

L

Geachte leden van het EMT,

De samenleving verandert en dat heeft gevolgen voor de politie die wij zijn. De toenemende digitalisering, globalisering en diversiteit in de samenleving maakt dat conflicten die elders in de wereld plaatsvinden ook worden gevoeld binnen Amsterdam. Om deze problematiek het hoofd te bieden heeft de Amsterdamse Eenheidsleiding ingestemd met het programma Politie van Iedereen, dat de taak heeft om basisteams binnen de organisatie beter bestand te maken tegen de uitdagingen van deze tijd.

De snel veranderende samenleving eist een politieorganisatie die meebeweegt en vooruit plant, een politie die luistert naar signalen uit de samenleving en op basis daarvan strategie maakt. We kunnen geen politie meer zijn die alleen maar boeven vangt en van het ene brandje naar het andere rent. Nee, we hebben een politie nodig die door burgers wordt gezien als neutrale scheidsrechter: een politie van iedereen. Alleen op deze wijze behouden we legitimiteit voor ons handelen en consolideren we onze informatiepositie.

Echter om dit voor elkaar te krijgen is een flinke investering nodig. Het vereist een verandering in cultuur en structuur (lijn 1: teamontwikkeling), o.a. door meer diversiteit en de juiste collega op de juiste plek (lijn 4: behoud & werving), netwerken te bouwen met sleutelpersonen op lokaal niveau (lijn 2: netwerk & expertise) en te komen tot meer vakmanschap door dialogen, debatten en inspiratiesessies te organiseren met collega's op de werkvloer (lijn 3: Dialoog, Inspiratie & Debat). En het betekent bovenal het borgen van successen, zodat de verandering ook duurzaam is (lijn 5: Resultaat & Borging).

Voor deze opgave geldt een collectieve inspanningsverplichting, want de teams kunnen dit niet alleen af. Zij hebben het EMT nodig om te faciliteren, te prioriteren en te agenderen. Om deze rol optimaal te kunnen vervullen is het van belang dat iedere EMT-lid weet wat zijn/haar opgave is, maar ook wat hij/zij nodig heeft van de ander.

art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g

Vervolgopdracht

FASE 1 individuele opdracht:

Maak een analyse van het eigen organisatieonderdeel en stel de opgave vast. Geef daarbij antwoord op de volgende vragen:

- Hoe ziet mijn opdracht er nu uit?
- Hoe verhoudt mijn opdracht zich tot wat ik nu werkelijk doe?
- Correspondeert het handelen van mijn mensen met de huidige opdracht?
- Hoe ziet mijn opdracht er over 5 jaar uit?
- Wat hebben mijn mensen nodig om over 5 jaar aan die opdracht te voldoen?

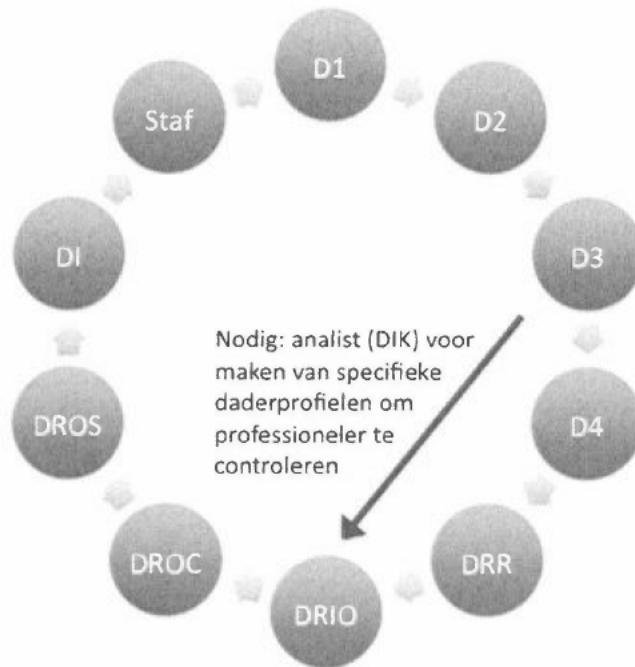
FASE 2 individuele opdracht:

Maak een meerjaren visie en plan over de opgave in jouw organisatieonderdeel?

FASE 3 groepsopdracht:

Wat is de collectieve opgave? Geef daarbij antwoord op de volgende vragen:

- Wat heb je van je andere diensten en sectoren nodig om aan je opdracht te kunnen voldoen? Dit is een continue inspanning (zie voorbeeld hieronder)
- Wat heb je van de eenheidsleiding nodig?



twee voorbeelden:

- o Stel er zijn meerdere teams in een district dat bodycams wilt hebben om te kunnen reflecteren op het handelen op straat met als doel het vakmanschap onder collega's te vergroten, maar de huidige reikwijdte van de pilot voorziet niet in dat educatieve doel, hoe kan de rest van het EMT dit sectorhoofd helpen om dat toch voor elkaar te krijgen?
- o Stel we willen dat onze medewerkers niet meer controleren aan de hand van te algemene daderprofielen met als doel om het aantal onnodige controles terug te dringen en de pakkans te vergroten, kunnen zij dan een beroep doen op de DRIO voor specifieke daderprofielen op regionaal of district niveau?