

G

Advies *art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g* l.

Bestuurlijke opgave:

De bedrijfs-analyse die we hebben opgesteld over onze eenheid en waar ons programma op gestoeld is heeft betrekking op de volgende punten:

- **Structuurprobleem:**

- *Managementsamenstelling* *art 11, lid 1 en art 10, lid 2, sub g*

- *Instroom/doorstroom/uitstroom,*

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

- *Grenzen van de systemen*

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

- **Cultuurprobleem:**

- *Inhoud*

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

- *Leiderschap*

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

- *Waarden*

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

Jouw Programma Politie van iedereen tracht een bedrijfsprogramma te worden dat de organisatie-ontwikkeling op een hoger niveau gaat tillen. De kernelementen van deze aanpak zijn:

- Investeren in de teamontwikkeling (ken je wijk, ken je team)
- Investeren in competenties (ken je vak)
- Investeren in je organisatie (borgen van je nieuwe werkwijze, methoden, competenties in de vaste structuren en in de lijn)
- Investeren in je personeelsbeleid (Instroom, doorstroom en uitstroom)

Wat zijn nou je middelen waarmee je deze organisatie-ontwikkeling wil doorzetten:

- Talentmanagement; naar een inclusieve en diverse organisatie. Gaat over instroom, doorstroom en uitstroom. Goed werkgeversbeleid.
- Competentiemanagement; trainingen, ontwikkelprogramma's, HR en MD-beleid gekoppeld aan elkaar.
- Resultaatsafspraken, bedrijfsplan, bestuurlijke agenda, managementagenda, verantwoordingssystematiek..

Definitie diversiteit:

“De verschillen in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, gender, kennis, vaardigheden en levenservaringen tussen de individuen binnen een groep, organisatie en samenleving”

Diversiteit is geen doelstelling maar een kernwaarde van de samenleving en van een organisatie.

Woordvoeringslijn:

Je bedrijfsfilosofie is dat jij een politie-eenheid wil zijn die de burger en de samenleving optimaal wil dienen. Om die samenleving goed te kunnen bedienen dien je een professionele, competente en resultaat-gestuurd bedrijf te worden dat publieke verantwoording kan afleggen over haar werkzaamheden. Voordat je waakzaam kunt zijn dien je eerst dienstbaar te zijn aan de burger.

Op deze en toekomstige opgaven aan te kunnen moet zullen al die verschillen in de samenleving (zie definitie boven) in onze eenheid vertegenwoordigd moeten worden. Alleen dan kunnen we spreken van een neutrale, dienstbare en legitieme organisatie. De neutraliteit en de legitimiteit van de organisatie hangt af van de mate waarin de burger die we dienen zich herkent in ons en zich erkent voelt door ons.

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

Vandaar de vraag: Hoe worden we de politie van iedereen?

Daarom hebben wij onze bedrijfsontwikkeling ingedeeld in 3 categorieën:

- **Divers kijken** (zien we en horen we alles in de samenleving? Hebben we voldoende ingangen en verbinding, kijken we goed genoeg?)
- **Divers duiden** (en als we informatie binnenhalen kunnen we dat dan ook duiden? Snappen we wat we zien en horen? Kunnen we dat taxeren? Kunnen we de juiste risico-inschatting maken?)
- **Divers handelen** (weten we na het zien en duiden wat de juiste interventies kunnen zijn? Hebben we voldoende kennis en sensitiviteit over de verschillende bevolkingsgroepen om effectief te zijn in onze interventies?)

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

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

Dus resumerend; jouw terminologie is de volgende:

- **Organisatie-ontwikkeling** (bestuurlijk/management, professioneel gestuurd en resultaatgericht, lange termijn-sturing)
- **Dienstbaar en Waakzaam**
- **Inclusieve en veilige organisatie**
- **Diversiteit is een kernwaarde** van de organisatie en geen doelstelling
- **Divers kijken, duiden en handelen**
- **Politie van iedereen**