, eerst bij politiezone Kempenland in Limburg en daarna Politie Regio Turnhout. Voor de rest komen we weinig te weten over haar en dat heeft een reden: "Ik geef niet graag interviews; ik loop niet graag in the picture."

Politievrouw. Weinig meisjes zullen dat als antwoord geven als hen gevraagd wordt wat ze later willen worden.

Ik wel. Ik wist als kind al dat ik bij de politie of het leger wilde. Op de vraag wat ik later wilde worden, heb ik ooit 'scherpschutter' geantwoord. Ik was toen gefascineerd door wapens. Vraag me niet waar dat vandaan komt. Ik kom uit een familie van land- en tuinbouwers, laboranten en verpleegsters Soms is er gewoon geen verklaring.

En van dat pad ben je nooit meer afgeweken?

Nee. Het heeft me recht naar de universiteit van Gent geleid waar ik criminologie ben gaan studeren, en meteen daarna ben ik aan mijn politieopleiding begonnen. Ik heb naast vakantie- en studentenjobs alleen maar politiewerk gedaan.

Je begon onderaan de ladder.

Bij de gemeentepolitie. Een goede zaak. Ik wilde per se het veldwerk leren kennen. Die ervaring heeft me gemaakt tot wie ik ben. Ik wéét wat het is om in de regen te moeten staan tot je nat bent tot op je ondergoed. Om mee te draaien in een nachtploeg. Om te moeten werken terwijl anderen feesten. Ik weet hoe moeilijk het is om een normaal sociaal leven te leiden als politievrouw of -man. Ik ken de opofferingen die ze moeten maken. Daar houd ik nu rekening mee in mijn beleid, dat heel 'mensgericht' is.

Wat houdt zo'n mensgericht beleid in?

Als ik wil dat mijn mensen een verschil maken op het terrein, dan moet ik er eerst voor zorgen dat ik een verschil maak voor mijn mensen. Ik ken de verzuchtingen van politiemensen. Ik probeer daar in de mate van het mogelijke rekening mee te houden. Kijk, ik wil een korps dat dicht bij de mensen staat. Geen ivoren toren. Maar als je mensen wil die met twee voeten in het leven staan, moet je ook een mensgericht beleid voeren.

Dat lijkt me wel gemakkelijker in een kleiner korps, zoals zone Kempenland. Lukt het ook hier?

Ja. Elk nadeel heeft zijn voordeel. Hoe groter het korps, hoe minder persoonlijk contact je hebt met elk personeelslid afzonderlijk. Daar kom je niet onderuit. Anderzijds heb je in een groter korps meer manoeuvreerruimte. Je hebt meer mogelijkheden voor de medewerkers en kan zo beter inspelen op ieders kwaliteiten. De grootte van het korps kan je niet als excuus invoeren om minder mensgericht te zijn.

Werpt die mensgerichte aanpak vruchten af?

Zeker. Dat merk je aan verschillende zaken. Vroeger reageerden er niet genoeg kandidaten op een vacature, tegenwoordig hebben we niet alleen voldoende kandidaten voor een vacature; we hebben de nodige 'goeie' kandidaten. Ik merk dat onze aantrekkingskracht binnen het politielandschap in de regio groter geworden is.. Dat zegt iets. Het imago van het korps als werkgever is verbeterd.

Je carrière is alleen maar steil omhoog gegaan. Ben jij een carrière-vrouw?

Ik ben vanaf de eerste dag ambitieus geweest. Zoals ik net al zei, wil ik een verschil maken. Dat heeft altijd in me

gezet. Ook toen ik het veldwerk nog deed. Je kan mij dus wel een carrièrevrouw noemen. Maar ik ben dat om de - voor mij - enige juiste reden: niet om de carrière zelf of om de graad of de functie op zich, maar wel omdat je nu eenmaal beter het verschil kan maken als je zelf de beleidslijnen mee mag uittekenen. Hogerop willen was altijd een middel om een doel te bereiken, nooit een doel op zich.

Ben jij iemand die, om je doel te bereiken, ook in Brussel op tafel durft te kloppen?

Ik ben geen tafelklopper. Ik kies voor overleg. Ik zorg ervoor dat het korps vertegenwoordigd is in de juiste vergaderingen en commissies. We zullen daar onze standpunten, verzuchtingen en wensen zeker laten horen. Als vrouw moet je ook opletten. Als een man op tafel klopt, dan wordt hij beschouwd als iemand met haar op zijn tanden. Als een vrouw dat doet, bestempelen ze haar al gauw als hysterisch.

Daar hadden we het nog niet over gehad: korpschef én vrouw zijn!

Ik ben daar ook niet mee bezig. Ik snap wel dat de pers het unaniem over 'de eerste vrouwelijke korpschef' had toen ik hier in die functie begon, maar voor mezelf is dat nooit een issue geweest.

Voor het korps wel?

Je moet het zo zien: na bijna 20 jaar dezelfde baas komt hier plots een nieuwe korpschef binnenwandelen. Elke mens is anders, dus ik ben ook anders dan mijn voorganger, Roger Leys. Niet beter of slechter. Anders. Ik heb allicht op een paar vlakken andere meningen dan hij. Ik leg andere accenten. In vergelijking met toen hij begon, zijn de tijden ook veranderd. Sommige korpsleden zullen dat prettig vinden, andere juist niet. Dat heeft weinig of niks te maken met man of vrouw zijn, geloof ik. Ik sta voor een bepaald beleid. Het is dat beleid dat telt, niet of het door een man of een



vrouw wordt uitgetekend.

Hoe zou je je eerste twee jaren als korpschef van de politiezone Turnhout omschrijven?

In één woord: pittig! Ik had in Limburg al ervaring opgedaan als korpschef, maar dit korps en deze zone zijn veel groter. Dat is toch wel een uitdaging. We zijn nu met meer dan 300 mensen. Op weg naar de 350 zelfs. In Limburg waren we met 100. Da's helemaal iets anders.

De uitgestrektheid van deze zone maakt ook dat je soms een beleid à la carte moet uitstippelen per gemeente. Baarle-Hertog vereist bijvoorbeeld een andere benadering dan Turnhout. Die spreidstand is niet altijd gemakkelijk. Daar komt nog bij dat we in deze zone te maken hebben met grenscriminaliteit, met een gevangenis en met een rechtbank. Die eisen allemaal aandacht én dus personeel. Daar komt nog bij, vind ik, dat je als groot korps ook een trekkersrol mag vervullen en kan pionieren voor de

kleinere korpsen Al die zaken samen maken dat ik de mouwen echt wel moest opstropen. Dit was niet zomaar een verderzetting van mijn job als korpschef bij zone Kempenland.

Hoe gaat een korps om met een maatschappij die zowel op het vlak van bevolking als op het vlak van communicatie en technologie razendsnel verandert? Hoe speel je daarop in?

Het korps evolueert mee. De digitalisering gaat ook bij ons steeds verder, sinds corona doen we meer aan thuiswerk. Onze desktops worden vervangen door laptops, waarmee je dus ook thuis en in een combi kan werken. We hebben in het afgelopen jaar iemand aangeworven die zich specifiek bezighoudt met organisatieontwikkeling en ook iemand om onze interne en externe communicatie mee te verzorgen. We proberen zo veel mogelijk middenin de maatschappij te staan. Onze Turnhoutse wijkdienst zal

bijvoorbeeld vanaf eind 2024 werken vanuit kantoren in de Turnova site. Meer 'tussen de mensen' kan je niet werken en zo hebben we het graag. Los daarvan is het natuurlijk onmogelijk om op alle gebieden de vinger aan de pols te houden. Ik geloof vooral in goede samenwerkingen.. We zijn niet verlegen om over de muurtjes te kijken bij politiediensten die in bepaalde afdelingen een grotere expertise hebben. We hoeven diezelfde specialisatie hier niet uit te bouwen, als het warm water elders al werd uitgevonden en je uit dezelfde kraan kan tappen. Wij staan net zo goed open om goede ervaringen en toepassingen te delen. Met een goed netwerk kan je veel oplossen. Wat de bevolkingssamenstelling betreft: ik hou van diversiteit in uniform, maar ik vind niet dat een korps een afspiegeling moet zijn van de maatschappij. In het operationele kader is de verhouding man-vrouw hier nu 75%-25%, en ik heb daar geen probleem mee. Een diversiteitsbeleid is voor mij een gelijkekansenbeleid.



Gelijke kansen voor vrouwen, mannen, ouderen, jongeren, mensen met een beperking, gekleurde mensen,...

Corona zorgde voor een vertekend beeld van de criminaliteitscijfers. Vergelijkingen maken met de vorige jaren zijn zinloos, maar ik wil er één detail uitlichten: de straatverlichting die uitgeschakeld werd. Dat zorgde voor een verhoogd onveiligheidsgevoel. Was dat gevoel terecht? Verhoogde de criminaliteit in die periode?

De criminaliteit is toen niet toegenomen. Dat blijkt uit de cijfers. Maar als je bang geweest bent, ben je bang geweest. Cijfers die achteraf zeggen dat die schrik onterecht was, doen weinig ter zake. Dat onveiligheidsgevoel is er wel degelijk geweest en dat was écht. Dat mag je niet minimaliseren. Bovendien zeggen cijfers niet alles. Als mensen liever thuis blijven als het donker is, dan is het logisch dat er minder feiten gepleegd worden op het openbare domein.

Nog één vaststelling in verband met de criminaliteitscijfers. Als we uitzoomen, valt mij op dat in de voorbije 20 jaar het aantal inbraken en diefstallen spectaculair gedaald is in Turnhout.

Dat klopt, maar dat geldt alleen voor de klassieke delicten. De criminaliteit in zijn geheel daalt of stijgt zelden significant, ze verschuift alleen. Ze wordt naar andere domeinen verlegd. Naar cybercriminaliteit, bijvoorbeeld. We hebben nu ook veel meer dossiers van intrafamiliaal geweld. Dat wil niet zeggen dat dit voorheen niet bestond, maar het toont wel aan dat er nu veel meer aandacht en erkenning is voor dit fenomeen.

De criminaliteit verschuift en de politie loopt steeds achter de feiten aan.

Dat is eigen aan onze job. We zetten wel sterker dan ooit in op informatievergaring: via wijkagenten, burgers, tipgevers, online meldpunten, slimme camera's. We proberen dus wel te anticiperen,

maar voor het grootste deel zijn we nu eenmaal reactief: als er ergens iets gebeurt, treden wij op. We kunnen vandaag wel een drugsdelict oplossen, maar morgen moeten we opnieuw achter drugsdealers aan. Dat is zo. We dweilen met de kraan open.

Is het niet aartsmoeilijk om gemotiveerd te blijven als je dweilt met de kraan open?

Dat is het grote probleem niet. Wij trekken ons op aan elke zaak die we oplossen, aan elke crimineel die we achter de tralies krijgen, aan elke manifestatie die we vlot hebben laten verlopen. Dat komt de veiligheid van de burger ten goede en daar doen we het voor.

Wat een veel groter probleem is, is dat we daar niet het nodige respect voor krijgen. En dan druk ik me nog heel voorzichtig uit. Geweld tegen ordediensten is dagelijkse kost geworden. Dat we beschimpt en uitgescholden worden, zijn we al gewoon gaan vinden. Hoewel het dat niet is: laat me daarover duidelijk zijn. De brandweer en de MUG worden op applaus onthaald als ze ergens ter hulp komen. Onze mensen worden bespuugd en zelfs geslagen. Blijkbaar moet je respect tonen voor iedereen, maar is 'police bashing' zelfs cool. Zo ver zijn we gekomen. Je hebt er geen idee van hoe hard dat binnenkomt bij een agent, terwijl die zich net ten dienste aan het stellen is van de burgers en hun veiligheid. Politiewerk vraagt heel wat veerkracht. Om het draagvlak voor ons werk te vergroten, willen we in onze communicatie nog meer de mens achter het uniform tonen. Ik wil dat onze mensen authentiek kunnen zijn en zich veilig kunnen voelen. Dat is samen met de huidige pensioneringsgolf en de beperkte instroom binnen het politielandschap een hele oefening. De mouwen blijven nog een hele tijd opgestroopt!

Tekst: Roel Sels