

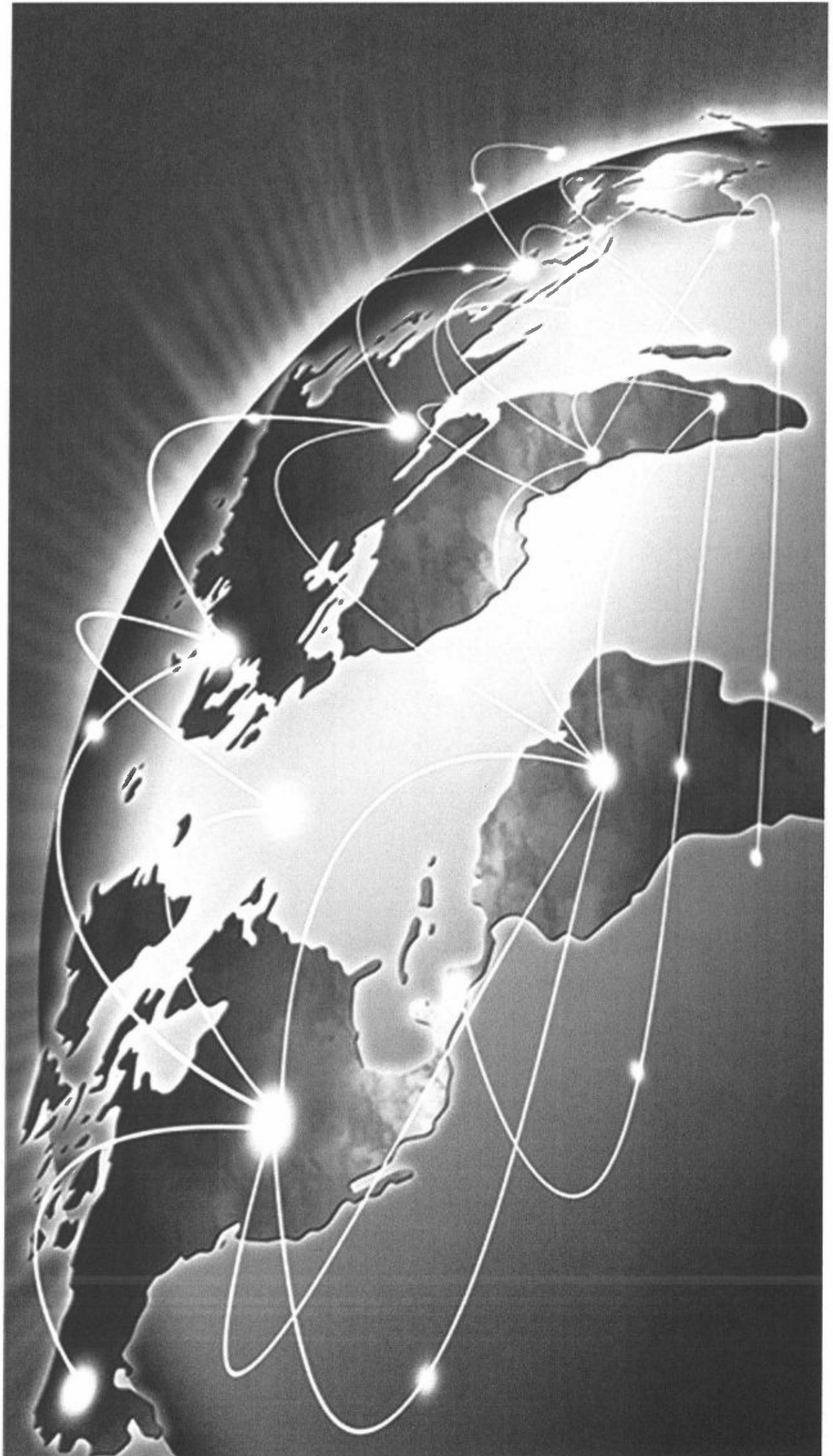
**M**

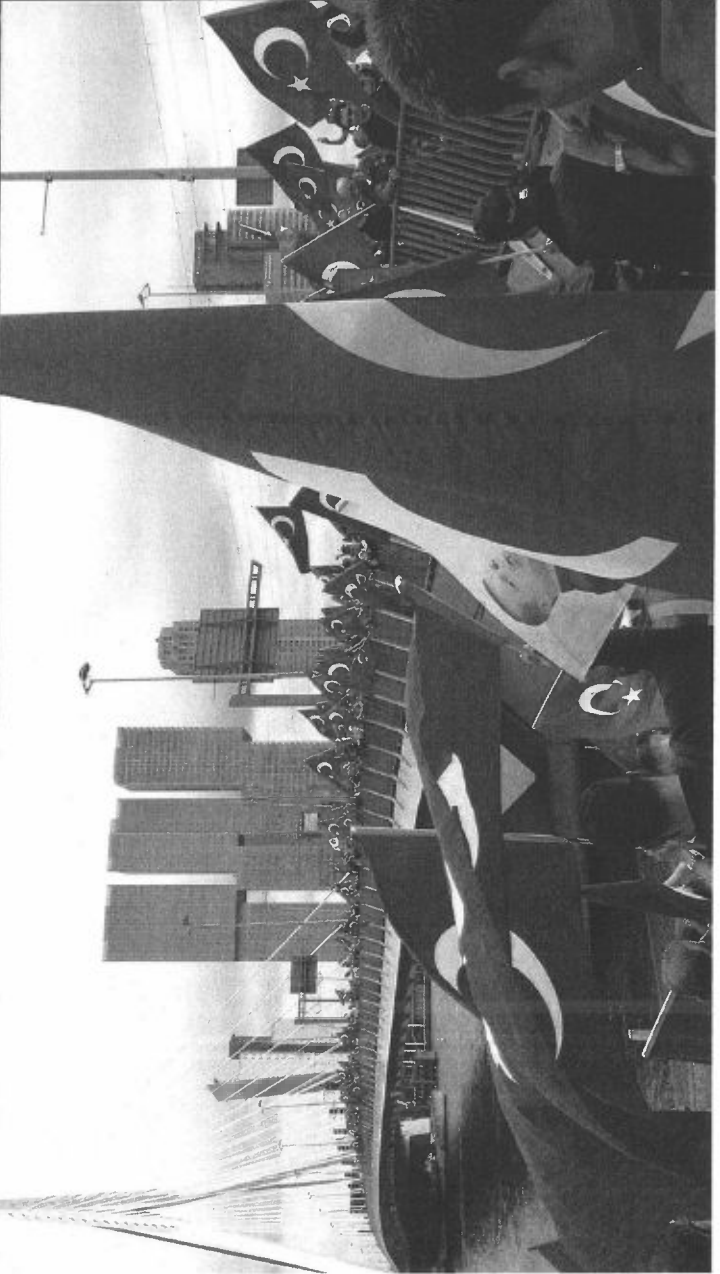
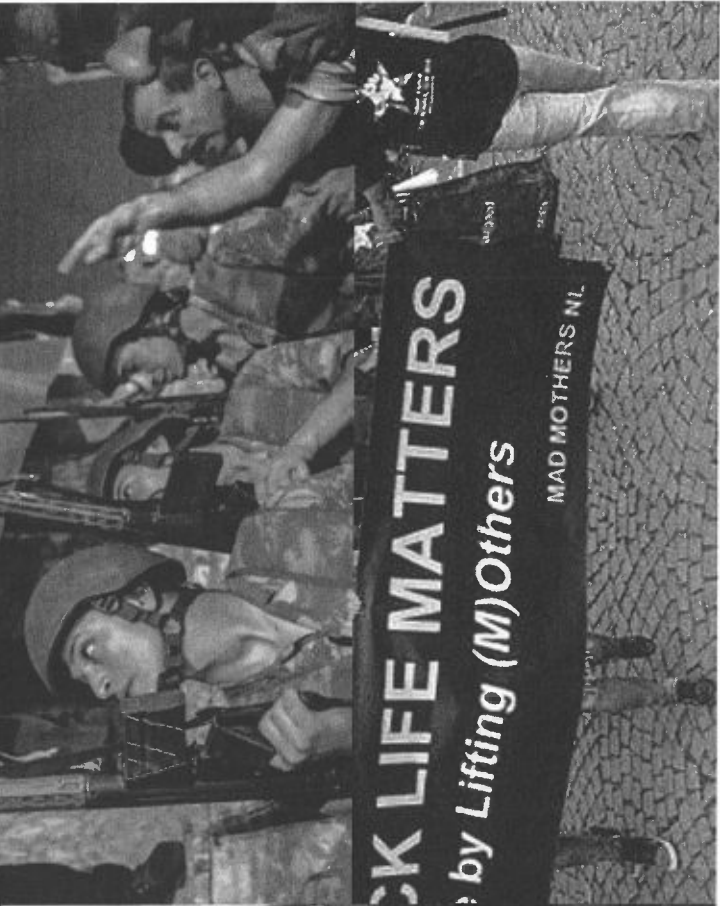
## Inhoud

- Waarom het programma?
- Wat houdt het programma in?
- Waar zijn we in het proces?
- Welke resultaten tot dusver?
- Wat is er nodig?
- Hoe nu verder?

# Waarom het programma?

De wereld en de samenleving veranderen in een rap tempo. Om de vraagstukken van de toekomst aan te kunnen dienen we onszelf de vraag te stellen: zijn wij de Politie van iedereen?





# POLITIE

« waakzaam en dienstbaar »

## Mijn kernwaarden

- Ben integer
- Ben betrouwbaar
- Ben moedig
- Ben verbindend

## Mijn kernwaarden

- Ben integer
- Ben betrouwbaar
- Ben moedig
- Ben verbindend

dienstbaar en waakzaam



# Wat houdt het programma in?

Programma Politie van Iedereen bestaat uit vijf lijnen die investeren in een omslag in cultuur en structuur, om beter te kunnen presteren en toekomstige veiligheidsvraagstukken aan te kunnen.



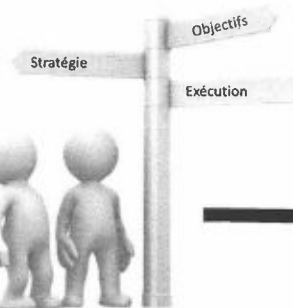
**Lijn 1: Teamontwikkeling**  
**Analyse team & buitenwereld**



**Kick-off dag**



**Advies aan team**



**Teamplan**



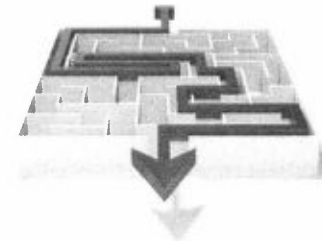


Plan van aanpak +  
jaarkalender activiteiten

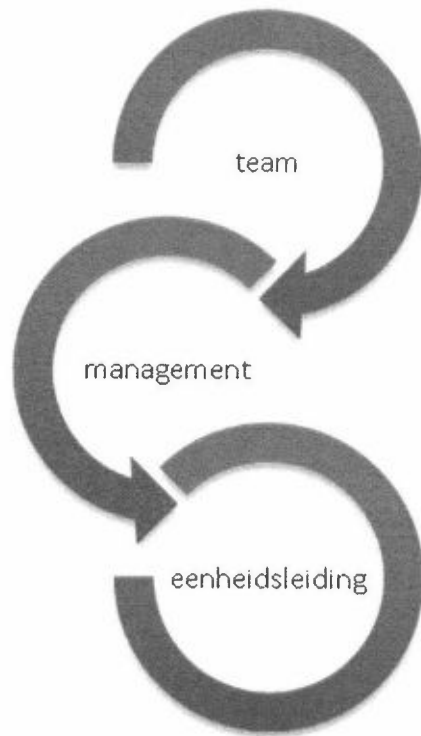


- Lijn 2: Netwerk en expertise (sleutelpersonen)
- Lijn 3: inspiratie, dialoog en debat
- Lijn 4: behoud en werving
- Lijn 5: resultaat en borging

**POLITIE**  
van iedereen!



# Bottom-up cultuurveranderaars



# Nieuwe vraagstukken signaleren



Waar zijn we in het proces?

# Afnemers

## **Volledig programma**

- Team Nieuw West Zuid (okt 2016)
- Team Gaasperdam (okt 2016)
- Team Boven-IJ (maart 2017)
- Team Buitenveldert (zomer 2017)
- Team X (najaar 2017)
- Team X (winter 2017)

## **Light programma**

- District Zuid (professionele controle)
- Politieacademie (culturele sensitiviteit)
- Advies aan CTER, Kracht van het Verschil / landelijk Pvl (i.o.)
- Initiële instroom (50% divers)
- Trainingen ingekocht (NLC, radicalisering)

Welke resultaten tot dusver?

## In abstracto

Komen tot verbinding, zowel intern als extern, blijkt zeer lastig en wordt bemoeilijkt door de volgende knelpunten/belemmeringen:

- (1) Matige bestuurlijk draagvlak en eigenaarschap,
- (2) Zwak veilig werkklimaat,
- (3) Hardnekkige beelden en percepties,
- (4) Verzet tegen (iedere) vorm van verandering.

Op beide teams zijn de eerste kleine stappen gezet voor een cultuurverandering. Resultaten op teams zijn vooralsnog (geplande) wijzigingen in structuur. Activiteiten zijn daarom terecht gericht op verbinding van de binnenwereld.

# Aandachtsvelden en producten

## **Intern**

- Blauw vakmanschap
- Goed werkgeverschap
- Trainingen academie in sensitiviteit
- Workshops en experimenten met professioneel controleren
- Leiderschap op teams (OPCO's e.d)
- Proces van het gesprek is gestart over verandering en kwaliteitsverbetering
- Handelingskader proactieve controle
- Artikel 1 (antidiscriminatie) training

## **Extern**

- Opbouw en onderhoud van netwerken
- Strategisch netwerk politie & samenleving
- Expertise binnen netwerken
- Installeren en opleiden van netwerkagenten
- Draaiboek vrede
- Dialoogsessies met gemeenschappen
- Samenwerking met gemeente



# Specifiek: NWZ



Missie en visie opgesteld en jaarkalender met activiteiten wordt 8 maart 2017 gemaakt
Training voor OPCO's (Amsterdamse pilot) is gepland na de zomer 2017
Kerngroep en klankbord samengesteld die Pvl activiteiten plant, begeleidt en monitort.
Team wordt verdeeld in groepen, gericht op ontwikkeling, binding en zorg olv. OE en opco, gevoed door kennis van wijkagenten i.r.t. problematiek in hun wijk.
Er is een start gemaakt met het werven van sleutelfiguren + opbouw SNPS + netwerkagenten
Er worden dit jaar 4 debat-, inspiratie- en dialoogsessies gehouden. 2 intern en 2 extern. 1 is reeds gepland
Er is een open dag gepland op 14 oktober 2017
Er is een trainingsprogramma radicalisering gepland
Er is een hardloopwedstrijd gepland op 20 en 21 mei 2017 waaraan teamleden meedoen, gehuld in Pvl shirtjes
Team is in clusters verdeeld. Elke cluster is verbonden aan een aantal wijken olv een OE (concept)

# Specifiek: Gaasperdam



Team is in 4 clusters verdeeld. Elke cluster is verbonden aan 2 wijken o.l.v. een OE. Wijkagenten zijn begonnen met veiligheidsscan voor elk cluster

Training voor OPCO's (Amsterdamse pilot) na de meivakantie 2017

Leiderschapstraject OE en teamleiding o.l.v. extern trainingsbureau in maart / april 2017

Medewerkersparticipatie opgesteld dat activiteiten plant, begeleidt en monitort.

Er is een start gemaakt met het werven van sleutelfiguren + opbouw SNPS + netwerkagenten

# Specifiek: District Zuid



Sectorhoofd heeft missie/visie opgesteld en per team een OE-er vrijgemaakt die professionele controles binnen het basisteam gaat promoten.

Per team heeft OE-er een plan gemaakt om met reeds ontwikkelde producten te experimenteren 1-op-1 of in klein gezelschap (handelingskader, bodycam, bewustwordingsfilms, MEOS).

Twee afzonderlijke OE-ers zijn aangesteld om het proces aan te jagen. Zij organiseren 1x per maand een bijeenkomst met de andere OE-ers over de stand van zaken en rapporteren voortgang aan sectorhoofd.

De eerste experimenten zullen in maart plaatsvinden.

Wat is er nodig?

# Rol en verantwoordelijkheid EL – EMT



Als Politie van Iedereen de basis is van het politiewerk dan verwachten wij van EL – EMT:

- Programma prioriteren, uitdragen en doorvertalen in de dagdagelijkse sturing van het eigen organisatieonderdeel.
- Faciliteren van de organisatie in het veranderingsproces
- Agenderen van ontwikkelvraagstukken en operationele knelpunten