

# Bewerbung zur Leadershaft - LSPD



# LOS SANTOS POLICE DEPARTMENT

To Protect and To Serve



## Bewerbung zum Chief of Police

### Leon Evergreen



All In

---

## Über Mich

---

### OOO Informationen:

OOO Name: Leon

OOO Alter: 16

DC Name: leondernooob

Onlinezeit: 5 - 9 Stunden täglich

### IC Informationen:

IC Name: Leon Evergreen

ID: 135798

Visum: 40

---

## Was zeichnet mich als Leader aus

---

### Erfahrung und Beobachtungsgabe:

Nach meiner bereits 10-monatigen Tätigkeit im LSPD habe ich ein gutes Gespür dafür entwickelt, wenn Dinge nicht so verlaufen wie erwartet. Probleme die frühzeitig erkannt werden, können, rechtzeitig durch Maßnahmen, gestoppt werden um etwa Organisationswarnungen zu vermeiden und das PD insgesamt zu optimieren.

### Stärken:

Meine Stärke besteht nicht nur darin Probleme zu erkennen, sondern auch konkrete Empfehlungen und Lösungsvorschläge anzubieten. Dadurch kann ich einen aktiven Beitrag zur Weiterentwicklung und zur Optimierung leisten.

### Struktur und Kommunikation:

Eine klare interne Struktur sowie offene und präzise Kommunikation sind mir sehr wichtig. Sowohl im LSPD als auch nach außen.

### Team- und Kollegialität:

Das Wohlergehen der Kollegen liegt mir besonders am Herzen. Jeder sollte das Gefühl haben, gesehen und gehört zu werden, da dies für Motivation entscheidet und teil von Zusammenhalt und eine erfolgreiche Zusammenarbeit ist.

---

## Warum ich Leader der Organisation werden möchte

---

Mein Ziel ist es, Leader im LSPD zu werden, da ich darin die Möglichkeit sehe, Veränderungen aktiv voranzutreiben und die Organisation auf lange Sicht zu stärken. Die Rolle des Leaders bedeutet für mich nicht nur, Verantwortung zu tragen, sondern auch ein Vorbild für die Kollegen zu sein und mit dem Team neue Ziele zu verwirklichen.

In meiner Rolle als Leader möchte ich eine konkrete Struktur einfügen, in der jedes Teammitglied über seine Erwartungen und Aufgaben Bescheid weiß und zugleich die Möglichkeit zur Weiterentwicklung hat. Mir ist es besonders wichtig, dass Entscheidungen transparent getroffen werden und die Kommunikation offen und respektvoll bleibt. Ein Leader sollte neben dem Leiten auch zuhören, unterstützen und motivieren.

Meine Überzeugung ist, dass ein robustes LSPD aus dem Einsatz und der Solidarität seiner Mitglieder hervorgeht. Aus diesem Grund möchte ich ein Arbeitsumfeld gestalten, in dem alle gerne Mitglied dieser Organisation sind. Gemeinsam erfolgreich zu sein, basiert für mich auf Motivation und Teamgeist sowie auf gegenseitigem Respekt.

Ich will das LSPD zu einer Organisation entwickeln, die neben ihrer Professionalität auch durch ihr gutes Miteinander überzeugt. Meine Absicht als Führungskraft ist es, dafür zu sorgen, dass wir nicht nur im Team arbeiten, sondern auch als Einheit auftreten – kraftvoll, zielstrebig und mit einer eindeutigen Vision.

Stärken:

Kompetenz

Kommunikationsstark

Führungsbewusst

Schwächen:

Voreilig

Perfektionismus

---

## **Meine Vorschläge zur Verbesserung des Rollenspiels in der Organisation:**

---

### **Starke Kommunikation**

- Kooperationen mit anderen Organisationen für z.B. Cross-Streifen, um beiden Organisationsmitgliedern Erfahrung und Kenntnis über das State Life zu geben.

### **Leistungs Belohnungen**

- Durch Aktivität, Sonderrankups und Sonderbare Auszeichnungen.
- Steigert die Effizienz, den Zusammenhalt und Motivation.
- Positive Auswirkung für das Arbeitsklima

### **Sanktionen**

- Fehler können und sollen Verziehen werden.
- Ohne Kollektivstrafen, mit Transparents
- Gemeinnützige Arbeit statt Straf gelder, z.B. Humane Labs

### **Auswahlverfahren**

- Mit gelehrter Eventkenntniss und geistiger Reife.
- Einheitliche Bewertungskriterien
- Praktikum im LSPD
- Mehrstufiges Auswahlverfahren



---

## **Konzept der Organisation**

---

### **Daily- und Weekly Meetings:**

Wie unter Elli Brandenburger geführte Daily und Weekly Meetings, wo Probleme, Fragen und andere Angelegenheiten angesprochen und geklärt werden. Die Meetings sollten immer um 19 Uhr stattfinden, um vielen Officern die Teilnahme zu ermöglichen. Bei den Weekly Meetings sollen dann auch die Beförderungen besprochen und durchgeführt werden.

### **Ghetto-Patrouillen begrenzen**

Um ein faires Szenario zu ermöglichen, sollten Ghattostreifen wie gehabt auf drei pro Woche begrenzt sein. SWAT-Ghattopatrouillen mit drei Spezialbeamten sollten zudem auf drei Mal 10 Minuten pro Tag limitiert werden. Außerhalb dieses Rahmens hat sich das LSPD nicht im Ghetto aufzuhalten.

### **Karriere**

Ein transparentes und leistungsbasiertes Beförderungssystem ist essentiell für eine effektive Polizeiorganisation. Mein Konzept sorgt für klare Strukturen, faire Aufstiegschancen und eine leistungsorientierte Führungskultur.

### **Transparenz**

Durch Transparenz wollen wir den Mitbürgern das LSPD näherbringen und ihnen auch einen Grund geben, warum sie im LSPD anfangen sollten und was sie im LSPD erreichen können.

---

## **Abteilungen des LSPD**

---

### **Human Resources ( HR )**

Die HR ist eine Personalabteilung, zuständig für alle anfallenden Prozesse rund um das interne Personal. Einstellungstest, Vorstellungsgespräche sowie die Organisation der Leitstellenzugriffe und D-Funk Rechte liegen hier an der Tagesordnung.

### **Police Academy ( PA )**

Die Police Academy sorgt für die stets beste Ausbildung unserer Beamten. Sie organisieren und koordinieren alles rund um die Weiterbildung. Darüber hinaus bearbeiten sie Arbeitszeugnisse und übernehmen die Dokumentation der Ausbildungsstände der einzelnen Beamten.

### **Take off Weight (TOW)**

Die TOW überwacht Verkehrsverstöße und sorgt für Ordnung auf den Straßen bezüglich der Einhaltung der Straßenverkehrsordnung. Blitzen und Abschleppen sind ihr Hauptgebiet.

### **Public Relations ( PR )**

Die PR ist für die Kommunikation und das Image des LSPDs verantwortlich. Diese Abteilung sorgt für eine transparente und offene Kommunikation mit der Öffentlichkeit und soll das Vertrauen in die Polizeiarbeit stärken. Außerdem kümmern sie sich um die Praktikanten, die sich das LSPD angucken wollen.

### **Internal Affairs Division ( IAD )**

Die IAD-Abteilung ist verantwortlich für die Untersuchung von Beschwerden gegen Beamte, sowie die Aufklärung möglicher Verstöße gegen geltende Gesetze



oder Dienstvorschriften. Schwerpunkt liegt hier auf internen Sanktionen sowie der Bearbeitung von Justiz- Anforderungen zur Ermittlungszwecken.

### **Special Weapons and Tactics ( S.W.A.T. )**

Die S.W.A.T. ist ein Spezialteam, welches häufig im Einsatz gegen Organisierte Verbrechen eingesetzt wird. In Zusammenarbeit mit der Task Force werden Razzien gegen Crime-Organisationen geplant und mit dem FIB durchgeführt. Auch Ghettostreifen, Events sowie Verteidigung des Staats Gefängnisses zählen zu den wichtigen Aufgaben der S.W.A.T.

### **Task Force ( TF )**

Die Task Force ist eine Einheit, spezialisiert auf die Informationsbeschaffung sowie Dokumentierung von Beweisen, gegen Gangs, Familien und Serientäter. Mit diesen Informationen werden in Kooperation mit anderen staatlichen Organisationen Dokumente gesammelt und vervollständigt, um zukünftige Angriffe vorherzusehen und dementsprechend verteidigen zu können.

---

### **Bewerbungskriterien**

---

Visum Stufe 10 ( 03 Für TOW )

Straffreie Akte

Führerschein

Waffenschein

Geistige Reife von mindestens 14 Jahren

Keine Gesichts- und Hand Tattoos ( Mauertatto )

---

## Rang Konzept

---

### Leaderschaft

30 Chief of Police

29 Deputy Chief of Police

28 Assistant Chief of Police

### Highcommand

27 Chief of Department ( Curator )

26 Director of Department ( Abteilungsleitung )

25 Deputy Director of Department ( Stellv. Abteilungsleitung )

24 Police Inspector

23 Police Captain

### Department

22 HR Manager

21 F.O.R.C.E. Officer

20 S.W.A.T. Captain

19 Press Associator

18 Media Rang

### Command

17 Senior Lieutenant

16 Lieutenant

15 Sergeant First Class

14 Sergeant

13 Senior Corporal

12 Corporal

11 Detective

### Officer

10 Supervising Officer

9 Instructing Officer

8 Senior Officer

7 Officer First Class

6 Officer II

5 Officer I

4 Rookie

3 TOW Officer

2 Cadet

1 Suspended



---

### **Schlusswort**

---

Ich bedanke mich recht herzlich für das Durchlesen meiner Bewerbung. Ich möchte hier auch einmal Elli Brandenburger danken das sie mir die Augen geöffnet hat, was es heißt, Führung zu übernehmen und zu lehren. Abschließend möchte ich betonen, wie essentiell Vertrauen und Respekt in unserer Gemeinschaft sind. Nur durch diese Werte kann eine erfolgreiche Grundlage für ein gutes Arbeitsklima gegeben werden. Ich bin fest entschlossen, die Aufgabe als Chief of Police auf mich zu nehmen und mich mit einem wunderbaren Team um das Wohlbefinden und die Sicherheit der Mitbürger zu kümmern. Lasst uns an einer Zukunft arbeiten, die von Positiven geprägt ist und einen wunderbaren Eindruck vermittelt.

*Leon Evergreen*

Leon Evergreen

