

# Samen sterk veranderen

Plan van aanpak teamscan basisteam Rotterdam Centrum  
Politie eenheid Rotterdam

Veiligheid buiten, begint bij veiligheid binnen.  
Met een veilige en integere interne cultuur  
kunnen wij onze taak naar buiten toe vanuit  
vertrouwen uitvoeren.



## Actielijnen

De motivatie om te veranderen en te groeien, is onverminderd groot. Uit een brainstorm met alle medewerkers, kwamen vijf concrete actielijnen naar voren die de ambities van het team vormen:

1. Verbeteren van de personele zorg
2. Versterken van het leiderschap
3. Veranderen van de externe bejegening
4. Verbeteren van de interne omgangsvormen
5. Leren van geweld

Voor elke actielijn is een werkgroep opgericht, die vervolgens de aanbevelingen uit het rapport heeft vertaald naar concrete acties.



### Achtergrond

In 2024 werd een teamscan uitgevoerd door het onderzoeksbureau Governance & Integrity (G&I). Dankzij de input van de collega's kwamen patronen en risicofactoren duidelijk boven water. Het resultaat is een rapport met 10 aanbevelingen en een plan van aanpak waarin staat hoe de verandering stap voor stap vorm krijgt. Waarbij we toewerken naar een veilig en sociaal werkklimaat, voor de getroffen medewerkers en alle andere collega's. De aanbevelingen zijn het vertrekpunt om gericht te werken aan verbetering.

## 10 aanbevelingen en acties

1

### Koppel de lessen uit de risicoanalyse terug in de eenheid en daarbuiten.

- Lessen terugkoppelen
- Landelijke vertaling
- Breed verspreiden van de publieksversie

2

### Verbeter de leiderschapsstructuur, stijl- en aansturing.

- Implementeren visie op leiderschap
- Vaststellen rollen en verantwoordelijkheden
- Plan van aanpak eenduidige aansturing
- 360 graden feedback

3

### Versterk en ondersteun teamchefs en MT, en organiseer daarna een managementschouw.

- Opstellen profiel teamchefs
- MT schouw uitvoeren
- Besluitvorming n.a.v. MT-schouw

4

### Maak personele zorg prioriteit, te beginnen met concrete acties korte termijn.

- Inventariseren personele behoeftes
- Versterken R&O cyclus
- Aanpassen ploegindeling
- Ploeg- en teamdagen



5

### Maak werk van de zwakten in gewelddoepassing en bejegening in de operatie.

- Training de-escalerend optreden
- Gebruik bodycams
- Geweld bespreken in R&O gesprekken

6

### Maak het een missie om, met behulp de eenheidsleiding, de ambities van gebiedsgebonden werken in Rotterdam Centrum tot hun recht te laten komen.

- Structurele beleidsoplossing capaciteitsmanagement op eenheidsniveau
- Buitenspiegels onderdeel ploegdagen

8

### Maak als handhaver van de Grondwet structureel en daadkrachtig werk van het bestrijden van discriminatie, binnen en buiten de organisatie.

- Eerherstel voor benadeelden
- Buddy voor slachtoffers
- Meldpunten beter zichtbaar en toegankelijker maken
- Samenwerking Politie voor Iedereen programma
- Diversiteit & Integriteit check
- Verdiepend onderzoek naar casuïstiek bij meldingen
- Leergangen en gespreksvoering over het tegengaan van discriminatie
- Herstelplannen voor de (groepen) medewerkers die in hun waardigheid aangetast zijn
- Tot op ieder niveau sturing op de norm en het disciplinair proces
- Betrekken Leer Ontwikkel Plein



9

### Zorg voor tijd en ruimte om samen te leren, ook van twijfels, fouten en dilemma's.

- Roulatie medewerkers tussen werkgebieden
- 4 keer reflecteren en leren
- Aandacht voor politiemensen in opleiding
- Implementatie interne communicatiestrategie



7

### Versterk de zorg na incidenten voor iedereen- vanaf het begin en daarna.

- Verbeterde zichtbaarheid teamchefs
- Plan van aanpak Team Collegiale Ondersteuning en Veilig & Gezond Werken
- Follow-up systeem



10

### Versterk de integriteitsstructuur, maak deze laagdrempelig, veilig en gericht op bescherming van medewerkers en burgers.

- Opdracht aan afdeling Veiligheid Integriteit en Klachten voor doorontwikkeling integriteitsstructuur
- Routeboekje voor nieuwe medewerkers



## Randvoorwaarden voor succes

**Begeleidingscommissie als raadgever:** Deze commissie zal toezicht houden op de voortgang van de ingezette acties en de impact daarvan.

**Meedenken en meedoen:** Vasthouden aan de motivatie die medewerkers hebben om verbeteringen door te voeren en de sterke kanten van het team zichtbaar te maken.

**Continu verbeteren en verantwoorden:** Elke maand zal er schriftelijk gerapporteerd worden aan de sectorleiding over de voortgang van het veranderproces.

**Communicatie draagt bij aan verandering:** Door consistent en helder te communiceren kunnen we het vertrouwen versterken en het verandertraject succesvol ondersteunen.

Deze aanpak staat niet op zichzelf, maar is onderdeel van onze bredere ambitie om een politie van en voor iedereen te zijn. We zien dit als de eerste van drie noodzakelijke trajecten:

1. Aanpak huidige situatie basisteam
2. Patronen doorbreken voor blijvende verandering in de eenheid Rotterdam
3. Inzicht, kennis en ervaring delen in andere eenheden landelijk