

**S**



## Missie en visie van de Politie

De **missie** van de politie : 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat.

Deze missie vervult de politie door, afhankelijk van de situatie, gevraagd en ongevraagd te **beschermen**, te **begrenzen** of te **bekrachten**.

Bij het **beschermen** van burgers gaat het om hun leven, vrijheid en bezittingen. De politie grijpt in acute noodsituaties dwingend in, zonder aanzien des persoon. Waar anderen een stap terug doen, stappen politiemedewerkers naar voren en treden zij op, desnoods met geweld.

Bij **begrenzen** gaat het om het beperken en beëindigen van ongeoorloofd, al dan niet gewelddadig gedrag. Veiligheidsproblemen worden beheersbaar gemaakt of teruggebracht binnen aanvaardbare grenzen. Aan onwettig gedrag, ongeacht of het kleine overtredingen of zware misdrijven zijn, wordt paal en perk gesteld.

Bij **bekrachten** gaat het om de ondersteuning van gewenst gedrag en het creëren van structurele samenwerkingsverbanden die de veiligheid bevorderen. De politie treedt dan met raad en daad op als betrouwbare en vakkundige partner in initiatieven van burgers, overheid, instellingen en bedrijven. De politie treedt op als eenheid en toont daadkracht waar en wanneer dat noodzakelijk is.



De **kernwaarden**, die naar binnen én naar buiten gelden, dragen bij aan een waarden gestuurde organisatie.

De gewenste *cultuur* van de politie, gedefinieerd als verandering van het individuele en collectieve gedrag om de ambitie van de Nationale Politie tot uitdrukking te kunnen brengen, heeft de volgende kenmerken:

1. Eenheid in denken en doen.
2. Meer ruimte voor de politieprofessional.
3. Van verantwoordingscultuur naar georganiseerd vertrouwen.
4. Van beheersmatig management naar operationeel leiderschap.
5. Betere verbinding tussen Bedrijfsvoering en de Operatiën



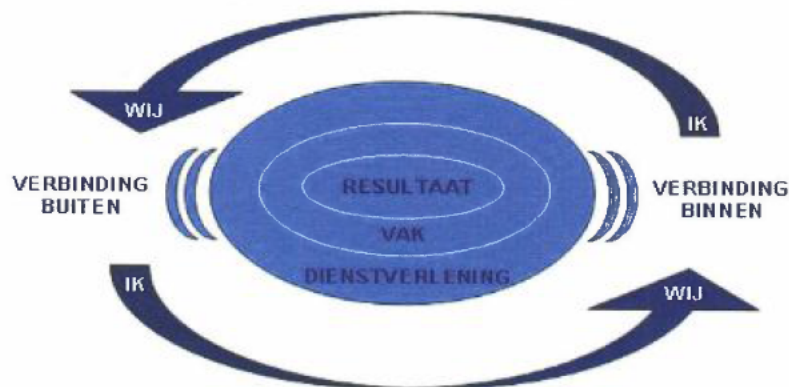


## van iedereen!

De samenleving verandert voortdurend. Met die verandering verandert ons politiewerk. Om goede resultaten te (blijven) boeken moeten wij ons dus ook voortdurend ontwikkelen. Wie zijn onze inwoners en partners en wat verwachten ze van ons? Maar ook binnen onze organisatie: Hoe werken we samen en wat heeft mijn collega nodig? Alleen als we antwoord hebben op deze vragen en hierop willen leren kunnen we samen goed politiewerk leveren en bouwen we aan vertrouwen en verbinding. Het programma Politie van Iedereen is opgezet om deze noodzakelijke ontwikkelingen te ondersteunen. Hoe pakken we dit aan is onze veranderstrategie:

Genoemde ambities staan in onderstaande figuur ( de veranderbol). Dit geeft visueel het ambitieniveau weer. Specifiek willen we: **de verbinding binnen en de verbinding buiten helpen versterken.**

We investeren met cultuurinterventies (de aspecten gedrag, cultuur en leiderschap) vanuit het individu en het collectief. Het individu heeft een eigen verantwoordelijkheid



We motiveren, spreken aan en prikkelen door verbeteractiviteiten continu te verbinden aan het verbeteren van onze dienstverlening en het verder professionalisering van het vak om uiteindelijk betere resultaten te bereiken. Wij geloven dat als we de verbinding binnen versterken, medewerkers trotser en meer tevreden zijn en dat dit de resultaten buiten ten goede komt.

### Onze zorgen/ De urgentie

De tegenstellingen en spanningen in de samenleving lijken steeds groter te worden. We worden verrast door gebeurtenissen en incidenten. Gebrek aan kennis & vaardigheden bij collega's om te kunnen acteren in een diverse samenleving. Houding & gedrag van sommige collega's op straat laat te wensen over. Spanningen in de samenleving zorgen ook voor spanningen binnen de organisatie. Verstoorde omgangsvormen tussen collega's onderling. Instroom met weinig tot geen diversiteit. Gebrek aan aandacht voor talenten (doorstroom-/ontwikkelmogelijkheden). Binnen de groep nieuwe benoemde leidinggevenden is diversiteit ver te zoeken.

We hebben aandacht voor het collectief, het WIJ, want iedereen is onderdeel van een groter geheel (namelijk je team, je dienst of district, de eenheid, de politie).

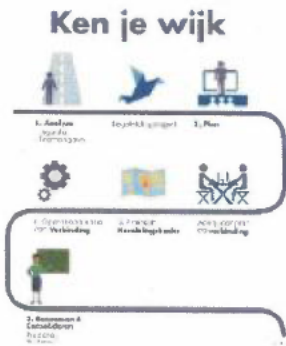


van iedereen!

## Plan van Aanpak

Op welk vlak het team zich wil ontwikkelen hangt af van de situatie, omgeving en behoefte. Ieder team zijn eigen aanpak op maat

Het team "Politie van Iedereen" adviseert, ondersteunt en begeleidt het (basis)team bij het uitvoeren van deze prioriteiten. Hierbij wordt **vraag-gestuurd** gewerkt: Het team geeft aan wat zij nodig heeft. De keuze en aanpak is daarmee de verantwoordelijkheid van de teamleiding.



**Ken je wijk, ken je collega, ken je werk**

## Stappenplan Teamontwikkeling

Stap 1: teamscan. Dit bepaalt de ontwikkelvraag van het team

Stap 2: team maakt keuzes & ontwikkelplan

Stap 3: Politie van Iedereen helpt met aanbod en ondersteuning

## En verder zorgen we voor:

Dialogosessies, debat. Inspiratie, en spelen we een belangrijke rol het steeds weer toetsen van de interventies die gedaan worden: dragen die bij aan het veiligheidsvraagstuk/ aan wat we buiten te doen hebben.

- Waar draagt jouw werk aan bij
- Welk probleem los je er mee op, of verbeter je
- Past het in de ambities en prioriteiten die wij in onze eenheid hebben gesteld.



van iedereen!

DÉ ONDERLEGGER  
BIJ ALLES WAT WE DOEN



EXTRA TOETSINGSKADER:  
Nederland nog veiliger maken  
Waakzaam en Dienstbaar  
Vakmanschap > Politiewerk < Leiderschap

Toevoegen toetstingsvragen





van iedereen!

## De organisatie van het programma

### Programma Politie van Iedereen

Hernieuwde aandacht en ruimte voor het thema diversiteit, met focus op **teamontwikkeling**



John van der Werf MSc

### LIJN 2

#### Netwerken & Expertise

- Methodiek van sleutelfiguren.
- Amsterdamse tool-box (*Vakmanschap: werken aan Kennis & Vaardigheden*)

Ramon Arnhem

### LIJN 3

#### Dialogo, inspiratie en Debat

( met de samenleving ( buiten) en met elkaar in gesprek over het vak.

1) Bewustwording (Houding & Gedrag)

- van en met elkaar leren over eenheidsgrenzen
- Professioneel profileren (open dialoog stimuleren)

Soud Boumediene

### LIJN 4

#### Behoud & Werving

#### Aandacht voor talent/ personeelsontwikkeling (Instroom, doorstroom & uitstroom)

- Teamchefs stimuleren om talenten te spotten en deze de ruimte te geven om zich verder te ontwikkelen.

Alert zijn op diversiteit bij het vergeven van de weinige kansen/ ontwikkelplekken die er zijn. Vanuit de eenheid een krachtig signaal afgeven aan HRM over de instroom.

Marleen Krieger

### LIJN 5

#### Resultaat & Borging

Wetenschappelijk onderzoek zorgt voor inzichten en voeding van buiten en evaluaties.

Samenhang en samenwerken met andere programma's

Hoe helpt dit onderwerp en kennis borgen in dagelijks politiewerk?

Bas Böling

AANVULLEN: Wat hebben we gedaan?

Voorbeelden van successen en processen die het nu al heeft opgeleverd

- Twee teams door de scan: De keuze van aanpak is nu aan hen.
- Nieuw West Zuid. Info over de scan. En Mooie voorbeelden, bijvoorbeeld samenwerking rondom De Vluchtlaan
- Gaasperdam: Voorbeelden van keuzes en urgentie
- Interventies/ad hoc zaken

Evt voorbeelden ook uit West, als aanvulling op verhaal van Ben.

Waar lopen we tegenaan?

Wat verwachten we van het EMT

Commitment & Leiderschap en eigen verantwoordelijkheid: Doe mee, en start ermee