

**ONDERWERP:** Stappenplan naar een nieuwe organisatie voor 2020-2025

**DATUM:** Medio 2019 – Eind 2020

**OPGEMAAKT DOOR:** Pascal Vandenhole

---

## OVERZICHT

1. Wat vooraf ging
2. De (harde) realiteit in 2019
3. De weg vooruit
4. Waar staan we 2020/richting 2021

## WAT VOORAF GING

- SWOT-analyse directeur obv gesprekken medewerkers en eigen input (okt.2016)
- Securex – Psychosociaal-welzijn op het werk (**2017**), diverse rode/oranje opmerkingen:
  - o Arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud:
    - opmaak lange termijn organisatievisie, duidelijke richting,
    - interne processen uitschrijven,
    - takenverdeling, functiebeschrijvingen en personeelsbezetting hier op afstemmen.
    - Meer tijd, ondersteuning voor invulling van een rol van directeur,
    - onderscheid tussen interne operationele werking, personeelsbeleid, en sturing en vertegenwoordiging naar extern toe.
  - o Arbeidsverhoudingen:
    - Aanpak samenwerking cel Steun en cel Onderwijs, positie en samenwerking met leidinggevende van de cel Steun
    - Interne samenwerking bevorderen door andere indeling gebouw?, andere samenwerkingsvormen?, overleg op andere manier organiseren?
  - o Arbeidsomstandigheden:
    - uitwerking consequente veiligheidsprocedure en toegangscontrole gebouw, samen met andere diensten die van PAULO gebruik maken
  - o Arbeidsvoorwaarden:
    - aanpak werkdruk en bezetting bij de opleiders (aanwervingen),
    - opleiderscursus snel in orde brengen
- Mobius – Procesinventaris (**2017**)
  - o Resultaat: (slechts) **21%** van alle tijd bestaat uit kernactiviteiten ; de meeste tijd gaat naar facilitair beheer en planning; Er is momenteel een beperkte focus op bijscholing.
  - o **To do:**
    - Verfijnen van rollen en verantwoordelijkheden;
    - Opmaken van procesbeschrijvingen;
    - Optimaliseren van de organisatiestructuur;
    - Hertekenen en uitbreiden van de overlegstructuur;
    - Verhogen van het teamgevoel.
- Nieuwjaarsworkshop medewerkers (jan.**2018**) over samenwerking, roddel/klaagcultuur, ed.

- THETIS - Strategische visieontwikkeling voor PAULO als koepel (**2018-2019**)
  - Kwaliteitsvol veiligheidsonderwijs in elk van de vier domeinen enerzijds en samenwerken op organisatieniveau binnen (versterkte) koepelwerking anderzijds.
  - De klant centraal en de stakeholders zijn partners!
  - Veel meer ruimte voor innovatie en ontwikkeling, zodoende ook proactiever zijn ipv reactief
  - Elke school unieke opleidingen en specialismen,
    - bv. Politie: geweldsbeheersing, politieel informatiebeheer, verkeer, ondersteuning (HR; coaching; dilemmatraining;...)
  - Koepelwerking versterken en samenwerken op organisatorisch vlak; ook met POV-diensten;
  - De nieuwbouw als katalysator
  - Specifiek voor Politie: procesbeschrijvingen en rolverdelingen uitwerken

## NAAST DE PROBLEEMANALYSES, DE REALITEIT IN 2019...?

- Personeelssituatie:
  - CONTRA
    - niet ingevulde plaatsen en langdurig afwezig; daling capaciteit door deeltijds werkenden; personeelsverloop (weinig instroom vanuit operationelen);
    - frustraties/spanningen (die extern uitdeinen); ...
    - (cf. strategische opleidingsraad medio 2019)
  - PRO
    - Er zijn middelen om medewerkers te vervangen
    - nieuw personeelsbehoefteplan ihkv MJP 2020-2025 zorgt voor extra medewerkers:
      - op koepelniveau (+3: ICT; Kwaliteit; Pedag.desk.)
      - binnen Politieopleiding (+2: opleider of POV en PROF-mdw);
- Interne werking
  - Directeur raakt moeilijk tot sturen op organisatieniveau, maar te pas en onpas op dagelijks operationele sturing ingezet.
  - Projecten of interne verbeteracties geraken niet opgestart/afgewerkt;
  - Investeringsplannen raken niet uitgevoerd en dreigen verloren te gaan (MJP eindigt 2019);
  - Nieuwe deputatie vraagt cijfers op; verantwoording; ...
- De externe context
  - Minder instroom BO enerzijds en R&S wijzigt en meer naar lokale korpsen anderzijds;
  - Lokale PZ in algemeen meer verantwoordelijkheden (en dus ook eisen, ook naar PAULO!)
  - Grotere concurrentie met andere organisaties (ook private, cf. VDBroele, Kluwer,...!)
  - Impact digitalisering op werking en onderwijs
  - ...

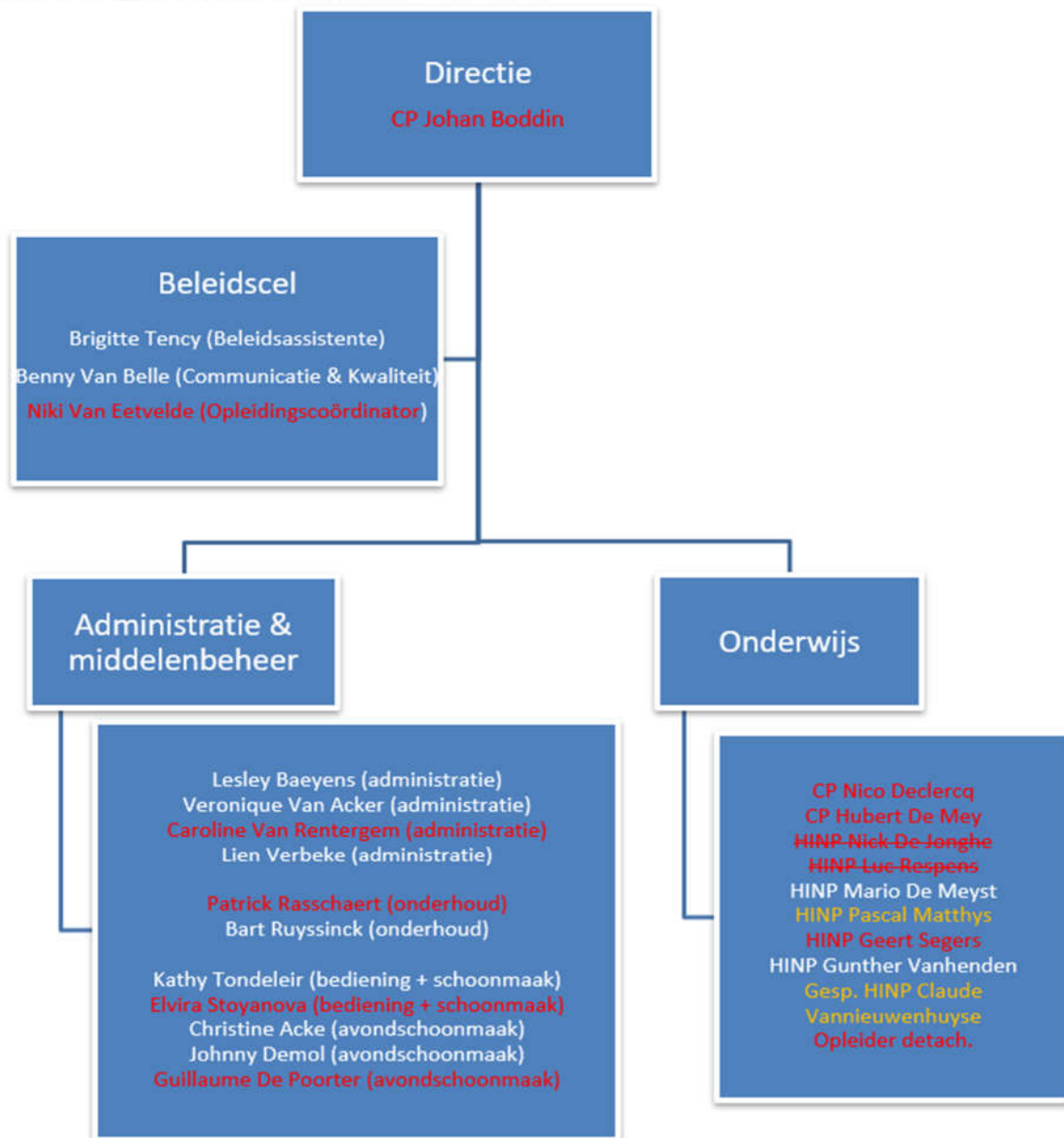
## DE WEG VOORUIT IN 2019 - NAAR EEN NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR

Daarom een **hervormingstraject** van de interne organisatie en structuren dmv een **nieuw organigram en dito functies**. Dit laatste niet als een doel op zich, maar als startpunt en **middel** tot het bereiken van nieuwe **doelstellingen** en inzetten op wat moet/nodig is:

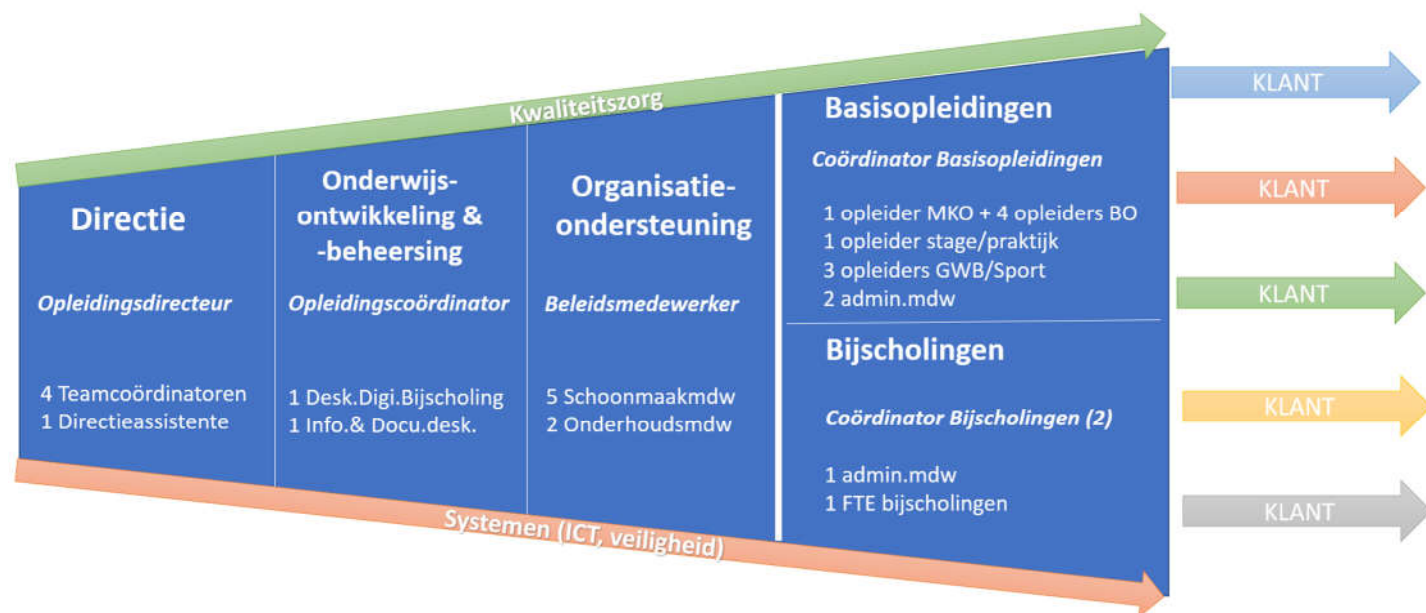
- **Creatie van nieuwe functies:**
  - Hoofdopleider/CP; Opleidingscoördinator (op A-niveau); Deskundige digitale bijscholingen; coördinator bijscholingen; Stage- en praktijkcoördinator;
  - Directieteam bestaande uit 4 teamleiders/coördinatoren
  - Informatie- en documentatiedeskundige (PROF) vast op formatie
- **Workshops met externe consulting (dec.2019-jan.2020)**
  - Nieuw organigram
  - Nieuwe missie, visie (en waarden)

## KOMEN VAN MEDIO 2016

Organogram 2016 ~~ifv~~ bezetting eind 2020 (Rood = weg = 17/26)



## NAAR



## Missie & visie

Een sterk, uniek en **klantvriendelijk** DNA  
om de wettelijke opleidings- en bijscholingsopdrachten  
voor de politie **kwitatief** te organiseren.

We bieden klanten & stakeholders een educatief aanbod waarbij  
de vertaling naar de **praktijk en terreinwerking** centraal staat.

Dankzij ons **netwerk van expertise** dragen we bij tot een veilige samenleving.

We staan voor **LEVENS-ECHT LEREN!**

## AAN DE VOORAVOND VAN 2021

- **Personeelszaken**
  - o De lopende selectieprocedures afwerken:
    - 2 coördinatoren bijscholing & Informatie- en documentatiedeskundige – eind 2020
    - Opleidingscoördinator – begin 2021
  - o Waarden bepalen (ism alle medewerkers)
- **Interne werking verder optimaliseren**
  - o 2 kernprocessen verder uitwerken en afstemmen op noden stakeholders
    - Basisopleidingen: cf. wijzigend instroombeleid; krapte AINP;
    - Bijscholing: behoeften klanten efficiënt en proactief invullen
  - o Interne samenwerking en overlegstructuren
- **Verdere transitie op vlak van ICT/digitalisering**
  - o Integratie Provinciaal netwerk
  - o Structurele oplossing politieel netwerk
  - o Performant educatief netwerk (intern & afstandsonderwijs)
- **Waardoor er meer ruimte komt voor onderwijsontwikkeling, innovatie en kwaliteit**

