

## Grensoverschrijdend gedrag – Strategische Agenda

In aanloop naar haar start als nieuwe korpschef heeft Janny zich georiënteerd op de koers van het korps in de komende jaren. In dit kader heeft zij tientallen gesprekken gevoerd met mensen van zowel binnen als buiten en heeft dat uiteindelijk geleid tot de totstandkoming van de strategische agenda; Stevig staan in deze tijd. Met alle informatie die tot haar is gekomen heeft zij een koers bepaald voor de komende jaren en de gewenste ontwikkeling van het korps en het vak in zeven ontwikkelijnen. In de uitwerking van deze thema's zien we dat er een rode raad door deze ontwikkelijnen wordt gevormd door drie grote transformatiethema's van de politie. Eén daarvan is Politie voor iedereen. Onder dat kopje heeft Janny het ook over grensoverschrijdend gedrag.

### 1. Politie voor iedereen

Mensen helpen, de kwetsbaren in de samenleving beschermen en de wet handhaven waar nodig; dat is wat politiemensen doen en wat ons drijft. Wij zijn er voor iedere burger die hulp of bescherming nodig heeft, iedereen – die daarvoor geschikt is – is welkom om bij ons te komen werken en iedere collega doet ertoe. Iedereen moet zich kunnen herkennen in hun politie en zich vrij voelen om ons te benaderen. Wij zijn een organisatie met veel verschillende mensen met uiteenlopende talenten, maar als politiemens zijn wij gelijkwaardig. Wij zijn trouw aan onze gezamenlijk gedragen waarden. Dat is wat ons bindt en hoe we ons verbinden met de samenleving. Een politie voor iedereen veronderstelt dat wij nieuwsgierig zijn naar en kennis hebben van de verschillende gemeenschappen, leefstijlen en culturen in de samenleving én weten hoe wij met de verschillende groepen in de samenleving in verbinding moeten komen en blijven. Wij wekken vertrouwen door de wijze waarop wij burgers controleren en bejegenen. Een politie voor iedereen is een sociaal veilige en inclusieve werkplek waar iedereen mag meedoen, meepraten en inbreng (bij besluitvorming) kan hebben, en waar ruimte is voor ieders talenten en vakmanschap. Wij blijven werken aan een divers personeelsbestand, omdat dit bijdraagt aan de kwaliteit van de taakuitvoering en de intrinsieke verbondenheid met de samenleving bevordert. **Daarnaast heeft het voorkomen en bestrijden van grensoverschrijdende omgangsvormen prioriteit.**

### 2. Inclusiever politieleiderschap

Wij willen een sociaal veilige en inclusieve werkplek zijn waar iedereen mag meedoen en meepraten, en waar ruimte is voor ieders talenten en vakmanschap. Wij streven ernaar dat iedere medewerker voelt dat die erbij hoort en ervaart dat die wordt gezien en gehoord in het werk en als persoon. Alleen dan kunnen wij allemaal goed en met plezier werken én individuele kwaliteiten inzetten voor betere teamprestaties. Zo creëren wij een ontwikkelgerichte werkcultuur waarin wij iedere dag iets beter worden in ons vak. Het creëren en behouden van een veilig en inclusief team is een gedeelde verantwoordelijkheid van alle teamleden. Van iedereen wordt een inspanning verwacht. Leidinggevenden hebben een sleutelrol. Van hen wordt inclusief leiderschap gevraagd. Dit wil zeggen dat zij politiemensen bij elkaar brengen en in staat stellen van elkaar te leren. Hierbij hebben zij oog voor het verschil, voor de (potentiële) kracht hiervan én het (mogelijke) schuren of conflict hiertussen. Zij werken aan een sociaal veilig werkklimaat waarin grensoverschrijdende omgangsvormen structureel worden aangepakt, door de leidinggevende of door collega's onderling. Inclusief leiderschap toont zich in hoe politieleiders werken met en aan hun team en omgaan met verschillen. Met hun gedrag laten politieleiders zien hoe wij willen werken, hoe wij oog hebben voor elkaar en er voor elkaar willen zijn.