



Plan

- « Geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op 2 niveaus » ?
- Enkele cijfers
- « KM@police »
- **Communities of Practice en « Centrex »**
- Toekomstige ontwikkelingen en verband met de opleiding(en)
- HR-Visie en loopbaanbeleid



Identiteitskaart van het netwerk

Nom du réseau – Naam van het netwerk :

Point de contact – Contactpunt :

Objet – Doel :

C'est la raison d'être du réseau, ses objectifs, ses ambitions, ... Il doit être clairement défini et partagé par l'ensemble de ses membres. Chacun doit pouvoir identifier ce que le réseau peut lui apporter et ce qu'il peut apporter au réseau. Il convient de définir ce que le réseau est susceptible de produire (avis, réponses, analyse, bonnes pratiques,...).

Het is de 'bestaansreden' van het netwerk, zijn doelstellingen, zijn ambities ... Het moet duidelijk worden vastgelegd en door alle leden worden gedeeld. Iedereen moet kunnen bepalen wat het netwerk voor em kan bijdragen en wat zijn bijdrage voor het netwerk kan zijn. Het 'product', wat het netwerk kan voortbrengen (adviezen, antwoorden, analyse, goede praktijken ...), moet dus worden vastgelegd.

Champs d'action - Actiegebied :

Si le réseau concerne un sujet particulier, il est nécessaire d'en définir les contours, les concepts liés à ce sujet que les membres conviennent d'aborder et les limites qu'ils se donnent. Ceci peut faire l'objet d'une cartographie spécifique.

Als het netwerk op een bepaald onderwerp betrekking heeft, is het noodzakelijk er de grote lijnen, de concepten die met het onderwerp samenhangen en die de leden wensen te bespreken, en de grenzen die ze zichzelf opleggen, vast te leggen. Dit kan het voorwerp uitmaken van een specifieke cartografie.

Etendue – Grootte :

Idéalement un réseau concernera l'ensemble de la police intégrée, il peut néanmoins être construit à partir d'une initiative plus localisée et se développer pour toucher toute l'organisation.

Ce point comprendra également les partenaires externes à l'organisation qu'ils soient complètement ou partiellement intégrés au réseau.

Idealiter is een netwerk er voor heel de geïntegreerde politie. Het kan echter uitgaan van een lokaal initiatief en zich ontwikkelen en uitbreiden naar heel de organisatie. Dit punt omvat ook de partners van buiten de organisatie ongeacht of ze volledig of gedeeltelijk in het netwerk zijn opgenomen.

Fonctionnement – Werkingswijze :

Les membres doivent convenir d'une manière d'échanger et d'atteindre les objectifs définis, les modes de communication, la fréquence d'éventuelles réunions, les rôles et responsabilités,...

De leden moeten het eens worden over een manier van uitwisselen en over de wijze waarop de vastgelegde doelstellingen moeten worden bereikt, over de communicatiewijzen, het ritme van eventuele vergaderingen, de rollen en verantwoordelijkheden ...





Communauté de pratique

Praktijkgemeenschap

- **Réseau** ayant :
 - un **objet** (définition de sa “raison d’être”, de ses objectifs et de la production attendue)
 - un **champ d’action** (définition des limites du domaine)
 - un **mode de fonctionnement**

partagés par l’ensemble de ses membres
- **Netwerk** met:
 - een **doel** (definitie van zijn ‘bestaansreden’, zijn doelstellingen en de verwachte productie)
 - een **werkterrein** (definitie van de grenzen aan het domein)
 - een **werkingswijze**

gedeeld door al zijn leden



Quelles communautés ?

Pour tout domaine de connaissances utiles à la police et dont l'existence est justifiée par des besoins de partage et d'échanges, au profit de l'organisation.

Welke gemeenschappen?

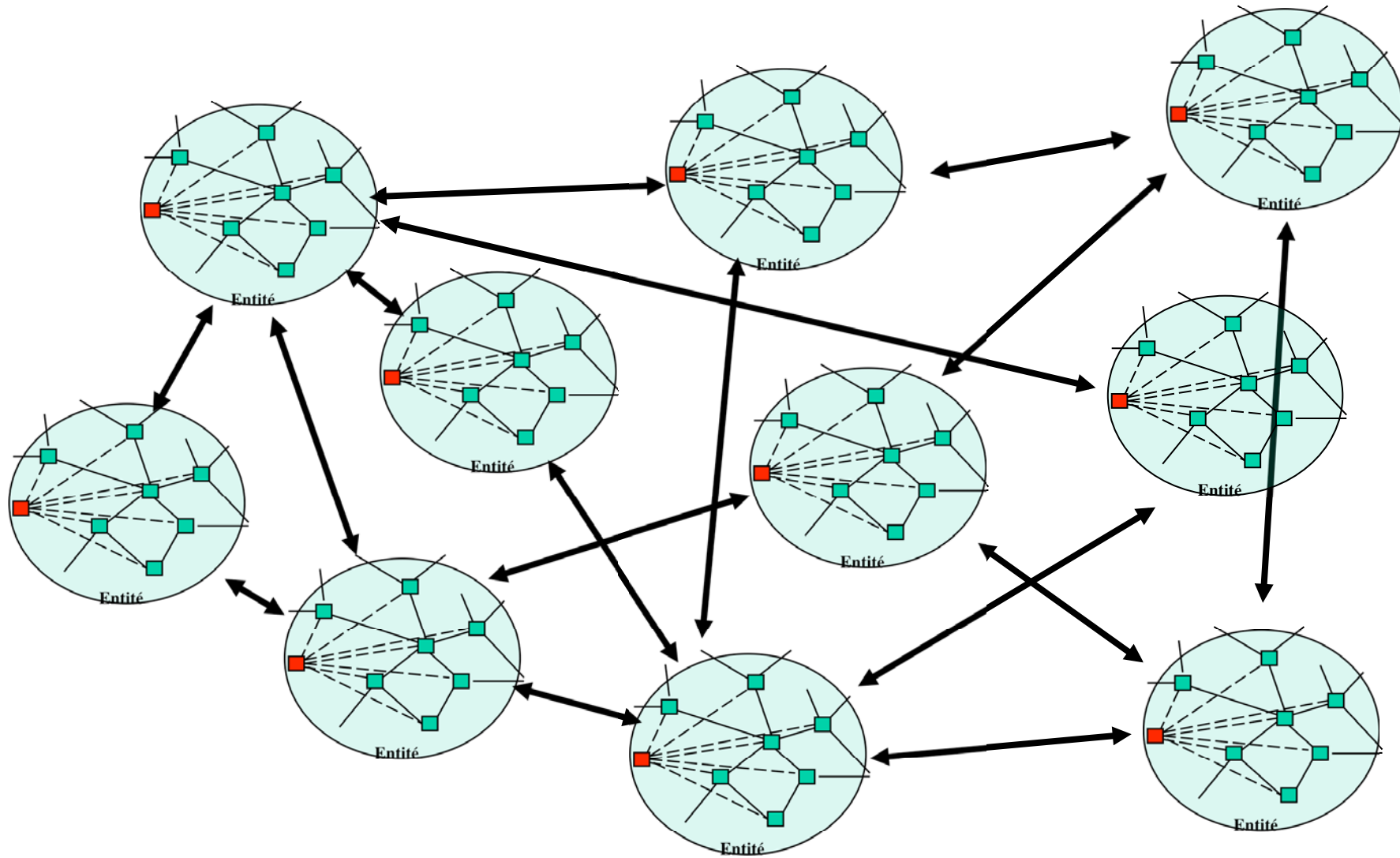
Voor elk kennisdomein dat nuttig is voor de politie en waarvan het bestaan wordt gerechtvaardigd door de behoefte aan deling en uitwisselingen ten bate van de organisatie



Communauté de pratique Praktijkgemeenschap (CoP)

- Delen
- Van elkaar leren
- De kennis verdiepen
- Goede praktijken ontwikkelen

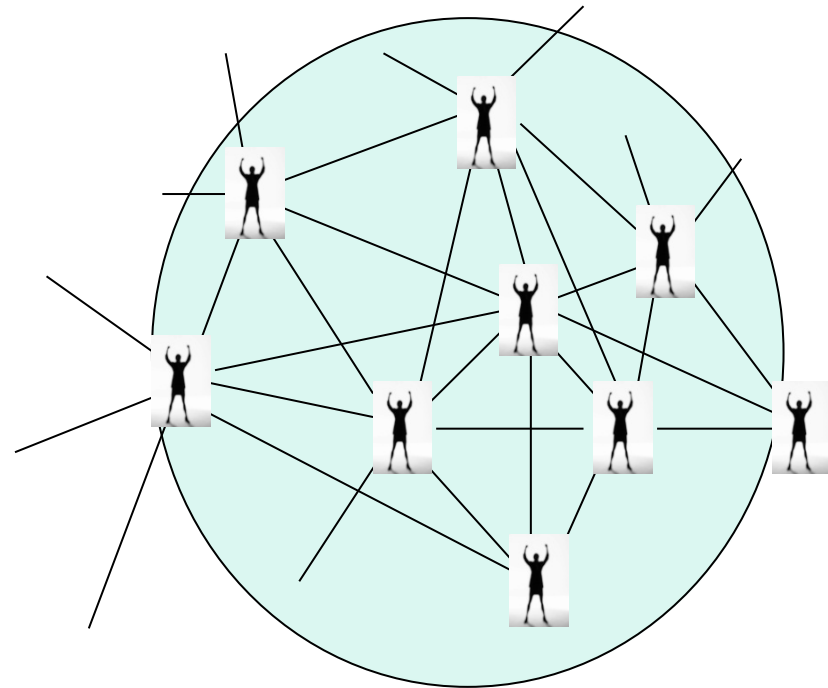
- Partager
- Apprendre les uns des autres
- Approfondir les connaissances
- Développer les bonnes pratiques





Rollen ?

- Lid
- Animator
- Coach
- Peter of sponsor
- ...





Andere mogelijke rollen

- Opdrachtgever (kent de middelen toe)
- Facilitator
- Expert (! Taciete kennis)
- Mentor (integratie van de nieuwe leden)
- Beheerder (organisatie & coördinatie)
- ICT
- ...



Centre d'Expertise (Centrex)

Pour les domaines de connaissances jugés “critiques” pour l’organisation, c’est-à-dire pour lesquels le comité de direction a jugé qu’il est essentiel de maintenir un haut niveau d’expertise et de mettre la connaissance commune à disposition de l’organisation.

Expertisecentrum (Centrex)

Voor de kennisdomeinen die ‘kritiek’ worden geacht voor de organisatie, dwz voor dewelke het directiecomité heeft geoordeeld dat het cruciaal is een hoog expertiseniveau te handhaven en de gemeenschappelijke kennis ter beschikking te stellen van de organisatie.



Fonctionnement d'un Werking van een

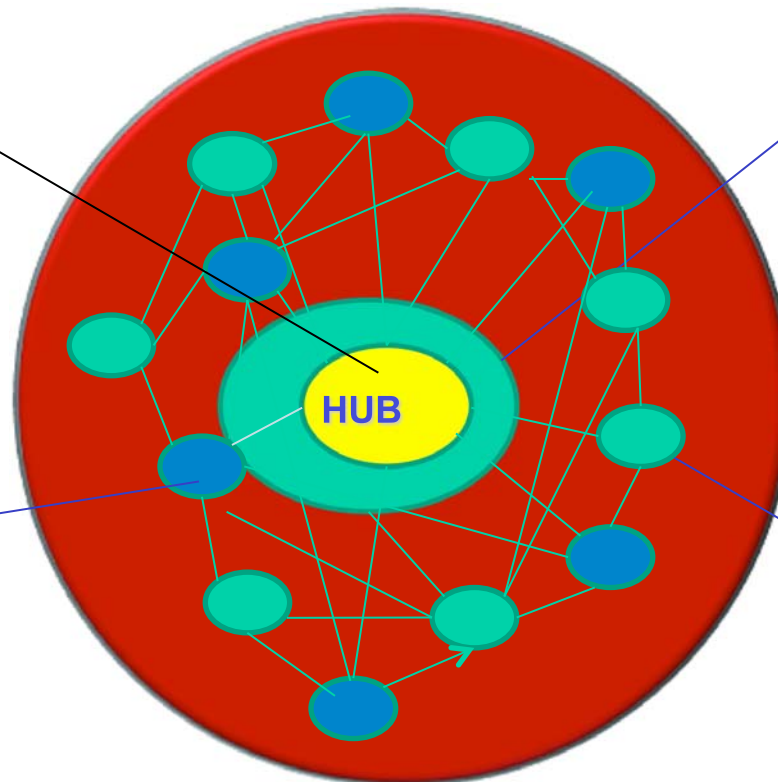
CENTREX

Equipe de coordination
Coördinatieteam

Comité de
pilotage
Stuurgroep

Expert

Membre
Lid





Voorbeeld

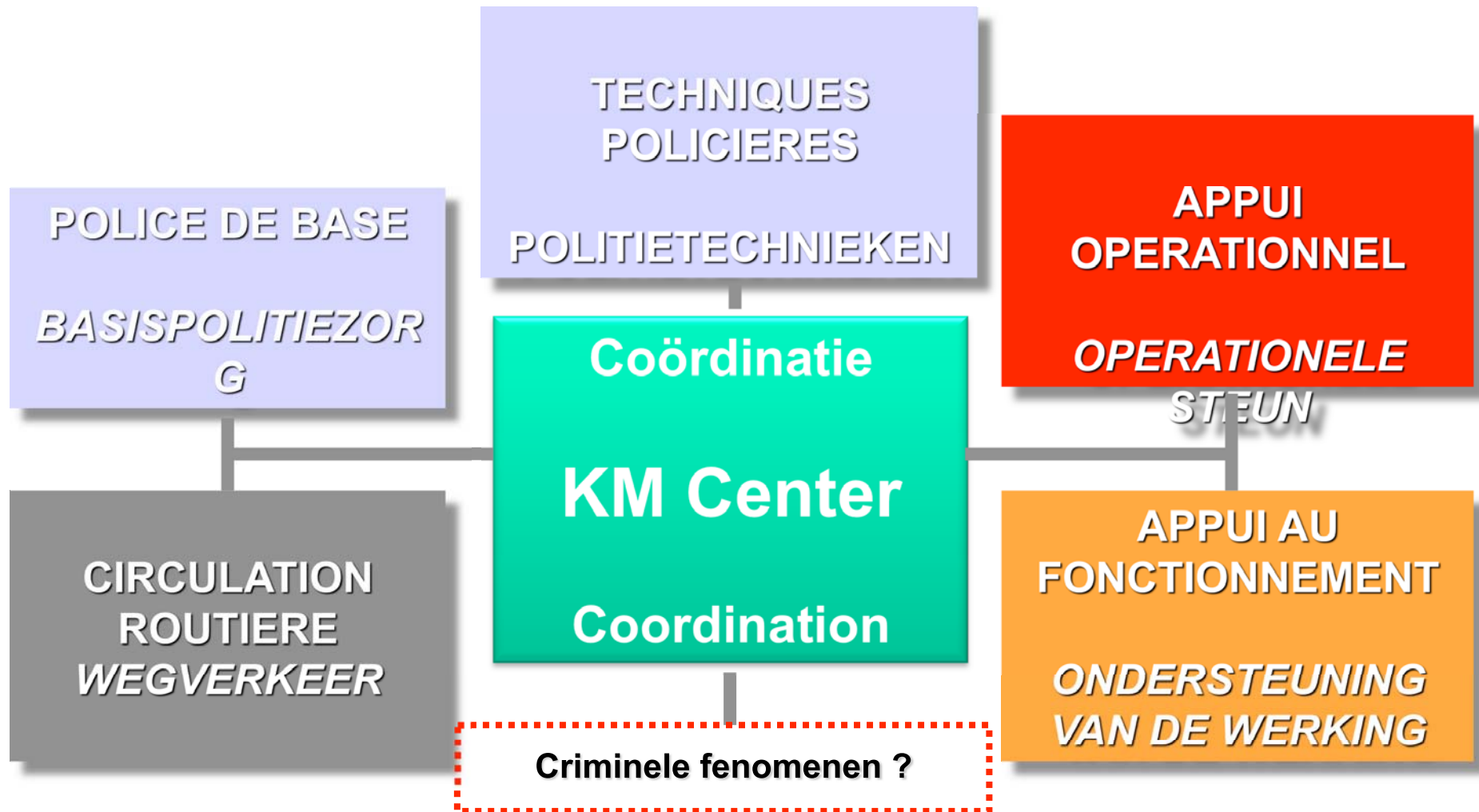
Het CENTREX “Wegverkeer” is de referentie in het kennisdomein en de positionele expertise inzake verkeersveiligheid en wil de bevoorrechte gesprekspartner zijn van de geïntegreerde politie en de partners.

Taken:

- Advies geven aan de overheden en andere partners
- Advies geven aan de leden van de geïntegreerde politie
- Meewerken aan de politie-opleiding in dit domein
- De documentatie, informatie en goede praktijken in dit domein beheren



CENTREX





Plan

- « Geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op 2 niveaus » ?
- Enkele cijfers
- « KM@police »
- Communities of Practice en « Centrex »
- **Toekomstige ontwikkelingen en verband met de opleiding (en)**
- HR-Visie en loopbaanbeleid



Politie Police

Monde scientifique
Wetenschap

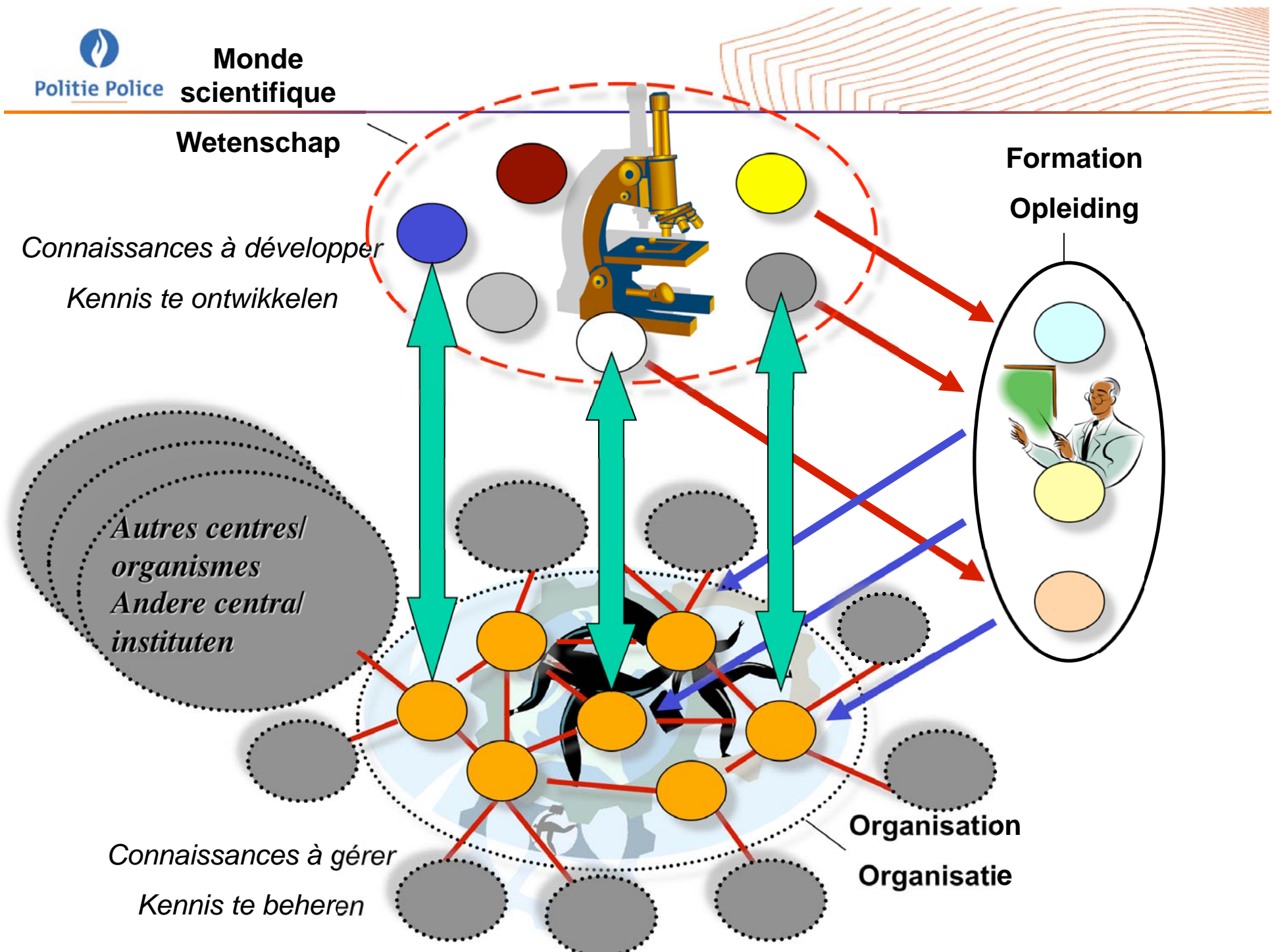
Connaissances à développer
Kennis te ontwikkelen

Formation
Opleiding

Autres centres/organismes
Andere central instituten

Connaissances à gérer
Kennis te beheren

Organisation
Organisatie



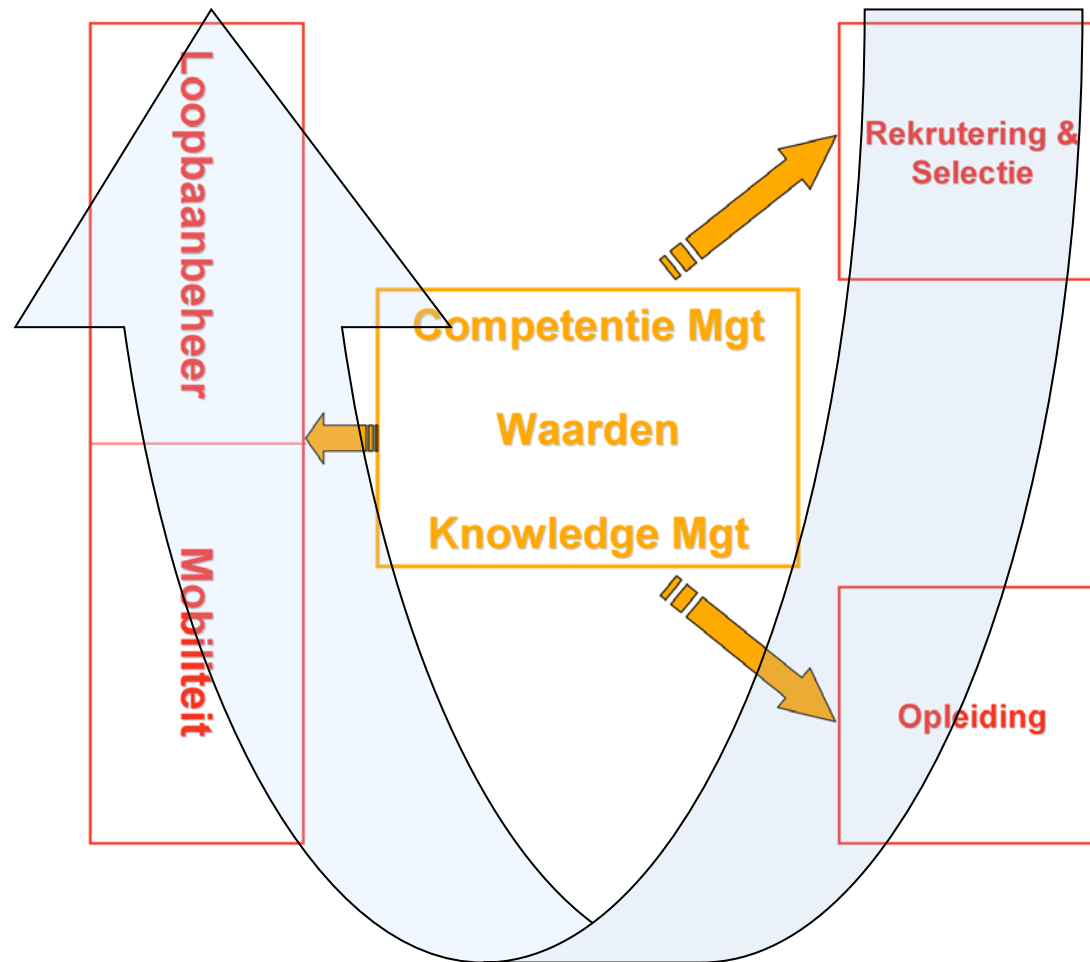


Plan

- « Geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op 2 niveaus » ?
- Enkele cijfers
- « KM@police »
- Communities of Practice en « Centrex »
- Toekomstige ontwikkelingen en verband met de opleiding(en)
- **HR-Visie en loopbaanbeleid**



HR-Visie : knowledge - competenties





Leiderschap

Jef Staes : Agility Matrix[®]





Werking



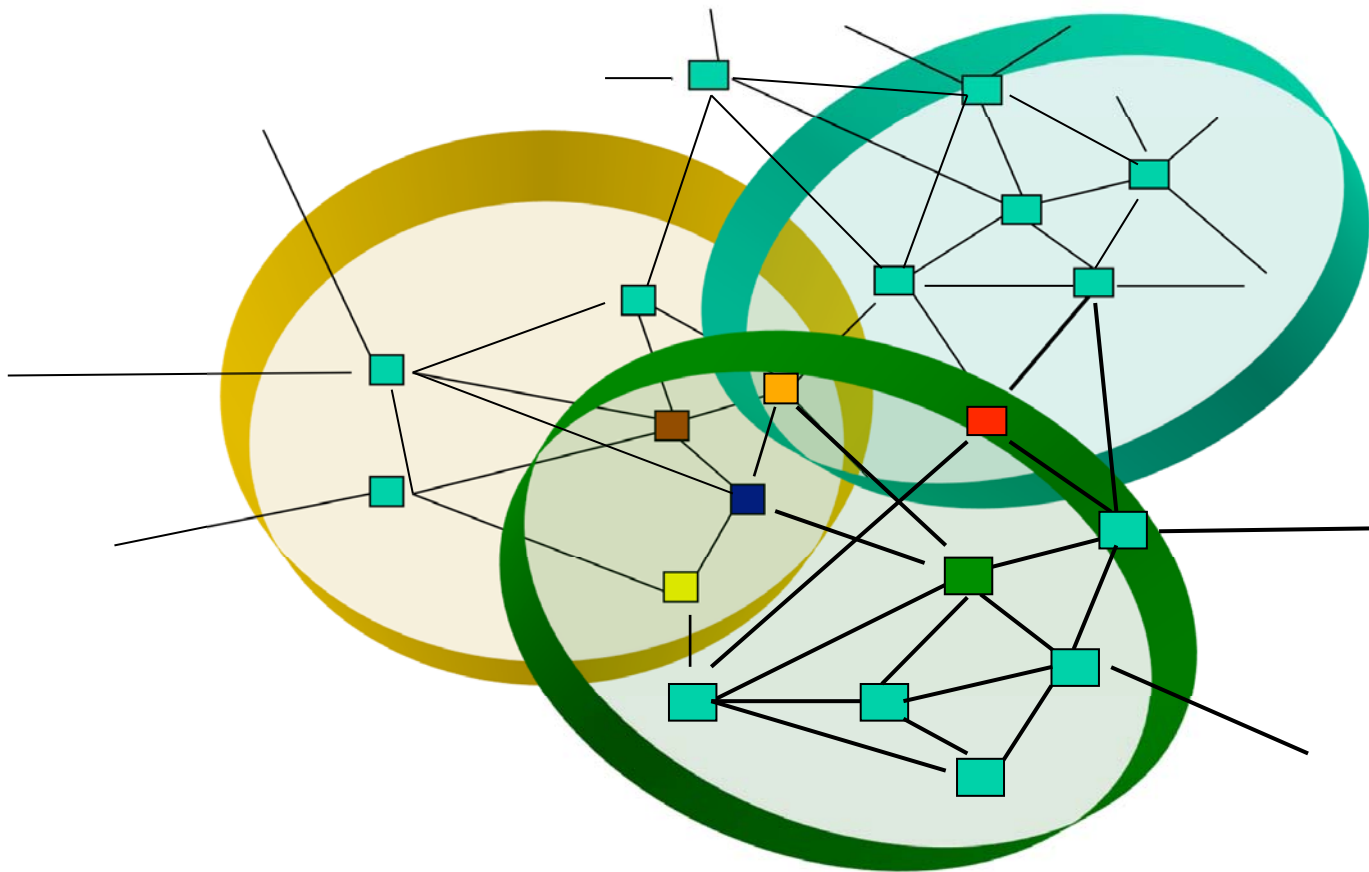


Loopbaanbeleid

- Nieuwe loopbaantrajecten
- Nieuwe arbeidsorganisatie
 - Projectwerking
 - Netwerken
 - Telethuiswerk



Structuren ?





Merci pour votre attention
Dank u voor uw aandacht!

Guy MARCHAL

*Adjoint fonctionnel du Directeur général Appui & Gestion
Functioneel adjunct van de Directeur-generaal Ondersteuning en Beheer*

guy.marchal@police.belgium.eu

