

In uw brieven met de bovengenoemde kenmerken van 21 april 2015, door mij ontvangen op 22 april 2015, heeft u met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) documenten verzocht over – kort samengevat – Multicultureel Vakmanschap (MCV).

Over dit verzoek heeft u op 23 april 2015 contact gehad met mevrouw H. Kan van mijn afdeling. Hierin is afgesproken dat beide verzoeken als één verzoek in behandeling worden genomen en dat uw verzoek ziet op de periode 2012 tot en met 2014. Verder is de ontvangst van uw verzoek schriftelijk bevestigd bij brief van 23 april 2015 met kenmerk KNP15.000675.

Vanwege de hoeveelheid aan verzoeken bij de Wob-coördinatiedesk, heeft de besluitvorming op uw verzoek flinke vertraging opgelopen.

Toetsing en behandeling

Uw verzoek heb ik getoetst aan de Wob. De Wob ziet op het verstrekken van in documenten vastgelegde informatie in het bezit van een bestuursorgaan, opdat de burger de overheid kan controleren bij de uitvoering van haar taak. Een verzoek om informatie dient betrekking te hebben op een bestuurlijke aangelegenheid op het gebied van de uitvoering van een door het bestuursorgaan uit te voeren beleid of taak, die bij wet aan haar is opgelegd door de overheid.

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar de website www.overheid.nl. Uw verzoek is uitgezet bij alle eenheden van de politie en hieronder geef ik aan op welke documenten ik voornemens ben een besluit te nemen.

Voornemen tot besluit

Ik neem mij voor u de volgende documenten te verstrekken om te voldoen aan uw verzoek.

1. Eenheid Amsterdam: Onderzoeksrapport Search Detect & React.
2. Eenheid Den Haag: Beleidsplan Diversiteit Hollands Midden, Notitie 'Diversiteit politie Hollands Midden, Politie zijn voor iedereen', Korpsvisie politie Haaglanden 2008-2011 (voor zover dit betrekking heeft op uw verzoek), Manifest Diversiteit politiekorps Haaglanden, Relevante passages jaarverslagen, Overzicht trainingen (inclusief die aangaande Lesbiennes, Homo's, Biseksuelen en Transgenders

«waakzaam en dienstbaar»

- (LHBT's)), Plan van aanpak Multicultureel Vakmanschap 2008 – 2011 (dit laatste document heeft de gelding ook na 2011 behouden).
3. Korpsstaf: Uitnodiging Ontwikkelplein 'selectiemechanismen'.
 4. Eenheid Midden-Nederland: Mailwisseling (inclusief aantallen trainingen), facturen, offertes en offertes trainingen.
 5. Eenheid Limburg: Mail overzicht MCV-activiteiten, mail informatie MCV Limburg Zuid en overzicht 'Activiteiten/opleidingen met betrekking tot MCV'.
 6. Eenheid Noord-Nederland: Mail met informatie over trainingen MCV.
 7. Eenheid Oost-Brabant: Mail informatie opleidingen Oost-Brabant en Overzicht 'Activiteiten/opleidingen met betrekking tot MCV'.
 8. Eenheid Rotterdam: Mail geen documenten aangaande opleidingen aangetroffen, notitie 'Plan van aanpak Veilig buiten veilig binnen', discussiedocument MCV, discriminatie en etnisch profileren.
 9. Eenheid Oost-Nederland: Mail info opleidingen en conceptnotitie 'Werken aan Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen in Oost NL'.
 10. Eenheid Zeeland-West-Brabant: Mail informatie opleidingen MCV.

Wat betreft de Landelijke Eenheid en de eenheid Noord-Holland, informeer ik u dat bij deze eenheden geen documenten met betrekking tot opleidingen MCV zijn aangetroffen. Tevens zijn bij deze eenheden geen andere documenten aangaande MCV aangetroffen.

Motivering en toelichting voornemen

Op grond van artikel 10 lid 2 onder e en g Wob is informatie die ziet op de naar personen herleidbare informatie en informatie die ziet op bedrijven onleesbaar gemaakt. Op grond van artikel 11 lid 1 Wob zijn de persoonlijke opmerkingen/opvattingen van betrokken medewerkers onleesbaar gemaakt.

Ik licht dit samenvattend als volgt toe.

Mailwisseling

In deze documenten zijn namen (artikel 10 lid 2 onder e Wob), namen van bedrijven (artikel 10 lid 2 onder g Wob) en persoonlijke opmerkingen/opvattingen (artikel 11 lid 1 Wob) onleesbaar gemaakt.

Notities, visies, plan van aanpak, onderzoeksrapport

Daar waar dit voorkomt zijn persoonlijke beleidsopvattingen (artikel 11 lid 1 Wob), namen (artikel 10 lid 2 onder e Wob) en informatie over bedrijven waar het gaat om offerte-/factuurbedragen (artikel 10 lid 2 onder g Wob) onleesbaar gemaakt.

Belangenafweging bij toegepaste uitzonderingsgronden van de Wob *Artikel 11 lid 1 Wob*

Het document 'Voorstel training P&O 'Samenwerking en houding' bevat een uitwerking van 'polariteitenkaarten' gemaakt tijdens een teambijeenkomst. In dit overzicht zijn de persoonlijke opvattingen van collega's opgenomen, die bij deze teambijeenkomst aanwezig waren. Dit deel van het voorstel verstrek ik u niet. Ik acht het niet in het belang van een goede en democratische bestuursvoering indien de weergegeven persoonlijke opvattingen openbaar worden gemaakt. Deze beperking op de informatieverplichting is in de Wob opgenomen omdat een ongehinderde bijdrage van collega's aan de bijeenkomst gewaarborgd moet zijn. Zij moeten in alle openhartigheid onderling kunnen communiceren. Staatsrechtelijk zijn slechts de standpunten die het bestuursorgaan voor zijn rekening wil nemen relevant.

Ik zie dan ook geen aanleiding om met toepassing van artikel 11, tweede lid, van de Wob in niet tot personen herleidbare vorm informatie te verstrekken over deze persoonlijke beleidsopvattingen.

Artikel 10 lid 2 onder g Wob

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder g, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden. Om die reden heb ik bedrijfsnamen en offerte-/factuurbedragen onleesbaar gemaakt. Openbaarmaking van deze informatie zou het bedrijf namelijk onevenredig benadelen dan wel concurrenten onevenredig bevoordelen. Bedrijven moeten erop kunnen vertrouwen dat concurrentiegevoelige informatie vertrouwelijk blijft. Het belang bij het voorkomen van onevenredig nadeel weegt ik hier zwaarder dan het algemene belang van openbaarmaking.

Artikel 10 lid 2 onder e

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft verstrekking van informatie achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang dat de persoonlijke levenssfeer wordt geëerbiedigd.

In de verschillende documenten staan namen van personen. Ik ben van oordeel dat ten aanzien van deze gegevens het belang van de persoonlijke levenssfeer zwaarder moet wegen dan het belang van openbaarheid. Daarom heb ik de persoonsgegevens verwijderd uit deze documenten.

Voor zover het overigens de namen van ambtenaren betreft is hierbij het volgende van belang. Weliswaar kan, waar het gaat om beroepshalve functioneren van ambtenaren, slechts in beperkte mate een beroep worden gedaan op het belang van eerbiediging van hun persoonlijke levenssfeer. Dit ligt anders indien het gaat om het openbaar maken van namen van de ambtenaren. Namen zijn immers persoonsgegevens en het belang van eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer verzet zich tegen het openbaar maken daarvan. Hierbij is van belang dat het hier niet gaat om het opgeven van een naam aan een individuele burger die met een ambtenaar in contact treedt, maar om openbaarmaking van de naam in de zin van de Wob.

Reeds openbare informatie

Gemakshalve informeer ik u verder als volgt. In 2008 heeft de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (wat indertijd nog het Ministerie van BZK was) onderzoek gedaan naar Diversiteit bij de politie. Daarover is in 2009 een rapport uitgebracht en dit rapport is openbaar (zie:

<http://www.ivenj.nl/actueel/inspectierapporten/rapport-diversiteit-bij-de-politie.aspx?cp=131&cs=64514>). Het rapport is voorzien van bijlagen per politieregio en hierin is de stand van zaken uitvoerig beschreven.

Verder is de lectorale rede van Sjiera de Vries voor de Politieacademie uit 2009 mogelijk interessant voor u. Hierin wordt ingegaan op het belang van multicultureel vakmanschap voor de politie. Deze rede kunt u vinden op

http://www.sjieradevries.nl/PDF/publicatiessjiera/Lectorale_rede_Sjiera_de_Vries.pdf

Ook heeft er een onderzoek plaatsgevonden door de Universiteit Tilburg en dit document is te vinden op <http://www.lokaalcentraal.com/wp-content/uploads/2013/04/-Evaluatie-TF-diversiteit.pdf>.

Datum
Onderwerp Voornemen tot besluit op uw Wob-
verzoeken Multicultureel
Vakmanschap
Pagina 4/4



Zienswijze

Ik nodig u uit uw zienswijze op dit voornemen te geven. Hierin kunt u aangeven of ik uw verzoek correct heb geïnterpreteerd. Uw eventuele zienswijze zie ik graag binnen twee weken na dagtekening van dit voornemen tegemoet. U kunt hiervoor gebruik maken van het bovengenoemde postadres. Indien ik binnen twee weken na de datum van verzending dezes geen zienswijze van u heb ontvangen, ga ik ervan uit dat ik uw verzoek correct heb geïnterpreteerd en ga ik over tot definitieve besluitvorming.

Hoogachtend,
Overeenkomstig het door de korpschef genomen besluit,



mr. E.M. de Vries MPA
directeur korpsstaf

AMSTERDAM-AMSTELLAND

AA

Onderzoek

Academie Politie Amsterdam-Amstelland

November 2012

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Methode	4
1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?	4
2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?	4
3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?	5
4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?	6
5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR?	7
6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?	7
Resultaat	9
1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?	9
2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?	9
3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?	15
4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?	20
5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR?	23
6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?	23
Conclusie	25
Bijlage 1	27

Inleiding

In april en mei 2012 is op initiatief van het Programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken (DS&S) van de regiopolitie Amsterdam-Amstelland de training Search Detect React (SDR) als pilot aangeboden aan medewerkers van de politiewijkteams August Allebéplein en Remmerdenplein. De training is verzorgd door de

Tijdens de training SDR leren de deelnemers hoe ze in een vroegtijdig stadium afwijkend gedrag kunnen signaleren en benoemen en hoe ze naar aanleiding daarvan proactief kunnen reageren zodat verstoringen van de openbare orde en crimineel gedrag voorkomen wordt. Volgens de aanbieders voorkomt handelen op basis van afwijkend gedrag zogenaamde ethnic profiling en discriminatie. Vooral deze laatstgenoemde aspecten waren belangrijke redenen voor het Programmamanagement DS&S om de training te initiëren.

Het doel van dit onderzoek is om de aanbieder van de training SDR informatie te verschaffen over het rendement ervan door bij de deelnemers van de training en andere betrokkenen te onderzoeken of de voor de training SDR gestelde leerdoelen behaald zijn, in hoeverre het geleerde in de werksituatie wordt toegepast en of er voorzien is in de doelstellingen.

Om in de onderzoeksdoelstelling te voorzien zijn de volgende deelvragen bepaald:

1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?
2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?
3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?
4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?
5. Wat zijn de doelstellingen¹ van de training SDR?
6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?

De deelvragen worden nader toegelicht en uitgewerkt in het volgende hoofdstuk, de zogenaamde methodeparagraaf. Hierin wordt ook uiteengezet hoe dit onderzoek wordt opgezet. De resultaten en de conclusies worden in de daarop volgende hoofdstukken beschreven.

¹ Het onderscheid tussen 'leerdoelen' en 'doelstelling' wordt in de methodeparagraaf beschreven.

Methode

1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?

De leerdoelen van de training SDR worden op verschillende plaatsen in de offerte, die voorafgaande aan de training door medewerkers van de [] is opgemaakt, beschreven. Ook in het lesprogramma worden de leerdoelen benoemd. Zowel in de offerte als in het lesprogramma worden dezelfde leerdoelen anders verwoord en zijn er soms nuanceverschillen. Alle genoemde leerdoelen zijn daarom geïnventariseerd. De inventarisatie is als Bijlage 1 bijgevoegd. Naar aanleiding daarvan zijn de leerdoelen als volgt gedefinieerd:

1. Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*);
2. Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*);
3. Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*);
4. Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*);
5. Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*).

2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?

Direct na afloop van de training SDR wordt deze door de trainers van [] geëvalueerd. Dit wordt gedaan door de deelnemers te verzoeken een vragenlijst in te vullen, waarop zij kunnen aangeven hoe tevreden zij zijn over de training. De vragen hebben betrekking op de organisatie en de inhoud van de training en op de trainers. Daarnaast wordt onder andere gevraagd of zij in staat zijn om SDR in de werkpraktijk toe te passen en of zij het een waardevolle toevoeging op hun dagelijks werk vinden.

Van de 40 deelnemers van het wijkteam Remmerdenplein hebben er 33 direct na afloop van de training SDR een vragenlijst ingevuld. Zij geven daarin aan zeer tevreden te zijn over de organisatie en inhoud van de training, vinden het een waardevolle toevoeging op hun dagelijkse werk en achten zich op dat moment zeer wel in staat SDR in de werkpraktijk toe te passen. Uit dit evaluatieonderzoek blijkt echter niet of de genoemde leerdoelen ook daadwerkelijk behaald zijn.

Operationaliseren

Om te onderzoeken of de leerdoelen behaald zijn wordt ongeveer vier maanden na afloop een aanvullend onderzoek gedaan. Hiervoor worden de leerdoelen één tot en met vier gespecificeerd in kennis- en gedragsaspecten. Onderzocht wordt of de deelnemers vier maanden na afloop van de training SDR nog steeds van mening zijn dat het geleerde toepasbaar is in de werkpraktijk en in hoeverre zij zich zelf daartoe ook in staat achten.

Om de aspecten te specificeren wordt in het door [] aangeleverde lesprogramma bekeken welke lesstof voorziet in de specifieke kennis en/of vaardigheden die behoort bij het desbetreffende leerdoel. De voor het leerdoel relevante aspecten uit de lesstof worden geoperationaliseerd, wat leidt tot stellingen waarvan de deelnemers kunnen aangeven of zij het er wel of niet mee eens zijn.

Meten

Voor alle vier de leerdoelen zijn een aantal aspecten bepaald, die hebben geleid tot stellingen. De stellingen zijn opgenomen in een monitor. Alle deelnemers van de training SDR worden in de gelegenheid gesteld de monitor in te vullen. Van elke stelling wordt aan hen gevraagd in hoeverre zij het er mee eens zijn. Zij kunnen dit aangeven op een schaal die loopt van de waarde "1" (helemaal mee oneens) tot en met de waarde "5" (helemaal mee eens). Een voorbeeld van stellingen die betrekking hebben op beide vragen zijn: "Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze rapporteren" en "Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze te rapporteren goed toepasbaar in de werkpraktijk".

Ook worden de deelnemers gevraagd voor beide vragen de training SDR in zijn geheel te waarderen met een rapportcijfer "1" (zeer slecht) tot "10" (uitstekend).

Procedure

Ongeveer vijf maanden na afloop van de training SDR wordt de monitor aangeboden aan de deelnemers van de pilot. Het betreft twee groepen van twintig deelnemers van het politiewijkteam Remmerdenplein, die in mei 2012 de training hebben aangeboden. Verder gaat het om één groep van twintig deelnemers van het wijkteam August Allebéplein, die in april 2012 de training heeft gevolgd. Alle deelnemers worden verzocht begin oktober 2012 de monitor in te vullen.

Het betreft hier een zogenaamde zelf-evaluatie, waarbij de respondenten geacht worden zichzelf te beoordelen. Voordat de monitor wordt uitgezet wordt een concept besproken met van elke groep twee deelnemers. Naar aanleiding van de bevindingen hiervan wordt de definitieve monitor samengesteld en verspreid.

Analyse

Van elke stelling wordt voor beide vragen ('in staat toe te passen' en 'toepasbaar in de werkpraktijk') en de gemiddelde score berekend. Ook wordt voor elk leerdoel voor beide vragen de gemiddelde somscore bepaald. Met behulp van Cronbach's alfa wordt berekend of de interne consistentie hoog genoeg is om de optellingen te rechtvaardigen.

Als het gebruik van somschalen gerechtvaardigd is, wordt voor beide vragen met behulp van een lineaire regressieanalyse onderzocht wat de voorspellende waarden zijn van de verschillende leerdoelen voor de totale waardering van de training SDR.

De resultaten worden voor elk wijkteam afzonderlijk gepresenteerd.

3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?

Uit het evaluatieonderzoek dat direct na de training door de trainers van SDR Academy Nederland BV is uitgevoerd blijkt dat de deelnemers zich op dat moment zeer wel in staat achten SDR in de werkpraktijk toe te passen. Om dit te onderzoeken wordt bekeken of het geleerde ook daadwerkelijk wordt toegepast in de werkpraktijk, dus of de gewenste gedragsverandering ook plaats vindt.

Operationaliseren

Om te onderzoeken of de deelnemers van de training SDR het geleerde toepassen in de werkpraktijk wordt ook ongeveer vijf maanden na afloop een aanvullend onderzoek gedaan. Hierbij worden de leerdoelen op dezelfde wijze geoperationaliseerd als beschreven bij de onderzoeksvraag "Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?".

Meten

Om de toepassing van het geleerde in de werkpraktijk te bepalen wordt bij elk aspect aan de twee bovengenoemde vragen een derde toegevoegd, en wel of het geleerde de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast is in de werkpraktijk. Om de transfer van de lesstof op de middellange termijn te onderzoeken, is gekozen te vragen naar de ervaringen van de afgelopen twee maanden en die van de periode direct na de training niet in het onderzoek te betrekken. Op elke stelling kan de respondent ontkennend of bevestigend antwoorden. Bij een ontkennend antwoord wordt de respondent verzocht aan te geven waarom dit

niet gebeurd is, waarbij naast vrije ruimte ook enkele antwoordsuggesties geboden worden, bijvoorbeeld: "De situatie was er niet naar". Een voorbeeld van een stelling is: "Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk".

Procedure

De procedure is dezelfde zoals beschreven bij de onderzoeksvraag "Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?".

Analyse

Van elk aspect wordt bepaald hoeveel respondenten het wel of niet in de werkpraktijk hebben toegepast. Daarnaast wordt de opgegeven redenen waarom bepaalde aspecten niet zijn toegepast geïnventariseerd. De resultaten worden voor elk wijkteam afzonderlijk gepresenteerd.

4. Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?

In de literatuur wordt melding gemaakt van een diversiteit aan transferbevorderende maatregelen. Deze maatregelen kunnen zowel voor, tijdens als na de training genomen worden en hebben betrekking op de inhoud van de training, op de deelnemer en/of op de werkplek. In dit onderzoek wordt bekeken of relevante transferbevorderende maatregelen toegepast worden. In het onderzoek wordt het gebruik van de volgende maatregelen betrokken:

- Peer support ;
- Ondersteuning van de chef;
- Gelegenheid om het geleerde toe te passen;
- Gelegenheid tot oefening;
- Structurele aandachtsvestiging.

Operationaliseren

In dit onderzoek worden de genoemde transferbevorderende maatregelen als volgt gedefinieerd:

Met "peer support" wordt bedoeld de ondersteuning die de deelnemer van de training SDR krijgt van zijn directe collega's bij de toepassing van het geleerde in de werkpraktijk.

Met "ondersteuning van de chef" wordt bedoeld de aanmoediging, tijd, faciliteiten en dergelijke die de chef biedt om gebruik van het geleerde in de werkpraktijk toe te passen.

Met "gelegenheid om het geleerde toe te passen" wordt de aansluiting bedoeld tussen de werkcontext, zoals de opgedragen werkzaamheden en de werkomgeving, en het geleerde.

Met "gelegenheid tot oefening" wordt bedoeld de mogelijkheid het geleerde in een trainingsomgeving regelmatig te herhalen.

Met "structurele aandachtsvestiging" wordt bedoeld de blijvende aandacht die het geleerde op de werkplek krijgt, bijvoorbeeld tijdens de briefings of door de aanstelling van een taakaccenthouder of proceseigenaar.

Voor elke transferbevorderende maatregel zijn twee stellingen bepaald, waarvan de deelnemers kunnen aangeven in hoeverre zij het daarmee eens zijn.

Metten

Van elke transferbevorderende maatregel worden de deelnemers in de gelegenheid gesteld aan de hand van stellingen aan te geven of die plaats vindt in de werkpraktijk. Zij kunnen dit aangeven op een schaal die loopt van de waarde "1" (helemaal mee oneens) tot en met de waarde "5" (helemaal mee eens). Een voorbeeld van een stelling is: "Mijn collega's tonen interesse in wat ik tijdens de training SDR heb geleerd".

De wijkteamchefs en leidinggevendenden van de beide politiewijkteams worden in een interview verzocht hun mening te geven over de toepassing van transferbevorderende maatregelen.

Procedure

De stellingen die betrekking hebben op de transferbevorderende maatregelen worden opgenomen in voornoemde monitor. De procedure is dezelfde als beschreven bij de onderzoeksvraag "Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?"

De chefs van de wijkteams die meegedaan hebben aan de pilot worden ongeveer vier maanden na afloop van de training SDR geïnterviewd over de vooraf gestelde doelstellingen van de training en in hoeverre daarin is voorzien (zie hierna). Tijdens dit interview worden zij ook gevraagd hun mening te geven over de toepassing van de transferbevorderende maatregelen.

Analyse

Van elke stelling wordt de gemiddelde waarde bepaald. De mening van de betrokken wijkteamchefs worden geïnterviewd. Aan de hand hiervan wordt bepaald van welke transferbevorderende maatregelen gebruik is gemaakt. De resultaten worden voor elk wijkteam afzonderlijk gepresenteerd.

5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR?

Naast de leerdoelen zijn in voornoemde offerte ook de doelstellingen van de training SDR beschreven. De doelstellingen van de training zijn gebaseerd op de leerbehoeften van de aanvrager en bedoeld om de ongewenste situatie die ten grondslag ligt van de opleidingsaanvraag te doen ophouden. De verwachting is dat het behalen van de gestelde leerdoelen en het daadwerkelijk in de werkpraktijk gebruiken van de opgedane kennis en vaardigheden tot gevolg zal hebben dat in deze doelstellingen wordt voorzien. Net zoals de leerdoelen worden ook de doelstellingen op verschillende plaatsen in de offerte op diverse manieren verwoord. Deze beschrijvingen worden ook in Bijlage 1 vermeld. De in de offerte genoemde doelstellingen zijn naar aanleiding hiervan als volgt gedefinieerd:

1. Het voorkomen van 'ethnic profiling'², zodat discriminatie wordt tegengegaan;
2. Het voorkomen van crimineel gedrag;
3. Het voorkomen van verstoring van de openbare orde.

6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?

Operationaliseren

De probleemstelling die ten grondslag ligt aan de doelstellingen, de ongewenste situatie, wordt in de offerte niet benoemd. Of de doelstelling "het voorkomen van ethnic profiling" gesteld is naar aanleiding van het gegeven dat dit veel voorkomt bij medewerkers van de beide wijkteams is niet bekend. Bij de aanvrager wordt daarom gevraagd wat de concrete signalen en gevolgen zijn van deze problematiek en hoe informatie daarover is vastgelegd. Daarnaast wordt gevraagd naar de gewenste situatie en hoe bepaald wordt of deze bereikt is. De invloed van de training SDR op de beide andere doelstellingen, het voorkomen van crimineel gedrag en verstoring van de openbare orde, zijn moeilijk te meten omdat praktisch alle werkzaamheden met de bijbehorende, reeds eerder opgedane kennis en vaardigheden daarop zijn gericht. Desondanks zal na de training aan de chefs van beide wijkteams gevraagd worden of er aan deze doelstellingen specifieke bijdragen zijn geleverd door de training SDR. Gevraagd wordt deze bijdragen aan de hand van voorbeelden concreet te maken.

Metten

Tijdens een interview wordt gevraagd wat de aanleiding is om de training aan te bieden aan medewerkers van het wijkteam. Van elke opgegeven reden wordt gevraagd deze concreet te maken door te vragen naar een of meer voorbeelden en naar managementinformatie waarin dit is vastgelegd.

Daarna wordt gevraagd in hoeverre de problematiek op het moment van het interview is opgelost of verminderd en waaruit dit blijkt. Ook hier wordt verzocht om concrete voorbeelden en managementinformatie om dit te ondersteunen.

² 'Ethnic profiling': Het vooringenomen conclusies trekken over individuen op basis van veronderstelde etniciteit en daarnaar handelen (vrij vertaald uit SDR Glossary of Terms)

Ook worden de eventuele bijdragen van de training SDR aan het voorkomen van crimineel gedrag en verstoring van de openbare orde geïnventariseerd.

Procedure

Ongeveer vier maanden na afloop van de training SDR worden de chefs van de wijkteams Remmerdenplein en August Allebéplein geïnterviewd over de toepassing van transferbevorderende maatregelen. Tijdens dit interview worden zij ook ondervraagd over de doelstellingen van de training en de realisatie daarvan.

Analyse

De meningen van de betrokken wijkteamchefs worden geïnventariseerd. Aan de hand van deze informatie en eventuele ondersteunende managementinformatie wordt bekeken in hoeverre de doelstellingen van de training behaald zijn. Hierbij wordt de situatie zoals die was voor het volgen van de training SDR vergeleken met die erna. De bevindingen worden voor beide wijkteams afzonderlijk gepresenteerd.

Resultaat

1. Wat zijn de leerdoelen van de training SDR?

Zoals in de vorige paragraaf reeds gesteld zijn de leerdoelen van de training SDR als volgt gedefinieerd:

- Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*);
- Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*);
- Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*);
- Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*);
- Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*).

2. Zijn de leerdoelen van de training SDR behaald?

Wijkteam Remmerdenplein

De stellingen met betrekking tot de leerdoelen zijn aan alle 43 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 20 (47%) gereageerd.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”** zijn als volgt:

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij met behulp van de Bar of Normality 'normaal' en 'afwijkend' gedrag kunnen definiëren en dat zij de indicatoren kunnen herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen. Met de stellingen dat de Bar of Normality en indicatoren goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk zijn zij het ook in ruime mate eens.

Met de stellingen dat zij met de SDR dreigingsschaal gedrag kunnen classificeren en interpreteren zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stellingen dat de SDR dreigingsschaal in de werkpraktijk goed toepasbaar is.

In tabel 1 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar kunnen maken, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stelling dat de beïnvloedingstechnieken goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat zij weten wanneer 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag'. Met de stelling dat de voorwaarden waaronder dit gebeurt goed toepasbaar is in de werkpraktijk zijn de respondenten het ook in ruime mate eens.

In tabel 2 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met behulp van de Bar of Normality 'normaal' en 'afwijkend' gedrag definiëren</u>	4,00 (.649)
Ik vind de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,95 (.605)
<u>Ik kan de indicatoren herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen</u>	4,00 (.459)
Ik vind de Indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,90 (.788)
<u>Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag classificeren</u>	3,85 (.489)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,60 (.754)
<u>Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag interpreteren</u>	3,80 (.523)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.733)

Tabel 1: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'search'

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar maken</u>	3,78 (.808)
Ik vind de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,72 (.895)
<u>Ik weet wanneer 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag'</u>	4,00 (.485)
Ik vind de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,83 (.786)

Tabel 2: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'detect'

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij interviewtechnieken kunnen toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Zij zijn het enigszins eens met de stelling dat de Interviewtechnieken in de werkpraktijk goed toepasbaar zijn.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij in samenwerking met anderen ongewenst gedrag kunnen voorkomen of doen stoppen. Ook zijn zij het in ruime mate eens met de stelling dat de aangeleerde methode om met anderen ongewenst gedrag te voorkomen goed toepasbaar is in de werkpraktijk.

Met de stelling dat de aangeleerde methode om met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen goed toepasbaar is in de werkpraktijk zijn zij het enigszins eens.

Enigszins eens zijn de respondenten het ook met de stelling dat zij weten wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem' en de stelling dat dit systeem goed bruikbaar is in de werkpraktijk.

In tabel 3 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel “na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*)” zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal kunnen communiceren, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Zij zijn het enigszins tot in ruime mate eens met de stelling dat de SDR-2 classificatie goed toepasbaar is in de werkpraktijk om met een ander non-verbaal te communiceren.

De respondenten zijn het enigszins eens met de stellingen dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze kunnen rapporteren en informatie vastleggen. Ook zijn zij het enigszins eens met de stellingen dat de SDR-2 classificatie in de werkpraktijk goed toepasbaar is om te rapporteren en informatie vast te leggen.

In tabel 4 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan interviewtechnieken toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen</u>	3,68 (,749)
Ik vind de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,47 (,717)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag voorkomen</u>	3,58 (,838)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,53 (,943)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag doen stoppen</u>	3,58 (,607)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,47 (,800)
<u>Ik weet wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem</u>	2,68 (1,057)
Ik vind het 'positioneringssysteem' goed toepasbaar in de werkpraktijk	2,53 (,800)

Tabel 3: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'react'

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal communiceren</u>	3,69 (,704)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,50 (,894)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze rapporteren</u>	3,44 (,814)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze te rapporteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,38 (,885)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze informatie vastleggen</u>	3,38 (,719)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze informatie vast te leggen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,19 (,750)

Tabel 4: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'omgang informatie'

Wijkteam August Allebéplein

De stellingen met betrekking tot de leerdoelen zijn aan alle 19 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 10 (53%) gereageerd.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”** zijn als volgt:

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij met behulp van de Bar of Normality ‘normaal’ en ‘afwijkend’ gedrag kunnen definiëren en dat zij de indicatoren kunnen herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen. Met de stellingen dat de Bar of Normality en indicatoren goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk zijn zij het ook in ruime mate eens.

Met de stellingen dat zij met de SDR dreigingsschaal gedrag kunnen classificeren en interpreteren, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stellingen dat de SDR dreigingsschaal in de werkpraktijk goed toepasbaar is.

In tabel 5 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<hr/> Ik kan met behulp van de Bar of Normality ‘normaal’ en ‘afwijkend’ gedrag definiëren	3,90 (.876)
Ik vind de Bar of Normality als instrument om ‘normaal’ en ‘afwijkend’ gedrag te definiëren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,80 (.789)
<hr/> Ik kan de indicatoren herkennen die wijzen op afwijkende gedragingen	3,80 (.789)
Ik vind de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.675)
<hr/> Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag classificeren	3,60 (.699)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.483)
<hr/> Ik kan met de SDR dreigingsschaal gedrag interpreteren	3,60 (.699)
Ik vind de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.483)

Tabel 5: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot ‘search’

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar kunnen maken, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Dit geldt ook voor de stelling dat de beïnvloedingstechnieken goed toepasbaar zijn in de werkpraktijk.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat zij weten wanneer ‘afwijkend gedrag’ opgeschaald moet worden naar ‘verdacht gedrag’. Met de stelling dat de voorwaarden waaronder dit gebeurt goed toepasbaar is in de werkpraktijk zijn de respondenten het ook in ruime mate eens.

In tabel 6 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel **“na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”** zijn als volgt:

Met de stelling dat zij interviewtechnieken kunnen toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen, zijn de respondenten het in ruime mate eens. Zij zijn het enigszins eens met de stelling dat de interviewtechnieken in de werkpraktijk goed toepasbaar zijn.

De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stellingen dat zij in samenwerking met anderen ongewenst gedrag kunnen voorkomen of doen stoppen. Ook zijn zij het in ruime mate eens met de stellingen dat de aangeleerde methode om met anderen ongewenst gedrag te voorkomen of te doen stoppen goed toepasbaar is in de werkpraktijk.

Enigszins eens zijn de respondenten het met de stelling dat zij weten wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem' en de stelling dat dit systeem goed bruikbaar is in de werkpraktijk.

In tabel 7 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar maken</u>	3,70 (.949)
Ik vind de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,70 (.949)
<u>Ik weet wanneer 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag'</u>	3,70 (.949)
Ik vind de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,60 (.966)

Tabel 6: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'detect'

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan interviewtechnieken toepassen om de bedoelingen van gedrag vast te stellen</u>	3,57 (.787)
Ik vind de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,43 (.787)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag voorkomen</u>	4,00 (.577)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,86 (.378)
<u>Ik kan in samenwerking met anderen ongewenst gedrag doen stoppen</u>	3,71 (.488)
Ik vind de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,57 (.535)
<u>Ik weet wat bedoeld wordt met het 'positioneringssysteem'</u>	3,14 (1,069)
Ik vind het 'positioneringssysteem' goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,14 (.900)

Tabel 7: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'react'

De mening van de respondenten over de stellingen die betrekking hebben op het leerdoel "na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*)" zijn als volgt:

Met de stelling dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal kunnen communiceren, zijn de respondenten het enigszins eens. Dit geldt ook voor de stelling dat de SDR-2 classificatie goed toepasbaar is in de werkpraktijk om met een ander non-verbaal te communiceren. De respondenten zijn het enigszins eens met de stellingen dat zij met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze kunnen rapporteren en informatie vastleggen. Ook zijn zij het enigszins eens met de stellingen dat de SDR-2 classificatie in de werkpraktijk goed toepasbaar is om te rapporteren en informatie vast te leggen. In tabel 8 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties.

	Gemiddelde (stand.dev.)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze met een ander non-verbaal communiceren</u>	3,33 (.816)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,33 (.816)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze rapporteren</u>	3,33 (.816)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze te rapporteren goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,33 (.816)
<u>Ik kan met de SDR-2 classificatie op eenduidige wijze informatie vastleggen</u>	3,00 (.632)
Ik vind de SDR-2 classificatie om op eenduidige wijze informatie vast te leggen goed toepasbaar in de werkpraktijk	3,00 (.632)

Tabel 8: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende stellingen met betrekking tot 'omgang informatie'

Bijdrage van de verschillende leerdoelen aan de waardering van de training SDR

Om de voorspellende waarde van de verschillende leerdoelen te bepalen, zijn de onderzoeksgegevens van beide wijkteams bij elkaar gevoegd.

De gemiddelde somscores en de Cronbach's alfa staan in tabel 9 en 10 vermeld. Daaruit blijkt dat het gebruik van de gemiddelde somscores gerechtvaardigd is. Hiervoor is wel van het leerdoel 'react' de stelling "Ik weet wat bedoeld wordt met het positioneringssysteem" verwijderd. Desondanks is de Cronbach's alfa voor dit leerdoel en het leerdoel 'detect' bij "in staat het geleerde toe te passen" iets te laag.

Leerdoel	Aantal stellingen	Gemiddelde Somscore	Standaard devlatie	Cronbach's alfa
Search	4	15,40	2,127	,886
Detect	2	7,72	1,360	,578
React	3	10,89	1,601	,582
Omgang informatie	3	10,96	2,638	,853

Tabel 9: Overzicht van het aantal stellingen, de gemiddelde somscore, de standaard deviatie en de Cronbach's alfa van de leerdoelen (in hoeverre zijn de respondenten in staat het geleerde toe te passen)

Leerdoel	Aantal stellingen	Gemiddelde Somscore	Standaard deviatie	Cronbach's alfa
Search	4	15,07	2,303	,864
Detect	2	7,62	1,741	,800
React	3	10,85	2,261	,818
Omgang informatie	3	10,76	2,962	,883

Tabel 10: Overzicht van het aantal stellingen, de gemiddelde somscore, de standaard deviatie en de Cronbach's alfa van de leerdoelen (in hoeverre vinden de respondenten het geleerde goed toepasbaar in de werkpraktijk)

In tabel 11 en 12 staat een overzicht van de mate waarin de verschillende leerdoelen de totale waardering van de training SDR voorspellen. De totale waardering is gemeten met de stellingen "Ik ben in *staat gebruik te maken* van de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden" ($M = 7,36$, $SD = 1,524$) en "Ik vind de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden *goed toepasbaar* in de werkpraktijk" ($M = 7,24$, $SD = 2,026$). De resultaten van de verschillende leerdoelen staan vermeld in de kolom "gestandaardiseerde coëfficiënten".

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten
	B	Standaardfout	Beta
Constante	-3,984	2,141	
Somscore search	,377	,193	,393
Somscore detect	,414	,245	,336
Somscore react	,174	,155	,183
Somscore omgang informatie	,022	,094	,039

Afhankelijke variabele: Ik ben in staat gebruik te maken van de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden

Tabel 11: Overzicht van de bijdrage van de somscores van de verschillende leerdoelen op de totale waardering van de training SDR (*in staat het geleerde toe te passen*)

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten
	B	Standaardfout	Beta
Constante	-3,057	2,777	
Somscore search	,649	,206	,678
Somscore detect	-,077	,392	-,065
Somscore react	,031	,241	,035
Somscore omgang informatie	,057	,160	,084

Afhankelijke variabele: Ik vind de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden goed toepasbaar in de werkpraktijk

Tabel 12: Overzicht van de bijdrage van de somscores van de verschillende leerdoelen op de totale waardering van de training SDR (*goed toepasbaar in de werkpraktijk*)

3. Passen de deelnemers van de training SDR het geleerde toe in de werkpraktijk?

Wijkteam Remmerdenplein

Hieronder wordt in de tabellen 13 tot en met 16 per leerdoel een overzicht gegeven in hoeverre de respondenten de verschillende aspecten ervan de afgelopen twee maanden in de werkpraktijk hebben toegepast.

“Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	7	2		1	9
Ik heb de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	7			2	10
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12	1	2	2	2
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	10	2	1	1	5

Tabel 13: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	11	1		1	6
Ik heb de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	10	1		1	7

Tabel 14: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	9	3		1	6
Ik heb de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12	1		1	5
Ik heb aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12	2		1	4
Ik heb het 'positioneringssysteem' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	7	1	10	1	

Tabel 15: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (omgang informatie)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	10		3	2	4
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze te rapporteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	12		2	1	4
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze informatie vast te leggen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	14		2	1	2

Tabel 16: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

Wijkteam August Allebéplein

Hieronder wordt in de tabellen 17 tot en met 20 per leerdoel een overzicht gegeven in hoeverre de verschillende aspecten ervan de afgelopen twee maanden in de werkpraktijk wel of niet zijn toegepast. Ook wordt de reden, voor zover opgegeven, erbij vermeld. In de cellen staan het aantal respondenten vermeld.

“Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (search)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de Bar of Normality als instrument om 'normaal' en 'afwijkend' gedrag te definiëren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk		1			5
Ik heb de indicatoren die wijzen op afwijkende gedragingen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk		1			5
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te classificeren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	2	1		2
Ik heb de SDR dreigingsschaal om gedrag te interpreteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	2	1		2

Tabel 17: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (detect)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de beïnvloedingstechnieken om afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	2			3
Ik heb de voorwaarden waaronder 'afwijkend gedrag' opgeschaald moet worden naar 'verdacht gedrag' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1	1		1	3

Tabel 18: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (react)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de interviewtechnieken om bedoelingen van gedrag vast te stellen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	1			1	4
Ik heb de aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3			1	2
Ik heb aangeleerde methode om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te doen stoppen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3			1	2
Ik heb het 'positioneringssysteem' de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3	1	1		1

Tabel 19: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

“Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (omgang informatie)”

Stelling	Nee, de situatie was er niet naar	Nee, niet aan gedacht	Nee, lesstof vergeten	Nee, anders	Ja
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze met een ander non-verbaal te communiceren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	3		1	1	1
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze te rapporteren de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	2	1		1	2
Ik heb de SDR-2 classificatie om op een eenduidige wijze informatie vast te leggen de afgelopen twee maanden daadwerkelijk toegepast in de werkpraktijk	2	1	2	1	

Tabel 20: Aantal respondenten dat de afgelopen twee maanden wel of niet gebruik heeft gemaakt van de genoemde kennis of vaardigheden

4.Zijn na de training SDR transferbevorderende maatregelen genomen?

Wijkteam Remmerdenplein

De stellingen met betrekking tot de transferbevorderende maatregelen zijn aan alle 43 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 18 (42%) gereageerd. Van de 18 respondenten zijn er vier werkzaam als leidinggevende/projectleider, drie als buurtregisseur en elf in de noodhulp/handhaving.

Peer support vindt enigszins plaats ($M=3,27$). De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat hun collega's interesse tonen in wat zij tijdens de training SDR hebben geleerd ($M=3,59$). Met de stelling dat collega's graag meedoen met een SDR-actie zijn ze het enigszins eens ($M=2,94$).

Ondersteuning van de chef vindt enigszins plaats ($M=3,03$). Met de stelling dat de leidinggevende hen actief aanmoedigt datgene wat zij bij de training SDR hebben geleerd tijdens het werk te gebruiken zijn de respondenten het nauwelijks tot enigszins eens ($M=2,50$). Met de stelling dat de leidinggevende gelegenheid biedt om SDR-acties te organiseren zijn zij het in ruime mate eens ($M=3,56$).

Gelegenheid om het geleerde toe te passen is er in ruime mate ($M=3,70$). De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat hun dagelijkse werkzaamheden mogelijkheden bieden om datgene wat zij tijdens de training geleerd hebben te gebruiken ($M=3,67$). Met de stelling dat het verzorgingsgebied van het wijkteam zich er goed voor leent om de principes van SDR toe te passen zijn zij het ook in ruime mate eens ($M=3,72$).

Gelegenheid tot oefening is er nauwelijks ($M=2,20$). De respondenten zijn het nauwelijks eens met de stelling dat na de training SDR de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend zijn ($M=2,22$). Ook zijn ze het nauwelijks eens met de stelling dat de lesstof van de training SDR na de training in het wijkteam nog eens is doorgenomen ($M=2,17$).

Structurele aandachtsvestiging heeft nauwelijks plaatsgevonden ($M=1,81$). Met de stelling dat tijdens de briefing regelmatig aandacht besteed wordt aan SDR zijn de respondenten het nauwelijks eens ($M=2,00$). Dit geldt ook voor de stelling dat er aan hun wijkteam een projectleider/taakaccenthouder SDR is aangesteld ($M=1,61$).

In tabel 21 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties per functie.

	Lidinggevend Projectleider	Buurtregisseur	Noodhulp Handhaving	Jeugdteam
Mijn collega's tonen interesse in wat ik tijdens de training SDR heb geleerd	4,00 (,816)	3,33 (1,155)	3,50 (,707)	--
Mijn collega's doen graag mee tijdens een SDR-actie	3,33 (1,155)	2,67 (,577)	2,90 (,876)	--
Mijn chef moedigt mij actief aan datgene wat ik geleerd heb tijdens de training SDR toe te passen tijdens mijn werk	3,00 (1,155)	2,00 (1,000)	2,45 (1,293)	--
Mijn chef biedt gelegenheid om SDR-acties te organiseren	3,75 (,500)	4,00 (,000)	3,36 (,924)	--
Mijn dagelijkse werkzaamheden bieden mogelijkheden datgene wat ik tijdens de training SDR heb geleerd te gebruiken	3,50 (1,000)	3,33 (1,155)	3,82 (1,168)	--
Het verzorgingsgebied van mijn wijkteam leent zich er goed voor om de principes van SDR in de praktijk toe te passen	4,00 (,000)	3,00 (1,000)	3,82 (,603)	--
Na de training SDR hebben we de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend	1,75 (,500)	3,00 (1,000)	2,18 (1,168)	--

Na de training SDR hebben we de lesstof van de training SDR nog eens doorgenomen	2,50 (1,000)	2,67 (1,155)	1,91 (,944)	--
Tijdens de briefing wordt regelmatig aandacht besteed aan SDR	2,25 (1,258)	2,00 (,000)	1,91 (,944)	--
Er is bij ons een projectleider/taakaccenthouder SDR aangesteld	1,00 (,000)	2,00 (1,000)	1,73 (1,009)	--

Tabel 21: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de stellingen die de transferbevorderende maatregelen meten per functie van het wijkteam Remmerdenplein

Begin augustus 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de plaatsvervangend wijkteamchef van het wijkteam Remmerdenplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

“Peer support” heeft na de training nauwelijks plaatsgevonden. Er werd onderling door de medewerkers af en toe wel over de lesstof gesproken, vooral in de periode direct na de training, maar dit vond op willekeurige momenten plaats. Hierbij moet worden opgemerkt dat alle medewerkers van het wijkteam de training SDR gevolgd hebben.

Voor **“ondersteuning van de chef”** geldt in grote lijnen hetzelfde. Na de training was de inhoud af en toe onderwerp van gesprek. Deze momenten waren ook willekeurig. Dit geldt ook voor degene met wie er dan over gesproken werd. Actieve aanmoediging om de tijdens de training opgedane vaardigheden toe te passen heeft niet plaatsgevonden.

De vraag of er **‘gelegenheid om het geleerde toe te passen’** was, is niet gesteld.

Na de training SDR is er geen **‘gelegenheid tot oefening’** geweest. De aangeleerde vaardigheden zijn na de training niet meer geoefend en de lesstof is niet meer doorgenomen.

‘Structurele aandachtsvestiging’ op hetgeen geleerd is heeft na de training SDR niet plaatsgevonden. Aan het geleerde is tijdens de briefings en debriefings niet regelmatig aandacht besteed. Er is geen projectleider of taakaccenthouder SDR aangesteld.

Wijkteam August Allebéplein

De stellingen met betrekking tot de transferbevorderende maatregelen zijn aan alle 19 deelnemers voorgelegd. Van hen hebben er 6 (32%) gereageerd. Van de 6 respondenten zijn er drie werkzaam als buurtregisseur, één in de noodhulp/handhaving en één in het Jeugdteam. Eén respondent heeft als functie ‘anders’ opgegeven zonder aan te geven wat voor functie het is.

Peer support vindt enigszins plaats ($M=3,25$). De respondenten zijn het enigszins eens met de stelling dat hun collega’s interesse tonen in wat zij tijdens de training SDR hebben geleerd ($M=3,00$). Met de stelling dat collega’s graag meedoen met een SDR-actie zijn ze het enigszins tot in ruime mate eens ($M=3,50$).

Ondersteuning van de chef vindt enigszins plaats ($M=2,67$). Met de stelling dat de leidinggevende hen actief aanmoedigt datgene wat zij bij de training SDR hebben geleerd tijdens het werk te gebruiken zijn de respondenten het nauwelijks tot enigszins eens ($M=2,50$). Met de stelling dat de leidinggevende gelegenheid biedt om SDR-acties te organiseren zijn zij het enigszins eens ($M=2,83$).

Gelegenheid om het geleerde toe te passen is er in ruime mate ($M=4,00$). De respondenten zijn het in ruime mate eens met de stelling dat hun dagelijkse werkzaamheden mogelijkheden bieden om datgene wat zij tijdens de training geleerd hebben te gebruiken ($M=3,67$). Met de stelling dat het verzorgingsgebied van het wijkteam zich er goed voor leent om de principes van SDR toe te passen zijn zij het ook in ruime mate eens ($M=4,33$).

Gelegenheid tot oefening is er nauwelijks ($M=2,00$). De respondenten zijn het nauwelijks eens met de stelling dat na de training SDR de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend zijn ($M=2,17$). Ook zijn ze het nauwelijks eens met de stelling dat de lesstof van de training SDR na de training in het wijkteam nog eens is doorgenomen ($M=1,83$).

Structurele aandachtsvestiging heeft niet plaatsgevonden ($M=1,27$). Met de stelling dat tijdens de briefing regelmatig aandacht besteed wordt aan SDR zijn de respondenten het niet eens ($M=1,33$). Dit geldt ook voor de stelling dat er aan hun wijkteam een projectleider/taakaccenthouder SDR is aangesteld ($M=1,20$). In tabel 22 staat een overzicht van de gemiddelde scores en de daarbij behorende standaarddeviaties per functie.

Begin september 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de inspecteur toegevoegd van het wijkteam August Allebéplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

Na de training SDR heeft er nauwelijks **“peer support”** plaatsgevonden. De lesstof is af en toe wel onderwerp van gesprek geweest, maar dit gebeurde op willekeurige momenten. Het is niet bekend in hoeverre medewerkers die de training nog niet hebben gevolgd geïnteresseerd waren in de lesstof en of zij daarnaar ook informeerden bij de deelnemers.

“Ondersteuning van de chef” vond niet structureel plaats. Na de training was de inhoud af en toe onderwerp van gesprek. De momenten waarop dit plaats vond en degene met wie er dan over gesproken werd, waren willekeurig. Actieve aanmoediging om de tijdens de training opgedane vaardigheden toe te passen heeft niet plaatsgevonden.

De vraag of er **‘gelegenheid om het geleerde toe te passen’** was, is niet gesteld.

Na de training SDR is er geen **‘gelegenheid tot oefening’** geweest. De aangeleerde vaardigheden zijn na de training niet meer geoefend en de lesstof is niet meer doorgenomen.

‘Structurele aandachtsvestiging’ op hetgeen geleerd is, heeft na de training SDR niet plaatsgevonden. Aan het geleerde is tijdens de briefings en debriefings niet regelmatig aandacht besteed. Er is geen projectleider of taakaccenthouder SDR aangesteld.

	Buurtregisseur	Noodhulp Handhaving	Jeugdteam	Anders
Mijn collega's tonen interesse in wat ik tijdens de training SDR heb geleerd	2,67 (1,155)	4,00 (,000)	2,00 (,000)	4,00 (,000)
Mijn collega's doen graag mee tijdens een SDR-actie	3,00 (1,000)	4,00 (,000)	4,00 (,000)	4,00 (,000)
Mijn chef moedigt mij actief aan datgene wat ik geleerd heb tijdens de training SDR toe te passen tijdens mijn werk	2,67 (1,155)	2,00 (,000)	1,00 (,000)	4,00 (,000)
Mijn chef biedt gelegenheid om SDR-acties te organiseren	3,00 (1,732)	3,00 (0,000)	2,00 (,000)	3,00 (,000)
Mijn dagelijkse werkzaamheden bieden mogelijkheden datgene wat ik tijdens de training SDR heb geleerd te gebruiken	3,67 (,577)	4,00 (,000)	5,00 (,000)	2,00 (,000)
Het verzorgingsgebied van mijn wijkteam leent zich er goed voor om de principes van SDR in de praktijk toe te passen	4,33 (,577)	4,00 (,000)	5,00 (,000)	4,00 (,000)
Na de training SDR hebben we de aangeleerde vaardigheden nog eens geoefend	2,33 (1,528)	2,00 (,000)	2,00 (,000)	2,00 (,000)
Na de training SDR hebben we de lesstof van de training SDR nog eens doorgenomen	1,33 (,577)	2,00 (,000)	4,00 (,000)	1,00 (,000)

Tijdens de briefing wordt regelmatig aandacht besteed aan SDR	1,33 (,577)	2,00 (,000)	1,00 (,000)	1,00 (,000)
Er is bij ons een projectleider/taakaccenthouder SDR aangesteld	1,00 (,000)	2,00 (,000)	1,00 (,000)	1,00 (,000)

Tabel 22: Overzicht van de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de stellingen die de transferbevorderende maatregelen meten per functie van het wijkteam August Allebéplein

5. Wat zijn de doelstellingen van de training SDR

Zoals in de vorige paragraaf reeds gesteld zijn de doelstellingen van de training SDR als volgt gedefinieerd:

- Het voorkomen van 'ethnic profiling', zodat discriminatie wordt tegengegaan;
- Het voorkomen van crimineel gedrag;
- Het voorkomen van verstoring van de openbare orde.

6. Zijn de doelstellingen van de training SDR behaald?

Wijkteam Remmerdenplein

Begin augustus 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de plaatsvervangend wijkteamchef van het wijkteam Remmerdenplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

De **aanleiding** om de medewerkers de training te laten volgen was omdat de indruk bestond dat tijdens het werk op straat veel afwijkend gedrag niet door elke medewerker als zodanig werd herkend. Gedrag dat weliswaar niet direct verdacht was maar wel genoeg aanleiding bood om aan een nader onderzoek te onderwerpen, bleef onopgemerkt. In elk geval werd er geen actie op ondernomen. Dit had niet met onwil of angst om op te treden te maken maar was het gevolg van het feit dat het de medewerkers gewoon niet opviel.

Dit **bleek** onder andere uit het gegeven dat na twee uur voetsurveillance tijdens een koopavond in een druk winkelcentrum de medewerkers tijdens de briefing meestal aangaven geen bijzonderheid te hebben. Er was hen kennelijk in die tijd niets opgevallen en als dit wel het geval was, werd dit niet de moeite waard geacht te melden. Gezien het tijdstip, de locatie en eerdere ervaringen was dit moeilijk voor te stellen. Ook na een reguliere dienst geven de medewerkers vaak aan dat zij 'niets te melden hebben', dat er dus niets geconstateerd was wat het vermelden waard was.

De **gewenste situatie** er één waarin afwijkend gedrag herkend wordt en op waarde wordt geschat. Hierop zou dan actie worden ondernomen waarna de bevindingen geregistreerd worden in BVH³.

Deze gewenste situatie is momenteel, vier maanden na afloop van de training, **nauwelijks bereikt**. Tijdens de debriefing wordt nog steeds weinig bijzonderheden gemeld, ongeacht de context waarin die debriefing plaatsvindt. Dit verschilt niet met de situatie van voor de training. Of afwijkend gedrag herkend wordt en of er eventueel actie op ondernomen wordt, is niet bekend. Er wordt in elk geval geen melding van gemaakt. Wel wordt in de BVH-rapportage terminologie teruggevonden die betrekking heeft op aspecten van de training SDR, zoals de SDR-2 classificatie. Dit duidt erop dat in elk geval een deel van het geleerde wel wordt toegepast. Hoe vaak dit de afgelopen vier maanden is gebeurd, is niet bekend. Er wordt gesproken van 'af en toe'.

Het is niet bekend of 'ethnic profiling' plaats vindt binnen het wijkteam. Officieel zijn er geen klachten over ontvangen. Wel wordt het wel eens gesuggereerd door een verongelijkte burger die aan de publieksbalie van het wijkteam zijn beklag komt doen over een in zijn of haar ogen onterecht gekregen bekeuring of iets dergelijks. 'Ethnic profiling' is dan ook geen reden geweest om de medewerkers de training SDR te laten volgen. Mocht de training helpen 'ethnic profiling' te voorkomen of verminderen, dan wordt dat gezien als extra leeropbrengst, als 'bijvangst'.

³ BVH staat voor Basisvoorziening Handhaving en betreft een geautomatiseerd rapportagesysteem.

Zowel van de periode voor de training SDR als daarna is er geen managementinformatie voorhanden over het al dan niet voorkomen van 'ethnic profiling'.

Concrete bijdragen van de training SDR aan het **voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde** zijn niet bekend. Hierover is geen managementinformatie beschikbaar. Kennelijk worden aspecten van het geleerde wel toegepast, zoals hierboven vermeld, maar wat de eventuele invloed daarvan is geweest op het voorkomen van openbare orde verstoringen of crimineel gedrag is niet bekend.

Wijkteam August Allebéplein

Begin september 2012 zijn op locatie de wijkteamchef en de inspecteur toegevoegd van het wijkteam August Allebéplein geïnterviewd. Het interview vond met beiden tegelijkertijd plaats.

De **aanleiding** om medewerkers van het wijkteam de training SDR aan te bieden was het vermoeden dat er sprake was van 'ethnic profiling' in het team en dat veel medewerkers niet in staat waren afwijkend gedrag te herkennen en daarnaar te handelen.

Dit **bleek** onder andere uit het feit dat praktisch alle aangehouden verdachten van een misdrijf Marokkaanse jonge mannen betroffen. Gezien de demografische samenstelling van het verzorgingsgebied zou een oververtegenwoordiging van Marokkaanse verdachten te verklaren zijn, maar zou het niet waarschijnlijk zijn dat er verder nauwelijks verdachten met een andere achtergrond aangehouden worden. Hetzelfde speelt bij de benadering van overlast gevende groepen jongeren. De groepen waartegen opgetreden wordt betreffen over het algemeen slechts die waarvan de samenstelling uit Marokkaanse jongeren bestaat terwijl zich in de wijk ook overlast gevende groepen ophouden die bestaan uit autochtone jongeren. Deze bevindingen bleek uit managementinformatie en gesprekken die hierover gevoerd zijn met medewerkers. Per jaar worden er ongeveer 4 à 5 klachten ingediend waarin de politie verweten wordt opgetreden te hebben tegen de klager vanwege zijn etnische achtergrond.

Naast 'ethnic profiling' werd tijdens de surveillance geconstateerd dat het geregeld voorkwam dat de collega met wie gesurveilleerd werd geen actie ondernam op het moment dat er iets opvallends gebeurde. Soms werd het opvallende gedrag wel geconstateerd maar werd daar geen actie op ondernomen, in andere gevallen werd het gedrag niet opgemerkt. Desgevraagd werd door de betrokken medewerker als reden opgegeven dat er geen aanleiding gezien werd om op te treden of dat het gedrag niet als vreemd ervaren werd. Ook werd soms aangegeven dat het afwijkende gedrag niet geconstateerd werd.

De **gewenste situatie** is er een waarin 'ethnic profiling' minder voorkomt en waarin de werknemers zich van het bestaan ervan bewust van zijn. Daarnaast wordt afwijkend gedrag vaker herkend en op waarde wordt geschat. Bij constatering van vreemd gedrag wordt dan actie ondernomen, waarna de bevindingen geregistreerd worden. Deze gewenste situatie is momenteel, vier maanden na afloop van de training, **entgészins bereikt**. De indruk bestaat dat 'ethnic profiling' minder voorkomt binnen het team en dat het in elk geval bespreekbaar is gemaakt. De indruk wordt gevormd door informele gesprekken die hierover gevoerd zijn met werknemers van het team. Er is geen managementinformatie voor handen om dit vermoeden te ondersteunen. Hetzelfde geldt voor het onderkennen van en acteren op afwijkende situaties. Het gevoel leeft dat dit vaker en beter gebeurt. Ook dit gevoel is gebaseerd op de informatie afkomstig uit gesprekken met medewerkers en wordt niet bevestigd door managementinformatie.

Concrete bijdragen van de training SDR aan het **voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde** zijn niet bekend. Hierover is geen managementinformatie beschikbaar.

Conclusie

Om een afgewogen oordeel te geven over het rendement van de training SDR zijn de leerdoelen bepaald, waarna onderzocht is of deze ook daadwerkelijk behaald zijn. Dit is gedaan door enkele maanden na het afronden van de training te onderzoeken of de deelnemers nog in staat zijn de lesstof toe te passen en of het goed toepasbaar is in de werkpraktijk. In het verlengde daarvan is onderzocht of de lesstof ook daadwerkelijk gebruikt wordt tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Om dit laatste te bevorderen, moeten er ook mogelijkheden tot transfer van het geleerde naar de werkpraktijk zijn, vandaar dat ook de toepassing van transferbevorderende maatregelen onderwerp van onderzoek is geweest. Verder is onderzocht of de leerdoelen hebben voorzien in de doelstellingen die vooraf aan de training SDR gesteld zijn.

Naar aanleiding van de inhoud van lectuur, offertes en andere stukken zijn de volgende vijf leerdoelen gedefinieerd:

1. Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en -vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*);
2. Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*);
3. Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*);
4. Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*);
5. Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*).

Om te meten of de eerste vier leerdoelen zijn behaald is er een survey gehouden onder de medewerkers van de politiewijkteams Remmerdenplein en August Allebéplein die de training SDR ongeveer vijf maanden daarvoor hebben afgerond. Hieruit bleek dat in alle vier de leerdoelen in ruime mate is voorzien. Dit geldt voor beide wijkteams.

De respondenten vonden dat zij in ruime mate in staat waren de Bar of Normality toe te passen, afwijkende gedragingen te herkennen en met behulp van de SDR dreigingsschaal gedrag te classificeren en interpreteren. Ook vonden zij dit in ruime mate goed toepasbaar in de werkpraktijk.

Verder waren de respondenten van mening dat zij ook in ruime mate in staat waren met beïnvloedingstechnieken afwijkend gedrag verder zichtbaar te maken en 'afwijkend gedrag' op te schalen naar 'verdacht gedrag' en dit in ruime mate goed toepasbaar is in de werkpraktijk.

De respondenten vonden dat zij in ruime mate in staat waren interviewtechnieken toe te passen om bedoelingen van gedrag vast te stellen en om in samenwerking met anderen ongewenst gedrag te voorkomen of doen stoppen. Zij vonden dit ook in ruime mate goed toepasbaar in de werkpraktijk. De respondenten wisten echter slechts enigszins wat bedoeld werd met het positioneringssysteem en waren nauwelijks in staat die in de werkpraktijk toe te passen.

De respondenten waren verder nog van mening dat zij enigszins in staat zijn met de SDR-classificatie op eenduidige wijze te rapporteren en informatie vast te leggen. Dat geldt ook voor de toepasbaarheid daarvan in de werkpraktijk. Wel vinden zij dat zij in ruime mate in staat zijn met de SDR-classificatie met elkaar non-verbaal te communiceren maar vinden zij dat slechts enigszins goed toepasbaar in de werkpraktijk.

Over het geheel scoort de training ruim voldoende (gemiddeld "rapportcijfer" 7,36) op de vraag of de deelnemers enkele maanden na afloop nog in staat zijn gebruik te maken van de tijdens de training SDR opgedane kennis en vaardigheden. Ook de vraag of de opgedane kennis en vaardigheden na die tijd nog steeds goed toepasbaar blijken te zijn, scoort een ruime voldoende (gemiddeld "rapportcijfer" 7,24).

De voorspellende waarde van de verschillende leerdoelen op deze waarderingen verschilt. Aan de waardering voor de vraag of de deelnemers *in staat zijn* het geleerde nog toe te passen, dragen de leerdoelen 'search' en 'detect' evenveel bij, draagt het leerdoel 'react' in vergelijking met de twee genoemde leerdoelen de helft bij en het leerdoel 'omgang informatie' slechts een fractie. Dit betekent dat de deelnemers zich meer in staat voelen gebruik te maken van de kennis en vaardigheden die deel uitmaken van de leerdoelen 'search' en 'detect' dan van die behorende bij de leerdoelen 'react' en "omgang informatie".

Aan de waardering voor de vraag of de deelnemers het geleerde *goed toepasbaar* in de werkpraktijk vinden, draagt in ruime mate het leerdoel 'search' bij. De bijdragen van de andere leerdoelen zijn hiervan een fractie. Dat betekent dat voornamelijk de kennis en vaardigheden die deel uitmaken van het leerdoel 'search' als praktisch toepasbaar ervaren worden.

Dit laatste wordt bevestigd als de deelnemers van de training SDR gevraagd wordt in hoeverre zij het geleerde toepassen in de werkpraktijk. Alleen bij de aspecten die behoren bij het leerdoel 'search' geeft een meerderheid van de respondenten aan die de afgelopen twee maanden daadwerkelijk in de werkpraktijk te hebben toegepast. Dit geldt voor beide wijkteams. Bij de aspecten die deel uitmaken van de andere leerdoelen is dit andersom. Als redenen worden opgegeven dat de situatie er niet naar was (met name het geval bij het leerdoel 'detect'), dat er niet aan gedacht was en dat de lesstof vergeten was (met name bij het aspect 'positioneringssysteem' van het leerdoel 'react').

De mate waarin het geleerde ook daadwerkelijk wordt toegepast in de werkpraktijk hangt ook af van de genomen transferbevorderende maatregelen. Uit het onderzoek blijkt echter dat die nauwelijks worden toegepast. In de survey zijn ook stellingen die hierop betrekking hebben meegenomen. Hieruit blijkt dat peersupport en ondersteuning van de chef enigszins plaatsvindt. Gelegenheid om het geleerde toe te passen is er in ruime mate, het verzorgingsgebied van de beide wijkteams lenen zich daar volgens de respondenten prima voor. Daar staat tegenover dat er nauwelijks gelegenheid is om het geleerde nog eens te oefenen en dat structurele aandachtsvestiging nauwelijks plaats vindt. Geen van de wijkteams besteed regelmatig aandacht aan SDR tijdens de briefing of heeft hier een taakaccenhouder voor aangesteld. In interviews met de chefs van beide wijkteams wordt dit beeld onafhankelijk van elkaar bevestigd. Zij gaven aan dat ondersteuning daarin, zowel tijdens de training als daarna, bij hen in een behoefte voorziet.

De doelstellingen van de training worden in de offerte benoemd en als volgt gedefinieerd:

1. Het voorkomen van 'ethnic profiling', zodat discriminatie wordt tegengegaan;
2. Het voorkomen van crimineel gedrag;
3. Het voorkomen van verstoring van de openbare orde.

De doelstellingen blijken niet in overleg met de betrokken wijkteams te zijn opgesteld. De reden om de medewerkers de training SDR aan te bieden verschilt dan ook tussen beide wijkteamchefs.

De chef van het wijkteam Remmerdenplein had de indruk dat veel afwijkend gedrag tijdens de surveillance niet door zijn medewerkers werd opgemerkt of dat er geen actie op werd ondernomen. Hij zag graag dat dit na de training wel zou gebeuren en dat de bevindingen zouden worden geregistreerd in BVH. Deze situatie is volgens hem echter niet bereikt. Bijzonderheden worden nog steeds nauwelijks gemeld of geregistreerd. De wijkteamchef wist niet of er 'ethnic profiling' binnen het wijkteam plaatsvindt. Het was voor hem in elk geval geen reden om de medewerkers de training SDR aan te bieden. Of door de training crimineel gedrag of verstoring van de openbare orde is voorkomen was niet bekend. Er was in elk geval geen managementinformatie over beschikbaar. Voor de chef van het wijkteam August Allebéplein was het vermoeden van het voorkomen van 'ethnic profiling' binnen het team wel een reden de training SDR aan een deel van haar medewerkers aan te bieden. Daarnaast kwam het ook bij haar medewerkers geregeld voor dat afwijkend of verdacht gedrag niet opgemerkt werd of dat er geen actie op werd ondernomen. De gewenste situatie waarin 'ethnic profiling' minder voorkomt en de medewerkers van het wijkteam zich er meer bewust van zijn geworden is enigszins bereikt. Er is echter geen managementinformatie beschikbaar om dit te ondersteunen. Hetzelfde geldt voor het onderkennen van en acteren op afwijkende situaties. Concrete bijdragen van de training SDR aan het voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde zijn niet bekend. Ook daarover is geen managementinformatie voorhanden.

Bijlage 1

Bijlage 1: Overzicht inventarisatie leerdoelen training SDR

Blz. 2 offerte	Blz. 3 offerte	Blz. 4 offerte	Programma	Met als doel...
<i>Na de training SDR...</i>	<i>Na de training SDR...</i>	<i>Na de training SDR...</i>	<i>Na de training SDR...</i>	
...kan de deelnemer eerder afwijkend gedrag signaleren	...heeft de deelnemer basiskennis en – vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen op afwijkend gedrag	...kan de deelnemer vroegtijdig afwijkend gedrag signaleren	...kan de deelnemer abnormaal gedrag herkennen dat leidt tot ongewenst gedrag	-Preventie van incidenten en delicten -Voorkomen van 'ethnic profiling' zodat discriminatie wordt tegengegaan -Verstoring van de openbare orde voorkomen -Crimineel gedrag voorkomen
...kan de deelnemer eerder afwijkend gedrag benoemen				-Preventie van incidenten en delicten -Voorkomen van 'ethnic profiling' zodat discriminatie wordt tegengegaan -Verstoring van de openbare orde voorkomen -Crimineel gedrag voorkomen
	...kan de deelnemer impulsen in de menigte uitzenden om de exacte aard van afwijkend gedrag vast te stellen			
	...kan de deelnemer in beweging komen bij afwijkend gedrag		...kan de deelnemer bij verhoogde dreiging de situatie ondercontrole houden en voorkomen dat paniek uitbreekt	-Voorkomen dat paniek uitbreekt
	...kan de deelnemer op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen		...kan de deelnemer trefzekerder zijn in zijn of haar risicoschattingen	
		...kan de deelnemer proactief reageren		-Voorkomen van vroegtijdig geweld of bepaalde ordeverstoringen
		...kan de deelnemer op inlegere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren		
		...kan de deelnemer uitvoering geven aan de missie van de organisatie		
		...kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en		

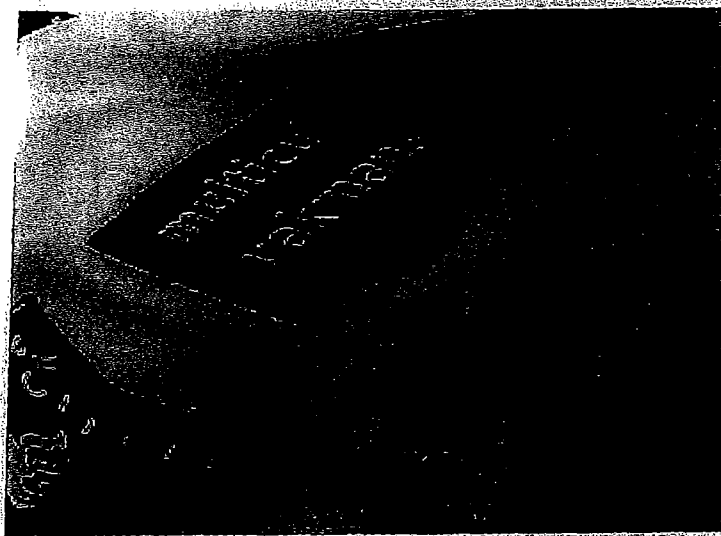
		technologie communiceren		
		...kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie informatie leveren die systematisch kan worden opgeslagen		
		...kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie informatie leveren die systematisch gebruikt kan worden		
		...kan de deelnemer eenduidig reageren op en optreden tegen afwijkend gedrag tussen collega's en veiligheidspartners		
			...kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties	

Leerdoelen:

- Na de training SDR heeft de deelnemer basiskennis en –vaardigheden om mensenmenigten te kunnen scannen en vroegtijdig afwijkend gedrag te kunnen signaleren en benoemen, de deelnemer kan abnormaal gedrag dat kan leiden tot ongewenst gedrag herkennen (*search*)
- Na de training SDR kan de deelnemer op integere en effectieve wijze mensen met kwade bedoelingen van allerlei aard uit de mensenmassa filteren door impulsen uit te zenden om de exakte aard van afwijkend gedrag vast te stellen (*detect*)
- Na de training SDR kan de deelnemer bij afwijkend gedrag en verhoogde dreiging proactief in beweging komen en de situatie onder controle houden, de deelnemer kan op weloverwogen gronden besluiten wel of niet actie te ondernemen en trefzekerder zijn in de risicoschatting (*react*)
- Na de training SDR kan de deelnemer op effectieve wijze met behulp van protocollen en technologie communiceren en informatie leveren die systematisch opgeslagen en gebruikt kan worden (*omgang informatie*)
- Na de training SDR kan de deelnemer de SDR methode toepassen in andere omgevingen en situaties (*transfer*)

Diversiteit Politie Hollands Midden

Politie zijn voor iedereen



Paul van Musscher

Mohamed Ouadaï

Oktober 2010

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet zegt dat iedereen in Nederland recht heeft op een gelijke behandeling, ongeacht de afkomst, levensovertuiging, sekse, seksuele gerichtheid, leeftijd en handicap en dat discriminatie op welke grond dan ook verboden is.

Dit wetsartikel is het uitgangspunt voor het werk van de politie Hollands Midden; het alert zijn op ongelijkwaardigheid van groepen en individuen, het actief bestrijden van discriminatie en het versterken van verbindingen met de veelkleurige samenleving.

Intern dient het een politieorganisatie te zijn waarbij het versterken van multicultureel vakmanschap antwoord geeft op snelle veranderingen in de samenleving.

1. Inleiding

Politie zijn voor iedereen is de titel van dit document. Deze titel is gekozen omdat dit vanzelfsprekend lijkt maar in de praktijk niet altijd zo is. *Politie zijn voor iedereen* refereert aan het op professionele wijze aanspreken van burgers en aanspreekbaar zijn voor **eenieder** ongeacht achtergrond, seksuele gerichtheid, leeftijd of levensstijl: ouderen, daklozen, ondernemers, lonsdale jongeren, Antilliaanse jongeren, Marokkaanse jongeren (alle jongeren!), homoseksuelen, migrantengemeenschappen, Roma's, hoogopgeleide en laagopgeleide burgers, studenten, yuppen, bezoekers en inwoners van de regio. **Politie voor eenieder'** is onze slogan en die weerspiegelt wat wij als politie willen zijn, namelijk betrouwbaar, integer, respectvol naar de ander, transparant, verantwoordelijk, betrokken en rechtvaardig.

Aanleiding voor het formuleren van dit document is de verharding van de samenleving, wederzijdse negatieve beeldvorming, segregatie van sommige groepen, emancipatie, voorhoedevorming, de toename van het aantal niet-westerse alloctonen en de zorgwekkende uitstroomcijfers van collega's met een alloctone achtergrond. Dit bracht een proces van bewustwording op gang over de interne cultuur en de noodzaak tot het actiever sturen op diversiteit. Middels dit document wil politie Hollands Midden zowel intern als in de samenleving laten bijdragen aan gelijkwaardigheid en wil zij ongelijkwaardigheid in de samenleving tegengaan. Diversiteit kent dan ook externe en interne dimensies.

Externe diversiteit staat voor een actieve rol in het bestrijden van discriminatie en het versterken van verbindingen en netwerken in de 'gekleurde' samenleving. Zijn we in staat om *alle* groepen in onze 'gekleurde' samenleving te bedienen en te bereiken? Weten we voldoende wat er speelt? Hoe gaan we om met klachten over ons optreden en leren we daar voldoende van? Hoe gaan we om met kennisthema's die te maken hebben met multi-etnisch politiewerk zoals eerwraak, vrouwenhandel, etnische spanningen en radicalisering? Zijn we binnen de diverse culturen en gemeenschappen die ons land rijk is, ons voldoende bewust van onze legitimiteit? Hoe bouwen we aan vertrouwen, bondgenootschappen, netwerken en een informatiepositie?

Interne diversiteit staat voor het actiever sturen op cultuur en (on)gewenste omgangsvormen. Een belangrijke poot raakt ook de personele processen van de in- uit- en doorstroom en talentontwikkeling binnen het korps. Uitgangspunt is dan ook het realiseren van een meer divers samengesteld personeelsbestand welke een afspiegeling vormt van de bevolkingssamenstelling in de regio. Doordat de samenleving verandert en diverser wordt is het van belang dat ook de politie meegaat in dit veranderingsproces. Om een betere afspiegeling van de samenleving te kunnen zijn blijft het korps politie Hollands Midden extra aandacht besteden aan het werven van alloctone agenten en heeft zij recent een doorsstart gemaakt met het project de Schakel en het Maatjesproject. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat de creativiteit en oplossend vermogen toenemen als je meer diversiteit hebt in je team. En dan gaat het niet alleen om alloctonen,. Diversiteit is breder. Het gaat om het benutten van verschillen tussen mensen. Het benutten van verschillen moet doorwerken in de organisatie, in samenstellingen van het personeelsbestand, vakmanschap en de organisatiecultuur. Met andere woorden, binnen de organisatie dient er op alle niveaus sprake te zijn van diversiteit

In de huidige informatiemaatschappij, om zo de samenleving te typeren, heeft de politie door meer kleur te brengen in het personeel, toegang tot veelvoudige informatie. Politie medewerkers van vandaag en morgen oefenen hun beroep uit in een 'gekleurde' samenleving, die bovendien voortdurend verandert. Deze veranderingen hebben tot gevolg dat de huidige processen binnen de politie, intake, handhaven, noodhulp en opsporing niet meer als vanzelf aansluiten bij de vele gewoonten en opvattingen van mensen in onze multiculturele samenleving. De politieorganisatie, die midden in deze samenleving staat, moet dan ook weten wat er in de samenleving gebeurt. Op dit gebied dient zij zich voortdurend te informeren en zal zich dit tot op zekere hoogte eigen moeten maken. De toegenomen diversiteit vraagt om meer flexibiliteit en innovatief handelen. Menging van nieuwe blikken, nieuwe standpunten, nieuwe bekwaamheden en smaken leveren een veelvoud aan manieren op om problemen te bekijken en op te lossen. De potentie van divers samengestelde teams is groot in de sfeer van flexibiliteit, oplossingsgerichtheid, effectiviteit en creativiteit binnen teams, omdat oplossingen gevoed worden vanuit verschillende hoeken.

Verschillen van inzichten en spanningen kunnen echter ook aan de orde zijn. Teams met een gemengde samenstelling kunnen dus bovengemiddeld presteren, mits ze goed worden geleid en begeleid. Diversiteit vraagt dan ook om extra leiderschapskwaliteiten.

"Diversiteits" kwaliteiten zijn in een politiekorps hard nodig, om tot de gewenste kwaliteit te komen. Teams met vrouwen en allochtonen en zeker als ze een leidinggevende positie hebben, laten een grote creativiteit zien. Zij geven makkelijker ruimte aan verschillen; hetgeen essentieel is voor het managen van divers samengestelde teams. Verder ontwikkelen en koesteren zij waarden die van groot belang zijn voor de positie van de politie in de samenleving. Te noemen zijn: communicatieve vaardigheden, invoelend vermogen, luisteren, positieve emoties, en resultaatgerichtheid.

Het managen van diversiteit vraagt om leiderschap die de binnenwereld van de politie verbindt met de buitenwereld van de burgers en bereid is om kritisch te reflecteren op de eigen veronderstellingen. De samenleving plaatst politiemedewerkers in de praktijk regelmatig voor nieuwe dilemma's, vaak met een multicultureel karakter. Denk aan een vrouwelijke FTO-rechercheur die bij een moskee komt voor sporenonderzoek en tegen een barrière oploopt. Of, er is binnen de teams sprake van onderlinge spanningen door verschillen van inzicht of dubbelzinnig getinte grappen. Daarbij wordt een beroep gedaan op leidinggevend. Van hen wordt verwacht dat zij kunnen omgaan met verschillen tussen mensen en dat zij kunnen sturen op cultuur. Leidinggevend zijn hierin een rolmodel. Door de manier waarop leidinggevend omgaan met dilemma's en problemen geven zij het goede voorbeeld aan medewerkers. Goed voorbeeld doet volgen.

In dit document hanteren wij de volgende definitie van het managen van diversiteit:

Diversiteitmanagement is gericht op het sturen op cultuur en multicultureel vakmanschap, het stimuleren van een veelzijdige mix van talenten en kwaliteiten van medewerkers, waarbij uitsluitingmechanismen worden tegengegaan en het oog hebben voor verschillen en deze benutten.

2. Missie en Visie

De missie luidt:

Waakzaam en dienstbaar werken aan veiligheid en streven naar tevredenheid, vertrouwen, diversiteit en gelijkwaardigheid in de regio Hollands Midden.

De missie van de politie Hollands Midden is : "Waakzaam en diensbaar staat de politie voor de waarden in de rechtstaat" en de visie hierop is dat Hollands Midden een politie voor EENIEDER wil zijn. Dit wil zij o.a. vormgeven door het binnenhalen en houden van mensen met verschillende achtergronden en het aanleren van multicultureel vakmanschap. Dit is oog hebben voor cultuur, stroming, lifestyle en/of achtergrond. Het uitgangspunt daarbij is respect.

Hollands Midden staat vanuit deze missie voor haar kerntaken; intake, handhaven, opsporen, hulpverleners en signaleren/adviseren. Deze missie dient ter inspiratie van alle medewerkers van politie Hollands Midden en maakt aan alle externe partners op hoofdlijnen duidelijk wat we willen zijn en 'waar we voor staan en gaan' . Elke kerntaak vraagt - in een mate - dat we om kunnen gaan met een diverse samenleving. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is ' *Politie zijn voor iedereen* ', kort gezegd betekent dit dat de politie neutraal optreedt. Om dit te bereiken en om effectief te opereren in de diverse samenleving is het van belang dat alle medewerkers multicultureel vakmanschap ontwikkelen. Alle medewerkers van Hollands Midden hebben oog voor diverse levensstijlen, zij herkennen en erkennen aspecten van religie, culturele achtergrond, sociale structuren, etc. en kunnen met deze verschillen omgaan.

In de multiculturele samenleving willen wij politie zijn voor iedereen, dat wil zeggen: betrokken, integer, onpartijdig, respect voor een ander, transparant en verantwoordelijk.

Wij zijn ons ervan bewust van het feit dat als wij onze kerntaken succesvol willen uitvoeren in de multiculturele samenleving, het een voorwaarde is die zelfde samenleving goed te kennen en te begrijpen.

Visie

De visie luidt:

Samen met de inwoners, partners en medewerkers bouwen aan: veiligheid, vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid (de 4v's)

In een steeds dynamische en complexe samenleving waarin een grote hoeveelheid aan diverse culturen wonen, werken en leven, wil Hollands Midden verschil maken door het leveren van een wezenlijk bijdragen aan veiligheid. En veilig regio Hollands Midden, werken we samen met alle inwoners, partners en medewerkers, vanuit het vertrouwen, verbinding en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

3. Diversiteitsdoelstellingen Hollands Midden

Politie Hollands Midden wil een bijdrage leveren aan gelijkwaardigheid en het tegengaan van sociale en culturele ongelijkwaardigheid in de samenleving.

Tot 2013 zijn de volgende externe en interne doelstellingen van diversiteitsbeleid geformuleerd.

Interne doelstellingen:

- De ontwikkeling en implementatie van multicultureel vakmanschap zal leiden tot een hogere mate van professionaliteit van het politieoptreden door politiemedewerkers van de politie Hollands midden.
- Versterking van leiderschap gericht op het sturen op cultuur en (on) gewenste omgangsvormen, kennis over diversiteit, het benutten van talent en leiding geven aan divers samengestelde teams.
- Versterking van interne verbinding: Leren van elkaars verschillen, talenten en vakmanschap!
- Vergroten en het behouden van het aandeel allochtone politiemedewerkers. Het effect hiervan is een divers samengestelde teams. Een divers personeelsbestand verbetert het imago van politie Hollands Midden. Door dit positieve beeld wordt de politie eerder een 'employer of choice', een organisatie waarvoor men graag wil werken (trots zijn op je werk). Voorwaarde daarbij is wel dat er sprake is van een substantiële diversiteit: één allochtoon in een organisatie maakt Hollands Midden niet divers. Het predicaat 'employer of choice' is van groot belang bij een krappe arbeidsmarkt, maar ook in een ruime arbeidsmarkt waar een organisatie de beste mensen aan wil trekken en behouden. Als dit afspiegelen niet plaatsvindt, zal op straat het beeld van een 'witte politie' ontstaan, die geen verbinding met de multiculturele samenleving heeft. Er kan een sfeer ontstaan waarin verschillende groepen uit de multiculturele samenleving zich tegen de politie gaan keren.
- Meer vrouwen op hogere posities.
Momenteel is een onderzoek naar de carrières van vrouwen binnen de politie gaande . Er zijn veel vrouwen die de wil en de capaciteiten in huis hebben om carrière te maken binnen de politie, maar toch ontbreken vrouwen nog grotendeels in de bestuurlijke top. Hoe komt het dat er meer mannelijke dan vrouwelijke leidinggevendenden zijn binnen de politie? Wat zijn de ambities en ervaringen van vrouwen binnen de politie? Zijn er bijvoorbeeld dingen die het politiekorps doet of laat die de carrière beïnvloeden? De universiteit van Leiden gaat dit onderzoeken. Hollands Midden heeft per mail een equeteformulier gestuurd naar alle vrouwen van het korps met de schalen 5-10 en 11 en hoger.
- Verder moet het talentenprogramma (voorgesteld door het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) meer het beleid ondersteunen om te komen tot een meer diverse samenstelling op alle leidinggevende niveaus. Onderdeel van het programma is dat aan uitvoerende vrouwen, allochtonen en homoseksuelen nadrukkelijk de mogelijkheid wordt geboden zich te bekwamen voor een leidinggevende positie.
Onderdeel van het talentenprogramma is dat aan operationeel leidinggevende vrouwen, allochtonen en homoseksuelen nadrukkelijk de mogelijkheid wordt geboden zich te

bekwamen voor een tactisch leidinggevende positie.

- Verdere uitvoering geven aan het binnenhalen en begeleiden van andersvaliden. Ook als ze binnen zijn, deze mensen de mogelijkheden geven om zich verder te ontwikkelen en te groeien naar andere functies.
- Meer voorlichting geven aan teams over geweld tegen homoseksuelen, hoe dit aangepakt dient te worden (verspreiden van het boekje "Blauw op de Roze Ontmoetingsplaats etc). In het korps wordt nagegaan of er behoefte is aan het opzetten van een homonetwerk.

Externe doelstellingen:

- Racisme en discriminatiebestrijding. Verlaging van de drempel om aangifte te doen van discriminatie en het vergroten van aangiftebereidheid van discriminatiezaken.
- Sterke verbetering van de gezamenlijke aanpak van de politie met bureaus discriminatiebestrijding en het openbaar ministerie gericht op de kwaliteit van aangifte, registratie, vervolging van discriminatiezaken en de bestuurlijke aanpak. Afspraken worden gemaakt in het regionaal discriminatie overleg waar het openbaar Ministerie, parket Den Haag (OM) en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (BDZ) aan deelnemen.
- Verbetering van signalering en adviserende rol richting veiligheidpartners in het aanpak van discriminatie.
- Door externe verbinding en relatieverbetering (ook onderhouden!) tussen het korps en de burgers nog meer te versterken. Zullen medewerkers meer in verbinding met het diverse gebied (netwerkpartners, burgers) hun werk doen, zullen de resultaten zich verbeteren en zal het multiculturele vakmanschap toenemen.
- Verbetering van informatie-uitwisseling en informatiessturing tussen veiligheidpartners om te komen tot een meer integrale aanpak.
- Een door burgers ervaren toename van tevredenheid over het laatste politiecontact (politiemonitor), in het bijzonder bij kwetsbare groepen zoals etnische minderheden, inwoners uit achterstandswijken, vrouwen, homo's, andersvaliden etc.
- Het terugdringen van (etnische) spanningen, mede door het investeren in netwerkontwikkeling.
- Het uitbouwen van de aanpak van probleemjongeren- en overlastproblematiek in kwetsbare wijken.
- Bestrijden van discriminatie in het uitgaansleven door het zogenaamde Horecapanel Almere in samenwerking met de politie. Daarmee streven we naar een gezaghebbende politie voor alle inwoners van de regio Hollands Midden. Alert op het terugdringen van spanningen en in staat tot verbinden.

4. Trends

Door invloed van Internationale ontwikkelingen verandert de samenstelling van de Nederlandse bevolking voortdurend. Enerzijds als gevolg van migratie en anderzijds door natuurlijke bevolkingsaanwas. Nieuwe immigranten komen naar Nederland en ingezetenen emigreren naar andere landen. Geboorte en sterfte zorgen voor de natuurlijke groei van de bevolking. Het aandeel van de niet-westerse allochtonen in de Nederlandse bevolking gaat geleidelijk omhoog door de immigratie en hun vaak bovengemiddelde kindertal.

Het is de verwachting dat de Marokkanen van de vier grote niet-westerse minderheden het snelst in aantal toe zullen nemen, terwijl het aantal Antillianen in Nederland nauwelijks zal stijgen. De groei van het aantal Turken, Marokkanen en Surinamers wordt hoofdzakelijk bepaald door de tweede generatie

Binnen onze regio is 23% van de bevolking minderjarig. De diversiteit binnen de jeugd populatie is groot. Opvallend is de grote allochtone jeugd populatie in Gouda (27,2%), Lelidun (30,7%) en Alphen aan den Rijn (23%). Demografisch gezien zal de allochtonenpopulatie ook binnen onze regio toenemen. Daarnaast zal ook het aantal arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen verder gaan stijgen.

Hoewel vrouwen ca. 50% uitmaken van de bevolking, zijn zij minder vertegenwoordigd in het werkproces dan mannen. Het CBS (2008) geeft echter aan dat de opkomst van vrouwen op de

arbeidsmarkt steeds groter wordt. Maar hoewel het richting de 60% gaat, gaat het echter wel vaak over deeltijdfuncties. De leidinggevende functies blijven nog achter.

De aanhoudende economische terugval heeft effecten op de maatschappij in zijn geheel. Allereerst kan worden geconstateerd dat de welvaart afneemt. Steeds meer mensen verliezen hun baan en krijgen met armoede te maken. Er komen steeds meer voedselbanken bij. Het verschil tussen arm en rijk wordt steeds groter.

Daarnaast valt de toename van tweeverdieners op. Mensen moeten allebei werken om een beetje goed leven te hebben. Kortom op dit moment is niemand zeker van iets (niet van baan, spaargeld, pensioen, huisbezit etc).

Een andere consequentie van economische malaise is het effect hiervan op het overschot op de arbeidsmarkt. De periode van laagconjunctuur versterkt een personeeloverschot die mede wordt ingegeven door de financiële crisis in Nederland.

De ervaring leert dat m.n. vrouwen en allochtonen meestal het slachtoffer zijn van het bovenstaande (als eerste een baan verliezen, alleenstaande moeder met kinderen die met armoede te maken krijgt etc.) Deze mensen gaan op zoek naar een baan/werkgever die wat meer zekerheid kan bieden.

Het aandeel niet-westerse allochtonen in de Nederlandse samenleving is iets meer dan 10%. Hun aandeel blijft nog stijgen, want het is gemiddeld een jonge groep en de tweede generatie bevindt zich nu in de gezinsvormende levensfase. Bij Marokkanen en Turken is het gemiddelde kindertal per vrouw twee tot drie keer zo hoog als bij oorspronkelijk Nederlandse vrouwen (of ook Surinaamse en Antilliaanse vrouwen), maar de tendens is wel sterk dalend. Bijna altijd en overal is in migrantengezinnen in de tweede generatie het kindertal ongeveer het eerste dat aangepast wordt aan de gewoonten van het nieuwe land.

Ook bij Marokkanen en Turken zullen de kinderen dus later in het leven geboren worden en minder in tal zijn. Niettemin blijft ook zonder nieuwe grote migratiegolven de groep niet westerse allochtonen groeien tot ongeveer 15% van de bevolking in de periode tot 2020.

Belangrijk is dat vooral de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt sterk is toegenomen en nog zal blijven groeien. Wel werken de meeste Nederlandse vrouwen met kinderen slechts parttime, omdat ze de opvoeding van de kinderen niet graag uit handen willen geven en de kinderopvang steeds duurder wordt. Dat zal niet zo heel snel veranderen, al zal de participatie van vrouwen de komende jaren zeker nog blijven toenemen.

Met deze toename is er ook een sterke toename van het aantal huishoudens waarvan zowel de man als de vrouw een betaalde baan heeft.

De voortgang van de informatie en communicatietechnologie ontwikkelt zich razendsnel. Interactieve toepassingen, e-commerce, internet en intranet vinden steeds meer toepassingen. Nagenoeg ieder bedrijf reserveert een domein op internet. Naar verwachting maakt binnen een korte periode het merendeel van de bevolking gebruik van internet middels e-mail en aanschaf van goederen.

De politie gaat ook mee in deze ontwikkelingen. Ze is veel meer bedrijfsmatiger gaan werken en gebruikt veel meer informatietechnologieën (b.v. aangifte middels internet, Burgernet etc)

Er is steeds meer bemoeienis van de overheid te bespeuren zowel in de samenleving, organisaties als met de burgers zelf. Men krijgt ook steeds te maken met een sterk sturende overheid. Dit zal in de toekomst steeds groter worden.

De politie heeft te maken met de prestatieafspraken die steeds strakker opgelegd worden, het nieuwe Politiebestel wat recentelijk is ingegaan (de overheid dicteert steeds meer wat de politie qua beleid moet uitvoeren en hoe geld uit te geven, bezuinigingen) etc.

5. Veiligheidsthema's vertaald naar diversiteit.

VEILIGHEIDSTHEMA'S	VERTAALSLAG NAAR DIVERS.	ACTIVITEITEN	Tijdslijn
<i>Ongelijkwaardigheid</i>	<p>Racisme en discriminatiebestrijding, verlagen van de drempel om aangifte te doen en het vergroten van aangiftebereidheid van discriminatiezaken, aandacht voor kwetsbare groepen bij de intake (bijv. huiselijk geweld/eergerelateerd geweld, geweld tegen homoseksuelen) en bij de nazorg (nabellen & feedback over de dienstverlening vragen).</p> <p>Ook interne ongelijkwaardigheid is een thema. Het voorkomen van ongewenste uitstroom van collega's met een allochtone achtergrond vraagt om blijvende aandacht. Hierbij ligt een link naar organisatiecultuur, stijl van leidinggeven, het managen van diversiteit en de aanpak van ongewenst gedrag.</p> <p>Diversiteitsbeleid legt ook de aandacht op: het wegnemen van blokkades voor collega's met een beperking of handicap of belemmeringen die collega's ervaren die willen doorstromen naar leidinggevende posities of specialistische functies. Ook signalen van pestgedrag jegens (hoogopgeleide) nieuwkomers, werkstudenten of collega's vanwege hun seksuele voorkeur, vragen om directe acties van het management. Daarbij is diversiteit gekoppeld aan de aanpak tegen ongewenste omgangsvormen en integriteitsbeleid.</p>	<p>intern: Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) tussen politie, om en Anti Discriminatie Bureau • Organiseren vakmanschapsdagen over eergerelateerd geweld, huiselijk geweld en discriminatie • Cursus politie voor burgers, op maat gemaakt voor allochtonen • Actualiseren protocol discriminatie <p>extern: Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultatieronde kl plus portefeuillehouder over diversiteit Wat is het 'nut' en de 'zin' van diversiteit (nieuw activiteit) • Project De Schakel • Maatjesmethode • Training interculturele vakmanschap • Politie Netwerk allochtonen • 1 keer per jaar organiseren van gesprekken tussen portefeuillehouder en vrouwen, andersvaliden, homo's en allochtonen (nieuw). • Project Narcis (voorlichting over homo's in teams)(nieuw) 	<ul style="list-style-type: none"> • Doorlopend. 1 keer per 6 weken • 2 keer per jaar. Maart en november • 2 keer per jaar (8 cursus-avonden per keer) In 2011 drie keer. • Maart 2011 • Doorlopend project • Doorlopend project • Sept t/m dec 2010 twee groepen van ca 15 personen. Maart 2011 3^e groep en misschien daarna nog een groep • 2011 • 1 keer per jaar • Alle teams in 2011
<i>Veelvoorkomende criminaliteit</i>	Multicultureel vakmanschap, onderdeel verhoortechnieken specifieke doelgroepen.	<p>Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Straattaal (boekje, intranet, 	<ul style="list-style-type: none"> • Eenmalig. In dec 2010 op de site.

		<p>workshop)(nieuw)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boekje Verhoor en boekje Andere culturen, andere gebruiken actualiseren en op Intranet plaatsen. • Topic cd's (een dagdeel alle kerninstructeurs bij elkaar) • Cursus Marhaba • Politieonderwijs (PO2002) • Onderzoek naar Roemenen en Bulgaren. • Diversiteit laten terugkomen in functionerings- beoordelings- en exitgesprekken (nieuw) • Site multi-cultureel vakmanschap Up-to-date maken • Gesprekken jongeren/politie • Project "Gouden Driehoek" (nieuw) <p>Lokaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Oud & Nieuw (nieuw) • Project Bab el Khir (pilot in Gouda) Gaat later de regio in) 	<p>Daarna alleen actualiseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eenmalig. Januari/feb. 2011 op intranet • April 2011 • 2 keer per jaar. Maart en sept. 2011 • Doorlopend • Eenmalig. In 2010 plaats gevonden. In 2011 aanbevelingen implementeren. In 2011 • Doorlopend • 2 keer In 2011 (Mei en november. Vlak voor zomer- en kerstvakantie) • 1 keer per jaar In oktober • Doorlopend
<i>Ondermijning</i>	De aanpak / blootleggen van criminele organisaties (bijv. gericht op mensenhandel) kan incidenteel leiden tot verbindingen met operationele inzet diversiteit.	•	•
<i>Delicten met een grote impact</i>	Aanpak eengerelateerd geweld (operationele inzet diversiteit), geweld tegen homoseksuelen, vrouwenhandel en mensenhandel, gedwongen prostitutie e.a.	<p>Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten Regionale Expertgroep diversiteit Hollands midden (nieuw) • Themadagen / vakmanschapsdagen: kennisniveau verhogen (nieuw) 	<ul style="list-style-type: none"> • November 2010 en daarna 1 keer per maand vergaderen. • 1 keer per jaar
<i>Overlast</i>	De ontwikkeling en uitbouw van succesvolle aanpak van jongerenoverlast, etnische spanningen, betrekken van allochtone gemeenschap en netwerkontwikkeling vanuit ketensamenwerking en gezamenlijke aanpak.	<p>Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Veiligheidsplatform 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 keer per jaar vergaderen. Daarnaast zo vaak als nodig (incidenten) bij elkaar

		<ul style="list-style-type: none"> • Externe netwerken Lokaal: <ul style="list-style-type: none"> • Project buurtvaders <ul style="list-style-type: none"> • Overleg politie/Turkse ondernemers 	<p>komen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zo vaak als nodig is. • 1 keer per jaar. Plus regelmatig contact met wijkagent. • 2 keer per jaar plus regelmatig contact met wijkagent.
--	--	---	---

6. Rollen en verantwoordelijkheden

De korpsleiding

De korpsleiding draagt met passie en regelmaat het belang van en de visie en missie op het thema diversiteit uit. Ook is het de taak van de korpsleiding om het thema diversiteit op de agenda's te plaatsen en te houden en het thema positief zichtbaar te maken en het een plek te geven in de strategie en structuur van Hollands Midden. De Korpsleiding stuurt actief op het stimuleren van een klimaat van respect voor verschillen.

De portefeuillehouder diversiteit

De portefeuillehouder diversiteit fungeert als aanspreekpunt voor de korpsleiding en is belast met de coördinatie van de uitvoering van de activiteiten die geschetst zijn in dit document. De portefeuillehouder diversiteit wordt ondersteund door de beleidsmedewerkers van afdeling DBO.

Leidinggevenden en managers

Leidinggevenden en managers op alle niveaus stellen diversiteit altijd aan de orde in de functionerings-, beoordelings- en exitgesprekken. De leidinggevenden moeten zich profileren als promotors van het interculturalisatieproces en de bevordering van diversiteit. Dit moet als voorbeeld dienen voor iedereen die werkzaam is bij Hollands Midden.

Communicatie

Hollands Midden wil in haar in-en externe communicatie-uitingen een afspiegeling zijn van de multiculturele samenleving. Communicatie speelt een belangrijke rol in de interne verankering van diversiteit bij management en medewerkers. Open en duidelijk communiceren over diversiteit is van wezenlijk belang om misverstanden en weerstand te voorkomen. In de communicatie dient duidelijker geformuleerd te worden dat diversiteit een meerwaarde heeft en goed is voor de resultaten van ons korps. Een goede en gerichte communicatie over interculturalisatie en diversiteit kan zo weerstanden voorkomen.

Legitimiteit

De relatie tussen overheid, politie, en autochtone burgers is verhard en de verhoudingen zijn gepolariseerd waardoor tegenstellingen groter zijn geworden. De aanslagen van 11/9 en de moord op Theo van Gogh en de haat, tegen homo's én moslims, tegen Joden én draagsters van hoofddoeken hebben bij deze ontwikkelingen een rol gespeeld. De verharding en de polarisatie hebben de gekleurde samenleving gesplitst in 'wij' en 'zij'-denken. Harde uitspraken vanuit de politiek, zoals een "keiharde aanpak" van allochtone jongeren, het terugsturen naar eigen land, of meer repressie en meer straffen en meer cellen, dragen doorgaans bij aan de verharding en vergroten de kloof, omdat het beeld van allochtonen op deze manier slechts negatiever wordt. Dit leidt tot spanningen en angst tussen groepen in de samenleving en de vorming van vijandsbeelden. Helaas veroorzaken veel allochtone jongeren overlast en belanden zij volgens de cijfers vaker in de criminaliteit dan autochtone jongeren, maar de oorzaak voor o.a. dit probleem gaat dieper dan deze simpele vaststelling. Allochtone jongeren roepen vaak dat zij geen kansen krijgen en worden

gediscrimineerd en hebben het vertrouwen in zichzelf en in de samenleving verloren. Als reactie gaan deze groepen, maar ook individuele jongeren, zich isoleren en gedrag vertonen dat voor henzelf maar ook voor hun omgeving schadelijk is. Dit vormt een voedingsbodem voor overlast, criminaliteit en radicalisering. Over deze groepen klagen de politiemedewerkers het meest. De wederzijdse beeldvorming van de politie en een deel van de allochtone jongeren in de samenleving is zeer negatief, hierdoor dreigen we het contact te verliezen met bepaalde groepen allochtonen in de samenleving. Het gevaar is behoorlijk aanwezig dat we als politie bepaalde groepen uit het oog verliezen en door bepaalde groepen niet gezien worden als 'hun politie'. Dat zou een direct verlies zijn van onze legitimiteit. Het korps Hollands Midden wil als organisatie haar wortels diep in de sociale structuur van de samenleving hebben en zoekt interactie met alle groepen uit de samenleving. Ook met groepen die zich terug trekken of door ongelijkheid niet deel kunnen nemen aan de samenleving. De Politie Hollands Midden wil via het thema diversiteit zowel intern als in de samenleving bijdragen aan gelijkwaardigheid en sociale en culturele ongelijkwaardigheid tegengaan door zoals eerder gezegd politie te zijn van een ieder.

Bijlage 1. Activiteiten

Regionale expertgroep diversiteit Hollands midden

In Nederland is de multiculturele samenleving een feit. Een multiculturele samenleving kun je definiëren als een samenleving met verschillende culturen, godsdiensten en leefstijlen. Politie medewerkers van vandaag en morgen oefenen hun beroep dus uit in een 'gekleurde' samenleving, die bovendien voortdurend verandert. Bepaalde stadswijken ogen allochtoon: in sommige wijken zijn autochtone Nederlanders zichtbaar in de minderheid. Met andere woorden de Nederlandse samenleving is dynamisch en complex, mede daarom heeft de Raad van Hoofddoelcommissarissen diversiteit als strategisch business issue benoemd. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is 'de politie voor een ieder', kort gezegd betekent dit dat de politie levenswijze neutraal optreedt en . Om dit te bereiken en om effectief te opereren in de gekleurde' samenleving is het van belang dat politie medewerkers multicultureel vakmanschap ontwikkelen. Alle politie medewerkers hebben oog voor diverse levensstijlen, zij herkennen en erkennen aspecten van religie, culturele achtergrond, sociale structuren, etc. en kunnen met deze verschillen professioneel omgaan. Om dit te realisatie wil Hollands midden een regionale expertgroep diversiteit oprichten met als doel een bijdrage te leveren aan een effectieve aanpak van vraagstukken in het operationele proces die etniciteit raken. Tevens levert de expertgroep een bijdrage aan het ontwikkelen van multiculturele competenties.

Politieonderwijs (PO2002)

Politie medewerkers van vandaag en morgen worden iedere dag geconfronteerd met 'nieuwe' problemen die verband houden met deze diversiteit aan culturen. Denk bijvoorbeeld aan radicaliserende moslimgroepen, terrorisme, eengerelateerde geweldsdelicten, etc. Vaak lopen politie medewerkers tijdens hun werk met verschillende culturen tegen problemen aan waarmee ze zich niet goed raad weten. De genoemde veranderingen en 'nieuwe' problemen hebben invloed op de werkwijze van de politie, omdat sommige problemen een andere zorg en aanpak nodig hebben. Iedereen wil een veilig en leefbaar Nederland, en dat werkt het beste als de politie niet alleen maar een repressieve politie is, maar een politie die werkt vanuit de belevingswereld van de verschillende bevolkingsgroepen uit de gemeenschap en weet op welke manier zij mensen het beste kan benaderen. Een van de belangrijkste competenties die van een politie medewerker gevraagd wordt, is het goed omgaan met mensen. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar in een multiculturele samenleving leven veel mensen die van huis uit andere omgangsvormen hebben meegekregen dan de meeste politiemannen en vrouwen. In het politieberoep neemt het contact maken met mensen en het bemiddelen tussen mensen een belangrijke plaats in. Als je als politie niets weet van de cultuur, gewoontes en omgangsvormen van anderen, is het dus erg moeilijk om je beroep goed en 'diplomatiek' uit te oefenen. Kortom: het werken in een multiculturele samenleving maakt het werk interessant en gevarieerd, maar vraagt ook om een gedegen kennis van de betreffende culturen en om vaardigheden die aansluiten bij de belevingswereld van de betreffende doelgroepen. Goed politieonderwijs en aanvullende multiculturele trainingen zijn van essentieel belang om te kunnen werken in een multiculturele omgeving: de politie medewerkers moeten het niet meer alleen hebben van de traditionele vaardigheden en benaderingen. Het politieonderwijs speelt echter nog lang niet altijd goed in op de eerder genoemde multiculturele diversiteit. Politieopleidingen geven afgestudeerde studenten kennis, informatie en vaardigheden mee die hen helpen goed te functioneren in de maatschappij. Op het gebied van culturele diversiteit blijft er echter nog wat te wensen over, waardoor veel regelmatig voorkomende situaties niet goed begrepen worden. In de huidige politieopleiding van vier jaar, waarin je opgeleid wordt tot allround politie medewerker, wordt in totaal vier uur besteed aan culturele verschillen in de samenleving en dit is te weinig. Het huidige aanbod van het politieonderwijs biedt m.i. onvoldoende mogelijkheden

tot het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om optimaal te kunnen functioneren in een multiculturele omgeving. Omdat de studenten in het huidige politieopleiding onvoldoende onderwijs krijgen over culturele diversiteit, bied Hollands midden haar studenten tijdens de opleiding trainingen, dat ingaat op de culturele diversiteit in de samenleving. De portefeuillehouder diversiteit vindt dat het huidige aanbod sterk uitgebouwd moeten worden en structureel in het politieonderwijsprogramma wordt opgenomen.

Politie in een multiculturele samenleving

Het belang van een goede relatie van de politie met burgers is al even aan de orde geweest. Om een goede relatie te realiseren of in stand te houden moet de politie kennis hebben van de opvattingen en wensen die leven in de maatschappij.

De Nederlandse politie heeft te maken met de multiculturele samenleving als werkterrein. Hierin zijn veel verschillende etnische groepen vertegenwoordigd die qua opvattingen onderling soms overeenkomen, maar vaak ook fundamenteel verschillen.

Deze verschillen kunnen goed naast elkaar bestaan, maar toch ontstaat soms onbegrip voor de andere opvattingen. Vanaf de jaren zeventig kwamen er steeds meer aanwijzingen dat de autochtone bevolking minder tolerant werd ten opzichte van de allochtone bevolking. Ook binnen de politie leven dezelfde opvattingen als binnen de rest van de bevolking. Daarom is er door de overheid beleid gemaakt dat tolerantie moet bevorderen. Dit beleid is in de loop der jaren steeds gevolgd door concrete maatregelen in de korpsen. Zo worden er (vaak eenmalige) cursussen gegeven in de politieopleiding waarin in grote lijnen de verschillen tussen culturen worden uitgelegd. Ook wordt er naar gestreefd speciaal allochtonen in dienst te nemen. Daardoor vormt de politie een betere afspiegeling van de samenleving en kan haar optreden aan legitimiteit winnen

Burgervriendelijkheid en burgers tevredenheid

Onze kerntaak is bijdragen leveren aan een veiliger multiculturele samenleving, op een manier dat burgers daar tevreden over zijn. Burgers tevredenheid moet een krenkkwaliteit van politie Hollands midden worden, omdat het door alle processen heenloopt zie . Het bepaalt de wijze waarop de buitenwereld ons ervaart, de reputatie die we hebben. Het dus niet soft. Het is een voorwaarde voor het succes van onze organisatie op lange termijn. En dat succes is een verantwoordelijk voor ons allemaal. Het belangrijk om het belang van burgers tevredenheid bij iedereen in onze organisatie benadrukken en dat we steeds opnieuw zoeken naar wegen om onze taak "naar burgers tevredenheid" te doen. Burgers tevredenheid is een doel dat we als organisatie nooit volledig zullen bereiken, maar dat we altijd zullen moeten blijven nastreven. Het gaat er om de samenhang, de binding tussen politie en multiculturele samenleving in stand te houden en te versterken. Wanneer de politie tegenover de burgers staat, zoals in de Franse voorsteden, is de strijd eigenlijk al verloren.

Maatjesmethode

Het korps Hollands Midden wil in het bijzonder gaan investeren in het behoud van haar politiepersoneel in de breedste zin des woords, door het invoeren van de 'maatjesmethode' (zie intranet voor verdere informatie hierover)

Externe netwerken

Een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle benadering van de jeugdproblematiek van allochtone jongeren is samenwerking met allochtone organisaties en betrokkenheid van de allochtonen. Deze kunnen het beste op wijkniveau worden gerealiseerd. Participatie van de allochtone gemeenschap kan op wijkniveau geactiveerd worden, uist om de allochtone gemeenschap deelgenoot te maken van de problemen van de allochtone jongeren. Er wordt vaak gepraat over allochtonen zonder allochtonen. Er zullen een aantal acties vanuit de politie ondernomen moeten worden om de deelname van de allochtone gemeenschap in de aanpak van allochtone probleemjongeren te vergroten. Een mooi voorbeeld daarvan is het project Bab Al khir (zie hieronder) Het crimineel gedrag van allochtone jongeren wordt ook binnen de eigen gemeenschap ervaren als een aantasting van de goede naam en is dan ook vaak een veelbesproken onderwerp binnen de gemeenschap. De gemeenschap vindt dat men hierin ook haar eigen verantwoordelijkheid heeft. Men is duidelijk bereid mee te werken aan het probleem.

Gouda is er in de afgelopen jaren veel samengewerkt met een aantal allochtone organisaties. De ervaringen zijn zeer positief. De ervaring heeft ons geleerd dat er wederzijdse terughoudendheid is tussen de politie en een aantal allochtone organisaties. Vanuit het programma Multicultureel vakmanschap zullen er een aantal kleinschalige bijeenkomsten georganiseerd worden voor de wijkteams en de allochtone organisaties vooral met het oog op vermindering van de wederzijdse negatieve beeldvorming.

Veiligheidsplatform

Dit platform is door de politie opgericht omdat er helemaal geen overleg was tussen de politie en de allochtone gemeenschappen in Gouda. Overleg en brainstormen over allerlei zaken aangaande de allochtone gemeenschappen en de issues die spelen in de wereld en de reactie van de allochtonen hierop bleek erg belangrijk te zijn.

Het platform is inmiddels uitgegroeid tot een platform waarin de politie, de gemeente en de grootste allochtone gemeenschappen in Gouda zitting hebben.

Doelstelling van het platform is dat er korte lijntjes van instanties naar de allochtone gemeenschappen lopen, zodat adequaat zaken opgepakt kunnen worden en men snel op incidenten kan reageren om die de kop in te drukken.

Overleg politie/Turkse ondernemers

De politie Hollands Midden heeft 1 keer in het kwartaal een bijeenkomst met Turkse ondernemers in Gouda om te polsen wat hun bezig houdt en hoe de samenwerking met de politie gaat en hoe dit verbeterd kan worden.

Tijdens deze bijeenkomsten komt veel informatie naar boven waar de politie iets mee kan doen.

Cursus Marhaba

Veel politiemedewerkers weten niet hoe ze contacten kunnen krijgen met Marokkaanse jongeren en weten ook niet hoe ze ingangen kunnen krijgen binnen de Marokkaanse gemeenschap.

De cursus Marhaba is opgezet met het doel het verkrijgen van een basiskennis van de Marokkaanse taal en cultuur zodat de agenten na afloop van de cursus eenvoudige uitdrukkingen en zinnen kunnen gebruiken, korte en eenvoudige vragen kunnen stellen en beantwoorden. Daarnaast krijgt de agent inzicht in belangrijke cultuuraspecten. Uitgangspunt hiervoor is dat het contact tussen de politie en de Marokkaanse gemeenschap veel gemakkelijker verloopt als je kennis hebt van elkaars taal en cultuur. Hierdoor kan ook veel meer begrip en respect voor elkaar ontstaan.

Zie verder de cursusmap.

Cursus politie voor burgers

Veel burgers hebben een fout beeld van de werkzaamheden en de prioriteiten van de politie. Ze hebben het cliché beeld dat de politie er nooit is als je ze nodig hebt en ze doen van alles en nog wat behalve "boeven vangen". Om dit beeld bij te stellen en te nuanceren gaat de politie een cursus politie voor burgers organiseren om de sleutelfiguren een kijkje te gunnen in de keuken van de politie.

Het doel is het bekend raken met de werkwijze van de Politie Hollands Midden en de mensen leren op een leuke manier het werk van de politie en de politiemensen van verschillende afdelingen kennen.

De nevendoelen zijn drempelverlaging bij de politie (de cursus vindt plaats op het politiebureau) en imagoverbetering.

Zie verder de cursusmap.

Project De Schakel

Ondanks de positieve ontwikkelingen schiet het toch niet op met de gewenste diversiteit. Uit cijfers van de afgelopen jaren blijkt namelijk dat de overheid grote moeite heeft om allochtone werknemers te behouden. Er komen dus weliswaar allochtonen binnen, maar aan de andere kant stromen ze net zo snel weer uit.

Politie Hollands Midden heeft relatief gezien weinig allochtone medewerkers in dienst.

Wil Hollands Midden meegaan met de ontwikkelingen in de samenleving om effectiever daarin te kunnen functioneren, dan moet ze meekleuren.

Het project de Schakel is een goede aanzet om meer allochtonen bij Hollands Midden binnen te halen.

De doelstelling van dit project is 20 allochtonen binnenhalen binnen 2 jaar en wat nog veel belangrijker is, binnenhouden. Deze doelstelling is ruimschoots gehaald.

Geconstateerd wordt dat collega's van allochtone afkomst zoals Turkse en/of Marokkaanse moeilijk kunnen aarden in de organisatie en soms om deze reden vertrekken. Onderzoek heeft uitgewezen dat dit niet aan hun capaciteiten of motivatie ligt, maar eerder aan problemen welke zij in de uitoefening van hun functie ervaren die hun grond vinden in cultuurverschillen. Soms gaat het om discriminatie onder collega's of niet geaccepteerd worden door ondergeschikten. In andere gevallen is er sprake van een conflict tussen de (Nederlandse) normen en waarden die deze collega's dient uit te dragen en de normen en waarden waarin hij of zij is opgevoed.

Om deze problematiek aan te kunnen pakken wordt voorgesteld een programma te ontwikkelen om de bedoelde doelgroep in de loop van hun eerste twee jaar in de organisatie, gedurende 8 maanden te ondersteunen door middel van coaching, training en begeleiding.

Doelstellingen:

Het doel van het traject is uitstroom bij de deelnemende collega's te halveren.

Dit willen wij bereiken door het halen van de volgende deeldoelstellingen:

- Creëren van inzicht in cultuurverschillen en het effect ervan op het gevoel van eigenwaarde van deelnemers.
- Versterken van de eigen identiteit waardoor deelnemers beter in staat zijn om met bovengenoemde tegenstellingen in hun rol als leidinggevende om te gaan.
- Beter afstemmen van de ervaring van de realiteit en de verwachtingen die de deelnemers hadden bij de keuze van hun vak.
- Leren omgaan met het loyaliteitsconflict tussen de rol van politie en verwantschap aan een bepaalde gemeenschap.

Zie verder het projectplan de Schakel.

Organisatie aspecten

Het binnenhalen van allochtonen bij de korpsen is één, het behouden is echter het tweede.

De politiecultuur speelt een grote rol bij uitstroom van met name allochtone collega's. Dit is een veelgehoorde opmerking. Allochtonen die om deze reden vertrekken zijn niet onze ambassadeurs voor nieuw talent. Cultuur beïnvloeding, al klinkt het nog zo traditioneel, is het devies. Daarover zijn al veel dingen gezegd.

Vertrouwenpersonen, opleiding, hoorzittingen, meerwaarde demonstreren, allemaal aspecten die de cultuur ten positieve kunnen beïnvloeden. Vaak is de zogenaamde onschuldige humor. Een grap over een groepering, vooral na een groot incident. Het veroordelen van hele groeperingen, terwijl een betreffende politiecollega erbij zit.

Een van de cultuuruitingen is het wantrouwen dat bestaat over de betrouwbaarheid van de allochtone collega. Hoe zit het met de loyaliteit? Te vaak wordt de mening gehoord dat allochtone collega's informatie zouden lekken naar bijvoorbeeld familieleden en daardoor ontslag hebben gekregen. Het is van belang hiernaar onderzoek te doen, voordat deze mening een fnuikend vooroordeel wordt, dat de instroom en behoud van allochtonen ernstig belemmert.

Daarnaast zal ook meer dan ooit rekening gehouden moeten worden met de religieuze aspecten. In dit kader kan o.a. gedacht worden aan de catering binnen de organisatie met name de scheiding van vlees van de groente, maar ook bij lunchpakketten in het kader van oa inzet Mobiele Eenheid of grootschalig optreden en bij de voeding voor de arrestanten.

In een integere politieorganisatie horen geen culturele beledigingen van één of meerdere bevolkingsgroepen thuis. Culturele beledigingen worden in een Multi- culturele organisatie zoals ons korps wil zijn, niet getolereerd. Elke medewerker is te allen tijde integer en professioneel, met name de leidinggevenden op het operationele niveau hebben hierbij een grote rol op het teruggaan van dit soort uitingen.

Politie in dialoog met allochtonen

Project 'Moeders en zonen'

'Moeders en zonen, boodschappen voor de toekomst' is een project dat ontwikkeld is in Rotterdam. Politie Hollands Midden kwam hiermee in aanraking en zag dat het nauw aansloot bij haar doelstellingen. Het biedt n.l concrete producten en ervaringen waarmee de politie op een duurzame wijze mee kan werken om de dialoog tussen burgers en de politie over het thema opvoeding, integratie en emancipatie op gang te brengen.

Het project Moeders en zonen wil op een laagdrempelige en duurzame manier een bijdrage leveren aan de discussie over de multiculturele samenleving, meer specifiek de discussie over de overdracht van normen en waarden binnen de migrantengemeenschappen. Hierbij staat het perspectief van de jonge moeders die midden in de opvoeding van hun zonen staan centraal.

Het project sluit goed aan bij de dvd Bab el Khir die de politie Hollands Midden in samenwerking met de gemeente Gouda en de Marokkaanse gemeenschap heeft gemaakt met opvoedingsboodschappen voor Marokkaanse ouders waarvan de kinderen op jonge leeftijd in aanraking komen met de politie. Deze dvd wordt daarom ook onderdeel van dit project. Zowel de dvd als de expositie worden gebruikt als middel om de dialoog over opvoeding in twee culturen op gang te brengen. 'Moeders en zonen, boodschappen voor de toekomst' heeft de volgende doelstellingen: Politie medewerkers kennis laten nemen van een genuanceerd beeld van de integratie en emancipatie van de etnische en culturele minderheden in Nederland en het stimuleren van een discussie binnen de politieorganisatie zelf over integratie, participatie, emancipatie en opvoeding van de allochtone gemeenschap in de Nederlandse samenleving. Het project richt zich op alle medewerkers van Hollands Midden met of weinig kennis/affiniteit met de allochtone bevolking.

Interculturalisatie voor leidinggevenden

Voor een adequate uitvoering van het diversiteitsbeleid is de positie van leidinggevenden van groot belang. Zij zijn immers degenen die verantwoordelijk zijn voor het beleid en daar de meeste invloed op hebben. Uit de gesprekken blijkt dat de politieorganisatie een sterk hiërarchisch karakter heeft. Ook in dit opzicht bestaat er een eenduidig beeld, namelijk dat wil het diversiteitsbeleid goed functioneren, de leiding hier een doorslaggevende rol in vervult.

Het is dan ook duidelijk dat niet alleen de politiemensen die dagelijks met burgers in contact komen, maar ook leidinggevenden zich zullen moeten bekwamen in het omgaan met andere culturen.

Project Bab el Khir

Bab Al Khir betekent letterlijk in het Arabisch; de deur naar al het positieve. Daarnaast betekent het het positieve benaderen, iets nieuws en positiefs tegemoet gaan, etc.

Dit project houdt in dat er middels dvd's een boodschap gegeven wordt aan Marokkaanse ouders, met criminele of overlastgevende kinderen.

De ouders worden vanuit drie invalshoeken, het religieuze (imam), het maatschappelijke (iemand uit de Marokkaanse gemeenschap, een bekende) en het preventieve (de politie) benaderd. Deze drie sprekers staan stil bij het feit dat de ouders meer verantwoordelijkheid voor hun kinderen moeten gaan nemen, zodat deze niet meer gaan rondhangen met alle gevolgen van dien. Ook worden de ouders aangespoord om zich actiever op te stellen en meer betrokken te zijn bij de maatschappij.

Netwerk portefeuillehouders Nieuwe Nederlanders.

In de operationele onderdelen zal een portefeuillehouder benoemd worden die samen met de regionale portefeuillehouder en zijn ondersteuners vorm geeft aan de uitvoering van het programma. De operationele portefeuillehouders zijn verantwoordelijk dat binnen hun onderdeel kennis en ervaring inzake culturen wordt uitgedragen en dat de aanpak van discriminatie en culturele beledigingen conform de gemaakte afspraken wordt opgepakt.

Eergerelateerd geweld

Het probleem van eerwraak kwam vroeger sporadisch voor in Hollands Midden. Echter door de aandacht van de media en de overheid, maar ook omdat dit uit de vele mutaties en de vele vragen van collega's bleek, investeert Hollands Midden heel veel op dit thema. Er is b.v. 1 ½ jaar geleden een regionaal coordinator aangesteld die dit onderwerp heeft opgepakt middels deskundigheidsbevordering, themadag voor de hele regio, adviezen etc. Dit alles is in een plan van aanpak verwerkt.

Discriminatie en ongelijkwaardigheid

Discriminatie is een serieus probleem daarom staat het hoog op de prioriteitenlijst van de politie Hollands Midden. Discriminatie is een van de uitingsvormen van ongelijkwaardigheid. Het is een speerpunt in het korpsbeleidsplan 2008-2011. Binnen het korps is de portefeuille discriminatie ondergebracht bij de districtschef van Gouwe IJssel. Onder zijn verantwoordelijkheid is in de afgelopen jaar het korps projectplan discriminatie uitgevoerd. *Dit korps projectplan geeft richting aan de doelen voor de periode 2007-2010 en de wijze waarop het korps die gestelde doelen wil bereiken. De "Aanwijzing discriminatie 2007- 2011" is daarbij maatgevend.* Politie Hollands Midden werkt bij de aanpak van discriminatie samen met o.a. Openbaar Ministerie, parket Den Haag (OM) en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (BDZ).

Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Onder leiding van het OM is in 2009 het periodieke overleg (conform de Aanwijzing Discriminatie) weer ter hand genomen. Het RDO wordt onder voorzitterschap van het OM gevormd door politie Hollands Midden, politie Haaglanden en BDZ. Tweemaal per jaar sluiten ook enkele gemeenten aan bij het overleg. In RDO wordt zoveel mogelijk afgestemd om te komen tot een effectieve bestrijding van discriminatie. De vertegenwoordigers van de verschillende organisaties bij het RDO hebben het voornemen om de integrale aanpak van discriminatiebestrijding, samen met de gemeenten, verder vorm te geven.

Zaaksoverzicht

Sinds enkele jaren levert politie Hollands Midden in het kader van het RDO periodiek een overzicht van discriminatiezaken aan het OM en Bureau Discriminatiezaken (het zaaksoverzicht). Het regionale zaaksoverzicht en de input van het RDO vormen de basis voor het discriminatie-criminaliteitsbeeld in de regio Hollands Midden.

In dit zaaksoverzicht wordt een aantal kenmerken van de meldingen bijgehouden onder andere: datum melding, korte beschrijving van de inhoud, in hoeverre er sprake is van bedreiging, openlijk geweld

Concrete activiteiten 2010/2013

Politie Hollands Midden heeft de onderstaande activiteiten gedistilleerd uit de "Aanwijzing Discriminatie" en de 9 randvoorwaarden (Het gaat om de agendering van discriminatie in de regionale driehoek; het opnemen van het anti-discriminatiebeleid in het korpsjaarplan; de implementatie van de Aanwijzing Discriminatie; het voeren van periodiek overleg tussen politie, OM, antidiscriminatiebureau en lokale overheid; het aanstellen van een regionale contactpersoon bij de politie; het verbeteren van de registratie van discriminatiezaken; het verkorten van de behandelingstermijn; het beschikbaar stellen van een privacyprotocol en de invoering van een reactieprotocol)

Een aantal is al uitgevoerd of wordt in 2010 uitgevoerd.

- Om het belang van het thema te benadrukken hebben 21 collega's vanuit verschillende districten de cursus 'Opnemen aangifte van discriminatie' gevolgd.

Deze collega's hebben de volgende taken en rollen:

- In eerste instantie nemen zij zelf de aangifte van discriminatie op, conform het Protocol discriminatie en de Aanwijzing discriminatie .
- Als deze collega er niet is, kunnen de mensen een afspraak maken, zodat hij/zij alsnog de aangifte kan opnemen.

- Ze zijn de deskundigen op het gebied van discriminatie in hun teams. Zij verspreiden deze deskundigheid in hun teams.
 - Zij zorgen ervoor dat de aangifte onder de aandacht van hun teamchef komt.
 - Zij brengen de aangiften in het teamoverleg (TVO) in.
- Het antidiscriminatiebeleid is in het korpsjaarplan opgenomen;
 - Zakenoverzicht van discriminatie zijn nauwkeurig bijgehouden en gedeeld met het OM en het Anti Discriminatiebureau
 - Er is gewerkt aan een folder door het OM, het Meldpunt Discriminatie en de politie Hollands Midden om de aangiftebereidheid te vergroten.
 - In opdracht van de portefeuille discriminatie is er een onderzoek gedaan naar discriminatie in relatie met het intake en opsporingsproces.

Aandacht voor discriminatie is binnen het korps groeiende. Er is overzicht over en uitzicht op de plaatsgevonden incidenten. Het aantal zaken, dat jaarlijks wordt aangeboden bij het OM is (nog) gering. Ook de integrale aanpak van dit aspect komt nog niet uit de verf en zal in de komende jaren extra aandacht vergen. In 2009 zijn beduidend minder meldingen van discriminatie gedaan bij de politie dan in 2008. Er is naar alle waarschijnlijkheid sprake van sterke onderrapportage, omdat er veel meer discriminatie in de samenleving voorkomt dan dat wordt gemeld bij de politie. De aangiftebereidheid onder de bevolking moet worden vergroot, waarbij met name allochtonen een lage aangiftebereidheid blijken te hebben.

Uit interne- en externe onderzoeken blijkt dat met name mensen van allochtone afkomst weinig vertrouwen hebben in de werkwijze en mogelijkheden van politie op dit terrein. Daarnaast worden meldingen die wel worden gedaan niet altijd even goed geregistreerd. Hierdoor is het zicht dat we hebben op discriminatie en de ontwikkeling daarvan in regio Hollands Midden beperkt. Groeiende aandacht voor discriminatie is binnen het korps dan ook erg belangrijk.

In het volgende overzicht zijn landelijke veiligheidsthema's benoemd, met een eerste vertaalslag naar diversiteitsthema's:

Interne Discriminatie.

In de visie *Politie voor éénieder* is terecht ook aandacht voor de aanpak van discriminatie. Een actieve aanpak van interne discriminatie is een voorwaarde voor een effectieve aanpak van discriminatie in de samenleving. De politie is het visitekaartje van de overheid en speelt samen met andere partijen een belangrijke rol in discriminatiebestrijding. De politie dient niet alleen herkenbaar te zijn, maar heeft ook een actieve rol als beschermer van éénieder. Discriminatie heeft niet alleen schadelijke gevolgen voor individuen maar ook voor de samenleving als geheel. Niet voor niets is de aanpak ervan dan ook een speerpunt van het kabinet. Samen met de minister van Justitie heb ik in het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007 afspraken gemaakt met de politie over de aanpak van discriminatie. Sindsdien heeft het LECD actief gewerkt aan het opstellen van een landelijk criminaliteitsbeeld discriminatie en het stimuleren van de implementatie van de Aanwijzing discriminatie in alle korpsen. Dit heeft geresulteerd in o.a. een eerste criminaliteitsbeeld discriminatie over 2008, een steeds professioneler Regionaal Discriminatieoverleg in alle politieregio's en het project Hatecrimes, waarbij slachtoffers online een melding of verzoek tot aangifte kunnen doen.



**Korpsvisie Politie Haaglanden
2008 – 2011**

**Waakzaam en Dienstbaar
werken aan
Veiligheid en Vertrouwen
in de regio Haaglanden**

Inhoud

1.	Inleiding	03
		06
		10
		12
		13
		17
7	Investeren in medewerkers en middelen	21
		25

1 Inleiding

De afgelopen jaren heeft Politie Haaglanden – met hart en ziel - Invulling gegeven aan de korpsvisie "Hart voor de burger, Hard tegen criminaliteit". Deze meerjarenvisie loopt eind 2007 af. Hoewel de meeste waarden en ambities die in deze visie zijn beschreven, nog steeds van belang zijn, bestaat bij de korpsleiding behoefte om een nieuw visiedocument te presenteren. Om meerdere redenen is de tijd rijp voor een nieuwe visie.

Waarom een nieuwe visie

Het korps wil zich blijven ontwikkelen. Ophouden met ontwikkelen betekent immers stilstand en daarmee achteruitgang en dat is niet het toekomstbeeld dat het korps voor ogen staat. Dit laat onverlet dat de koers die de afgelopen jaren is ingezet, op hoofdlijnen vervolgd zal worden. De voorliggende meerjarenvisie 2008-2011 betreft een actuele uitwerking van de visie, missie, ambities en strategie van Politie Haaglanden. Wat wordt van ons in de komende jaren verwacht, waar staan we voor en welke resultaten willen we bereiken.

Een andere reden is de constatering dat zich in de samenleving diverse ontwikkelingen voordoen, die van invloed kunnen zijn op het politiewerk en mogelijk andere accenten verlangen in het politiewerk. Hierbij kan gedacht worden aan de toenemende individualisering en culturele diversiteit, afnemende sociale cohesie, verdere globalisering en een toename van mobiliteit, groeiende sociaal-economische verschillen tussen bevolkingsgroepen, voortschrijdende vernieuwingen op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie en een terugtrekkende, doch transparante en klantgerichte overheid.

Dergelijke ontwikkelingen kunnen enerzijds invloed hebben op de aard en omvang van criminaliteit, overlast, openbare orde en gevoelens van (on)veiligheid, en anderzijds op de relatie tussen burgers en de politie. Toenemende culturele diversiteit en groeiende sociaal-economische verschillen kunnen bijvoorbeeld samengaan met radicaliseringsprocessen onder jongeren of het verder afglijden van sommige probleemwijken.

7 Investeren in medewerkers en middelen

Om onze ambities te bereiken, zijn mensen en middelen nodig. De komende jaren staat Politie Haaglanden voor de opgave om de instroom van medewerkers op een voldoende niveau te houden. Hiermee wordt zowel gedoeld op het aantal medewerkers, hun opleidingsniveau en competenties, als op de gewenste diversiteit binnen het personeelsbestand. Gezien de eerdergenoemde ontwikkelingen, zoals de krapte op de arbeidsmarkt en de uitstroom van ervaren en oudere medewerkers, is dat evenwel geen gemakkelijke opgave. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de ambities die Politie Haaglanden zich op het gebied van mensen en middelen heeft gesteld.

De in de hierna volgende paragrafen genoemde ambities, willen wij realiseren door middel van de strategie die in hoofdstuk vier uiteen is gezet (de "vijf P's").

7.1 Meer diversiteit

De maatschappij wordt steeds diverser. Om, zoals de missie stelt, als politie ook in de toekomst midden in de samenleving te staan en er voor *alle* burgers te zijn, is een divers korps dus belangrijk. Herkenbaarheid bevordert vertrouwen en zorgt ervoor dat de afstand tussen maatschappij en politie zo klein mogelijk blijft. Ook in het kader van het in deze visie genoemde maatwerk in dienstverlening, is een divers personeelsbestand belangrijk. Cultuur- of leeftijdsverschillen kunnen immers om maatwerk vragen, dat bij uitstek door medewerkers met dezelfde achtergrond kan worden geleverd.

Politie Haaglanden heeft in 2006 de diversiteitsprijs gekregen. Toch is met name het aantal niet-westerse allochtonen nog altijd relatief laag. Als we een herkenbaar gezicht willen houden voor onze burgers, zullen we onze inspanningen om deze groepen te plaatsen in de opleiding, moeten intensiveren. Ambitie is om de instroom in de politieopleiding minimaal van gelijke samenstelling te laten zijn als de uitstroom van middelbare scholen in onze regio. Concreet wordt gestreefd naar een personeelsbestand met 35% vrouwen en 10% allochtonen. Om deze ambities te realiseren, zullen gezien de eerdergenoemde, relatief hoge uitstroom van oudere en ervaren medewerkers en de krapte op de arbeidsmarkt, onorthodoxe maatregelen genomen moeten worden.

Als een van de grotere werkgevers in de regio beschouwt Politie Haaglanden het als haar maatschappelijke taak om een bijdrage te leveren aan de opleiding en arbeidsoriëntatie van jongeren in de regio Haaglanden. Jaarlijks doorlopen circa 250 leerlingen, studenten en andere belangstellenden een inijk/snuffelstage, werkstage of onderzoeksstage binnen het korps. Met name wil het korps jongeren uit etnische minderheidsgroepen voorbereiden op een baan bij de politie, wat uiteindelijk kan bijdragen aan de gewenste diversiteit in het medewerkersbestand. Hiertoe is recent een speciaal traject ontwikkeld.

De kennis die beschikbaar is bij het MEP (Multi Etnisch Politiewerk), zal in de gehele organisatie verspreid en gedeeld worden. Van alle medewerkers wordt namelijk verwacht dat zij vaardig zijn in het dagelijks omgaan met de soms tegenstrijdige eisen en wensen van een pluriforme omgeving, daarbij de kernwaarden van de samenleving als richtsnoer hanterend.

7.2 Stimuleren van vakmanschap

Onze missie vraagt om professionalisering van de organisatie. Meer veiligheid en vertrouwen bereik je alleen met vakmensen, die beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Wij zullen daarom blijven investeren in de opleiding en het kennisonderhoud van onze medewerkers, op tal van domeinen van het politiewerk. Onder andere zal aandacht worden gegeven aan sociale vaardigheden en de omgang met verschillende culturen, waarvan de noodzaak eerder is aangegeven.



MANIFEST DIVERSITEIT POLITIEKORPS HAAGLANDEN



Gebaseerd op de uitkomsten van de werkgroep Diversiteit:



MISSIE *):

“Waakzaam en dienstbaar staat de politie voor de waarden in de rechtstaat”

KADER:

ARTIKEL 1 VAN DE GRONDWET

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

POLITIE HAAGLANDEN IS ER VOOR IEDEREEN:

“De politie is er voor de inwoners van de regio Haaglanden en allen die daar verblijven en weegt de belangen van bepaalde (groepen van) burgers niet zwaarder dan die van anderen. Politiezorg is een publiek goed dat voor elke burger in dezelfde mate beschikbaar moet zijn. Rechtvaardigheid, gelijkheid, onpartijdigheid en kwaliteit van de dienstverlening dienen gewaarborgd te zijn. De toegankelijkheid van de organisatie voor alle groepen en culturen in de samenleving is van belang voor de inbedding, maatschappelijke legitimiteit en de effectiviteit van de politie. In een democratische rechtsstaat dient de staat het welbevinden en de belangen van de burger in het algemeen en zonder aanzien des persoons. Dat is ook merkbaar aan de politieorganisatie en de individuele politiemedewerker als vertegenwoordiger van die rechtstaat. Zij zijn onpartijdig.”

**) Vrij naar visiedocument “Politie in ontwikkeling”*



DIVERSITEIT 1):

Diversiteit heeft een intern en een extern gerichte dimensie. Intern gaat het over het creëren en onderhouden van een omgeving waarin alle personeelsleden zich op een vanzelfsprekende manier ontwikkelen, waardoor zij optimaal bij kunnen dragen aan de doelen van de politie. Hierbij gaat het om een evenwichtige mix van talenten. Zowel intern als extern gaat diversiteit over integriteit in houding en gedrag. Op dit vlak bestaan ook geen organisatorische grenzen. We moeten als politie in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. Hier gaat diversiteit over de intrinsieke acceptatie van andere culturen en verschijningsvormen. En over het werken aan onze legitimiteit.

1) Citaat uit "Politie voor een ieder" (LECD, Politieacademie, januari 2008)

Op basis van deze duiding is binnen politiekorps Haaglanden een verfijning aangebracht, die leidt tot de volgende toelichting:

*"Diversiteit binnen politie Haaglanden is het herkennen *), erkennen, waarderen en positief benutten van verschillen en overeenkomsten tussen mensen ongeacht en met respect voor hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, lichamelijke kwaliteit, leeftijd, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat, om beter in staat te zijn de waakzame en dienende rol in een voortdurend veranderende samenleving te vervullen."*

**) hier kan ook onder worden verstaan: bewust zijn/worden*



TOELICHTING

Diversiteit is een betrekkelijk nieuw begrip. Er bestaan uiteenlopende beelden over. Vast staat dat diversiteitsbeleid inmiddels wordt onderkend als een noodzakelijk en nuttig onderdeel van (politie)organisatiebeleid.

“Een eigentijdse doorontwikkeling van diversiteit is een middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende, professionele politie, die ook in een snel veranderende samenleving haar legitimiteit behoudt door een politie voor EEN IEDER ten zijn” (LECD nota Politie voor een ieder) .

Globalisering en fragmentarisering betekent politieoptreden in een multiculturele samenleving en dwingt tot positionering van het korps.

Was diversiteit vooral een “social” issue (maatschappelijk belang), nu is het een “business” issue (eigen, zakelijk belang). Maximale ontwikkeling van multicultureel vakmanschap staat daarbij voorop.

Voor multicultureel vakmanschap zijn competenties nodig als:

- Interculturele sensitiviteit
- Multiculturele leerervaringen
- Zelfreflectie
- Interactief gedrag

te bereiken door te werken aan ervaring, houding en gedrag op basis van continue acties en prikkels.



Vervolg Toelichting

In de Korpsvisie 2008-2011 en de daarvan afgeleide HRM visie wordt diversiteit (en daarmee de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap) nadrukkelijk genoemd als één van de business issues voor de komende jaren.

•“De maatschappij wordt steeds diverser. Om, zoals de missie stelt, als politie ook in de toekomst midden in de samenleving te staan en er voor alle burgers te zijn, is een divers korps dus belangrijk.” (korpsvisie)

•“Van alle medewerkers wordt (..) verwacht dat zij vaardig zijn in het dagelijks omgaan met de soms tegenstrijdige eisen en wensen van een pluriforme omgeving, daarbij de kernwaarden van de samenleving als richtsnoer hanterend.” (korpsvisie) 1)

1) Beide keuzes leiden tot een pluralistische opstelling: opkomen voor de rechten van het individu met in achtneming van de algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden en het accepteren van het naast elkaar bestaan van verschillende culturen



DOELEN:

1. Het winnen van vertrouwen van, het bieden van veiligheid voor en het leggen van verbindingen tussen alle in de Haaglandse regio wonende en verblijvende mensen van alle culturen en afkomst.
2. Het gebruik kunnen maken van complementaire competenties. Het gaat om het aanwezig zijn van specifieke doelgroepen onder de werknemers (herkenbaarheid) en om het ontwikkelen van multicultureel vakmanschap bij alle collega's." (HRM visie)
3. Diversiteit tot een zodanig algemeen aanvaarde waarde maken, dat het uiteindelijk geen specifiek beleidsonderwerp meer is. Het vereiste, brede, professionele (multiculturele) vakmanschap is daarmee bereikt.



UITWERKING:

Instroom

- Veiligheid en vertrouwen in de politie bij de burgers te gebruiken voor opbouw van netwerken waardoor entree als nieuwe medewerker wordt vereenvoudigd;
- Alle medewerkers van het korps met publiekscontacten zich mede hierop te laten focussen;
- De instroom voor het politieonderwijs qua samenstelling gelijk laten zijn aan de uitstroom van de middelbare scholen in onze regio;
- Andere (landelijk afgesproken) streefcijfers ten aanzien van de instroom actief en creatief handhaven.

Doorstroom

- Bereiken van een werkklimaat waardoor medewerkers zich veilig, vertrouwd en gerespecteerd voelen waardoor een maximale ruimte ontstaat voor ontwikkeling en ontplooiing.
- Monitoring van alle activiteiten op het gebied van diversiteit en de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap (MCV) binnen de organisatie en daarbuiten;
- Zorgdragen voor verspreiding van hieruit voortvloeiende kennis en vaardigheden ("inktvlekwerking", leren van elkaars ideeën, bekendheid geven aan elkaars activiteiten e.d.);
- Multiculturaliteit als kernwaarde bij alle beleidsontwikkelingen betrekken. Denk aan maatschappelijke ontwikkelingen, opname van diversiteit en MCV in sturings- en verantwoordingsinstrumenten en in verschillende personeelsinstrumenten.



Vervolg uitwerking.

Uitstroom

- Beleid zoveel als mogelijk richten op behoud van medewerkers.
- Zorgdragen voor een scherp beeld van vertrekredenen met de focus gericht op diversiteit(sproblemen) als reden voor korpsvertrek.

Opleiden

- Maximaal inzetten als instrument om multicultureel vakmanschap te bereiken.

Bewustwording

- Continue acties en prikkels van binnen en van buiten het korps opvangen, afstemmen en toepassen.
- Bij alle relevante beleidsdocumenten en –plannen dient diversiteit te worden betrokken.



Instream:

- “Snuffel”stages aanbieden aan bewoners van de wijk (wijkbureaus);
- Aantrekken van zoveel mogelijk “veelkleurige” agenten (voorbeeldfunctie);
- Bij de vervulling van de functie van wijkagent en de functies binnen de unit MEP werving/beroepsvoorlichting als actie opnemen. Zorgdragen voor training van deze functionarissen in methoden van werving/voorlichting, gericht op doelgroepen
- Actief gebruik te maken van bestaande en nieuwe netwerken van het korps in de Haaglandse samenleving;
- Streven naar een meer “gekleurde” bezetting van selectieadviseurs en anderen, die betrokken zijn bij het wervingsproces;

Doorstroom (inclusief bewustwording):

- Onderzoek naar alle bestaande activiteiten op het gebied van diversiteit en het uitdragen en afstemmen daarvan binnen de wijkbureaus en waar mogelijk andere bureaus.
- Introductie van een buddysysteem. Elke (nieuwe) collega krijgt een mentor, een vertrouwenspersoon die voor coaching, opvang en signalering zorgdraagt (niet nieuw. Amsterdam-Amstelland kent een dergelijk systeem al);
- Het op de “agenda” houden van het onderwerp door gebruikmaking van media als intranet en korpskrant;
- Geregeld themapresentaties aan de bureaus laten verzorgen door in- en externe deskundigen;
- Stimuleren dat het thema geregeld onderdeel van managementoverleg op alle niveaus vormt;



Vervolg Activiteiten / Doorstroom incl. bewustwording

- Diversiteit structureel opnemen in beleidsdocumenten en –plannen en maraps en stuurraps (gericht op zowel in- als extern beleid);
- Borging van diversiteit in sturingsinstrumenten, procesbeschrijvingen en in personeelsinstrumenten als de algemene rechtspositie, competentieprofielen, functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen.
- Bij toepassing van het arbeidsvoorwaardenbeleid “verschillen” durven maken.
- Bevordering “Divers” gericht leiderschap door diversiteit (incl. bestrijding racisme, discriminatie en ongewenste omgangsvormen) als standaard onderdelen op te nemen in OLL etc..
- Investeren in het leidinggevend niveau ter versterking van het herkennen van talenten bij medewerkers uit andere culturen.
- Streven naar meerkleurige bezetting van HRM-adviseurs (HRM Services, Opleiden en Loopbaanontwikkeling en Mobiliteit);
- Specifieke trainingen voor deze adviseurs op het gebied van multiculturaliteit;
- Het d.m.v. acties verder stimuleren van de bewustwording inzake diversiteit door b.v. gebruikmaking van een dilemmaspel (een in Zweden ontwikkeld kaartspel) door de gehele organisatie te verspreiden (neerzetten in kantines, wachtruimten etc.), het ontwikkelen van (speel)films en/of gebruik maken van bestaande films en deze zeer regelmatig en bij herhaling op alle bureaus vertonen en dergelijke.



Vervolg Activiteiten

Uitstroom:

- Arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden dermate aantrekkelijk maken dat uitstroom wordt beperkt;
- Structureel voeren van exitinterviews met focus op ontslag vanwege “diversiteitsredenen”



Besluitvorming:

Het OKD heeft op 22 april 2008 dit manifest vastgesteld en heeft besloten tot:

- De aanwijzing van één portefeuillehouder voor Diversiteit, Multicultureel Vakmanschap en Discriminatie(bestrijding), in deze directeur Recherche en Vreemdelingenpolitie, mw. J.A. van den Berg.
- Het instellen van een stuurgroep Diversiteit, Multicultureel Vakmanschap en Discriminatie(bestrijding) o.l.v. de portefeuillehouder, waarin ruimte voor deskundigen vanuit de organisatie, leden van de huidige werkgroep en de vakorganisaties/OR (inbedding gelijk aan die van andere onderwerpen).
De stuurgroep heeft tot taak het opstellen van actieplannen, die de in dit manifest vermelde acties en meer doen realiseren. Waar nodig laat zij zich ondersteunen door werkgroepen.
- Het beleggen van de algemene ondersteuning bij HRM (beleidscluster), waarbij de focus zich vooral richt op het primair proces.
- De opbrengst van de Volhoudersprijs Diversiteit 2008 te oormerken als budget voor realisatie van de acties als in dit manifest verwoordt. Daarnaast moet zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van SAOP-subsidies.
- De looptijd voor realisatie van de doelen van dit manifest voorlopig te bepalen op twee jaren.

**Plan van aanpak
Multicultureel Vakmanschap 2008 - 2011**

DATUM: DECEMBER 2009

PORTEFEUILLEHOUDER: J.A. V.D. BERG

1. INLEIDING.....	3
1.1 AANLEIDING	3
1.2 DOEL BELEIDSPAN	3
2. KADERS.....	5
2.1. LANDELIJK BELEID	5
2.2 KORPSVISIE 2008-2011	5
2.3 BEGRIPPENKADER	6
2.3.1 <i>Multicultureel Vakmanschap</i>	6
2.3.2 <i>Diversiteit</i>	7
2.3.3 <i>Omgangsvormen & Integriteit</i>	7
2.3.4 <i>Discriminatiebestrijding</i>	9
2.4 LEIDERSCHAP	9
2.5 GENERATIEMANAGEMENT	10
2.6 CENTRALE DOELSTELLING	11
3. OVERZICHT VAN ACTIVITEITEN.....	12
3.1 ACTIVITEITEN	12
3.1.1 <i>prioritering activiteiten</i>	12
3.1.2 <i>Toedeling activiteiten</i>	12
3.1.3 <i>Randvoorwaarden activiteiten</i>	13

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De regio Haaglanden heeft een duidelijke visie op de rol van het korps in de multiculturele samenleving en korps Haaglanden is al jaren actief op het gebied van Multicultureel Vakmanschap & diversiteit. Dat deze onderwerpen hoog op de agenda staat, blijkt onder meer uit het feit dat het thema onderdeel uitmaakt van het korpsbeleidsplan, de korpsvisie en het beleidskader HRM. Voorts zijn er samenwerkingsafspraken gemaakt tussen de minister van BZK, de korpsbeheerders en de politiekorpsen over diversiteit bij de politie (2008-2011) waaraan Haaglanden zich heeft gecommitteerd. Ondanks alle positieve inspanningen die het korps de afgelopen jaren heeft ontplooid om Multicultureel Vakmanschap te bevorderen en te stimuleren, is er het besef dat 'we er nog niet zijn'.

Door blijvend te kijken naar de externe diversiteit (de samenleving) en hoe deze zich verhoudt tot ondermeer de samenstelling van het personeelsbestand, de interne diversiteit, wil het korps zich verder ontwikkelen tot een politieorganisatie die in staat is om in verbinding te blijven staan met haar omgeving. Dit vraagt om een (zelf)kritische blik op de organisatie en het functioneren van een ieder.

In 2007 is het Manifest Diversiteitsbeleid Politie Haaglanden opgesteld en vastgesteld. Dit vastgestelde document geldt als basisdocument voor dit plan. In het manifest heeft de korpsleiding nogmaals het belang van multicultureel vakmanschap en diversiteit voor de politieorganisatie en specifiek regio Haaglanden vastgesteld. Voor deze onderwerpen is een verantwoordelijk portefeuillehouder c.q. voorzitter van de regiegroep MCV (Multicultureel Vakmanschap) op directieniveau aangewezen, onder wiens leiding dit plan tot stand is gekomen. Het plan zal, volgende op het manifest, de focus leggen op activiteiten die moeten leiden tot de gewenste resultaten.

Dit plan van aanpak is aangevuld met de output van de leiderschapsconferentie in het najaar van 2009. De korpsleiding en bureauchefs van de regio hebben tijdens een conferentie op 10 en 11 november jl over het thema Leiderschap & Diversiteit de diversiteitsdoelstellingen van het korps besproken. Een aantal concrete activiteiten welke zijn voortgevoeld uit deze conferentie zijn opgenomen in het activiteitenoverzicht in dit plan

Door voorafgaande aan de vaststelling van dit plan expliciet aandacht te besteden aan de (essentiële) rol van leiderschap, is gezorgd voor meer urgentiebesef en daaruit voortkomend meer draagvlak voor het thema en het plan van aanpak.

Het thema diversiteit wordt in dit plan onderdeel van de 'paraplu' Multicultureel Vakmanschap (MCV). Hiermee handelen we in lijn met landelijke uitgangspunten. Dit blijkt o.a. uit de lectorale rede van Dr. Sjiera de Vries, lector Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit van de Politieacademie van 24 september 2009: "Multicultureel Vakmanschap gaat over het goed omgaan met diversiteit in een werksituatie, in ons geval binnen de politieorganisatie. We definiëren Multicultureel Vakmanschap als: de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevend in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving (LECD, 2009). Multicultureel Vakmanschap gaat dus niet alleen over het omgaan met allochtonen, zoals vaak wordt gedacht, maar over het professioneel omgaan met diversiteit in brede zin."

1.2 Doel beleidsplan

Dit beleidsplan is bedoeld om inzicht te krijgen in de activiteiten op het gebied MCV, welke in de periode 2008-2011 zullen plaatsvinden.

De activiteiten rondom het onderwerp zijn gericht op twee aspecten. Enerzijds zijn er de prestatieafspraken die zijn gemaakt, de zogenaamde 'harde kant' van de activiteiten. Dit betreffen zowel de landelijk geldende afspraken voortkomende uit het Referentiekader Diversiteit (onder meer aangaande kroonbenoemingen), als regionale streefcijfers op de personele samenstelling van het korps. Anderzijds is een groot gedeelte van de activiteiten gericht op bewustwording. De doelstelling van deze bewustwordingsactiviteiten is erop gericht om een ieder in het korps daadwerkelijk bewust te laten worden van het belang van MCV en de kracht van diversiteit. Wanneer de kracht hiervan daadwerkelijk wordt (h)erkend binnen de organisatie zullen de prestatieafspraken niet langer een doel op zich zijn. De mate van bewustwording staat daarmee in directe relatie met de wijze waarop de 'harde kant' wordt ervaren, uitgedragen en wordt nagestreefd in het korps.

Binnen het onderwerp MCV zijn –naast het streven om een herkenbare politieorganisatie te zijn en dus divers samengesteld- twee nieuwe thema's benoemd die er als rode draad doorheen zullen lopen. Deze thema's zijn *Leiderschap en Generatiemanagement*.

Cruciale vaardigheden voor MCV zijn, onder meer, het vermogen om meervoudig te kijken, te denken en te doen, het wekken van vertrouwen en het maken van verbinding. Leidinggevend hebben grote invloed op de mate waarin deze vaardigheden in de organisatie ontwikkeld worden. In samenwerking met het Leiderschapsprogramma van het korps zal voortdurend worden gekeken op welke wijze het onderwerp onder de aandacht kan worden gebracht bij alle (toekomstig) leidinggevend van ons korps.

Het korps heeft daarnaast te maken met een veelheid aan generaties binnen het personeelsbestand. Er zijn verschillende redenen waarom het zinvol is generatiekenmerken en verschillen beter te begrijpen. Het inzicht in en de kennis over generaties in organisaties is een bepalende factor voor het succes van de organisatie. De verschillende generaties worden binnen het thema MCV benoemd als een belangrijk aspect van diversiteit. Met name waar het gaat om bewustwording zal generatiemanagement als rode draad terugkomen in de activiteiten.

Het beleidsplan moet worden beschouwd als een groeidocument. De verwachting is dat in het plan, als gevolg van landelijke ontwikkelingen en afstemming tussen verschillende proces- en programma-eigenaren, in de loop van de tijd wijzigingen zullen worden aangebracht. De activiteiten die in dit plan worden benoemd, worden afzonderlijk nader uitgewerkt. Hiermee is dit beleidsplan een kapstok voor de concrete plannen van aanpak die ten aanzien van de verschillende activiteiten opgesteld worden.

2. Kaders

Alvorens de doelstelling te kunnen bepalen de activiteiten te kunnen benoemen is het van belang om de verschillende begrippen rondom het thema MCV op eenduidige manier te hanteren. In dit hoofdstuk zullen achtereenvolgens het landelijke beleid en de korpsvisie ten aanzien van het thema uiteen worden gezet. Daarna zal aandacht worden besteed aan de termen Multicultureel Vakmanschap, Diversiteit en een aantal onderliggende thema's. Hierbij wordt tevens ingezoomd op de twee thema's binnen het onderwerp te weten: Leiderschap en Generatiemanagement

Na het benoemen van de gehanteerde begrippen zullen de gezamenlijke uitgangspunten/ doelstellingen worden vastgesteld, waarna in hoofdstuk drie de activiteiten, prioriteiten en randvoorwaarden benoemd zullen worden.

2.1. Landelijk beleid

In de visie van politie Nederland ('Politie in Ontwikkeling') werd enkele jaren geleden al gesteld dat de politie toegankelijk moet zijn voor alle groepen en culturen in de samenleving. Diversiteit bij de Nederlandse politie is van belang voor de kwaliteit van de taakuitvoering en voor de legitimiteit van de politie in de samenleving. Wanneer de samenleving zich niet herkent in de politie ligt het risico van verlies van die legitimiteit op de loer en, andersom, een politie die een goede afspiegeling is van de samenleving kan effectiever optreden in die samenleving.

De beschikbaarheid van voldoende arbeidspotentieel speelt daarnaast een steeds grotere rol in het diversiteitsbeleid. Diversiteit is van groot belang geworden voor het realiseren van de doelen van de organisatie. Het multicultureel vakmanschap voegt daar een dimensie aan toe. Alle politiemedewerkers moeten goed toegerust zijn voor een divers samengestelde samenleving en vanuit het multiculturele vakmanschap kunnen denken en handelen. Zij moeten de professionaliteit hebben om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving.

De genoemde visienota beschrijft een aantal actuele maatschappelijke ontwikkelingen en de consequenties daarvan voor de veiligheid. Wanneer bepaalde groepen of individuen zich buiten de gemeenschap plaatsen of worden uitgesloten neemt de veiligheid in de maatschappij af. Dergelijke ontwikkelingen in die maatschappij maken een gezamenlijke en gerichte aanpak van ongelijkwaardigheid c.q. het bevorderen van diversiteit, vanuit de politieorganisatie noodzakelijk met als doel om met het juiste vakmanschap alle groepen en individuen tegemoet te kunnen treden.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft diversiteit bij de overheid benoemd als één van de speerpunten voor de komende jaren. Met de politiekorpsen zijn samenwerkingsafspraken gemaakt over het realiseren van diversiteitsdoelstellingen door de politie in 2011. Deze afspraken zijn verwoord in het Referentiekader Diversiteit. Dit Referentiekader is op verzoek van de Raad van Hoofdd commissarissen (RHC) ontwikkeld door het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) van de Politieacademie en bevat door de politie zelf geformuleerde normen. De afspraken hebben betrekking op de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap en op een divers samengestelde politieorganisatie.

De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (Inspectie OOV) heeft in 2008 onderzoek verricht naar de ontwikkeling van diversiteit bij de Nederlandse politie. Recent is het rapport 'Diversiteit bij de politie' van de inspectie verschenen waarin de resultaten van het onderzoek zijn weergegeven. Zoals gezegd is de politie, ondanks de vele inspanningen, nog onvoldoende op het gewenste niveau wat betreft diversiteit. Vooral het aandeel *allochtonen* bij de politie is relatief laag, maar ook de instroom, en vooral de doorstroom, van *vrouwen* blijft achter bij de doelstellingen. De doorstroom van vrouwen en allochtonen naar functies op het hoogste niveau (de zogenaamde kroonbenoeringen) is zeer beperkt.

Ook voor korps Haaglanden geldt dat de afspraken zoals deze zijn benoemd in het Referentiekader in belangrijke mate de doelstellingen van het diversiteitsbeleid bepalen. De referenties gelden dan ook als basis voor de in dit plan benoemde activiteiten.

2.2 Korpsvisie 2008-2011

De missie van Politie Haaglanden voor de jaren 2008-2011 luidt: "Waakzaam en Dienstbaar werken aan Veiligheid en Vertrouwen in de regio Haaglanden". In de korpsvisie staan *Veiligheid* en *Vertrouwen* centraal. Het werken aan Veiligheid staat voor het voorkómen en bestrijden van criminaliteit, door handhaving, opsporing en toezicht. Vertrouwen wordt bewerkstelligd door de kwaliteit van de dienstverlening aan en de samenwerking met burgers, gezag, medewerkers en (keten)partners. Actieve wederkerigheid, burgeroriëntatie en -participatie, reductie van criminaliteit en het verbeteren van de dienstverlening zijn vertaald in vijf p's: prestatievermogen, procesontwikkeling, passie, partnerschap en professionaliteit.

In de Korpsvisie, en de daarvan afgeleide HRM visie, wordt diversiteit (en daarmee de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap) nadrukkelijk genoemd als één van de belangrijke issues voor de komende jaren.

- *"De maatschappij wordt steeds meer diverse. Om, zoals de missie stelt, als politie ook in de toekomst midden in de samenleving te staan en er voor alle burgers te zijn, is een divers korps dus belangrijk."* (korpsvisie)
- *"Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij vaardig zijn in het dagelijks omgaan met de soms tegenstrijdige eisen en wensen van een pluriforme omgeving, daarbij de kernwaarden van de samenleving als richtsnoer hanterend."* (korpsvisie)

Door te zoeken naar methoden om afstemming te vinden tussen de samenleving (extern) en de organisatie (intern) wil het korps blijvend in verbinding te staan met haar omgeving. Haaglanden is afgestapt van het idee dat het korps een afspiegeling moet zijn van de samenleving, maar herkenbaarheid voor de burgers is belangrijk. Daarom moet het korps divers zijn van samenstelling, ook in de leiding. Daarnaast blijkt dat ondernemingen die divers zijn samengesteld, beter presteren. Zowel in het management als in de uitvoering voegt het iets toe aan de kwaliteit van het werk

2.3 Begrippenkader

Zoals onder meer blijkt uit het eerder genoemde rapport 'Diversiteit bij de politie' van de Inspectie OOV, worden de thema's Diversiteit en Multicultureel Vakmanschap binnen politie Nederland zeer verschillend gehanteerd en geïmplementeerd. In het eerder genoemde manifest "Diversiteit" heeft het korps gekozen voor een benadering van het hoofdthema Diversiteit, gebaseerd op een maximale ontwikkeling van multicultureel vakmanschap (MCV) en bestrijding van discriminatie.

In dit beleidsplan wordt bij de definiëring van de thema's aansluiting gezocht bij de inmiddels gangbare landelijke zienswijze, ontwikkeld door het lectoraat Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit aan de politieacademie. Hierdoor ontstaat er enige afwijking in de begripshandling ten opzichte van het eerder genoemde manifest en andere eerdere beleidsnota's.

Concreet betekent dit dat Multicultureel Vakmanschap als 'hoofdthema' wordt aangemerkt, waarbij diversiteit wordt benaderd als één van de onderliggende aspecten die van belang zijn om het gewenste vakmanschap te kunnen bereiken.

In de hierna volgende paragrafen worden de verschillende thema's zoals deze in dit plan, en daarmee in korps Haaglanden worden gehanteerd, toegelicht.

2.3.1 Multicultureel Vakmanschap

Als politieorganisatie moeten wij ons continue bewust zijn van de wijze waarop wij ons werk doen, de manier waarop de omgeving ons ziet en de wijze waarop wij in verbinding staan met die omgeving. Multicultureel Vakmanschap gaat over de manier waarop wij ons vak uitoefenen, in een omgeving die bestaat uit verschillende culturen en leefstijlen. Het woord vakmanschap verwijst hierbij naar ons dagelijkse werk. Multicultureel gaat daarbij om de interacties met alle groepen in de samenleving. Multicultureel vakmanschap gaat daarmee niet alleen over het omgaan met bepaalde doelgroepen, maar over het professioneel omgaan met diversiteit in brede zin

In dit plan wordt onder Multicultureel Vakmanschap verstaan:

De professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving. (LEGD 2009)

In de samenwerkingsafspraken van de minister van BZK met de korpsen is MCV opgenomen als één van de afspraken. Het gaat er hierbij om dat alle medewerkers in de politieorganisatie over de multiculturele competenties beschikken en dat deze zijn verankerd in de werkprocessen. Dit veronderstelt een systematische aanpak van MCV, die niet op zichzelf staat maar onderdeel is van de totale organisatieontwikkeling van het korps.

Voortkomend uit de gehanteerde definitie gaat MCV over de professionaliteit om te kunnen omgaan met diversiteit. Een belangrijk aspect van deze professionaliteit betreft de thema's Integriteit (in houding en gedrag) en omgangsvormen. De politie moet in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. We zijn immers een politie voor een ieder. Hier gaat MCV over de intrinsieke acceptatie van andere culturen en verschijningsvormen en het werken aan onze legitimiteit. Vanuit dit oogpunt bezien is het een logische stap om ook de bestrijding van discriminatie te betrekken bij het thema MCV.

2.3.2 Diversiteit

Wanneer Multicultureel Vakmanschap gaat over het goed omgaan met diversiteit in een werksituatie, is het thema diversiteit automatisch een belangrijk subthema bij de ontwikkeling van het gewenste vakmanschap.

In dit plan wordt onder diversiteit verstaan:

Alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Het gaat dan om zowel de zogenaamde primaire, zichtbare kenmerken zoals leeftijd, sekse en etnische afkomst, als om minder zichtbare kenmerken zoals religie, seksuele oriëntatie, leerstijl, ambitie etc.

Diversiteit heeft een extern en een intern gerichte dimensie.

De externe gerichte dimensie gaat om de diversiteit binnen de samenleving en de mate waarin de organisatie in staat is zich hierop aan te passen en herkenbaar te kunnen blijven. Een organisatie die ook qua samenstelling van het personeelsbestand herkenbaar is voor en verbinding weet aan te gaan met de samenleving. Intern gaat het over het creëren en onderhouden van een omgeving, waarin alle personeelsleden zich kunnen blijven ontwikkelen. Door die ontwikkeling kunnen zij optimaal bijdragen aan de doelen van de politie. Diversiteit gaat om het krijgen en behouden van een evenwichtige mix van talenten.

Zowel intern als extern gaat diversiteit daarnaast over integriteit in houding en gedrag maar ook over complementair zijn aan elkaar en over tegenspraak opzoeken.

2.3.3 Omgangsvormen & Integriteit

De ontwikkeling van beleid Omgangsvormen & Integriteit is erop gericht een bijdrage te leveren aan gewenste omgangsvormen en om de sociale veiligheid voor een ieder in het korps te bevorderen. Het doel van het beleid is het tegengaan en aanpakken van ongewenste omgangsvormen op het werk om zo voor elke medewerker een veilige en sociale werkplek te creëren.

Samenhang aanbrengen in de beleidsontwikkeling tussen omgangsvormen, integriteit en diversiteit is nodig vanwege die gemeenschappelijke gerichtheid op gewenst gedrag en omdat er in de uitvoering van het beleid sprake is van activiteiten die raakvlakken met elkaar hebben.

Om concrete invulling gegeven te geven aan de beleidskaders, de vertaling naar de praktijk, wordt in de kadernota Omgangsvormen onder meer de aanbeveling gedaan te komen tot de vorming van een platform. Deze aanbeveling wordt in dit plan van aanpak overgenomen als activiteit teneinde de samenhang tussen de verschillende onderwerpen verder te concretiseren.

In dit plan wordt onder omgangsvormen verstaan:

De manier waarop personen...

Goede omgangsvormen worden zichtbaar in respectvol omgaan met elkaar en zijn belangrijk voor het werven en behouden van medewerkers. Gebleken is dat ongewenste omgangsvormen in alle lagen en alle geledingen van onze organisatie voorkomen. Aandacht moet worden besteed aan zowel het preventieve als het curatieve beleidsterrein. Het preventieve beleid is gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag middels bewustwording, het bespreekbaar maken van dilemma's en het implementeren van een beroepscode. Het curatieve beleid gaat over de aanpak van meldingen en klachten.

Het stimuleren van gewenste omgangsvormen en integer gedrag, en daarmee het voorkomen van ongewenste omgangsvormen, is in eerste instantie een lijnverantwoordelijkheid en onlosmakelijk verbonden met cultuur en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag in de organisatie. De kadernota Omgangsvormen en andere instrumenten zoals de Beroepscode (benoemd als Code Blauw) kunnen (leidinggevenden) instrumenten in handen geven bij het ontplooiën van preventieve activiteiten om de bewustwording te stimuleren en integer handelen en gewenste omgangsvormen te bevorderen. De implementatie van deze, en andere aanverwante instrumenten zijn opgenomen in het activiteitenoverzicht.

Integriteit gaat over betrouwbaarheid in het gedrag en handelen van medewerkers, ofwel het 'goede' doen in een specifieke situatie. Ook het thema integriteit heeft een extern- en een intern gerichte dimensie.

De externe dimensie gaat om een integere politie die zich ervan bewust is dat betrouwbaarheid een belangrijke voorwaarde is voor het adequaat invullen van haar taak om de openbare orde en rechtsorde te handhaven en daarmee de veiligheid van burgers te bevorderen.

Intern is Integriteit gericht op het handelen als medewerker van een organisatie en de verhouding tussen collega's onderling. Het betekent op gepaste wijze omgaan met elkaar en de burger. Gepast betekent op basis van wet- en regelgeving en op basis van intermenselijke verhoudingen en respect. (Taakveld Bureau Integriteit & Security)

Ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie, pesten etc. zijn als begrip gedefinieerd in de Arbo-wet. Het criterium ligt vaak echter niet in het objectieve begrip maar in de subjectieve beleving. Ongewenste omgangsvormen zijn daarmee een algemene aanduiding voor de bejegening van medewerkers onder elkaar, die in onze maatschappij als onbetamelijk, vernederend of ongewenst wordt geacht. (Taakveld Centrale Vertrouwenspersoon)

2.3.4 Discriminatiebestrijding

In het eerder genoemde visiedocument 'Politie voor éénieder' is tevens aandacht voor de aanpak van discriminatie. Discriminatie heeft niet alleen schadelijke gevolgen voor individuen maar ook voor de samenleving als geheel. De bestrijding van discriminatie is zowel extern als intern essentieel, de aanpak van interne discriminatie is een voorwaarde voor een effectieve aanpak van discriminatie in de samenleving.

Ondanks het feit dat diversiteit in de samenleving een gegeven is, kan het leiden tot onbegrip, tegenstellingen en discriminatie. Juist op lokaal niveau worden problemen zichtbaar. Voorbeelden hiervan zijn conflicten tussen buurtbewoners die langs etnische scheidslijnen lopen; segregatie binnen het onderwijs; homoseksuelen die lastig worden gevallen; onderdelen van het publieke domein die niet toegankelijk zijn voor mensen met een handicap; radicaliserende jongeren.

Omdat de effecten van discriminatie zich met name op lokaal niveau manifesteren is het belangrijk om zaken op lokaal niveau aan te pakken. Discriminatie kent verschillende verschijningsvormen. Zo spreekt men van incidentele en structurele discriminatie en van directe en indirecte discriminatie.

Hoewel discriminatie zich in Nederland in de dagelijkse praktijk veelal toespitst op ras en godsdienst, heeft discriminatie ook betrekking op alle in artikel 1 van de grondwet genoemde discriminatiegronden, dus ook op politieke gezindheid, geslacht en levensovertuiging.

Onder discriminatie wordt in dit plan verstaan:

Het gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen betrekking hebbend op het maken van onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd of handicap, verbod houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (=Kadernota Omgangsvormen & sociale veiligheid)

Binnen de Nederlandse politie is de portefeuille discriminatiebestrijding ondergebracht bij het (LECD). De strafrechtelijke aanpak van discriminatie heeft binnen het LECD prioriteit. De implementatie van de richtlijn van het College van procureurs-generaal, de zogenaamde "Aanwijzing Discriminatie 2007" is daarbij maatgevend. Optimalisering van de politieregistratie en het verhogen van de aangiftebereid onder burgers zijn noodzakelijke voorwaarden om discriminatie als maatschappelijk fenomeen aan te pakken. Binnen regio Haaglanden worden deze landelijke richtlijnen opgevolgd.

2.4 Leiderschap

Diversiteit en complementariteit, ook onder leidinggevendenden, zijn van groot belang voor de effectiviteit van de politie. Zowel in het management als in de uitvoering heeft diversiteit een toegevoegde waarde, het handelingsrepertoire van de organisatie wordt hierdoor vergroot.

Daarnaast heeft Leiderschap een grote invloed op de manier van handelen van de medewerkers. De kern van leiderschap in het korps is het sturen op de zin van het werk en zinvolle prestaties, en het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers. Hiermee is leiderschap essentieel voor het omgaan met diversiteit en het bereiken van het gewenste vakmanschap.

De focus van de korpsvisie op zingeving (veiligheid en vertrouwen) en op het integrale veiligheidsdenken, vraagt een andere aansturing van het werk. Het "van buiten naar binnen kijken" is daarbij meer essentieel dan ooit. De nieuwe koers vraagt daarom om ander leiderschap in het korps.

Leiderschap in een pluriforme omgeving (in- en extern) vraagt een aantal specifieke vaardigheden. Het gaat hierbij in de eerste plaats om het vermogen meervoudig te kijken, te denken en te doen (en hierin voorbeeldgedrag te vertonen). Het wekken van vertrouwen en het maken van verbinding zijn belangrijke elementen van leiderschap aan en in diversiteit. Voor het beruften van verschillen tussen mensen is het van belang om mensen op te zoeken die complementair zijn en die tegenspraak kunnen bieden. De sterkste leiders zijn diegenen die mensen naast zich verzamelen die op bepaalde gebieden beter zijn dan zijzelf en dus een toegevoegde waarde hebben.

Bezien vanuit het thema MCV is leiderschap, dwars door alle facetten van diversiteit heen, van essentieel belang waar het gaat om het bereiken van het gewenste resultaat.

Om de rol van leiderschap daadwerkelijk tot uiting te laten komen zal met de programmamanager Leiderschap worden gekeken naar de wijze waarop, binnen de activiteiten van het programma Leiderschapontwikkeling, specifiek aandacht kan worden geschonken aan het thema MVC.

2.5 Generatiemanagement

Ondanks de inspanningen van de afgelopen jaren is de Nederlandse politieorganisatie er op dit moment nog niet aan toe om diversiteitsbeleid dat gericht is op de 'bekende' doelgroepen los te laten. Ook binnen regio Haaglanden zijn weliswaar een aantal belangrijke slagen gemaakt maar moet een aantal doelstellingen op dit vlak nog worden gerealiseerd.

Naast het feit dat aandacht blijft bestaan voor deze concrete doelstellingen op het gebied van allochtonen, vrouwen, minder validen en andere minderheden is ook nadrukkelijk gekeken naar de wijze waarop het korps het diversiteitsbeleid passend kan maken voor de toekomst.

Het personeelsbestand binnen onze organisatie bestaat uit een mix van verschillende generaties met verschillende kenmerken, behoeften en gedragspatronen. Generatiemanagement is daarmee een afzonderlijke vorm van diversiteit waar korps Haaglanden specifiek aandacht op wil richten.

In de samenleving is sprake van een snelle wisseling van generaties die, ten opzichte van voorgaande wisselingen, meer spanningen met zich meebrengt. Deze spanningen zijn voornamelijk gevolg van de snelle digitalisering die ervoor zorgt dat de verhoudingen tussen jongeren en ouderen veranderen en de kloof tussen beide groter lijkt te worden. De jongere generatie ('de Millennials') zijn opgegroeid in een tijd van technologische vooruitgang en economische voorspoed. De uitdaging voor de oudere generaties is om in staat te zijn om mee te gaan met de snelheid waarmee de jongere generatie zich in de samenleving beweegt. De politie zal zich de komende jaren erop moeten richten om aansluiting te blijven vinden bij de totale samenleving en daarbinnen dus alle generaties. Dit betekent dat zij toegerust moet zijn om in te kunnen spelen op de snelheid van de jongste generaties en herkenbaar moet blijven voor de oudere generaties.

De generatieverschillen die in de samenleving voorkomen, spelen ook op de arbeidsmarkt een steeds grotere rol. De noodzaak voor organisaties om zich aan te passen, wordt steeds groter omdat de opeenvolging van nieuwe generaties sneller gaat. Diversiteit in generaties, maakt dat organisaties bij het inrichten en uitvoeren van het personeelsbeleid, waaronder bijvoorbeeld een talentmanagementbeleid, niet meer blindelings kunnen varen op de behoeften van het huidige management, maar dat verplaatsing in de nieuwe generaties en haar behoeften noodzakelijk is. Het inzicht in en de kennis over generaties in organisaties is een bepalende factor voor het succes van een organisatie; mensen moeten immers met elkaar samenwerken. Dit gaat wat ons betreft verder dan te kijken naar en rekening te houden met, de generatieverschillen. Het gaat over de vraag hoe verschillende generaties in organisaties succesvol samenwerken, hoe ze van en met elkaar kunnen leren, waar ze elkaar aanvullen, wat ze van elkaar verwachten en waar de verschillen functioneel zijn. Het gaat over de basale vraag hoe de organisatie, bestaande uit verschillende groepen mensen, meer succesvol kan zijn door het verschil tussen generaties te koesteren en gebruiken.

Het korps hecht er waarde aan te zoeken naar methoden om de verschillen tussen generaties te (h)erkennen en bespreekbaar te maken waardoor de verschillen juist een waardevolle toevoeging zullen blijken te zijn voor de organisatie.

Het bewust benoemen en erkennen van deze vorm van diversiteit draagt bij aan het streven naar een organisatie die voor iedereen een veilige en prettige werkomgeving biedt en voor een ieder toegankelijk is. Er moet beleid worden voorbereid dat zich richt op alle nieuwe (veelal jongere) medewerkers, maar ook op de oudere medewerkers. Een levensfasegericht personeelsbeleid heeft aandacht voor alle medewerkers en daarmee zowel de jongere als de oudere generaties. Gelijk aan het onderwerp Leiderschap is de aandacht voor generatieverschillen en generatiemanagement van essentieel belang voor de ontwikkeling van Multicultureel Vakmanschap.

2.6 Centrale doelstelling

Zoals eerder benoemt leiden bepaalde ontwikkelingen in de samenleving voortdurend tot spanningen tussen (groepen) mensen. Om aansluiting te kunnen vinden bij de maatschappij zal de politie moeten investeren op deze ontwikkelingen en de hieruit voortkomende problematiek.

De centrale doelstelling van alle activiteiten rondom het onderwerp MCV is om er blijvend voor te zorgen dat het korps in staat is om aansluiting te vinden bij, en herkenbaar te zijn voor, de (diverse) samenleving waarin zij opereert.

Om de centrale doelstelling te bereiken is een aantal voorwaarden nodig, deze zijn als volgt benoemd in het Manifest Diversiteit:

- **Vertrouwen**
Het bieden van veiligheid voor en het leggen van verbindingen tussen alle in de regio Haaglanden wonende en verblijvende mensen van alle culturen en herkomsten.
- **Competenties**
Het gebruik kunnen maken van complementaire competenties. Het gaat om het aanwezig zijn van specifieke doelgroepen onder de werknemers (herkenbaarheid) en om het ontwikkelen van multicultureel vakmanschap bij alle collega's.
- **MCV als bedrijfswaarde**
Diversiteit tot een zodanig algemeen aanvaarde waarde maken, dat het uiteindelijk geen specifiek beleidsonderwerp meer is. Het vereiste, brede, professionele (multiculturele) vakmanschap is daarmee bereikt.

Naast de genoemde voorwaarden is het van belang dat, vanuit het thema omgangsvormen en integriteit, blijvend aandacht is aan het veiligheidsgevoel van medewerkers binnen de organisatie. De onderlinge samenhang tussen de externe en interne voorwaarden is cruciaal voor het behalen van de centrale doelstelling. Binnen de organisatie zal blijvend gestreeft moeten worden naar een sfeer waarin de juiste omgangsvormen worden gehanteerd en vertrouwen heerst tussen alle diverse medewerkers en lagen van de de organisatie. De interne omgangsvormen en daarmee het streven naar gewenst gedrag binnen de organisatie is onlosmakelijk verbonden met het streven naar aansluiting en herkenbaarheid in de samenleving.

3. Overzicht van activiteiten

Nadat in hoofdstuk 2 uiteen is gezet wat onder de verschillende thema's in dit plan wordt verstaan en de doelstellingen zijn geformuleerd worden in dit hoofdstuk alle geplande activiteiten weergegeven. Daarnaast worden prioriteiten aangegeven binnen deze activiteiten en worden er een aantal randvoorwaarden benoemd.

Zoals al eerder vermeld is dit plan van aanpak een groeidocument. In de loop van het jaar wordt het plan - in afstemming met de andere processen en programma's - verder geconcretiseerd, eventueel aangevuld, herijkt en/of aangepast.

3.1 Activiteiten

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de activiteiten c.q. doelstellingen op alle aspecten van MCV. De concrete doelstellingen die genoemd worden in de tabel komen onder meer voort uit Referentiekader III en de samenwerkingsafspraken diversiteit. De activiteiten zijn op hoofdlijnen ingedeeld aan de hand van de thema's zoals deze voorkomen in het Referentiekader.

3.1.1. prioritering activiteiten

Gelet op de grote aantallen (en verscheidenheid) thema's die door het referentiekader worden aangereikt is het van belang om binnen het overzicht te prioriteren. Deze prioritering is nodig om, gelet op de ambitieuze hoeveelheid doelstellingen welke het referentiekader voorschrijft, overzicht te kunnen behouden.

In de meest linkerkolom wordt middels een kleur aangegeven welke activiteiten de meeste prioriteit hebben danwel afgerond zijn. Dit betekent dat de invulling van de linkerkolom kan veranderen. Hieronder vind u een toelichting op de kleuren zoals deze in de tabel worden gebruikt;

	activiteit welke op dit moment in het geheel nog niet in uitvoering gezet zal gaan worden. De activiteit staat wel in het landelijke referentiekader als doelstelling.
	Geprioriteerde activiteit Zal in 2010 uitvoering aan gegeven worden of wordt al uitvoering aan gegeven.
	Activiteit welke is afgerond, danwel de implementatieperiode is afgerond en de activiteit is opgenomen in bestaand beleid
	activiteiten waarin uitvoering wordt gegeven of voortdurend uitvoering aan gegeven

In totaal zijn 7 activiteiten aangemerkt als geprioriteerde activiteit.

Voor een aantal geldt dat inmiddels gestart is met de uitvoering of hier voortdurend uitvoering aan gegeven wordt. De 7 geprioriteerde activiteiten voor korps Haaglanden op dit moment (d.d. 19-02-2010) zijn:

1. Het personeelsbestand bestaat in 2011 voor 35% uit vrouwen en voor 10% uit allochtonen zal bestaan.
2. Door de proceseigenaren is vastgesteld wat het MCV betekent in het werkproces (gedrag, kennis van de meest voorkomende culturen, verhoorstrategie e.d.)
3. Korpsbrede activiteit gericht op bewustwording, gewenste houding, gedrag.
4. Korpsbrede activiteit op operationeel niveau gericht op het aanreiken van concrete tools/handvatten gericht op multiculturaliteit en verschillen
5. Uitzoek kadernota omgangsvormen en sociale veiligheid bij alle collega's
6. Borging van diversiteit in sturingsinstrumenten, procesbeschrijvingen en in personeelsinstrumenten als de algemene rechtspositie, competentieprofielen, functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen
7. Stimuleren gedachtegoed diversiteit & leiderschap- Vervolg op de najaarsconferentie

3.1.2 Toedeling activiteiten

De activiteiten zijn toegewezen aan een zogenaamde 'uitvoerder'. Deze is verantwoordelijk voor het daadwerkelijk ontplooiën van de activiteit. Voortkomend uit de regionaal toegewezen portefeuille is de portefeuillehouder MCV, in gezamenlijkheid met de portefeuillehouder diversiteit, eigenaar van alle genoemde activiteiten.

Bij een groot aantal activiteiten staat de beleidsmedewerker Diversiteit benoemd als uitvoerder. Dit betekent dat deze functionaris voornamelijk een coördinerende rol zal hebben bij het uitvoeren van deze activiteiten. Voor de daadwerkelijk uitvoering van activiteiten zullen zoveel mogelijke lijn-functionariseren vanuit de gehele organisatie worden benaderd.

3.1.3 Randvoorwaarden activiteiten.

Naast het feitelijk toewijzen van activiteiten aan uitvoerders is het van belang om ten behoeve van de voortgang en borging hiervan, een aantal randvoorwaarden binnen het korps blijvend in te vullen. Deze randvoorwaarden

- De portefeuille Multicultureel Vakmanschap behoort blijvend op directieniveau, in casu de directeur Opsporing&Informatie, ingevuld en uitgevoerd te worden
- Er dient blijvend minstens 0,5 fte als beleidsmedewerker voor dit onderwerp beschikbaar te zijn en ingevuld te worden.
- De activiteiten die voortkomen uit dit plan van aanpak, welke behoren tot specifieke organisatieonderdelen c.q. werkterreinen, worden ten behoeve van de voortgang opgenomen in de afzonderlijke werkplannen van die bureaus.
(b.v. activiteiten die voortkomen en behoren bij het werkterrein van L&M, worden opgenomen in de werkplannen van L&M etc.)
- Er worden op dit moment geen specifieke gelden gereserveerd voor de activiteiten rondom dit thema echter binnen de bestaande bureaubudgetten worden de activiteiten vanuit dit plan van aanpak gefinancierd.

N.B.

Tijdens de totstandkoming van dit plan werd duidelijk dat op het gebied van anders validen nog geen activiteiten zijn vastgesteld of ontplooid. Hiermee heeft de ontwikkeling van dit beleidsplan een evaluerend karakter gehad. De komende periode zal worden bekeken op welke wijze recht kan worden gedaan aan dit thema.

N.B.

Bij die activiteiten betreffende streefcijfers 'allochtone medewerkers' worden, vooralsnog, de criteria gehanteerd conform de 'Wet Samen, dit overeenkomstig hetgeen door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wordt gehanteerd. In de nabije toekomst zal bekeken moeten worden of deze criteria nog recht doen aan datgeen wat in kaart moet worden gebracht.

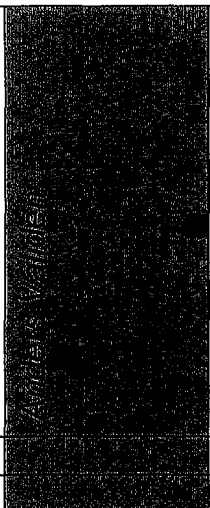
	<p>Ontwikkeling Multicultureel vakmanschap.</p> <p>A. De korpsen stellen samen met het LECD en de PA de inhoud en het ontwikkelproces rondom het MCV vast. Er is afstemming met de ontwikkeling van de leerlijn MCV en bestaande initiatieven binnen de korpsen.</p> <p>B. De PA ontwikkelt een leerlijn MCV. Deze leerlijn vormt een verplicht onderdeel voor het initiële en postinitiële onderwijs en het leiderschaponderwijs, en op onderdelen voor ontwikkeling en onderzoek.</p>	<p>Beleidsmedewerker Diversiteit</p>	<p>2009</p> <p>2009-Initieel 2010-Post-Initieel</p>	<p>Het curriculum voor de leerlijn MCV is door de PA vastgesteld en zal vanaf 2010 worden gehanteerd.</p> <p>Voor wat betreft de leerlijn van de O.L.L. wordt in samenspraak met onze regio het onderwijsprogramma aangaande dit thema vormgegeven</p>
	<p>Stimuleren van gedachtegoed, diversiteit en leiderschap. Najaarsconferentie programma Leiderschap.</p>	<p>Programma Leiderschap i.s.m. beleidsmedewerker Diversiteit</p>	<p>November 2010</p>	<p>Conferentie heeft plaatsgevonden. Uitkomsten verwerkt in plan van aanpak. Vervolg stappen/ acties dienen te worden vormgegeven.</p>
	<p>Stimuleren gedachtegoed diversiteit & leiderschap Vervolg op de najaarsconferentie</p>	<p>Beleidsmedewerker Diversiteit</p>	<p>2010</p>	<p>Nader uit te werken. Naar aanleiding van conferentie zal het thema vanuit verschillende invalshoeken onder de aandacht kunnen worden gebracht tijdens BC-overleg + eventueel tactisch leidinggevend</p>
	<p>Overname van het 'groningse model' m.b.t het vroegtijdig selecteren van leidinggevenden (S9 – evt S10 ev) met inachtneming van streefgetallen doch met mogelijkheden voor een ieder.</p>	<p>Beleidsmedewerker Diversiteit</p>	<p>2010</p>	<p>Mogelijkheden voor een dergelijk project worden geïnventariseerd.</p>
	<p>Haaglanden Divers</p>	<p>C. Aarnoudse C. van Breda</p>	<p>Opgestart 2009 Voortgang 2010</p>	<p>Bekeken wordt welke in dit overzicht benoemde activiteiten van het initiatief Haaglanden Divers uitgevoerd kunnen worden.</p>
	<p>De regio Haaglanden zorgt voor kandidaten voor het kandidaten programma, gekeken naar het aanwezig talent in de organisatie met</p>	<p>Adj Dir. HRM</p>	<p>Kandidaten aangemeld juli</p>	<p>Activiteit afgerond</p>

	specifiek aandacht voor een divers samengestelde groep deelnemers		2009	
	De regio draagt bij aan het gezamenlijk door de korpsen beschikbaar stellen van formatieplaatsen aan het talentenprogramma	OKD		
	Door de regio zal nauw overleg gevoerd worden met de politieacademie ten aanzien van het onderwijs voor leidinggevendenden mbt het onderwerp diversiteit/integriteit/omgangsvormen.	PA- Bureau Opleiden i.s.m. Centrale Vertrouwenspersoon / Beleidsmedewerker Diversiteit	Start eerste programma februari 2010	
	Stimuleren van verschillende contractvormen/ Bevordering gevarieerd werknemerschap.	Beleidsmedewerker Diversiteit		b.v. stimuleren duo- banen door middel van het aanleggen van een digitale databank gevraagd/gezocht duo- banen
	Regelgeving rondom P-schouw herzien	BC L&M	Najaar 2009 ten behoeve van p-schouw 2010	2010
	Om tot een betrouwbare meting van het aandeel allochtonen per korps te komen: registratie, per medewerker, van: -geboorteland medewerker -geboorteland vader en moeder medewerker -nationaliteit medewerker (C)	BC HRM-services BC Opleiden	2011	
	Het personeelsbestand bestaat in 2011 voor 35% uit vrouwen en voor 10% uit allochtonen zal bestaan.	Adj. Dir HRM	2011	Eind 2008 34,9 % / 8,6%
	Van de kroonbenoemingen ¹ met betrekking tot de korpsleiding in de periode tot 2011 moet 50 % een vrouw en/of allochtoon zijn.	OKD Adj. Dir HRM	2011	Landelijke afspraken/landelijk streefcijfer
	Ten aanzien van de kroonbenoemingen in de schalen 15 en 16 niet zijnde korpsleiding is afgesproken dat 30% van de benoemingen in de periode tot 2011 vrouw en/of allochtoon zijn	OKD Adj. Dir HRM	2011	Landelijke afspraken/landelijk streefcijfer
	Door het benoemen van best practises binnen regio bewustwording creëren over MCV.	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Inventarisatie best practises gestart.
	MCV structureel opnemen in beleidsdocumenten en -plannen en maraps en stuurrap (gericht op zowel in- als extern beleid)	Adj. Dir	2010	
	Door de proceseigenaren is vastgesteld wat het MCV betekent in het werkproces (gedrag, kennis van de meest voorkomende culturen, verhoorstrategie e.d.)	Adj. Dir	2010	
	Door de proceseigenaar is vastgesteld hoe de gewenste diversiteit in personele samenstelling er uitziet.	Adj. Dir	2010	

		Door de proceseigenaar is vastgesteld wat het bejegeningprofiel is voor zijn vakgebied, gebaseerd op het document 'politie voor een ieder	Adj. Dir	2010	
		Korpsbrede activiteit gericht op bewustwording, gewenste houding, gedrag.	Korpsleiding Beleidsmedewerker Diversiteit	2010/2011	Mogelijke combinatie met uitrol kadernote omgangsvormen.
		Korpsbrede activiteit op operationeel niveau gericht op het aanreiken van concrete tools/handvatten gericht op multiculturaliteit en verschillen	Beleidsmedewerker Diversiteit BC Opleiden	2010/2011	Onderzocht wordt op welke wijze dergelijke activiteiten ontplooit kunnen worden. Eerste overleg met trainingsbureaus gevoerd.
		Project gericht op Inter-generatieel leren binnen de opsporing c.q. het bewust gebruik maken van de input vanuit verschillende generaties in relatie tot opsporing i.s.m. Prof. Roobeek)	Dir. Opsporing	2009/2010	
		Borging van diversiteit in sturingsinstrumenten, procesbeschrijvingen en in personeelsinstrumenten als de algemene rechtspositie, competentieprofielen, functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen	BC HRM-Services	2010	
		Introductie van een buddysysteem. Elke (nieuwe) collega krijgt een mentor, een vertrouwenspersoon die voor coaching, opvang en signalering zorgdraagt Uitbreiden naar nieuwe fase – doorstroom?	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Uitwerking plan, toegepast op regio ter beoordeling haalbaarheid/toepasbaarheid
		Vanuit diversiteitsoogpunt korps- vacature-beleid evalueren en eventueel herzien	BC L&M Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	
		Het korps houdt exitgesprekken over de werkbeleving en cultuur in het korps. De resultaten van de exitgesprekken worden jaarlijks schriftelijk gerapporteerd aan de korpsleiding. In de rapportage over de exitgesprekken wordt special aandacht besteed aan de vertrekredenen van vrouwen en allochtonen In 2009 is ervoor gekozen om exitgesprekken te hebben met medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de FPU- of FLO regeling. Het doel van deze interviews is om informatie te krijgen die gebruikt zou kunnen worden voor het ontwikkelen van een ouderenbeleid.	Adj.dir HRM bur HRM services	April 2008 - doorlopend	Vanuit bureau HRM-services wordt met een groot deel van de vertrekkende collega's een exitgesprek gehouden. De inhoud van de exitgesprekken moet jaarlijks worden gemonitord op relevantie

	Opleiden&ontwikkelen van een gezamenlijke visie op generatiemanagement binnen het korps en met name binnen HRM	BC Opleiden	Workshops verschillende data Oktober 2009	Opleidingstraject afgerond
	Uitwisselingsprogramma (leidinggevende) talenten met andere regio's t.b.v. ontwikkeling en lerend vermogen organisatie	BC L&M	2009	Overleg opgestart tussen MD-coördinatoren van G% + ZHZ+ HM
	In kaart brengen van HBO-opgeleide mensen in het korps	BC L&M	2010	Plan wordt uitgewerkt gericht op aanmelding door medewerkers obv interesse
	Het in kaart brengen van meerdere mogelijkheden om zij-instroom te bevorderen (naast MCI). Dit om bv instroom van allochtone-academici te stimuleren.	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Nader onderzoek vereist tbv uitwerking
	Onderzoek naar kansen/belemmeringen ten aanzien van doorstroom voor vrouwen schalen 7/8 naar schalen 9.	Mw. E. Solak	2009/ 2010	Plan van aanpak in december 2009 gepresenteerd
	Leeftijd fasebewust personeelsbeleid	Adj. Dir HRM BC L&M	2010	
	Onderzoek naar de belemmeringen/kansen ten aanzien van doorstroom voor vrouwen schalen 9 +	Universiteit leiden	2010	Onderzoeksvraag moet nog exact geformuleerd worden
	Diversiteit komt op verschillende manieren voor als thema in het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek	BC BKI Centrale Vertrouwenspersoon BC arbeidsvoorwaarden	2010	MTO vindt plaats in 2010. Voorbereiding hiervoor zijn gestart.
	Gericht activiteiten ontplooiën om het imago van de politie als werkgever c.q. organisatie te verbeteren.	Korpsleiding BC's	2010	
	i.s.m. burgerparticipatie mogelijkheden onderzoeken voor bijdrage aan inburgeringscursus gemeenten	Beleidsmedewerker Diversiteit Programmamanager Burgerparticipatie	2010	
	Het korps heeft de aanwijzing Discriminatie van de procureur generaal van december 2007 geïmplementeerd	BC BIS	2009	Intern vertaald in de notitie stand van zaken implementatie beleids- kader(s) discriminatie (6 juli 2009)

	Bij het proces intake wordt gewerkt met een reactieprotocol discriminatie.	BC BIS Proceseigenaar Intake	2010	Het korps zal het definitieve door het LECD aangeboden protocol bij de intake gaan gebruiken
	Het korps heeft de Kadernota Omgangsvormen en Sociale Veiligheid geïmplementeerd om te komen tot een veilige werkomgeving voor alle medewerkers.	Korpsleiding Centrale vertrouwenspersoon	2009/2010	Plan van aanpak gereed december 2009 Implementatie nota OKD- geagendeerd 15 december 2009
	Uitrol kadernota omgangsvormen en sociale veiligheid bij alle collega's	Korpsleiding Centrale vertrouwenspersoon Beleidsmedewerker Diversiteit	2010/2011	Op basis van OKD- beslissing uitrol kadernota zal in een platform gekeken kunnen worden naar een passende methodiek,, gecombineerd met de verschillende benoemde korpsbrede activiteiten gericht op bewustwording.
	Gericht activiteiten ontplooiën om intern bij te dragen aan een veilig werkomgeving en goede omgangsvormen voor een ieder (het bespreekbaar maken van gevoelige onderwerpen en (on)gewenst gedrag. (mede als vervolg op de bejegeningstrajecten)	Korpsleiding BC's		Doorlopende activiteit
	Oprichten breed platform t.b.v. vertaling van kadernota naar concrete activiteiten	Centrale vertrouwenspersoon Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	
	Het korps kent een netwerk van (voor) homoseksuelen dat tenminste eenmaal per jaar overlegt met de portefeuillehouder diversiteit in de korpsleiding en om advies wordt gevraagd in geval van problemen op het gebied van openbare orde en opsporing die te maken hebben met homoseksuelen (Oprichting Homonetwerk)	J. Bodrij	2009/2010	Netwerk is in oprichting
	Het korps hanteert een reactieprotocol homofob gedrag	BC BIS		

		<p>Het korps kent activiteiten om anders validen een werkplek te bieden</p> <p>Het korps kent activiteiten voor het werven en behouden van anders validen</p> <p>Het korps heeft streefcijfers vastgesteld voor medewerkers uit de doelgroep anders validen</p> <p>Het korps heeft streefcijfers vastgesteld voor medewerkers uit de doelgroep visueel gehandicapten</p> <p>Het korps heeft streefcijfers vastgesteld voor medewerkers uit de doelgroep rolstoelgebruikers</p> <p>Alle ICT applicaties en toebehoren zijn goed bruikbaar voor anders validen</p>			<p>Voor het thema 'anders validen' geldt dat hier nog geen activiteiten voor benoemd zijn. Het komende jaar zal bekeken worden op welke wijze hier activiteiten voor ontplooit kunnen worden.</p>

Relevante passage jaarverslag 2014:

Demonstraties en beschuldigingen etnisch profileren

Onrust in de wereld heeft direct gevolgen voor de stad Den Haag, die regelmatig het toneel is van demonstraties. Dit doet een groot beroep op de operationele alertheid van de politie. In verband met de situatie in de Gazastrook en terreuracties van de Islamitische Staat (IS) vonden in 2014 diverse demonstraties plaats. De Haagse Schilderswijk was hierbij het toneel van confrontaties tussen groepen betogers. Mede naar aanleiding van de diverse demonstraties werden beschuldigingen geuit richting de politie van discriminatie, geweldsmisbruik en etnisch profileren. Onderzoekers van de Universiteit Leiden concludeerden echter dat geen sprake is van structureel etnisch profileren door de politie in Den Haag. Ook bracht de Nationale Ombudsman in een rapport ('Contrasterende Beelden') naar buiten dat er geen aanwijzingen zijn voor structurele misstanden bij de politie. De beschuldigingen en de rapporten hebben binnen de eenheid wel tot een goede discussie geleid over vooroordelen, stereotyperingen, multicultureel vakmanschap en verbinding. Dit heeft geleid tot meer bewustwording van de impact die politieoptreden kan hebben op burgers. Als een paal boven water staat dat de politie er voor iedereen wil zijn, waakzaam en dienstbaar. Dat betekent luisteren naar de burger en uitleggen wat we doen en waarom. In 2014 is geïnvesteerd in het versterken van de positieve krachten in de wijk met behulp van sleutelfiguren en -organisaties. In 2015 wordt deze lijn van verbinding en samenwerking voortgezet.

Relevante passage jaarverslag 2013:

Geen

Relevante passage jaarverslag 2012:

Geen

Relevante passages jaarverslag 2011:

Discriminatie

Binnen Politie Haaglanden maakt 'discriminatie' onderdeel uit van het diversiteitsbeleid. De aanpak van discriminatie is in 2011 voortgezet waarmee het korps heeft voldaan aan de landelijke afspraken. Het afgelopen jaar is aan alle bureaus een contactambtenaar op MT-niveau aangesteld. Zij hebben onder meer tot taak het onderwerp discriminatie regelmatig op de agenda te plaatsen. Elk operationeel bureau beschikt tevens over een taakaccenthouder. Deze biedt ondersteuning bij de behandeling van incidenten en strafrechtelijke onderzoeken op het gebied van discriminatie.

	Reallsatie 2010	Realisatie 2011
Aantal incidenten discriminatie	30	31
Aantal aangiften discriminatie	15	19
Aantal gehoorde verdachten discriminatie	8	8

Bron: BIS

Analyse van de cijfers en vergelijking met de meldingen van het bureau Discriminatie zaken laat nog een vorm van onderregistratie zien. Discriminatie blijft een versluierd begrip dat zich niet duidelijk manifesteert, maar verstopt zit achter meer herkenbare incidenten als bedreiging, belediging, mishandeling, vernieling etc. Landelijk wordt gesleuteld aan de verbetering van de registratie en het zogenaamde zaaksoverzicht. Door deelname aan de kerngroep is hieraan een bijdrage geleverd. Daarnaast is deelgenomen aan de Regionaal Discriminatie Overleg en meegewerkt aan het organiseren van een congres, dat in 2012 zal worden gehouden.

Diversiteit

Conform het meerjarenbeleidskader 2008-2011 van Politie Haaglanden is het streven dat het personeelsbestand in 2011 voor 35% bestaat uit vrouwen en 10% uit allochtonen. Deze doelstellingen zijn nagenoeg gehaald.

Resultaten diversiteitsbeleid

Omschrijving	Percentage 2010	Percentage 2011
Vrouwen	33,9	34,1

Vrouwen in executieve dienst	25,1	25,7
Allochtonen	9,2	9,2*
Allochtonen in executieve dienst	6,9	7,0*

* extra toedeling indien bij Wet SAMEN niets is ingevuld, en als het geboorteland van de medewerker wel bekend is, is indeling gebaseerd op geboorteland.

Relevante passages jaarverslag 2010:

Discriminatie

Binnen Politie Haaglanden maakt 'discriminatie' onderdeel uit van het diversiteitsbeleid.

De aanpak van discriminatie is in 2010 voortgezet waarmee het korps heeft voldaan aan de landelijke afspraken.

Het afgelopen jaar is aan alle bureaus een contactambtenaar op MT-niveau aangesteld.

Zij hebben o.m. tot taak het onderwerp discriminatie regelmatig op de agenda te plaatsen.

Elk operationeel bureau beschikt tevens over een taakaccenthouder. Deze biedt ondersteuning bij de behandeling van incidenten en strafrechtelijke onderzoeken op het gebied van discriminatie.

In 2010 is een secretariaat ingericht dat de aanpak van discriminatiedelicten en zogenoemde hate-crimes monitort.

	Realisatie 2009	Realisatie 2010
Aantal incidenten discriminatie	49	30
Aantal aangiften discriminatie	13	15
Aantal gehoorde verdachten discriminatie	9	8

Bron: BIS

Het aantal incidenten vertoont ten opzichte van 2009 een scherpe daling.

Dit lijkt in tegenspraak met de publiciteit rondom dit onderwerp. Een eenduidige verklaring hiervoor is moeilijk te geven.

Diversiteit

Om tot een divers samengestelde politieorganisatie te komen, wordt gestreefd naar een betere instroom, doorstroom en behoud van specifieke doelgroepen. Conform het meerjarenbeleidskader 2008-2011 van Politie Haaglanden is het streven dat het personeelsbestand in 2011 voor 35% bestaat uit vrouwen en 10% uit allochtonen. Deze doelstellingen zijn nagenoeg behaald

Resultaten diversiteitsbeleid	Percentage 2009	Percentage 2010
Omschrijving		
Vrouwen	34,6	33,9
Vrouwen in executieve dienst	24,3	25,1
Allochtonen	8,7	9,2
Allochtonen in executieve dienst	6,8	6,9

Via het actieplan Multicultureel Vakmanschap is veel aandacht aan het thema diversiteit besteed.

WOB-verzoeken MCV 2012- 2014

Vrml Korps Haaglanden
Vrml. Korps Hollands-Midden
Eenheid Den Haag

1. Eenheid Den Haag LHBT training:

Leerdoelen van de LHBT-training:

Programma dag 1.

Onveiligheidsgevoelens van LHBT's en aandacht voor seksuele diversiteit op de werkvloer.

De leerdoelen van dag 1

- Deelnemers hebben inzicht in de aard en omvang van discriminatie van LHBT's in de woon- en leefomgeving.
- Deelnemers hebben inzicht in de belemmeringen voor het melden van discriminatie door LHBT's.
- Deelnemers hebben inzicht in de aard, omvang en gevolgen van discriminatie van LHBT's op de werkvloer.
- Deelnemers oefenen vaardigheden m.b.t. aanpak van onheuse bejegening van LHBT-collega's op de werkvloer.
- Deelnemers zijn zich bewust van hun persoonlijke en professionele houding t.a.v. LHBT's.

De programma onderdelen dag 1.

1. Introductie.
2. Feiten en cijfers over discriminatie van en agressie tegen LHBT's.
3. Seksuele diversiteit en identiteit van LHBT's in relatie tot onveiligheidsgevoelens.
4. Seksuele diversiteit op de werkvloer.

Programma dag 2.

Aanpak van discriminatie van LHBT's; wettelijk kader en uitvoering in de praktijk.

De leerdoelen van dag 2

- Deelnemers vergroten hun kennis van de relevante wetten en regels ten aanzien van discriminatie van LHBT's.
- Deelnemers zijn op de hoogte van de procedures bij meldingen en aangiften van discriminatie van LHBT's bij de politie.
- Deelnemers zijn op de hoogte van doorverwijsmogelijkheden bij meldingen en aangiften van discriminatie van LHBT's.
- Deelnemers zijn zich bewust van hun professionele rol in relatie tot meldingen en aangiften van discriminatie van LHBT's.
- Deelnemers ontvangen 'handvatten' ten aanzien van aanpak en follow-up binnen de teams.

Programma onderdelen dag 2.

1. Introductie.
2. Wettelijk kader.
3. Aanpak in de praktijk.
4. Implementatie in de organisatie.
5. Afronding van de training.

Deelnemers: Vertrouwenspersonen, Roze in Blauw-leden en taakaccenthouders
discriminatie (totaal 80 medewerkers)

Periode: november 2013-februari 2014

2. Cursus Marhaba

Cursus over Marokkaanse cultuur en religie.

Deelnemers: 40 wijkagenten Eenheid Den Haag

Periode:

3. Teambalans

Teambalans is een methode die teams de mogelijkheid biedt om op een aansprekende wijze met elkaar het gesprek te voeren over de kwalitatieve en kwantitatieve samenstelling en ontwikkeling van het team en hiervoor gepaste interventies te ontwerpen.

De nieuw geselecteerde teamchefs komen voor een stevige veranderopgave te staan. Teambalans kan hen helpen bij het identificeren en realiseren van de veranderopgave, vooral op het gebied van kwantitatieve en kwalitatieve personeelssamenstelling. Om deze meerwaarde te kunnen vervullen, is het van belang om meer ervaring op te doen met het gebruik van Teambalans en de methode door te ontwikkelen voor gebruik in het kader van de personele reorganisatie.

Deelnemers: districtsrecherche Ter Aar en Waddinxveen

Periode:

4. Bejegeningsprofielen

Zie bijlagen

Deelnemers: gehele Bureau Gouda, gehele Bureau Beresteinlaan

Periode:

5. Workshop Ilias el Hadioui

Hoe de straat de school binnendringt. Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur.

Een kenmerkend aspect in zijn verhaal is, dat de overlastgevende kant van de straatcultuur niet primair vanuit etnisch-culturele achtergronden verklaard wordt, maar dat het 'straatgedrag' in hoofdzaak een gevolg is van de sociaalgeografische en economische omstandigheden die hier, in de Nederlandse context, voorhanden waren en nog steeds zijn.

Deelnemers: sectorhoofden en teamchefs Bureau Hoefkade, Jan Hendriksraat, De Heemstraat.

6. Generatiemanagement, het team en de kracht van het verschil

Training ontwikkeld door het LECD.

Net als de Nederlandse samenleving vergrijsst ook de politie steeds meer. De leeftjdsverschillen tussen 'jong' en 'oud' groeien. In Haaglanden begint Bureau Forensische Opsporing met levensfasebewust werken. Hoe? Door zo optimaal mogelijk gebruik te maken van elkaars leeftjdsgebonden kwaliteiten. Het belangrijkste doel van de proef bij Bureau Forensische Opsporing (BFO) is inzicht te krijgen in alle aspecten van de verschillende levensfasen waardoor ieders kwaliteit, kracht en meerwaarde in het werk wordt benut. Het bureau verwacht zo zowel de werktevredenheid van collega's te vergroten als de operationele slagkracht van het bureau positief te beïnvloeden.

Deelnemers: alle medewerkers Bureau Forensische Opsporing

Periode: august-november 2012

MDN.

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 26 juni 2015 10:35
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap
Hoi [REDACTED]

En hier ook nog even de info van Flevoland en Gooi en Vechtstreek. Die had ik je nog niet doorgestuurd volgens mij. (misschien is die info over de Priosessies ook handig voor je besluit). Groetjes [REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Wob-coördinator

Politie | Midden Nederland | Bestuursondersteuning | Juridische Zaken

Postbus 8300, 3503 RH Utrecht
M [REDACTED]
T [REDACTED]

Aanwezig op: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 22 juni 2015 13:32
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap
Dag [REDACTED]

Het gaat om een globale inschatting, maar ik denk dat ik tussen 2012 en 2014 ongeveer 15 sessies heb begeleid die gerelateerd zijn aan MCV.
De PriO sessies gaan altijd over houding en gedrag, dus het zit er vaak al doorheen. Maar specifiek MCV en/of etnisch profileren: denk rond de 15 in Flevoland en Gooi en Vechtstreek.

Groetjes [REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 15 juni 2015 9:06
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Beste allen,

Op verzoek van [REDACTED] stuur ik jullie het verzoek door over een WOB verzoek (zie hier onder) voor het vestrekken van informatie over multicultureel vakmanschap. Kunnen jullie [REDACTED] voorzien van de benodigde informatie voor 19 juni.

Namens [REDACTED] excuus voor de wat late aanlevering, het heeft een week in een mailbox gehangen.

Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik dat graag van jullie.

Ps. [REDACTED], het gaat om de periode dat je in Almere werkzaam bent geweest.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Bedrijfsvoeringspecialist Politieprofessie

Politie | Midden Nederland | Eenheidsstaf | Politieprofessie
Kroonstraat 25, 3511 RC Utrecht
Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

T [REDACTED]

E-mail: [REDACTED]@politie.nl

Van: [REDACTED]
Verzonden: vrijdag 5 juni 2015 11:08
Aan: [REDACTED]
CC: [REDACTED]
Onderwerp: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap
Urgentie: Hoog

Beste collega's,

De bijgevoegde Wob-verzoeken zijn vorige maand bij de korpsstaf binnengekomen. De heer [REDACTED] vraagt om alle informatie die betrekking heeft op multicultureel vakmanschap (MCV), meervoudig kijken, herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react) en de ontwikkeling van de drie grondhoudingen. Daarnaast vraagt hij om het aantal trainingen dat in dit kader door de eenheden aan haar medewerkers is aangeboden. De verzoeken zien op de periode 2012 t/m 2014.

Het informatieverzoek is in eerste instantie door de Wob-desk van de korpsstaf binnen de korpsstaf uitgezet, doch hier blijkt geen informatie omtrent dit onderwerp aanwezig te zijn. Wel is aangegeven dat veel van de trainingen op het gebied van MCV door de eenheden buiten de Politieacademie om zijn ingekocht. Ik wil jullie dan ook vragen informatie aan te leveren m.b.t.

- bovenstaande onderwerpen die binnen jullie eenheid aanwezig is;
- het aantal trainingen dat is ingekocht t.b.v. bovenstaande onderwerpen (binnen en buiten de politieacademie)

De politieacademie is ook benaderd met deze vragen en de verwachting is dat eventuele documenten binnen de eenheden/voormalige regiokorpsen aanwezig is. Willen jullie mij de informatie (ook als onze eenheid deze niet heeft) voor 19 juni a.s. aanleveren s.v.p.

Ik hoor graag van jullie en alvast bedankt voor de hulp!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Wob-coördinator

Politie | Midden Nederland | Bestuursondersteuning | Juridische Zaken

Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

M [REDACTED]

T [REDACTED]

Aanwezig op: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag

Van: [REDACTED]

Verzonden: vrijdag 19 juni 2015 14:53

Aan: [REDACTED]

CC: [REDACTED]

Onderwerp: WOB-verzoeken [REDACTED] Multicultureel vakmanschap

Bijlagen: Pol Utrecht VPdec12 Progr.pdf; Toelichtin training Vakmanschap.pdf; Pol Utrecht VP dec2012.pdf; Factuur MCV open aanbod.pdf; Factuur tbv team de Bilt 8-5-2012.pdf; Pol Utrecht VP dec'12 Offerte.pdf; voorstel RAPT MT + overleg training (2).pdf; Aanpak Politie Training 'Inclusie, mentale veiligheid, werkcultuur' JK.pdf; Voorstel P&O-traject dec2012.pdf; RAPT sept 2011 - juli 2012 verslag voor JK.pdf; voorstel Vreemdelingen Politie Utrecht.pdf; Opdracht Miriam.pdf; Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap.xls; Matrix doelgroepen acties mei 14.xls

Hoi [REDACTED]

Zoals we dit gisteren telefonisch hebben afgesproken, tref je hierbij – een op een – de bestanden aan die voornamelijk vergaard zijn door [REDACTED] die nog steeds voor MNL druk is met MCV onder de aandacht van collega's te houden. Ook zit hij in een landelijke werkgroep etnic profiling.. Ik heb hieronder meegenomen wat hij daarop aan mij heeft toegelicht.

Verder tref je een exceloverzicht aan van voormalig korps FVL aangaande gegeven trainingen, met daarbij de opmerking dat dit niet het complete beeld van begeleiding/training MCV is. Door de reorganisatie zijn collega's ofwel elders gaan werken ofwel verplaatst naar andere eenheden/functies, dus kan je ervan uitgaan dat niet exact alle documenten namens MNL kunnen worden verstrekt. Er was bijv. een collega die voor zowel FVL als GNV gemotiveerd binnen deze korpsen dit onderwerp her en der in de districten onder de aandacht heeft gebracht. Zij is hiervoor speciaal ingezet (inhuur via gemeente Almere heb ik begrepen) met het doel de (executieve) politiemedewerkers bewustwording bij te brengen waar het gaat over 'anders zijn' en 'leren over opvoeding – gebruiken en denkwijzes binnen andere culturen', alsook omgaan met probleemgroepen etc. De bijgevoegde matrix geeft weer wat zij hierin gedaan heeft ofwel welke projecten daarbij zijn uitgevoerd.

Ook heb ik nog de onderstaande informatie van een collega gekregen vanuit de korpsen FVL en GNV Vanaf 2012 tot heden hebben alle instromende studenten van het initieel onderwijs, in de beginfase van hun studie op het moment dat ze in het korps zijn, een bewustwordingsdag waarin onder andere het thema 'etnic profiling' aan de orde komt.

2012: 6 x dagdeel training personeel Intake & Service (Flevoland en G&V) thema discriminatie.

Met het risico dat je veel dubbelingen krijgt van andere collega's op dit vlak noem ik toch even:

- columns Bouman op dit thema; nieuwsbrieven van Almere geschreven door oa [REDACTED] van [REDACTED]

Toelichting Midden-Nederland (en UTR van [REDACTED]) op thema **Multicultureel vakmanschap (MCV)**

Het woord multicultureel verwijst naar de samenstelling van de Nederlandse samenleving. Vakmanschap heeft te maken met kennis en kunde van het politievak. Om verschillende groeperingen in de samenleving te kunnen dienen, of te wel een politie voor een ieder zijn, is multicultureel vakmanschap nodig.

De visie van de politie Nederland over multicultureel vakmanschap luidt als volgt: "politie is er voor een ieder" en dit betekent niet alleen kritische reflectie op het eigen optreden maar ook in verbinding zijn met alle burgers om de drempel te verlagen contact met de politie te zoeken.

Multicultureel vakmanschap is eigenlijk "..een pop met een hoofd, handen en een hart".

- Hoofd staat voor kennis.
- Handen staan voor vaardigheden.
- Hart staat voor de juiste houding.

Dit samen vormt Multicultureel vakmanschap. Om je werk goed te kunnen doen in een veranderende

samenleving heb je kennis, vaardigheden en een juiste houding nodig

Vanuit deze gedachte zetten we in op het meenemen van collega's op de werkvloer en hun leidinggevenden in het ontwikkelen van MCV bij hun zelf. Het gaat om bewustwording en het leren reflecteren op je eigen handelen en houding.

In het algemeen staan de collega's hier ook voor open. Deze voortdurende ontwikkelingslag werd/wordt door collega's onderkend en zij zijn zich ervan bewust dat deze kennis en vaardigheden hen gaat helpen bij het aanpakken van allerlei dilemma's. Het valt niet te ontkennen dat het werk van de politie door de ontwikkeling van de laatste jaren alleen maar ingewikkelder is geworden en dit mede door toegenomen spanningen in de samenleving. Dit is voor ons reden te meer om te blijven investeren in de professionaliteit en de bekwaamheid van collega's. Het is van levensbelang om in verbinding te zijn en te blijven met de burgers. Het waarborgen van veiligheid binnen de samenleving vereist meer en meer investering in de eigen mensen en het daarbij omgaan met bijvoorbeeld de verschillende culturen, religies en geaardheid heeft hier grote invloed op. Onder het thema MCV vallen ook de termen zoals meervoudig kijken, vooroordelen, etc. zoals deze in de verzoeken zijn benoemd en dit is een groot aandachtspunt binnen de politie.

Hieronder zijn trainingen aangegeven. Deze informatie is gecreëerd om een zo goed mogelijk beeld te geven richting de verzoeker, doch zoals al aangegeven ontbreekt de informatie (met name over het jaar 2012, 2013) van de voormalige korpsen GNV en FVL.

Trainingen op het gebied MCV over de periode 2012-2014.

- 8 mei 2012 - Wijkenagenten en Noodhulp district - 1 dag: 20 deelnemers
- 11 oktober 2012 trainingsdag (open aanbod zie factuur): 20 deelnemers.
- 12 en 13 maart 2013 twee trainingsdagen Vreemdelingenpolitie (zie offerte dec. 2012 – vanwege de planning kon de uitvoering niet eerder dan maart 2013 plaatsvinden: ca. 45 deelnemers.

Er zijn ook andere trainingen georganiseerd en door een daartoe ingehuurd bureau uitgevoerd. Deze trainingen zijn een vervolg op eerder gegeven trainingen.

- T.b.v. RAPT zijn er verschillende trajecten zowel voor de leidinggevenden als voor de medewerkers gegeven. De begeleiding hierbij liep van september 2011 en juli 2012 (zie bijlage).
- Ook zijn er voor P&O – medewerkers en leidinggevenden – verschillende trajecten georganiseerd (zie bijlage).
- Bij de Vreemdelingenpolitie heeft een traject gelopen voor leidinggevenden.

Verder tref je het verslag aan van een onderzoek naar MCV binnen onze eenheid. Het onderzoek werd in opdracht van [REDACTED] uitgevoerd (zie ook bijlage).

Heb je hier zo voldoende aan? Mocht je nog vragen hebben... :-)

Ik hoor het graag van je. Groetjes [REDACTED]

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Wob-coördinator

Politie | Midden Nederland | Bestuursondersteuning | Juridische Zaken

Postbus 8300, 3503 RH Utrecht

M [REDACTED]
T [REDACTED]

Aanwezig op: maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag

Opdracht

MultiCultureel Vakmanschap in de eenheid Midden NL in beeld.

Inleiding

Onze politieorganisatie heeft al jarenlang aandacht voor diversiteit en multicultureel vakmanschap. We hebben oog en oor voor de veranderende en complexe samenleving, zowel binnen als buiten onze korps. Diversiteit stond op de agenda als social issue, maar is inmiddels een business issue geworden. Het bepaalt mede de kwaliteit van ons vakmanschap.

Diversiteit & multicultureel vakmanschap
Onze missie: "Waakzaam en Dienstbaar aan de waarden van de rechtstaat".

Diversiteit gaat over de kwaliteit van het politiewerk. Daarmee maakt het integraal onderdeel uit van de politieprofessie en de strategische doelstellingen van de Nationale Politie. Elk van onze kerntaken – handhaven, opsporen, hulpverleners en signaleren/ adviseren – vraagt erom dat de politie kan omgaan met de multiculturele samenleving waarin zij op professionele manier haar werk moet doen. De kennis en vaardigheid om dit te doen noemen wij multicultureel vakmanschap (MCV).

Onder multicultureel vakmanschap (MCV) verstaan we:
De professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving. Deze professionaliteit gaat over kennis, houding, respect, gedrag en het kunnen omgaan met culturele dilemma's.

Het multicultureel vakmanschap leidt ertoe dat de politieorganisatie veilig is voor mensen die anders denken en anders doen, en biedt veiligheid aan mensen die anders denken en anders doen in onze samenleving.

Met multicultureel vakmanschap wordt een sterk belang nagestreefd: het effectief blijven in een continu veranderende samenleving. Diversiteit is van belang om legitimiteit te herwinnen en behouden. MCV betekent concreet voor de politie dat zij beschikken over de kwaliteit om optimaal in te spelen op verschillen in de samenleving. Hiermee is de politie, een politie voor een ieder.

Nu we één nationale politie zijn, gaan we verder op weg in het bouwen van de eenheid Midden-Nederland. Multicultureel vakmanschap komt in ons realisatieplan niet terug als specifiek separaat onderdeel, maar wordt gezien als integraal onderdeel van ons vakmanschap.

Opdracht

MultiCultureel Vakmanschap in de eenheid Midden NL in beeld.

Vragen

Kijkend naar de werking, o.a. van de basisteams, straks in Midden Nederland roept dit de vraag op;
Hoe staan wij er in Midden Nederland voor met ons Multi Culturele Vakmanschap?

Met als onderliggende vragen;

- Wat zijn de meest voorkomende problemen en dilemma's, zowel buiten als binnen, op het gebied van MCV in de diverse bedrijfsonderdelen?
- Wat hebben de bedrijfsonderdelen op dit moment in huis om deze problemen aan te pakken?
- Wat kunnen zij hierin zelf (en hoe doen zij dit) en waarmee zouden zij geholpen zijn?
- Hoe leren & ontwikkelen collega's binnen de onderdelen op het gebied van MCV en waarmee zouden zij geholpen zijn?
- Wat is er landelijk dan wel binnen de eenheid op dit moment beschikbaar en/of al gedaan om te ondersteunen bij de aanpak van problemen en dilemma's en/of te leren & ontwikkelen op het vlak van MCV?

Opdracht

1. Breng op basis van bovenstaande vragen de situatie voor Midden Nederland in beeld.
2. Formuleer een advies;
 - a. hoe dilemma's en problemen binnen onze eenheid op- en aan te pakken.
 - b. hoe het formele en het informele leren & ontwikkelen binnen de eenheid verder vorm te geven.



Factuur voor: Politie Utrecht
t.a.v. Afdeling Financiën
Postbus 8300
3503 RH UTRECHT



1213685

15 OKT. 2012

Factuurnr: 12026

Oosterhout, 11 oktober 2012

Betreft: Project 'Trainingen en Scholing omtrent Multiculturele Samenleving'
projectcode 86220, P817, MCV – contactpersoon [REDACTED]

Uitvoering eendaagse cursus 'Eigentijds Vakmanschap' voor open-aanbod
op 11 oktober 2012, locatie N.D.C. te Utrecht

- één cursus à [REDACTED] € [REDACTED]
- minus overeengekomen korting: 2 dagdelen à [REDACTED] CR € [REDACTED]
- reiskosten [REDACTED] - Utrecht v.v. 130 km à [REDACTED] € [REDACTED]

€ [REDACTED]

b.t.w. vrijgesteld (CRKB0)

INTERCULTURELE
TRAININGEN
CURSUSSEN
CONSULTATIE
ADVISING

Open inschrijving

Buroo Informatie & FA
Ridderstraat 72 - 4902 AC Oosterhout
t 0162 - 420 200
f info@buro-balans.nl | www.buro-balans.nl

Bank ABN-AMRO 43.62.63.793
Handelsregister 060.72815
BTW-nummer NL8111.46.455.801

Buro Balans is een franchise van Buroo Informatie & FA

Wij danken u voor uw opdracht



Factuur voor: Politie Utrecht
t.a.v. Afdeling Financiën
Postbus 8300
3503 RH Utrecht

Met financie bespaakt

DUPLICHAAT

Factuurnr: 12020

Oosterhout, 8 mei 2012

Betreft: Project 'Trainingen en Scholing omtrent Multiculturele samenleving'
projectcode 86220, P817, MCV

Uitvoering eendaagse cursus 'Eigentijds vakmanschap' voor wijkagenten en noodhulp team De Bilt (40 personen) op 8 mei, locatie N.D.C. te Utrecht

* 1 cursus à [REDACTED]	€ [REDACTED]
minus: overeengekomen korting: 2 dagdelen à € [REDACTED] CR	€ [REDACTED]
plus: toeslag groeps grootte (>20<50 pers.): 2 dagdelen à € [REDACTED]	€ [REDACTED]
* reiskosten: [REDACTED] Utrecht v.v. 130 km. à € [REDACTED]	€ [REDACTED]

b.t.w. vrijgesteld (CRKB0)

INTERCULTURELE
TRAININGEN
CURSUSSEN
CONSULTATIE
ADMINISTR.

t.b.v. team de Bilt.
W.



Politie Utrecht
t.a.v. mevr. [REDACTED]
Postbus 8300
3503 RH UTRECHT

Oosterhout, 6 december 2012.

MEMO Een eigentijdse Vreemdelingenpolitie; een wenkend perspectief?

Beste _____

In ons boeiende gesprek op 3 december j.l. hebben we met elkaar gesproken over belangrijke zaken als visie, kwaliteit, uniformiteit van werken, professionaliteit en uitstraling binnen de bedrijfscultuur van de Vreemdelingenpolitie van jullie korps. De verschillen in denk- en handelwijzen hierover zijn binnen de teams nog groot. Ondanks structuurwijzigingen en helder omschreven kernwaarden en kerntaken, blijkt een gedragsverandering nog niet als vanzelf te komen. Ik denk dat het veel meer essentieel, zo niet noodzakelijk, is te focussen op een gezamenlijk referentiekader. Antwoorden op belangrijke zaken kunnen dan binnen zo'n kader worden gezocht. Vragen, zoals: Hoe gaan mensen om met mensen die ergens 'anders' over denken? Hoe verenigt men verschillende mens- en wereldbeelden? Wat geldt als normaal en wie bepaalt dat? Wat zorgt ervoor dat mensen bepaalde keuzes maken? Handelen mensen vanuit een absolute waarheid bij het benaderen van dilemma's? Wat zijn de onderlinge aannames over 'goed', 'fout' en 'hoe het hoort'? Zijn de effecten van beleidsuitgangspunten voor een ieder gelijk? Etc.

Zo'n gezamenlijk, cultureel ('daar staan en gaan we voor') raamwerk noem ik de *pluralistische denklijn* die mijns inziens een helder en duidelijk referentiekader biedt voor het denken en handelen van moderne, eigentijdse professionals. Het biedt ruimte om alle mensen zo neutraal en onbevooroordeeld mogelijk tegemoet te treden, erbij te laten horen, te zoeken naar wat mensen verbindt om vandaar uit te werken aan pragmatische oplossingen voor dilemma's waar men in de dagelijks praktijk tegenaan loopt. Deze denklijn is door politie Nederland als richtinggevend kader omarmd.

Ik heb jullie toegezegd in een memo deze denklijn en mijn opleidingsfilosofie nader toe te lichten:

Pluralisme; nader beschouwd

Van waaruit denken we? Dat is een vraag die iedereen zich stelt. Omdat handelen altijd een afspiegeling is van denken, is gedrag altijd een afspiegeling van de eigen perceptie op iets c.q. hoe men tegen zaken aankijkt. Onbewuste denkbeelden over wat 'cultuur' is, bepalen wat mensen als probleem ervaren wanneer bijv. bedrijfsculturen samenkomen en hoe men hier met elkaar mee om moet gaan.

Om het pluralistisch denkkader scherp te krijgen en te verhelderen wordt het vaak afgezet tegen twee meer extreme percepties: het *absolutisme* (eigen waarheid is dé waarheid) en het *relativisme* (het relativeren en bestaan van vele waarheden). In de *pluralistische* perceptie wordt ieder mens voortdurend gevormd door de context en groepen waarin hij/zij opgroeit. *A priori* zijn mensen namelijk geen blinde en willoze dragers van een cultuur. Iedereen maakt zelf selecties en verbindingen met aspecten van de diverse culturen uit zijn leefomgeving die gezamenlijk iemands identiteit vormen.

balans)

Het *absolutisme* is een visie die er vanuit gaat dat elke (bedrijfs)cultuur zijn eigen waarden- en normensysteem heeft. De eigen (bedrijfs)cultuur ziet men als superieur, met weinig relativiseringsvermogen. Er bestaan dan rigide ideeën over grondrechten, over waarden en normen en hoe hieraan vorm te geven in een open organisatie of samenleving (superioriteitsdenken). In dat kader wordt de speelruimte wel erg klein om binnen de verschillen en overeenkomsten tussen mensen of organisaties verbinding met elkaar te zoeken.

In de visie van het *relativisme* (integreren met behoud van eigen identiteit) heeft elke (bedrijfs)cultuur haar eigen logica, verschillen moeten gerespecteerd worden en (bedrijfs)culturen kan men alleen van binnenuit leren kennen. Dit kader is helaas doorgeschoten in een denken waarin er geen ruimte is voor de kritiek op de ander ('want dat is de cultuur'). Mensen of bedrijfsonderdelen kunnen zich achter hun 'cultuur' verschuilen alsof ze geen invloed hebben op hun gedrag: culturele verschillen als verklaring. Hoewel de uitgangspunten prachtig zijn (respect, tolerantie) werkt het verlamdend. Want wiens of welke waarden en normen zijn nu eigenlijk leidend? En mag men of de organisatie ergens iets van vinden?

Om op het speelveld toch de ruimte te vinden en verbinding te zoeken tussen mensen en diverse bedrijfsonderdelen moet men de kunst van het 'anders' denken gaan verstaan om vanuit andere percepties nieuwe wegen en nieuwe oplossingen te kunnen bedenken, bijvoorbeeld in vastgelopen situaties, bij dilemma's of als 'meer van hetzelfde oplossingen' niet meer baten of de zaak zelfs nog erger maken. Dan moet men in staat zijn *pluralistisch* te denken. Binnen het hele speelveld van verschillen en overeenkomsten kan men een aantal waarden en normen afspreken die voor iedereen gelden en waarbinnen voldoende speelruimte is om hieraan een verschillende invulling te geven.

Bij het pluralisme is men niet gebaat bij eigen dogma's en waarheden, want 'waarheden' kunnen vanuit verschillende percepties worden benaderd. De nadruk ligt op de *participatie* van ieder mens aan de groep, een organisatieonderdeel, een organisatie en de samenleving. Waarbij ieder mens uniek (dus verschillend) kan zijn, en er tegelijkertijd bij hoort en gelijk is. Hierbij is het belangrijk dat men met elkaar een (stevige) dialoog kan voeren over achterliggende ideeën, dat men stil durft te staan bij de botsing, bij de dynamiek die ontstaat doordat men verschillen ervaart en dat men durft op te komen voor de waarden en normen die sterk in democratische organisaties en de open samenleving verankerd zijn en die cultuur- en groepsoverstijgend zijn. Die dialoog werkt verbindend. Gezamenlijk komt men dan tot een algemene mores, tot de uitspraken 'hier staan en gaan we voor'-en 'dit vinden wij normaal'.

Dit vraagt dat aansluiting wordt gezocht bij de ander (vanuit het relativisme: met respect en vanuit gelijkwaardigheid), maar niet grenzeloos (vanuit het absolutisme: ik heb waarden en die zijn heilig voor mij). Het dynamische, pluralistische perspectief verbindt de paradox van het relativisme en het absolutisme. De algemene (universele, cultuur- en groepsoverstijgende) waarden zijn het uitgangspunt, en de eigenheid van verschillende individuen en de context van een situatie geven de bandbreedte om binnen te handelen.

Morele weerbaarheid

Door de richtpunten van het pluralistisch kader in te zetten als instrument, bijv. tijdens werk-of casusoverleg, ontstaat er discussie en de noodzakelijke transparantie. Dat zal er toe leiden dat er meer consensus komt over welke aspecten belangrijk zijn bij een overweging, bij een beslissing. Dat levert een betere kwaliteit beslissingen en een morele bandbreedte (moresprudentie) op. Het hoort bij pluralistisch denken en handelen om een bedrijfscultuur te creëren en te bewaken waarin men elkaar aanspreekt, feedback geeft en dilemma's bespreekbaar maakt, ook als men het gevoel heeft niet helemaal juist te hebben gehandeld. Iedereen komt wel eens voor 'onverwachte' situaties te staan, niet goed wetende hoe hierop te reageren. Iedereen loopt zichzelf wel eens voor de voeten met z'n denken, omdat men moeilijk afstand kan nemen van alles wat men normaal en vanzelfsprekend vindt.

balans)

Het is nodig om verschillen in waarden en normen boven tafel te krijgen, om ruimte te maken voor verschillende interpretatiemogelijkheden, voor het doorbreken van de vanzelfsprekendheid dat er maar één waarheid is, om mensen los te weken uit de werkcultuur van de eigen organisatie, om de impliciete waarden en normen van de organisatie in beeld te krijgen. Ook het losmaken van overtuigingen dat er maar één manier van kijken en werken is die de juiste is en het beseffen dat mensen zelf het instrument zijn. Als er vervolgens die ruimte is, als er openheid en erkenning van de complexere werkelijkheid is dan die van zwart-wit, goed-slecht, wij-zij, als het besef er is dat integriteit ook cultuurbepaald is, dan kan men gaan bouwen aan integriteit, hoe dat vorm moet krijgen in een context waarin diversiteit de werkelijkheid is. En dan bouwt men toch weer aan een gezamenlijke ethiek, zoekt men gemeenschappelijke, gedeelde waarden en normen. Dat lijkt tegenstrijdig. Dat hoeft het niet te zijn als men het als een werkafpraak ziet, als de waarden en normen regelmatig getoetst kunnen worden aan nieuwe ontwikkelingen, als men erkent dat het niet de (enige) waarheid is.

Op organisatieniveau gaat het over:

- beleid en management van verscheidenheid van mensen en organisatiewijzen
- erkenning van verschillen tussen mensen in hun opvattingen, visies, ervaringen, waarden en normen
- erkenning en herkenning van het eigen mens- en wereldbeeld, de eigen kijk op cultuur en diversiteit, van het eigen denken en doen
- het doorbreken van de macht van de vanzelfsprekendheid; het gaat niet alleen over uitsluitingsprocessen van 'anderszijn dan' door structuren en procedures, het gaat ook over informele (machts)-verhoudingen, impliciete gedragscodes, communicatiemanieren.

Omgaan met diversiteit verlangt openheid in de organisatie ten aanzien van andere manieren van denken, werken, beleven en daar moet ook naar gehandeld worden en, niet in het minst, in gedrag terug te vinden zijn. De organisatie dient zichzelf en haar werkwijzen voortdurend ter discussie te stellen; dat impliceert voortdurend in beweging, in verandering zijn. Effectieve teams werken samen, kennen een open, uitnodigende en verdraagzame sfeer en zijn bereid van en aan elkaar te leren en zich open te stellen voor nieuwkomers/andere ideeën. Een 'eigentijdse' leidinggevende weet dit proces goed te begeleiden en neemt zoveel mogelijk belemmeringen weg. De professional anno nu kan omgaan met verschillen en overeenkomsten tegelijkertijd en handelt integer wat betreft persoonlijke ethiek als de ethiek van de organisatie.

Managing
Training
&
Advies

Perspectief voor de Vreemdelingpolitie

In het gesprek op 3 december j.l. kreeg ik de indruk dat de sfeer van het onderling elkaar aanspreken binnen de Vreemdelingenpolitie gekenmerkt wordt door conflictvermijdend en/of conflictontwijkend gedrag: de wezenlijke zaken blijven onbesproken. Hierdoor blijven mechanismen in stand die tolerantie voor afwijkend gedrag en het 'onbekende' afwijzen: onzekerheid wil men zo veel mogelijk vermijden, men voelt zich het best bij voorspelbare, duidelijke situaties en handelingen. In de theorie over organisatieculturen van Prof. Dr. G. Hofstede wordt dit 'het vermijden van onzekerheid'¹ genoemd en is geen juist klimaat om zelfreflectie te bevorderen en een 'we-gevoel' te creëren.

Onzekerheidsvermijding is de mate waarin de leden van een (organisatie)cultuur zich bedreigd voelen door onzekere of onbekende situaties. Dit gevoel wordt onder meer uitgedrukt in nerveuze spanning en in een behoefte aan voorspelbaarheid, aan formele en aan informele regels.

In organisatieculturen met een *zwakke* onzekerheidsvermijding hebben onbekende situaties, mensen en ideeën het voordeel van de twijfel: wat 'anders is', is interessant en men heeft een emotionele afkeer van (teveel) formele regels. In dit soort organisatiecultuur staat men tolerant

¹ 'Allemaal andersdenkenden, Omgaan met cultuurverschillen', ISBN 978 90 254 2681 1, geheel vernieuwde editie, uitgeverij Contact, hfdstk 5

tegenover dat wat afwijkt, wordt een meer 'open' houding en communicatie gestimuleerd waardoor een transparantere structuur ontstaat. In dit klimaat brengen werknemers eerder fundamentele nieuwe ideeën naar voren en kunnen zij het 'het beste' uit zichzelf halen.

Kernkwaliteiten die bij *sterke* onzekerheidsvermijding behoren zijn onder meer gehoorzaamheid, loyaliteit, precisie en stiptheid.

Kernkwaliteiten die behoren bij *zwakke* onzekerheidsvermijding zijn onder meer zelfstandigheid, zelfvertrouwen, initiatief en tolerantie.

In mijn visie ligt aan de 'eigenaardigheden' bij afdeling Vreemdelingenpolitie mogelijk een patroon ten grondslag dat aan de hand van cultuurdimensies, dilemma's of contrasterende waardenoriëntaties zichtbaar gemaakt kan worden. Dit inzicht wil ik de leidinggevenden van de afdeling graag verschaffen, zonder te gaan praten in termen van 'goed' of 'fout', maar wel praten in termen van het voorkomen van 'doorschieten' in extremen: zelfstandigheid wordt egoïsme en zelfvertrouwen wordt arrogantie etc. Politie mensen moeten van elkaar weten wat ze aan elkaar hebben voordat ze in actie komen. Dat simpele feit draagt bij aan het zelfvertrouwen en het zelfbeeld, maakt hen flexibeler en weerbaarder in het omgaan met onverwachte situaties en situaties die anders zijn dan men gewend is.

Een dag met het Managementteam van de Vreemdelingenpolitie

Mijn focus voor een dag met het MT van de Vreemdelingenpolitie richt zich op het werken vanuit een gezamenlijke visie en de bandbreedte binnen de afdeling en teams, zodat de afdeling beter (gaat) word(en)t en in verbinding blijft met de overige afdelingen van het korps.

Op zo'n dag neem ik het Managementteam mee op de verkenningsreis van het pluralistische gedachtegoed en help hen met de worsteling van de begrenzing van het cultuurbegrip, samen met hen onderzoek ik hoe anders 'anders' is. Die zoektocht begint bij het eigen handelen in werksituaties en de reflectie op de eigen beroepshouding. Soms worden voor de hand liggende oplossingen niet gezien, bijv. omdat 'die ander' of 'dat andere bedrijfs onderdeel of team' gezien wordt als een vertegenwoordiger van een bepaalde bedrijfscultuur of vanwege de angst mensen voor het hoofd te stoten of uit te sluiten. Het gaat om fijngevoeligheid voor diversiteit, kijken vanuit een andere perceptie. Eigenlijk gaat het dus gewoon om 'eigentijds' leiderschap en professionaliteit.

Ik zou mijn (pluralistisch) steentje willen bijdragen aan de ontwikkelingen binnen de Vreemdelingenpolitie en daarover graag met het managementteam willen brainstormen. De leidraad vormt dit memo. Hoe een en ander 'vertaald' zou moeten worden naar de werkvloer, zal zo'n dag uitwijzen.

Met vriendelijke groet,

Buro Balans,

balans)



Politie Utrecht
t.a.v. de heer [REDACTED]
Postbus 8300
3503 RH UTRECHT

O F F E R T E

Project 'Trainingen en Scholing omtrent Multiculturele Samenleving' (projectcode 86220, P817, MCV)
Tweedaagse cursus 'Eigentijds Vakmanschap' voor de Vreemdelingenpolitie

- Leerkern**
- kennismaken met de verschillende cultuurbegrippen en het pluralistisch referentiekader
 - zichtbaar maken van verschillen in opvattingen, in gedrag en houding, in communicatie
 - het 'openbreken' van vanzelfsprekendheden en reflecteren op de eigen beroepshouding
 - de 'vertaling' van de kaders naar werkhouding, integriteit en eigentijdse professionaliteit

Uitvoering De data worden in onderling overleg bepaald. De cursus wordt uitgevoerd op twee dagen van 09.00 tot ong. 16.15 uur. Opdrachtgever kan daarbij een voorkeur aangeven voor de opzet (opeenvolgende dagen of met een tussenpose van bijv. één week of uiterlijk twee weken).

Locatie De bijeenkomst worden uitgevoerd in de door opdrachtgever te bepalen locatie en accommodatie. In de accommodatie zijn de hieronder omschreven hulpmiddelen aanwezig. De hieraan verbonden kosten zijn voor rekening van opdrachtgever.

- Hulpmiddelen**
- projectietafel en -scherm (N.B. Beamer en laptop worden door ons meegebracht)
 - flipover of white-/blackboard

Prijs

• uitvoeringskosten: 4 dagdelen à € [REDACTED]	€	[REDACTED]
• minus overeengekomen korting: 4 dagdelen à € [REDACTED] CR	€	[REDACTED]
• reiskosten [REDACTED]-Utrecht v.v. 2 dagen x 130 km. à € [REDACTED]	€	[REDACTED]
Totaal	€	[REDACTED]

=====

- bij de prijs zijn inbegrepen: de kosten van voorbereiding, uitvoering en een schriftelijke samenvatting van de evaluatieformulieren

Omzetbelasting • vrijgesteld van b.t.w. (CRKBO)

Programma • zie bijlage

Annulering Na definitieve reservering van de uitvoeringsdata verbindt opdrachtgever zich aan de volgende annuleringsregeling:

- bij annulering binnen 2 weken vóór aanvangsdatum: 100% van de prijs
- bij annulering binnen 2 tot 4 weken vóór aanvangsdatum: 50% van de prijs
- bij annulering binnen 4 tot 6 weken vóór aanvangsdatum: 25% van de prijs

Oosterhout, 17 december 2012.

Buro Balans

'Managing
Diversity'

Training
&
Advies

balans)



Politie Utrecht
t.a.v. de heer [REDACTED]
Postbus 8300
3503 RH UTRECHT

PROGRAMMA

Tweedaagse cursus 'Eigentijds Vakmanschap'

- Leerkern**
- kennismaken met de verschillende cultuurbegrippen en het pluralistisch referentiekader
 - zichtbaar maken van verschillen in opvattingen, in gedrag en houding, in communicatie
 - het 'openbreken' van vanzelfsprekendheden en reflecteren op de eigen beroepshouding
 - de 'vertaling' van de kaders naar werkhouding, integriteit en eigentijdse professionaliteit
- Programma**
- Kennismaking en introductie door trainer
 - Pluraliteit in de samenleving en in organisaties
 - 'kijken naar' naar verscheidenheid en verschillen
 - prikkelende stellingen en dilemma's
 - wat is normaal, en wat is anders en wellicht kan het anders
 - De weerbarstige praktijk
 - aan de hand van een dilemma/oefening wordt een discussie op gang gebracht
 - een kader voor handelen en gedrag
 - Kunnen mensen (en organisaties), ondanks verschillen, werken aan gemeenschappelijke doelen?
 - sensitief/empathisch vakmanschap en beroepshouding
 - vanuit welke basishouding en waar liggen grenzen
 - 'Kijk op' op het collectief en eigenaarschap
 - in relatie tot houding en gedrag en competenties
 - moresprudentie en het doorbreken van vastgeroeste patronen
 - transparantie en feedback
 - Erkenning van verschillen als voorwaarde voor dialoog
 - nodigt de pluralistische denklijn uit tot kritische reflectie op eigen en andermans denkpatronen, handelen en gedrag
 - wat betekent dit voor de communicatie en samenwerking
 - de 'vertaalslag' naar belangrijke werkaspecten, gedrag en communicatie
 - Waarden/ en normenspel
 - de deelnemers maken een score van belangrijke verschillen in waarden- en normenbelevingen die tussen mensen met verschillende achtergronden kunnen bestaan
 - Migratieproblematiek vanuit een mondiale optiek
 - cultuur, migratiegedrag, rolpatronen en rolgedrag
 - persoonsgerichte versus groepsgerichte culturen;
 - schuld- versus schaamteculturen
 - de huidige situatie van migrantengezinnen in Nederland en de mate van sociale binding en sociale redzaamheid
 - Positionering als professional in deze tijd
 - communicatiecodes, culturele waarden en dilemma's
 - irritaties, botsende waarden, ongewenste omgangsvormen/gewenst gedrag
 - werken aan gedeelde waarden en doelen
 - Bestaat er consensus over
 - een constructieve bijdrage aan samenwerking, resultaat- en klantgerichtheid en integriteit
 - houdingsaspecten in relatie tot betrokkenheid, verantwoordelijkheid en structurele samenwerking, gericht op het collectief en eigenaarschap
 - Plenaire en schriftelijke evaluatie van de training

'Managing
Diversity'
Training
&
Advies

balans)

Training Vakmanschap

Tijdens de dag geven we een introductie op het thema 'cultureel pluralisme' met sprekende voorbeelden uit de actualiteit, politiek-maatschappelijke discussies en de weerbarstige praktijk van de politie. Hiermee wordt inzicht gegeven in een richtinggevend kader voor het 'kijken naar' culturele verscheidenheid en brengen een bewustwordingsproces op gang o.a. door middel van oefening(en), inbreng van (eigen) casuïstiek en discussie met de deelnemers. De basisgedachten en richtpunten van dit kader vormen een bagage waarmee de cursisten in hun eigen omgeving 'aan de slag' kunnen en zullen bijdragen om eenheid en eenduidigheid in denken en doen te bevorderen. Deze visie in het 'kijken naar' culturele verscheidenheid wordt door cursisten als een zeer bruikbaar kader omarmd en staat in zijn algemeenheid verwoord in 'Politie voor een ieder' dat door de Raad van Hoofddoelcommissarissen is opgesteld.

In het ochtendgedeelte laten we de deelnemers kennismaken met verschillende cultuurbegrippen en de denkwijze van het pluralisme. In het middagedeelte gaan we vanzelfsprekendheden 'openbreken' en het belang van eenduidigheid in denken en doen aan de orde stellen. Het programma is interactief en de culturele verschillen in opvattingen, in gedrag en werkhouding, in communicatie en de dilemma's worden uitvoerig bespreekbaar gemaakt en bediscussieerd. Het is een intensief programma, waarbij ieders inbreng er toe doet.

Leerkern De Nederlandse samenleving kenmerkt zich door een enorme verscheidenheid, ook wel diversiteit genoemd. Het begrip 'diversiteit' wordt breed opgevat: de vele manieren waarop mensen van elkaar kunnen verschillen en de vele manieren waarop mensen op elkaar lijken, ongeacht leeftijd, afkomst of sekse. Zijn we ons echter bewust van die culturele diversiteit en spelen we in op de veranderde en (steeds) veranderende behoeften van werknemers en cliënten? Zijn we bereid bestaande vanzelfsprekendheden, opvattingen tegen het licht te houden? Wat doen we als ieder individu recht wil doen aan zijn/haar eigen gevoel van rechtvaardigheid en eerlijkheid? Of als iemand zijn/haar eigen principes, waarden en normen trouw is? Zijn we ons bewust van deze dilemma's die de integriteit van een organisatie of de samenleving kunnen raken?.

Groepsgrootte Ong. 20 tot 25 personen

Trainer Training wordt verzorgd door [redacted], Buro Balans

Uitvoeringsdatum 11 oktober 2012

Locatie Nader te bepalen

Contactpersoon [redacted]
[redacted]
[redacted]@utrecht.politie.nl

VERTROUWELIJK

Politie Utrecht
P&O

T.a.v. [REDACTED]

Utrecht, 22-11-2012

Betreft: Voorstel "Samenwerking & Houding"

Beste [REDACTED]

Hierbij het voorstel voor de training met als thema "samenwerking & houding", met een vervolg ochtend voor de leidinggevenden. Ik zie dit als discussiestuk, graag hoor ik jullie vragen en reactie.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' or 'I' shape with a horizontal line extending to the right.

Voorstel training

P&O

“Samenwerking & Houding”



22 November 2012

Uw vraag en het voorstel

Context van de vraag

Vorig jaar (30 Augustus 2011) heeft [redacted] tijdens een teamdag van de afdeling P&O een ochtend verzorgd rond het thema 'wat vinden wij normaal', waarbij de medewerkers werden uitgenodigd te bespreken wat er niet goed ging op de afdeling (m.t.b. onderlinge omgangsvormen, communicatie en samenwerking). Gevolgd door twee sessies met de leidinggevenden (in oktober en november).

Inmiddels is er een geheel nieuwe groep van teamleiders, als ook een nieuwe (interim) team chef. De vraag is nu om een vervolg op de vorige sessie te realiseren. In dit vervolg ligt de focus op het doen (hoe spreken we elkaar beter aan), per team.

1. Trainingen per team

Doelen van deze trainingen:

- terugblik op de sessie van de vorige keer: wat is er toen gezegd, hoe is het team hiermee aan de slag gegaan? Wat is er nodig om de onderlinge sfeer en communicatie verder verbeteren? (N.B. het is met nadruk niet de bedoeling weer een 'geeltjes sessie' te houden. We weten wel wat niet goed gaat en willen nu verder oplossen)
- elk team heeft een (relatief) nieuwe leidinggevende; tijdens de training zullen we uitwisselen wat het team verwacht en nodig heeft van de leidinggevende en vice versa.
- oefening met feedback geven / lastige dingen met elkaar bespreken. Deze oefening zullen we doen met issues die voor het team relevant zijn.

Op basis van deze doelen zal Jitske Kramer een interactief programma van een dag maken.

Investering: voorbereiding 1 dagdeel, uitvoering 3 x 2 dagdelen.

2. Workshop teamleiders en teamchef

Na de teamdagen plannen we een ochtend met de teamleiders om te bespreken en te bepalen wat de teamleiders kunnen doen om de samenwerking verder te verbeteren.

Investering: voorbereiding 1 dagdeel, uitvoering 1 dagdeel.

WORKSHOPBEGELEIDER

[redacted] – cultureel antropoloog, facilitator / coach, gespecialiseerd in culturele dynamiek (www.[redacted].nl). [redacted] leidinggeven aan culturele dynamiek in teams" [redacted]) en

Praktisch:

- De trainingen vinden plaats in 2013, week 3. Uit de volgende 4 data, worden er door de afdeling drie gekozen: 14, 15, 16, 17 Januari.
- De ochtend met de leidinggevenden kunnen we plannen op 11 of 12 Februari 2013.

Locatie: nog onbekend, deze wordt door P&O geregeld. Advies: niet op paardenveld.
Zaalwensen: 1 ruime zaal, tafels aan de zijkant, cirkel van stoelen.

Investering

<i>Team Trainingen</i>	7 dagdelen	à	█	=	█
<i>Leiderschapsbijeenkomst</i>	2 dagdelen	à	█	=	€ █
<i>Evaluatie</i>	service				

TOTAAL (btw vrijgesteld) € █

De begrote kosten zijn exclusief reiskosten █, accommodatie- en eventuele verblijfkosten.

Indien bovenstaande opdracht geannuleerd wordt, gelden de annuleringsvoorwaarden zoals opgenomen in de overeenkomst tussen politie Utrecht en

VERTROUWELIJK

Politie Utrecht

RAPT

T.a.v. [REDACTED]

Utrecht, 17-01-2012

Betreft: Voorstel MT+ dagen en trainingen overleg

Beste [REDACTED]

Hierbij het voorstel voor de MT+ dagen en de trainingen ter verbetering van de werkoverleggen. Het is een compacte, maar intensieve, aanpak die zich focust op 3 *key-behaviors*. Graag hoor ik jullie vragen en reacties.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, somewhat abstract shape with a horizontal line extending to the right.

Waarom moeten we iets doen?	Wat willen we bereiken?	Hoe gaan we resultaten behalen?	Wie gaat wat doen?
<p>OMGANG MET ARRESTANTEN NIET ALTIJD RESPECTVOL</p> <p>WE SPREKEN ELKAAR TE WEINIG OP GEDRAG AAN Ieders veiligheid staat op het spel, zowel fysieke veiligheid als emotionele veiligheid</p> <p>IEDEREEN VOLGT EIGEN GEZOND VERSTAND Wat vinden we als groep (als RAPT) eigenlijk normaal en wat niet?</p>	<p>WERKCULTUUR AANSCHERPEN dat je twijfels altijd bespreekbaar kunt maken</p> <p>.... dat je het tegen elkaar kunt zeggen als je ergens last van hebt</p> <p>... dat je vragen kunt stellen en uitleg kunt geven wanneer iemand van protocollen afwijkt.</p> <p>...dat je mening en ideeën welkom zijn.</p>	<p>- IBT workshops</p> <p>- Briefing: taakoverdracht en aandacht voor teamwerk</p> <p>- Ruimte voor dialoog bijvoorbeeld in werkoverleg.</p> <p>- Leidinggevend en hebben overleg om nog meer op 1 lijn te komen en geven kaders aan. En zijn hierop aanspreekbaar.</p>	<p>- Iedereen die onderdeel uitmaakt van RAPT werkcultuur.</p> <p>- Jij als RAPT medewerker / leidinggevende</p>

Concrete vraag aan

De bijeenkomsten in 2011, is door het overgrote deel van de medewerkers zeer positief ontvangen. Er is behoefte om het gesprek en de dialoog voort te zetten. De vraag aan is is om te helpen dit te realiseren en de aanpak te concretiseren.

Ons voorstel

Om een duurzame verandering te creëren, is de rol van de leidinggevenden essentieel. De basis is de afgelopen weken gelegd; mensen staan open voor gesprek en vragen om vervolg. Het is nu aan het MT+ om te bepalen wat de 3 benodigde *key-behaviors* (kern gedragingen) zijn en deze zelf consequent toe te passen.

Key-behaviors

Deze zullen we met het MT(+) specifiek vaststellen en concreet maken. Op basis van de input tot dusver, adviseer ik gedrag af te spreken in de volgende 3 peilers:

1. Constructief Taalgebruik en Handelen.

Positieve formulering. Heldere handelingskaders. Elkaar aanspreken.

2. Resultaat Opleveren.

Wanneer is iets 'goed'. Welk resultaat wordt er van ieder individueel tijdens een dienst verwacht. Hier concreet op sturen.

3. Samen.

We doen dingen in overleg. Spreken elkaar hierop aan.

Tijdens de hieronder beschreven interventies zullen we bovengenoemde key-behaviors voor het RAPT verder concretiseren. En zal het MT+ zich aan hetgeen zij met elkaar afspreken committeren en hier helder en strak op gaan sturen. Naar elkaar en naar de medewerkers.

Interventies

1. Protocollen en Praktijk (grotendeels zelfstandig, korte individuele coaching van Jitske 3 dagdelen)

Tijdens de IBT dagen kwamen hele concrete punten van ergernis naar boven over verschillen tussen de papieren wereld (protocollen, procedures) en de werkelijkheid. Mijn advies is deze te verzamelen, op te lossen en met de werkvloer zorgvuldig te communiceren: constructief omgaan met de ideeën die geopperd worden. Zichtbaar maken wat het MT+ doet met de feedback van de werkvloer. Het is aan te bevelen dit op korte termijn te doen, zodat je laat zien dat doet wat je belooft.

Hoewel ik er alle vertrouwen in heb dat het MT+ zonder ondersteuning vanuit de punten van aandacht inhoudelijk kan oppakken, stel ik voor alle groepschefs een individuele coaching van 1 uur aan te bieden. In deze gesprekken staat de persoonlijke invulling van 'constructief handelen' centraal, wat immers een belangrijke bouwsteen is voor de beoogde verandering. *Hoe* pakken groepschefs dingen op, *hoe* communiceren zij deze met hun ploeg en MT+. Met deze korte intensieve gesprekken slaan we de brug tussen de interventies van 2011 en de actie in de praktijk, en maken we de opmaat naar de MT+ dagen.

2. Workshop MT leden (1 dagdeel uitvoering + 1 dagdeel voorbereiding)

Tijdens deze bijeenkomst zetten we alle bevindingen op een rij. Om vervolgens te besluiten welke key-behaviors het RAPT nodig heeft om elkaar meer en beter aan te spreken op gedrag, en zodoende de fysieke en mentale veiligheid te vergroten. Het advies is te focussen op: constructief taalgebruik & handelen, resultaat opleveren en samen. In deze workshop zullen we nadrukkelijk starten bij wat dit betekent voor de MT leden zelf, voor hun gedrag en wijze van aansturing. Naar elkaar, de groepschefs en de werkvloer.

3. Individuele gesprekken MT leden (2 dagdelen)

heeft met alle MT leden een twee uur durend coachend gesprek. In dit gesprek zullen we voor ieder individueel de vertaalslag maken naar de eigen leiderschapsstijl. Wat is er nodig om het gewenste gedrag te laten zien, wat zal lastig zijn.

4. MT heeft gesprek met groepschefs (zelfstandig, zonder Jitske Kramer)

Het MT zorgt ervoor dat alle groepschefs op de hoogte zijn van de key-behaviors en vraagt hen feedback. De Groepschefs wordt gevraagd hierover na te denken en hun input mee te nemen naar de MT+ tweedaagse.

5. MT+ tweedaagse (4 dagdelen uitvoering + 2 dagdelen voorbereiding)

Tijdens deze tweedaagse staan de *key-behaviors* centraal. In oefeningen, in de gesprekken en in de te bepalen leiderschapsvisie en het handelingskader. Vragen zullen zijn:

- hoe breng *ik* dit gedrag in de praktijk?
- hoe zorg ik ervoor dat *anderen* dit gedrag laten zien?

Een punt van aandacht is hierbij hoe we ervoor zorgen dat er goede aansluiting is tussen 'visie' en de dagelijkse operationele werkelijkheid. En hoe we de kracht van de informele netwerken kunnen benutten.

6. Professionalisering werkoverleggen / briefings (15 dagdelen)

De werkoverleggen worden op dit moment als los zand ervaren, terwijl deze een belangrijke rol hebben in de informatiestroom tussen MT, groepschefs en werkvloer. Om deze te verbeteren stel ik het volgende voor:

A. Inrichting werkoverleggen (2 dagdelen). In kaart brengen van de overleg momenten: welke overleggen vinden plaats, met welk doel en hoe worden deze op dit moment vormgegeven. En een voorstel hoe deze overleggen effectiever in te richten; doel en procedure goed op elkaar afstemmen. Gesprekspartners: [redacted], MT-lid, groepschef, medewerker.

B. Trainen vaardigheden aan MT+ (2 dagdelen uitvoering, 1 dagdeel voorbereiding). Voortbouwend op de key-behaviors krijgen de leidinggevenden een training in hoe deze gedragingen eruit zien in een werkoverleg. We zullen hierbij specifieke aandacht hebben voor het inventariseren van alle verschillende meningen, besluitvorming en instructie geven met aandacht voor de reacties van mensen.

C. Coaching-on-the-job (10 dagdelen). [redacted] zal bij elke groepschef en zijn/haar ploeg eenmalig aanschuiven als teamcoach. Met specifieke aandacht voor de key-behaviors, de manier waarop de ploeg met elkaar overlegt en hoe de groepschef hierin stuurt.

WORKSHOPBEGELEIDER

[redacted] - cultureel antropoloog, facilitator / coach, gespecialiseerd in culturele dynamiek

Investing

Key-Behaviors & MT+ Dagen

Een-uurs-coaching Groepschefs	3 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Workshop MT	2 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Individuele gesprekken MT	2 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Vorbereiding trainingsdagen	2 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Trainingsdagen MT+	4 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Monitoring / follow-up advies	1 dagdeel	à	[redacted]	=	[redacted]
<hr/>					
TOTAAL (btw vrijgesteld)					[redacted]

Training werkoverleg

Inrichting werkoverleg	2 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Training overlegvaardigheden	3 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Training-on-the-job	10 dagdelen	à	[redacted]	=	[redacted]
Monitoring / follow-up advies	1 dagdeel	à	[redacted]	=	[redacted]
<hr/>					
TOTAAL (btw vrijgesteld)					[redacted]

De begrote kosten zijn exclusief reiskosten ([redacted]) accommodatie- en eventuele verblijfkosten.

Indien bovenstaande opdracht geannuleerd wordt, gelden de annuleringsvoorwaarden zoals opgenomen in de overeenkomst tussen politie Utrecht en [redacted]

VERTROUWELIJK

Politie Utrecht
RAPT

T.a.v. [REDACTED]

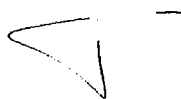
Utrecht, 21-12-2012

Betreft: Voorstel "omgangsvormen" / inclusie

Beste [REDACTED]

Hierbij het voorstel naar aanleiding van ons gesprek vandaag. Ik zie dit als discussiestuk, graag hoor ik jullie vragen en reacties.

Met vriendelijke groeten,

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, somewhat abstract shape that resembles a triangle with a horizontal line extending from its top vertex.

Voorstel trainingen

werktitel "Vakmanschap: inclusie"

Uw vraag

Context van de vraag

In Januari 2012 is [REDACTED] begonnen als afdelingsleidinggevende van de Vreemdelingen Politie. Haar voorgangster was op een vervelende manier weggegaan ([REDACTED]) en liet een afdeling 'in rouw' achter, waar weinig verbinding was tussen mensen. [REDACTED] is hard aan de slag gegaan met verbinden, met intervisie. Zij heeft daarbij [REDACTED] en [REDACTED] gevraagd als groepschefs om de verandering samen door te kunnen maken en in te zetten. Er is al veel gebeurd het afgelopen jaar. [REDACTED] heeft zich duidelijk uitgesproken tegen de heersende orde, lijnen uitgezet en her en der flink gebotst met collega's. Het is nu tijd om verdere stappen te maken, waarbij hulp van buiten gewenst is.

Bemensing

De afdeling telt 75 mensen. 60 mensen werken op Paardenveld, 8 in Leersum (afdeling asiel) en 8 zijn gedetacheerd bij [REDACTED] (mensenhandel). In totaal zijn er 8 leidinggevend: 5 groepschefs (o.a. [REDACTED]), 1 beleidsmedewerker ([REDACTED]) 1 plaatsvervangend afdelingshoofd ([REDACTED]) en 1 afdelingshoofd ([REDACTED]).

De afdeling is erg divers. Er zijn grote verschillen in leeftijd en dienstjaren. De meerderheid heeft meer dan 10 jaar gewerkt op dezelfde afdeling. De jongere vrouwen in het leiderschapsteam zijn in de minderheid. Door de lange geschiedenis die de meesten met elkaar hebben, zijn er veel ongeschreven regels en onuitgesproken mores-sen, wat voor de nieuwere collega's niet gemakkelijk is. Ook zijn er grote verschillen in opleidingsniveau op de afdeling, wat voor frictie zorgt.

Werzaamheden/werkwijze

Het werk van de vreemdelingen politie is vaak erg inhoudelijk, het vergt veel kennis van wetgeving en hoe deze toe te passen. De helft van de groep is rechner, de andere helft heeft een meer ondersteunende rol. Om goed te kunnen begrijpen hoe de werkzaamheden er in de praktijk uitzien, zal [REDACTED] een dagdeel meelopen. Deze werkveldverkenning is tevens bedoeld om op informele wijze met medewerkers te spreken, sfeer te proeven en kennis te maken.

Wat er al ondernomen is:

- De afgelopen tijd zijn er trainingen geweest om het werkoverleg een kwaliteitsimpuls te geven. In 6 workshops heeft de hele afdeling deelgenomen aan deze trainingen. Hieruit kwam naar voren dat het van belang is om verder met elkaar te spreken en af te stemmen hoe mensen op de afdeling met elkaar in gesprek willen zijn. Een groep van 8 mensen pakt dit verder op.
- Begin 2012 zal [REDACTED] de gehele afdeling trainen in het pluralistisch denken (2 x 1 dag).
- Daarnaast is het besef dat er meer nodig zal zijn om de onderlinge samenwerking te verbeteren. Zowel tussen de groepschefs, als op de afdeling. Vandaar dit voorstel.

Vraag aan

is gevraagd om in eerste instantie het team van leidinggevendenden te faciliteren naar betere samenwerking en onderlinge communicatie. Daarnaast is het belangrijk dat de gehele afdeling berokken wordt, zodat de samenwerking en communicatie in zijn geheel verbetert. Dit zal een tweede stap zijn.

Het voorstel

Mijn voorstel is om te beginnen met 1-op-1 sessie met de leidinggevendenden, gevolgd door een teamdag met de 8 leidinggevendenden. De 1-op-1 gesprekken zullen een coachend karakter hebben. Tijdens deze 'intake en diagnose-fase' zijn we daardoor al aan de slag met de training. We zullen bespreekbaar maken wat besproken moet worden en gezamenlijk besluiten wat er vervolgens moet gebeuren om verbeteringen te maken. Het is belangrijk dat de punten ter verbetering uit de groep zelf komen - het moet het plan van de leidinggevendenden / afdeling zijn, niet van een externe adviseur. De gewenste verandering is taaie materie en om enig effect te hebben, is in ieder geval werkelijke betrokkenheid van leidinggevendenden essentieel. Niet alleen in mondeling toegezegd commitment, maar ook in actie en gedrag. Weet men *waarom* de verandering belangrijk is, *wat* er dan moet veranderen en heeft men een helder plan *hoe* dit te bereiken.

Een actieve rol van de leidinggevendenden is essentieel. Naast het bespreekbaar maken van *ongewenst* gedrag, moeten zij ook heel duidelijk kunnen maken wat het *gewenste* gedrag is. Wat is de mores, wat is normaal in de onderlinge omgang binnen VP. Hoe ondersteunen en stimuleren leidinggevendenden dit gedrag en hoe kunnen medewerkers elkaar ondersteunen het gewenste gedrag in de praktijk te brengen.

Ook is het van belang de afdeling tijdig te betrekken, zodat hun stem serieus wordt meegenomen. Mijn advies is deze stap te maken wanneer de leidinggevendenden wat meer op 1 lijn zitten.

Interventies

De interventies in dit plan van aanpak zijn erop gericht de dialoog over omgangsvormen tussen leidinggevendenden onderling en tussen leidinggevendenden en hun mensen te faciliteren, waarbij we helder krijgen wat de vraag achter de vraag is en we mensen stimuleren dit naar elkaar uit te spreken. Terwijl we dit doen, is er aandacht voor de vaardigheden van leidinggevendenden om hun rol op dit punt verdere invulling te geven.

Interventies

1. Intake/coaching leidinggevendenden: heeft met alle 8 leidinggevendenden een twee uur durend gesprek, waarbij ruimte is voor kennismaking, het afstemmen van verwachtingen en het gezamenlijk onderzoeken van de vraag die er ligt voor de specifieke leidinggevende in relatie tot zijn/haar team. De doelstelling van deze diagnose fase is een helder, samenhangend en gedeeld beeld te krijgen van de belangrijkste vragen en oplossingen op het gebied van leiderschap en cultuur/gedrag. De vragen worden op een aantal niveaus verkend: binnen het team van leidinggevendenden, tussen de leidinggevende en zijn/haar eigen team, op de afdeling als geheel.

Investering: 4 dagdelen

2. Werkveld verkenning. komt een halve dag meelopen om meer zicht te krijgen op de werkzaamheden, de afdeling en het onderlinge gedrag. Tijdens deze dag zal ze veel informele interviews hebben met medewerkers. Leidinggevendenden introduceren het waarom van haar aanwezigheid.

Investering: 1 dagdeel

3. Leiderschaps Team Training (1 dag) met alle 8 leidinggevenden. Tijdens deze bijeenkomst worden de bevindingen uit de intakes gedeeld. Ook zullen we kennis delen m.b.t. groepsdynamiek / macht / sabotagelij. Doel: onderlinge dialoog faciliteren over het *waarom* en *wat* van de gewenste verandering. Welk gedrag is ongewenst, welk gedrag is gewenst. Welke dilemma's en lastige situaties komen mensen in de praktijk tegen? Hoe gaat dit binnen het leiderschapsteam? Welke rol speelt het leiderschapsteam in de verandering?

Investering: 1 dagdeel voorbereiden, 2 dagdelen uitvoeren

4. Afdelingsdagen (2 x ½ dag). Tijdens deze dag delen de leidinggevenden hun bevindingen en zullen zij, onder facilitatie van de afdeling vragen hoe zij er in zitten. Wat ervaren mensen als vervelend in de onderlinge communicatie, wat zouden zij willen aanpakken met elkaar. Mogelijk zijn er uit de eerdere interventies als zaken / wensen / adviezen gekomen die we hier kunnen bespreken.

Investering: 1 dagdeel voorbereiden, 2 dagdelen uitvoeren

4. Synthese workshop (1 dagdeel). Gezamenlijk met alle leidinggevenden (en iedereen van de afdeling die mee wil praten) gaan we bepalen hoe verder; van *waarom & wat* naar *hoe & wie*. Met name om ervoor te zorgen dat we een duurzame gedragsverandering in gang zetten. Ik stel voor dat we nu niet op de zaken vooruit lopen, maar tegen die tijd bepalen wat er nodig is. Hiermee voorkomen we dat we nu onnodige zaken inplannen en bovendien is het belangrijk dat de leidinggevenden zelf eigenaar van het plan en daarmee het proces zijn. Uiteraard zal ik op basis van mijn expertise en ervaring hierin advies geven, maar het is erg belangrijk dat het een aanpak is waarin alle leidinggevenden zich kunnen vinden.

Om een indruk te geven van mogelijke vervolg interventies: workshops met elke leidinggevende en zijn/haar team; coaching tijdens werkoverleg; trainingen 'debat en dialoog', duidelijke gedragsafspraken die terugkomen in intervisie, training voeren van lastige gesprekken, etc. Maar het kan ook zijn dat men besluit voorlopig met elkaar verder te kunnen en geen verdere ondersteuning nodig te hebben. Dat kunnen we tegen die tijd pas zeggen.

Investering: 1 dagdeel uitvoeren + 1 dagdeel uitwerken plan van aanpak

Praktisch:

In mijn agenda is het mogelijk om vanaf begin Maart te starten. De volgende data heb ik in optie gezet:

- 12, 13, 14 maart voor de 1-op-1 coachings en werkveld verkenning
- 22 of 25 maart team training leidinggevenden
- 28 Maart afdelingsdag (2 x 30 mensen)
- 3 April synthese workshop

Ik hoor graag of deze data schikken.

WORKSHOPBEGELEIDER

- cultureel antropoloog, facilitator / coach, gespecialiseerd in culturele dynamiek

Investering

<i>Intake/coaching leidinggevenden</i>	4 dagdelen	à	█	=	█
<i>Werkveldverkenning</i>	1 dagdeel	à	█	=	█
<i>Team Training Leidinggevenden</i>	3 dagdelen	à	█	=	█
<i>Afdelingsdagen</i>	3 dagdelen	à	█	=	█
<i>Synthese bijeenkomst</i>	2 dagdelen	à	█	=	█
<hr/>					
TOTAAL (btw vrijgesteld)					█

De begrote kosten zijn exclusief reiskosten (█), accommodatie- en eventuele verblijfkosten. Onder verblijfkosten versta ik de kosten voor koffie/thee en lunch voor de facilitator. Deze zijn voor rekening van de opdrachtgever.

Indien bovenstaande opdracht geannuleerd wordt, gelden de annuleringsvoorwaarden zoals opgenomen in de overeenkomst tussen politie Utrecht en

[REDACTED]

Van: [REDACTED]

Verzonden: donderdag 11 juni 2015 9:55

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Hoi [REDACTED]

In het kader van diversiteit is door politie Rotterdam-Rijnmond destijds een training ingekocht: PRRoud. Dit speelde echter in 2009-2010 en in 2011 hebben de laatste medewerkers de training gevolgd. Ik kan geen evaluaties of iets dergelijks vinden.

Succes met de drukte! Valt niet mee denk ik.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Stafjurist

Politie | Rotterdam | Bestuursondersteuning

Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam

M [REDACTED]

RTD

Van:
Voor: EMO 20042015
Betreft: **plan van aanpak *Veilig buiten veilig binnen***

1. Probleem:

Het zijn van de politie voor een ieder staat onder druk.

Uit onderzoek, in de dagelijkse praktijk en in de publieke perceptie staat "het zijn van de politie voor een ieder" onder druk. De hedendaagse ontwikkelingen in onze samenleving zoals verscherpte verhoudingen tussen bevolkingsgroepen - vaak als gevolg van conflicten elders - doen een toenemend beroep op het vermogen van de politie in een polariserende samenleving om de-escalerend en stabiliserend op te treden en de vrede te bewaren. Een veilige werkomgeving en verbinding binnen onze organisatie zijn voorwaarden voor een goede wisselwerking met die complexe en door tegenstellingen getypeerde samenleving. De maatschappelijke context vraagt, meer dan voorheen, om een politieorganisatie die op basis van goed onafhankelijk politiewerk, kennis & vakmanschap, het verschil maakt door het verschil te zien zonder onderscheid te maken. Als we hier niet op de juiste manier invulling aan geven daalt het vertrouwen in de politie en staat onze legitimiteit ter discussie.

Deze veranderende externe omstandigheden plaatsen de medewerkers onder grote(re) druk. In een polariserende samenleving is gezag niet meer zo vanzelfsprekend als voorheen en wordt het handelen van de politie in toenemende mate ter discussie gesteld door media, politiek, belangbehartigers en de burgers zelf. Tegelijkertijd zijn de preventieve controlebevoegdheden uitgebreid, de wettelijke ruimte is opgerekt, de politieleiding vraagt om doorpakken, wat met zich meebrengt dat de kans aanwezig is dat er selectief wordt opgetreden. Ook de aandacht voor de strijd tegen terrorisme leidt tot een repressievere stijl van optreden. Mede door deze ontwikkelingen kan een routinecontrole in toenemende mate impact hebben op de persoon die deze ondergaat. De hierdoor ontstane gevoelens van oneerlijke behandeling, individueel of collectief, schaden de legitimiteit van de politie en daarmee ook onze effectiviteit. We zoeken daarbij steun en samenwerking binnen de eigen organisatie. Waar staan we voor? Welke politie willen we zijn? Dit vraagt om dialoog over de collectieve waarden van onze organisatie; integer, moedig, betrouwbaar en verbindend. Deze waarden raken de kern van ons functioneren en gaan over gedrag. Indien uitsluiting buiten, maar ook binnen de organisatie plaats vindt, is het onmogelijk om het juiste onafhankelijke verschil te maken. Het probleem vraagt om dialoog binnen en buiten de organisatie. .

2. Doel:

Politiemensen faciliteren in hun professionele ruimte om antwoord te kunnen geven op de sterk veranderde samenleving door:

a) **Het vakmanschap op straat te versterken:** vakkennis op orde, het kunnen toepassen van bevoegdheden, kennis van achtergronden, communicatieve vaardigheden en een professionele houding en gedrag, óók als alle ogen op je gericht zijn in complexe situaties.

b) De bewustwording te vergroten op de aanwezigheid van het probleem vanuit jezelf en het perspectief van de ander: indien fatsoengrenzen worden overschreden en uitsluiting dreigt (binnen en/of buiten) worden er grenzen gesteld. In de teams dient het operationele optreden op straat nadrukkelijker onderwerp van gesprek te worden. Feedback, leren en het versterken van de verbinding met buiten staan hierin centraal. Dit vraagt leiderschap, ook persoonlijk leiderschap, de norm binnen is de norm buiten.

Dit probleem vraagt eigenaarschap en om bevestiging van nut en noodzaak van een aanpak. We vragen de sector- en diensthooftden de opdracht te accepteren tot uitwerking binnen de eigen diensten en districten van het op gang brengen van de dialoog over het externe en interne vraagstuk met als doel het ophalen van informatie en het aandragen van oplossingen voor het versterken van het vakmanschap en het vergroten van de bewustwording.

Voor deze opdracht gelden de volgende criteria:

- Vanuit de kernwaarden van de Nationale Politie;
- Voor, door en met operationele collega's: "het versterken van de eigen kracht";
- Benut bestaande en vorm nieuwe netwerken binnen en buiten de organisatie;
- Vorm en inhoud aan laten sluiten bij de "couleur locale";
- Zowel in uitvoering als oplossing gericht op aansluiting met de praktijk en uitvoerbaar;
- Focus op lange termijn;
- In aansluiting op en in samenhang met gedragsthema's die zijn aangedragen door de vertrouwenspersonen/klachtencoördinator en MTO .

Opbrengsten en voorstel tot plan van aanpak voor 1 juli beschikbaar stellen aan de portefeuillehouder. Hierin tevens aangeven welke ondersteuning er nodig/gewenst is vanuit de portefeuille. De portefeuillehouder komt op basis van deze input tot een voorstel voor vervolgstappen ten behoeve van het EMO/ELO.

multicultureel vakmanschap, discriminatie en etnisch profileren (discussiedocument)

Doel en missie van de politie

De politie heeft tot opdracht de vrede in de wijken en de dorpen te helpen waarborgen door te begrenzen, te beschermen en te bekrachtigen.

Het veiliger maken van Nederland en bijdragen aan het veiligheidsgevoel van de burger is het doel van de politie. De missie van de politie is het 'waakzaam en dienstbaar' zijn aan de waarden van de rechtsstaat. Iedere burger in Nederland kan 24 uur per dag rekenen op de politie, ongeacht zijn afkomst of manier van denken.

Volgens de Grondwet heeft iedereen in Nederland het recht op een gelijke behandeling. De overheid wil discriminatie voorkomen en bestrijden. Het is de taak van de politie om onderscheid te maken tussen bijvoorbeeld goed en slecht, aanhouden of helpen. Door middel van feiten, omstandigheden, ervaring en intuïtie (onderbuik gevoel) kan de politie waar mogelijk objectiveerbaar mensen en situaties duiden als 'verdacht'. De politie geeft ruimte aan de burgers, maar grijpt ook snel en daadkrachtig in als er grenzen worden overschreden. Echter kan het zo zijn dat de politie soms zelf (onbewust) grenzen overschrijdt, voornamelijk bij het proactief optreden. Uit onderzoek blijkt dat bij identiteitscontroles, verkeerscontroles en preventief fouilleren etnische minderheden vaker lijken te worden gecontroleerd dan andere groepen mensen, zonder dat hier een objectieveerbare reden toe is. Hierbij wordt kennelijk geselecteerd op grond van ras, huidskleur, nationaliteit, taal of religie. Etnische minderheden lijken daarbij sneller gezien als een risico of aangemerkt als 'verdacht', zonder dat zij iets doen. Er wordt snel aangenomen dat er aanleiding is voor controle.

De politie treedt dus op tegen discriminatie, maar lijkt zich hier soms zelf ook schuldig aan te maken. Burgers die dergelijke situaties structureel meemaken hebben minder vertrouwen in de politie. Ze geven aan dat ze hierdoor zijn "aangetast in hun zijn". Dit staat haaks op het doel dat de politie heeft.

Situatie extern

Dat etnische minderheden sneller worden gezien als een risico of 'verdacht' komt ergens vandaan. Door berichten in de media (o.a. van de PVV) ontstaat snel het beeld dat het vaak de allochtone burger is die een misdrijf pleegt, en niet de autochtone burger. Daarnaast maakt een groot deel van de Nederlandse bevolking zich o.a. door de opkomst van IS zorgen over de ontwikkelingen op het gebied van islamitisch extremisme, terrorisme en radicalisering en vooral ook de effecten die dat heeft op de veiligheid in ons land. Uit verschillende peilingen van o.a. het Algemeen Dagblad en RTL Nieuws blijkt dat meer dan de helft van de Nederlanders bang is voor een aanslag in eigen land. Incidenten 'dicht bij huis' in Parijs, Vervier en recent in Denemarken maken de angst groter.

De angst voor extremistische moslims brengt met zich mee dat het vertrouwen in en de tolerantie jegens islamitische burgers in het algemeen onder druk komt te staan. Islamitische inwoners voelen zich gediscrimineerd en uitgesloten in de samenleving. Zij vinden dat de overheid hier te weinig aan doet.

Het onderzoek van RADAR wijst uit dat minderheden vaak het gevoel hebben alleen op basis van afkomst door de politie te worden gecontroleerd. Ook blijkt uit het onderzoek van Amnesty International dat de politie (bewust en onbewust) gebruik maakt van profielen van 'verdachte burgers' die met name terug te voeren zijn op kernmerken als leeftijd, huidskleur en etnische afkomst.

Aan de ene kant lijkt uitsluiting een belangrijke oorzaak te zijn van de polariserende ontwikkelingen in onze samenleving, anderzijds leiden de ontwikkelingen tot nog meer uitsluiting. Het is een neerwaartse spiraal die het risico in zich heeft steeds grotere vormen aan te nemen. Door de beschreven ontwikkelingen staan belangrijke waarden zoals de vrijheid van meningsuiting, het gelijkheidsbeginsel (discriminatieverbod) en de vrijheid van godsdienst onder druk.

Amnesty International organiseert op 18 maart 2015 in Rotterdam een jongerendebat over etnisch profileren door de politie. Daarnaast organiseert de Commissie Veiligheid, Organisatie en Financiën van de Rotterdamse gemeenteraad op 9 april 2015 een expertmeeting over discriminatie door de politie. Hierbij wordt met verschillende professionele organisaties, waaronder de politie, gesproken over (vermeende) discriminatie door de politie. De meeting bevat een mix van resultaten van wetenschappelijk onderzoek, (Rotterdamse) praktijkvoorbeelden en de beelden vanuit de politie.

Situatie intern

Rechtvaardigheid en 'veiligheid' moet binnen de politie aanwezig zijn om naar buiten toe haar rol in de samenleving te kunnen waarmaken. Ook de uitstraling naar de burgers toe is een belangrijk punt. Wanneer de politie op een verkeerde manier gezag uitstraalt en de grenzen zelf overschrijdt, wordt het gevoel van onrecht bij de burgers versterkt. Dit ondermijnt de legitimiteit van het optreden van de politie.

Terreuracties en -dreigingen tegen de politie zoals in Parijs en Vervier hebben een groot effect op de politie in het algemeen. Het veiligheidsgevoel van politiemensen staat hierdoor onder druk. Daarnaast komt het de laatste tijd vaker voor dat m.n. allochtone en/of islamitische collega's zich niet veilig voelen op het werk, omdat er bijvoorbeeld door collega's kwetsende opmerkingen gemaakt worden over het islamitische geloof. Ze voelen zich onder druk gezet om verantwoording af te leggen over hun geloof. Het gaat hierbij niet alleen om het gevoel van 'gediscrimineerd' worden, maar over ongewenste omgangsvormen in het algemeen. En dit punt geldt niet alleen voor allochtone/islamitische collega's. Ook van homoseksuele politiemensen krijgen we soortgelijke signalen. Het is belangrijk om grenzen te stellen en aan te geven wat niet acceptabel is zonder hierbij mensen of meningen uit te sluiten. De balans moet hierin aanwezig zijn. Collega's zijn zich vaak niet bewust van de impact van dergelijke uitspraken en bejegening. Een confrontatie met de effecten van hun gedrag zorgt meestal dat het stopt.

Er valt dus nog veel te verbeteren op gebied van bewustwording van gedrag dat als 'discriminair' wordt ervaren. Intern vraagt dit om professionaliteit in je eigen houding en gedrag. Uitgangspunt is dat de politie zich laat leiden door professionele normen en waarden, oftewel in overeenstemming met wettelijke en andere vereisten die het werk daar aan stelt. Professionaliteit omvat ook integriteit. Het gaat hierbij niet alleen om kennis en ervaring, maar ook over het besef van je maatschappelijke verantwoordelijkheid. Naast deze vaardigheden zijn de vier kernwaarden van de Nationale Politie essentieel als het gaat om antwoord op de maatschappelijke vraagstukken van dit moment. Deze vier kernwaarden zijn moedig, betrouwbaar, verbindend en integer. Om deze kernwaarden te bereiken is het van belang om je bewust te zijn van de taak die de politie heeft. Je moet je bewust zijn van de gevoelens van de burger, je eigen percepties en het spanningsveld dat dit kan opleveren.

Verbinding/netwerken

Het is van belang dat de politie in verbinding staat met alle burgers. Deze verbinding is niet alleen belangrijk om te weten wat er in de samenleving speelt, maar ook essentieel voor het vergroten van het vertrouwen in de politie. De politie moet meer contact leggen met jongeren en allochtone burgers in plaats van dat de indruk wordt gewekt dat we niet toegankelijk zijn. Daarnaast zouden politiemensen tijdens proactief optreden meer uitleg moeten geven over waar zij mee bezig zijn. Dit soort optreden heeft een grotere impact op de burger dan vaak wordt gedacht, waardoor het

belangrijk is om aan de burger uit te leggen wat er aan de hand is. Wanneer dit structureel niet gebeurt heeft de burger minder vertrouwen in de politie en voelt hij zich minder veilig. Het tast ook de legitimiteit van het politioptreden aan.

Het anti-discriminatiebureau RADAR kan ons helpen bij het vinden van aangrijpingspunten voor verbetering. RADAR heeft in 2014 een onderzoek uitgevoerd in Rotterdam en Breda naar de effecten van ervaren selectiviteit bij politiecontroles. Doel hiervan is zicht te krijgen in en het bespreekbaar maken van de problematiek rondom etnisch profileren door de politie. In hun onderzoek hebben zij zich tot nu toe beperkt tot externe betrokkenen. In een eventueel vervolgonderzoek kan tegelijk worden gewerkt aan het verbeteren van het multicultureel vakmanschap, het bevorderen van de dialoog tussen de politie en minderheden en het verbeteren van eventueel ervaren problemen in de verhoudingen.

Netwerken is essentieel voor de politie. Netwerken doe je op alle niveaus: van de wijkagent in de wijk tot eenheidsleiding op strategisch niveau. Daarbij is het van belang dat er vooral ook gebruik gemaakt wordt van bestaande netwerken om het onderwerp bespreekbaar te maken en het contact te verbeteren.

Bewustwording/leiderschap

Om verbeteringen te kunnen realiseren is het van belang dat iedereen binnen de politie zich zeer goed bewust is van hun (verbindende en grensstellende) taak in de samenleving en kennis heeft van relevante ontwikkelingen. Hiernaast is het ook van belang dat iedereen binnen de politie kennis heeft van het fenomeen etnisch profileren en de impact hiervan. Het actief bespreken van de politietak in relatie tot de huidige polarisatie en de erkenning van het feit dat etnisch profileren zich ook voordoet binnen de politie is de eerste stap richting bewustwording. Het is hierbij niet de vraag óf er sprake is van etnisch profileren, maar erkennen dát het in de politiepraktijk een reëel risico is en dat het ook daadwerkelijk aanwezig is. Kennisoverdracht en overbrengen van de urgentie staat hierbij voorop. Deze bewustwording raakt de cultuur van onze organisatie.

De aanname dat er sprake is van etnische profilering en dat we ons er (bijna) allemaal (onbewust) schuldig aan maken vraagt om een andere, meer open houding en alertheid op onze eigen motieven, houding en gedrag. Individueel is het van belang om bewust en kritisch na te denken over je eigen manier van handelen. Een enkel antwoord als 'nee, ik discrimineer niet', is niet voldoende. Uiteindelijk zijn wij allemaal verantwoordelijk voor wat er gebeurt. Het is van belang om het niet te hebben over 'de collega's', of 'de agenten op straat', maar over 'ons'. Wij zijn allemaal verantwoordelijk voor wat er gebeurt. Het is echter niet de bedoeling om je te verschuilen achter de 'wij', maar door bewustwording en persoonlijk leiderschap zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen handelen. Dit ligt in de lijn van de professionaliteit van de politie. Door middel van de ontwikkeling van leiderschap kan ook gewerkt worden aan het versterken van de weerbaarheid van collega's tegen gedrag dat als 'discriminatoire' wordt ervaren.

Dit soort onderwerpen moeten niet in zaaltjes achteraf besproken worden, maar open met alle collega's. Zo mogelijk moet er ruimte zijn voor interactie met interne en externe betrokkenen. De verantwoordelijkheid voor het maken van verbinding ligt niet alleen bij de leiding, maar bij alle collega's. Leidinggevend hebben wel een belangrijke rol, namelijk steun verlenen aan, voorwaarden scheppen voor en sturen op bewustwording en ontwikkeling. De bewustwording zal gedragen en uitgedragen moeten worden door de leiding, maar niet omdat zij hier als enige verantwoordelijk voor zijn. Leiding en collega's zullen samen in de praktijk die verbinding moeten invullen.

Vervolg

De bovenstaande verkenning en het werken aan bewustwording en eventuele gedragsveranderingen

leent zich niet voor een project of een programma. Het mag niet leiden tot weer een programma om dit vraagstuk te behandelen en vervolgens weer over te gaan tot de 'orde van de dag'. Het onderwerp is echter te urgent en belangrijk om ons te beperken tot een goed gesprek.

De thematische bespreking in het EMO op 16 maart kan worden gezien als start van een beweging ter versterking van de aandacht voor multicultureel vakmanschap in onze eenheid.

Vragen die we elkaar in dit verband moeten en kunnen stellen zijn:

- hoe duiden we dit vraagstuk?
- welke urgentie heeft dit in de rij van de vele prioriteiten die we kennen?
- hoe zitten we zelf in dit vraagstuk?
- als het zo belangrijk en urgent is als het lijkt te zijn, wat is dan een werkende strategie of aanpak?

Om alvast een voorzet te geven... De aanpak gaat alleen werken als we willen dat het gaat werken en als we het benaderen vanuit het werk. Aangrijpingspunten liggen wellicht in de teams in de werksituatie. Daar horen aan de hand van praktische casuïstiek gesprekken gevoerd te worden over abstracte vragen zoals: "Wat wordt er van ons als politie in 'onze wijken' verwacht om de polariserende tendensen in de samenleving professioneel tegemoet te treden en wat voor gedrag en aanpak hoort daarbij?" en "Hoe pakken we ongewenst gedrag aan en hoe bevorderen we gewenst gedrag bij onszelf en onze collega's?"

Het verder brengen van multicultureel vakmanschap kan alleen slagen als we dit professionele debat openhartig voeren met collega's uit alle geledingen van onze organisatie, maar ook samen met mensen uit de verschillende bevolkingsgroepen in onze externe omgeving. Onder een professioneel debat verstaan we dat we elkaar openlijk en respectvol durven aan te spreken op ons gedrag als politiemensen (zowel 'buiten' als 'binnen'), en dit ook daadwerkelijk doen. Daarnaast is het nadrukkelijk van belang om gebruik te maken van de netwerken en expertise die we in huis hebben. Het landelijk visiedocument/beleidskader in wording zal onze aanpak ondersteunen, maar het is alleen onze eigen kracht die ons verder zal brengen.

OON

Van: [REDACTED]

Verzonden: donderdag 25 juni 2015 13:35

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: Wob verzoek [REDACTED] inzake Multi cultureel vakmanschap verzoek 1 mbt cijfers

Hoi [REDACTED]

Hierbij het overzicht dat mij is aangeleverd door HRM in Oost Nederland. Met betrekking tot het tweede verzoek over het beleid inzake MCV heb ik nog geen informatie. De projectleider diversiteit die daar naar een en ander van moet weten is nog tot en met volgende week op vakantie. Naast onderstaand overzicht heb ik via iemand bij politieprofessie nog de volgende informatie (in blauwe letters) gekregen. Ik weet echter niet of deze Dilemma/Morele Oordeelsvormingstrainingen ook in het HRM overzicht zijn verwerkt (onder andere naam) of dat deze buiten HRM om zijn ontwikkeld/gegeven. Mogelijk dat ik hier later de projectleider diversiteit nog naar kan vragen. Omdat er ook geen deelnemersaantallen worden gegeven weet ik niet in hoeverre je (nu) iets kunt met deze info in het kader van het verzoek.

Oost Nederland

In diverse districten / oude korpsen zijn Dilemma-trainingen Morele oordeelsvorming gegeven.

- in Noord en Oost Gelderland is de training Morele Oordeelsvorming en Eerstelijns handhaving voor leidinggevendenden uitgevoerd.
- Binnen de eenheid inmiddels ook een groot aantal HRM adviseurs, IBT docenten en trajectbegeleiders getraind in Morele Oordeelsvorming
- In Twente en IJsselland zijn onlangs de DMT's getraind in Morele Oordeelsvorming.

DISTRICT	JAAR	NAAM TRAINING	AANTAL DEELN.
NOG	2012	NPG omgaan in multiculturele omgeving	2
GLM	2012	Multicultureel empowerment	4
	2013	Multicultureel vakmanschap	1
	2014	Multicultureel vakmanschap	2
	2012	NPG omgaan in multiculturele omgeving	6
	2013	Communiceren met cult minderheden	19
	2013	expertgroep diversiteit	1
IJS	2012	NPG omgaan in multiculturele omgeving	1
	2014	vakmanschap (Leefstijl en culturen)	1
GLZ	2012	Training diversiteit	14
	2013	Multicultureel vakmanschap	1
	2014	vakmanschap (Leefstijl en culturen)	4
TWN		nvt	

IJsselland (training door [REDACTED]):

training	datum	aantal deelnemers
Duotraject: kickoff bijeenkomst	14-feb-13	5
praktijkcoach	6 en 18 dec 2012	14
""	8 en 22 jan 2013	12
""	7 en 21 jan 2013	15
Nieuw in blauw	29-jan-13	14

--	--	--

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

Jurist

Politie | Eenheid Oost-Nederland | Bestuursondersteuning | Juridische Zaken

Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

M [Redacted]

Werken aan Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen in Oost NL

Referent ELO:

Portefeuillehouder:

Auteur:

Status: Concept

Versie 1.4

9 december 2013

Rubricering: Politie Intern

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Inleiding	4
Visie op veiligheid in de samenleving	4
1. In verbinding met de samenleving	5
Vakmanschap.....	5
Kernwaarden	6
Gedrag.....	6
Stuurgroep.....	7
Focus: werken aan werk	7
Operationele prioriteiten	7
2. Expertgroep Diversiteit Oost Nederland	8
Rol van netwerken.....	8
Deskundigheidsbevordering/kennis	9
Politieprofessie	9
3. Bestrijding Discriminatie.....	10
Prioriteit	10
Oppakken	10
Racisme en etnisch profileren	10
Borging operationeel proces	11
4. Ontwikkelen van morele weerbaarheid.....	12
Toolbox.....	12
Multi-/Interdisciplinariteit.....	12
Leidinggevendend	12
Moresprudentie.....	12
Innovatie	13
Voorlichting/Preventie	13
Rol van HRM	13
5. Projecten / aandachtsgebieden 2014	14
6. Financiën 2014.....	15
Bijlage.....	16
Bronverwijzing / gebruikte bronnen	16

Inleiding

Visie op veiligheid in de samenleving

De Nederlandse samenleving is een verzameling van culturen, religie, etniciteit, sekse, leefstijlen, seksuele voorkeur en is al lang niet meer in één omschrijving te vatten. Ontgroening en vergrijzing van onze maatschappij zijn belangrijke thema's en burgers beïnvloeden elkaar in al hun verscheidenheid continu door interacties; bijvoorbeeld op school, in de buurt, thuis, op het voetbalveld en op het werk. De continue veranderende en complexer wordende samenleving vraagt van de politie dat zij meebeweegt en hierop aansluit, contact blijft maken. De samenleving van vandaag eist een Politie die in staat is om elke dag opnieuw in te spelen op veranderingen binnen het veiligheidsdomein.

Politiewet (2012), artikel 3:
"De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven."

De Politie vervult deze kernopdracht uit de Politiewet door het bieden van veiligheid en vertrouwen. De veranderende vraag uit de samenleving vraagt om een politie die alert, effectief en slagvaardig optreedt. Een Politie die flexibel inspeelt en aansluit bij de context van dat moment, met de juiste aanpak. De toenemende complexiteit stelt hogere eisen aan het vakmanschap van de medewerkers bij de Politie. Gerard Bouwman noemt dit in zijn blog: duurzaam leiderschap tonen in een veranderende samenleving.

Kortom de Politie staat voor de waarden van de rechtstaat, waarbij de meest leidende waarde voor ons werk het gelijkheidsbeginsel is, zoals het beschreven is in artikel 1 van de Grondwet.

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

Dit fundament van het politiewerk vraagt van dienders in de snel veranderende maatschappij soms andere vaardigheden, de bereidheid om houding en gedrag aan te passen en oordelen uit te stellen om zo effectief te kunnen blijven opereren. Dit betekent voor de interne samenwerking dat we respectvol en gelijkwaardig omgaan met elkaar, ongeacht geslacht, ras etc. Het betekent niet dat we het iedereen naar de zin maken.

1. In verbinding met de samenleving

De snel veranderende samenleving vraagt van de Politie vaardigheden voor het bouwen en onderhouden van netwerken en allianties in vreedstijd! Medewerkers op alle niveaus moeten dit beheersen of leren. Ze zullen als een betrokken en daadkrachtige partner in de samenleving, helpen en de-escalerend werken, maar ook waar nodig doorpakken en geweld gebruiken. Door betrokken samen te werken met burgers en partners, door informatie te delen en actieve wederkerigheid te stimuleren, kun je - als Politie in zijn geheel - tijdig goede netwerken opbouwen.

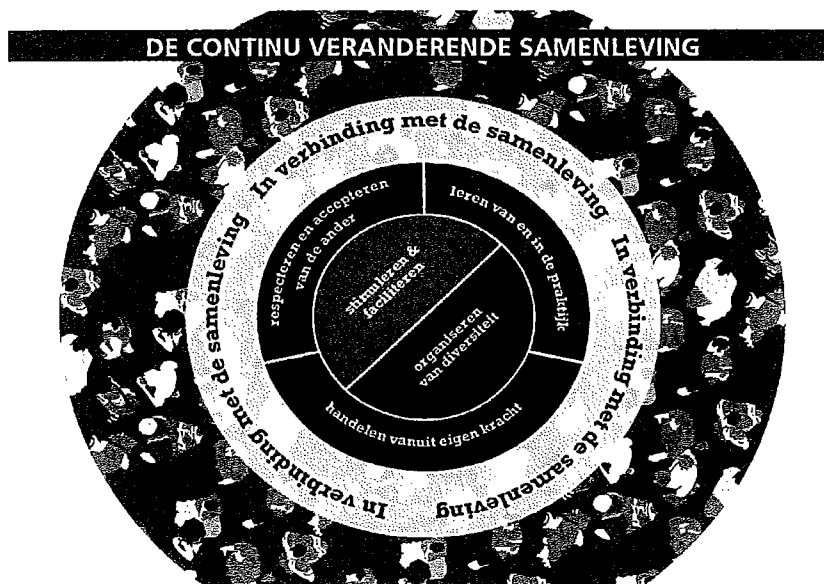
Alle collega's kunnen gebruik maken van de kennis die "opgehaald" wordt om op terug te vallen en wellicht verrassingen (rellen, hypes, etc) beperken, en zelfs radicalisering en polarisatie in vroeg stadium herkennen en signaleren. Want deze investeringen op het gebied van kennis en vaardigheden, hoe klein soms ook, hebben een belangrijke uitwerking op ons werk. Ze bieden ruggensteun aan politiemensen op straat die vaak - op gevoel en in een "split second" - ingewikkelde besluiten nemen in (soms) onbekende omstandigheden.

Vakmanschap

Professioneel omgaan met de grote verscheidenheid (politievakmanschap / politieprofessie) in onze snel veranderende samenleving, vraagt continu actie van de politieprofessional om in verbinding te blijven met die samenleving!

Om succesvol verbinding te blijven maken in al die verscheidenheid is het wel noodzakelijk voor alle dienders om drie grondhoudingen *verder te professionaliseren*:

- Respecteren en accepteren van de ander (elke ander)
- Leren van én in de praktijk
- Handelen vanuit eigen kracht



Koers 2015 – "De samenleving (b)en jij" - Politievakmanschap in een diverse samenleving

Randvoorwaardelijk daarbij is dat medewerkers kunnen leren van - en met - elkaar, met oog en waardering voor de individuele verschillen. Bovendien wordt een zeker vermogen tot reflectie op het eigen handelen (openstaan voor tegenspraak en feedback) verondersteld, vanuit de bereidheid om het morele oordeel bij zichzelf én het morele oordeel binnen de organisatie te ontwikkelen (innoveren), en te leren om meervoudig te kijken.

Kernwaarden

De kernwaarden zijn richtinggevend voor het gewenste gedrag van iedere politiemans/vrouw tegenover collega's, burgers en externe partners. Ze vormen het fundament en geven weer wat het korps wil uitdragen.

Politiemedewerkers zijn **integer**: onafhankelijk in hun optreden; **betrouwbaar**: consequent en rechtvaardig in hun optreden; **moedig**: doortastend in hun optreden, soms met gevaar voor eigen leven en **verbindend**: nauw samenwerkend met burgers en veiligheidspartners, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid.

In deze kernwaarden wordt respect niet als kernwaarde genoemd, maar respect is wel het vanzelfsprekend uitgangspunt voor de wijze waarop een politieprofessional een ander bejegend. Respect voor de ander, ook die ander van jou verschilt, staat los van de vraag of je het eens bent met dat verschil. De uiting (gedrag in de bejegening) en mate van respect voor de ander is de toetssteen voor professioneel optreden.

Respect start bij oprechte interesse (nieuwsgierigheid) in de ander en in zijn of haar gedrag, drijfveren en achtergronden. Dit spiegel je aan wat je zelf belangrijk vind. Stilstaan bij wat dit met jou als persoon doet en stilstaan bij wat dit betekent voor jou als professional, zorgt voor een diender die optimaal in contact is met zijn/haar omgeving en die deze inzichten effectief kan inzetten.

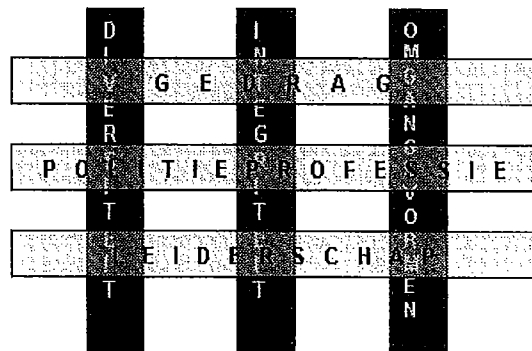
Respect voor verschillen kan leiden tot innerlijke conflicten, omdat persoonlijke waarden en normen niet perse overeenkomen met die van de ander. Juist daar kunnen we groeien in het voeren van de dialoog en kunnen we door het voeren van dilemmagesprekken komen tot **MORESPRUDENTIE** (zie ook 4. Ontwikkelen van Morele weerbaarheid).

Gedrag

Het bouwen aan de Politie van de toekomst vraagt dus als we het hebben over *kernwaarden*, *respect*, *nieuwsgierigheid* en *dialoog*, **sturen op** (houding en) **gedrag**. Daarom is in Oost Nederland een stuurgroep DIO geformeerd. De stuurgroep wil de visie vertalen naar voorstellen voor concrete acties om **het gewenste gedrag** (intern en extern) door te ontwikkelen.

Intern betekent dit het creëren en onderhouden van een omgeving waarin alle personeelsleden zich (vanzelfsprekend) ontwikkelen, waardoor ze optimaal bij kunnen dragen aan de doelen van de Politie. Het schept een cultuur waarin collega's gewend zijn om zich adaptief op te stellen, mee te bewegen, niet stil te blijven staan, waardoor ze in hun gedrag naar anderen steeds opnieuw (letterlijk en figuurlijk) hun "positie" kunnen bepalen.

Extern richt het zich op verbeteren van de kwaliteit van het effectief opereren, door het vergroten van het handelingsrepertoire.



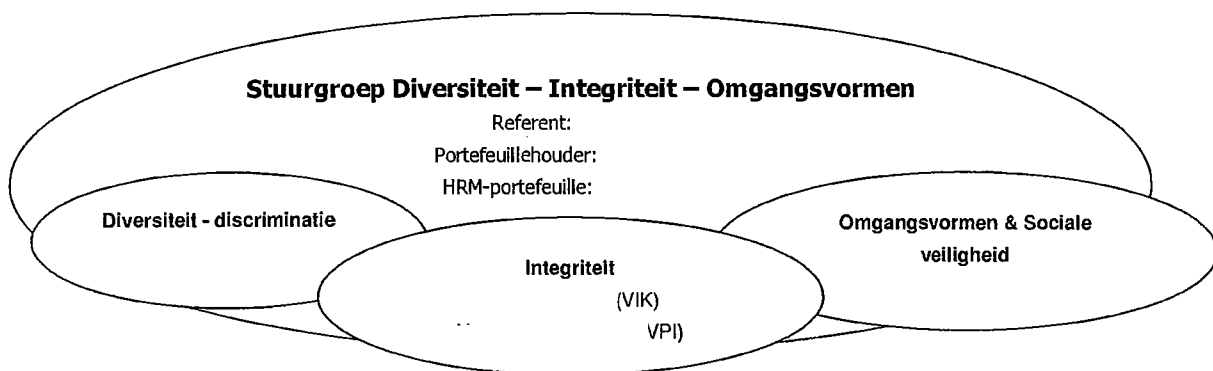
Naast deskundigheidsbevordering in brede zin en het vergroten van de professionele ruimte ("de professional in positie") staat of valt succesvolle aandacht voor deze onderwerpen met de stimulans en sturing door leidinggevend. Dat bewijzen onze leidinggevend binnen de Politie elke dag opnieuw. In de leidinggevende lijn is het van groot belang om te blijven faciliteren en leidinggevend te ondersteunen in hun repertoire om ruimte te creëren voor gesprek, reflectie, verbinding en meervoudig kijken.

Stuurgroep

Op het niveau van de eenheid Oost Nederland is op verzoek van het EMT een stuurgroep DIO in het leven geroepen. Referent namens de Eenheidsleiding is lid van de eenheidsleiding.

De portefeuillehouder voor de DIO-onderwerpen vanuit het EMT is Vanuit HRM participeert als HRM-portefeuillehouder Diversiteit ook in de stuurgroep. Verder bestaat de stuurgroep uit de drie DIO disciplines Diversiteit – Integriteit - Omgangsvormen.

Diversiteit – discriminatie : (tevens Projectleider DIO voor OON)
Integriteit : (VIK) en (Vertrouwenspersoon Integriteit / VPI – “klokkenluidersregeling”)
Omgangsvormen : (Centrale Vertrouwenspersoon Omgangsvormen & Sociale veiligheid)



De stuurgroep stimuleert discussies omtrent de DIO thema's, signaleert trends en ontwikkelingen, jaagt meningsvorming aan en bespreekt kwesties en casuïstiek vanuit de verschillende rollen en expertise die vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep. De voorgelegde problematiek kent vaak een integriteitaspect (handhaven van integriteit, hoe doen we dat?) of het gaat over omgangsvormen (wat zijn onze manieren) of bijvoorbeeld discriminatie in en buiten de Politie, of het raakt alle thema's, bijvoorbeeld bij het in werking brengen van de beroepscode. Meestal raakt het dus de kernwaarden van onze organisatie en kan de stuurgroep dus ook gezien worden als een vorm van Moreel beraad.

Focus: werken aan werk

Bovenstaande inleiding geeft in grote lijnen de visie weer. Maar hoe kunnen die uitgangspunten en verwachte vaardigheden in werking worden gebracht binnen de nieuwe organisatie van de Politie in Oost Nederland? Hoe doen we dat op een zorgvuldige en niet-overhaaste wijze, zodat het primaire proces niet te veel wordt verstoord, maar geleidelijk op bovenstaande punten wordt aangescherpt? In de komende hoofdstukken worden enkele prioriteiten nader omschreven. De themagebieden Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen worden in deze opzet niet nader toegelicht. Uiteraard wordt in deze notitie slechts een deel van het werk dat gebeurd op het gebied van Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen aangestipt en is het vooral de beschrijving van de operationele prioriteiten waar de stuurgroep de nadruk op wil leggen.

Operationele prioriteiten

Bij het instellen van de stuurgroep zijn er in de eenheid Oost NL vorig jaar drie prioriteiten benoemd:

1. In werking brengen van de expertgroep Diversiteit OON, ter ondersteuning van het operationele proces (w.o. bijv. aanpak EGG);
2. Borging aanpak bestrijding discriminatie (in de samenleving), volgens de aanwijzing PG
3. Ontwikkelen van Morele Weerbaarheid (Moreel Beraad en Morele Oordeelsvorming en handhaving Integriteit).

2. Expertgroep Diversiteit Oost Nederland

Al sinds 12 november 2010 kent de eenheid Oost Nederland een Expertgroep Diversiteit. De oude korpsen vonden het van belang om vooruitlopend op de vorming van de NP al een interregionale Expertgroep op te richten. Op deze manier konden expertise en vaardigheden beter samen gedeeld worden. Bij een specifieke **operationele** vraag op het gebied van levensovertuiging, cultuur, etniciteit, seksuele voorkeur, leeftijd, etc kon er daardoor sneller iemand gevonden worden die deze kennis met de collega op straat kon delen.

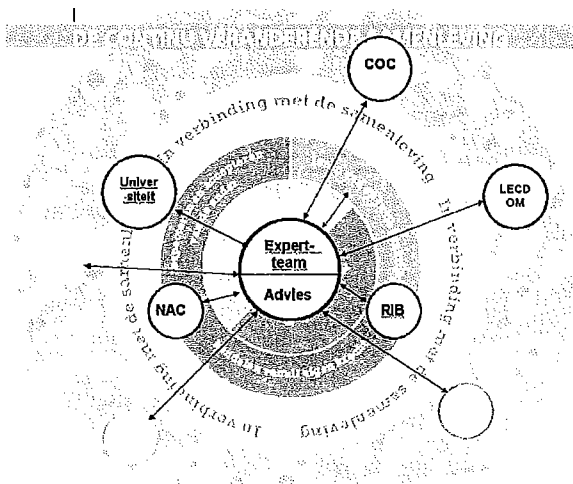
De bedoeling van de expertgroep OON is dat een collega met een vraag via "one-stop-shopping" (1-loketfunctie) advies krijgen van de leden van de expertgroep. Ze adviseren, voegen kennis toe, helpen de collega op weg, maar nemen de zaak niet over. Ruud Bik hierover:

"De expertgroepen moet blijven bestaan. Maar ik wens dat over een jaar of 10 de expertgroepen niet meer nodig zijn omdat de kennis en expertise dan bij alle medewerkers van de politie aanwezig is. Het thema discriminatie is urgent en discriminatie komt vaker voor dan wij denken. De politie moet er voor zorgen dat alle medewerkers toegerust zijn om een aangifte van discriminatie op de juiste manier op te nemen. Er is leiderschap nodig om diversiteit onderdeel te maken van het politievakmanschap. "Bazen die niet snappen dat als het ook gaat om legitimiteit en vertrouwen, aandacht en energie voor het thema diversiteit cruciaal is, zijn geen knip voor de neus waard" aldus Ruud Bik.

Rol van netwerken

Dat het landelijke concept van de Expertgroep in Gelderland Zuid is ontstaan, geeft wel aan dat dit concept zich in OON al heeft bewezen. Op dit moment heeft de Expertgroep Diversiteit in Oost Nederland een memo in voorbereiding. Hierin wordt aangegeven waar de werking van de expertgroep in OON nog kwetsbaar is, of niet optimaal functioneert en zullen ze verbetervoorstellen doen om de werking te optimaliseren. De Expertgroep zal hierbij ook ingaan op de wijze waarop de expertgroep als instrument kan bijdragen aan de noodzakelijke verbinding met de samenleving (allianties) en welke rol netwerken binnen en buiten de Politie daar een rol in kunnen spelen. Uiteraard wordt er samenwerking gezocht met de collega's die bezig zijn met het inwerking brengen van de Basisteams. Er zal in samenspraak met diegene die betrokken zijn bij de borging van onderwerpen als aanpak eengerelateerd geweld, jeugdproblematiek & huiselijk geweld, gekeken moeten worden naar een gezamenlijke (ondersteuning-) structuur voor "operatiën", komend tot een geïntegreerde aanpak binnen de Basisteams, Opsporing en overige executieve (ondersteunende) afdelingen.

De diversiteitsnetwerken (denk aan Jong Blauw, Netwerk Allochtone collega's, Roze in Blauw Oost NL – RiBON) hebben ook een *interne* rol. Ze zijn een klankbord voor de leiding rondom signalen van onveiligheid, maar kunnen ook een rol hebben om goede praktijkvoorbeelden (best practises in politievakmanschap) verder te brengen binnen de eenheid.



jong
**BLAUW
OOST**



De nadruk zal in tegenstelling tot het verleden liggen op eigen - ad hoc - initiatief in projectvorm vanuit de netwerken zelf. Tot nu toe waren de netwerken ook "geïnstitutionaliseerd", maar daar wordt afscheid van genomen. Zo veel als mogelijk vinden de netwerken functioneel aansluiting bij de Expertgroep, zodat er borging is en collega's op die wijze worden gefaciliteerd.

Deskundigheidsbevordering/kennis

Ook worden er voorstellen gedaan ter verbetering van de kennisinfrastructuur op het gebied van levensovertuiging, seksuele voorkeur, religie en (straat)cultuur binnen Oost Nederland, maar in afstemming met de andere eenheden landelijk beschikbaar (zoals MCV Online, PKN, etc.). In aanvulling hierop denkt de expertgroep ook na hoe de kennis die er al is bij collega's binnen OON beter boven water kan komen. Hierdoor kan bij bijvoorbeeld internationale (voetbal)inzet of specifieke vragen sneller een beroep worden gedaan op collega's (bijvoorbeeld m.b.v. een kennisdatabank geïntegreerd in de landelijke beschikbaarheidgids).

Politieprofessie

Bovenstaande onderwerpen hebben erg veel raakvlakken met het terrein Politieprofessie en dus zullen we gezamenlijk aan de slag moeten om thema's zo laag mogelijk in de organisatie "uit te zetten" (subsidiariteit), maar ook te borgen dat er op eenheidsniveau geen lacunes ontstaan. Wat op lokaal niveau kan, op lokaal (districtsniveau) laten. Dat wat efficiënter op eenheidsniveau kan (zoals coördinatie, afstemming ketenpartners OON en implementatie van landelijk beleid), op eenheidsniveau.

3. Bestrijding Discriminatie

De landelijke overheid geeft aan dat bestrijding van discriminatie in de samenleving een hoge prioriteit verdient. En zoals Ruud Bik het op de vorige pagina schetste: "*Het thema discriminatie is urgent en discriminatie komt vaker voor dan wij denken. De politie moet er voor zorgen dat alle medewerkers toegerust zijn om een aangifte van discriminatie op de juiste manier op te nemen.*" Toch staat bestrijding van discriminatie niet bij de tien landelijke prioriteiten voor de nationale Politie^{iv}. Echter als je anders kijkt komt discriminatie bij de landelijke prioriteiten wel degelijk zeer prominent terug:

Prioriteiten voor de Nationale Politie

Discriminatie kent vele vormen:

- pestgedrag en discriminatie tussen jeugd (o.a. op scholen, internet) en door de jeugd (**prio nr.1**);
- commune delicten met geweld met als oorzaak discriminatie (**prio nr.2**);
- horecaproblematiek en uitgangsgeweld met frequent een onderliggende oorzaak van uitsluiting en discriminatie en een probleem dat steeds meer naar de oppervlakte komt: Discriminatie in de woonomgeving (**prio nr.3**);
- we zien een toename in aangifte van Internetpesterijen en discriminerende uitslatingen online (**prio nr.5**);
- we moeten nog flinke sprongen maken met de kwaliteit van de aangifte bij discriminatie (sensitiviteit en doorvragen) en samen met de partners (gemeenten, ADV-en) werken aan de aangiftebereidheid en afspraken over werkverdeling tussen ketenpartners (**prio nr. 8**);
- zodra de organisatie binnen de Politie, van de aanpak van discriminatie is verbeterd, kunnen we het aspect zo laag in de organisatie neerleggen, dat er sneller geschakeld kan worden en dader eerder op het vestje worden gespuugd (**prio nr.9**).

Discriminatie is dus "gewoon Politiewerk" (Strategisch Beleidsplan Operatiën^v)

Oppakken

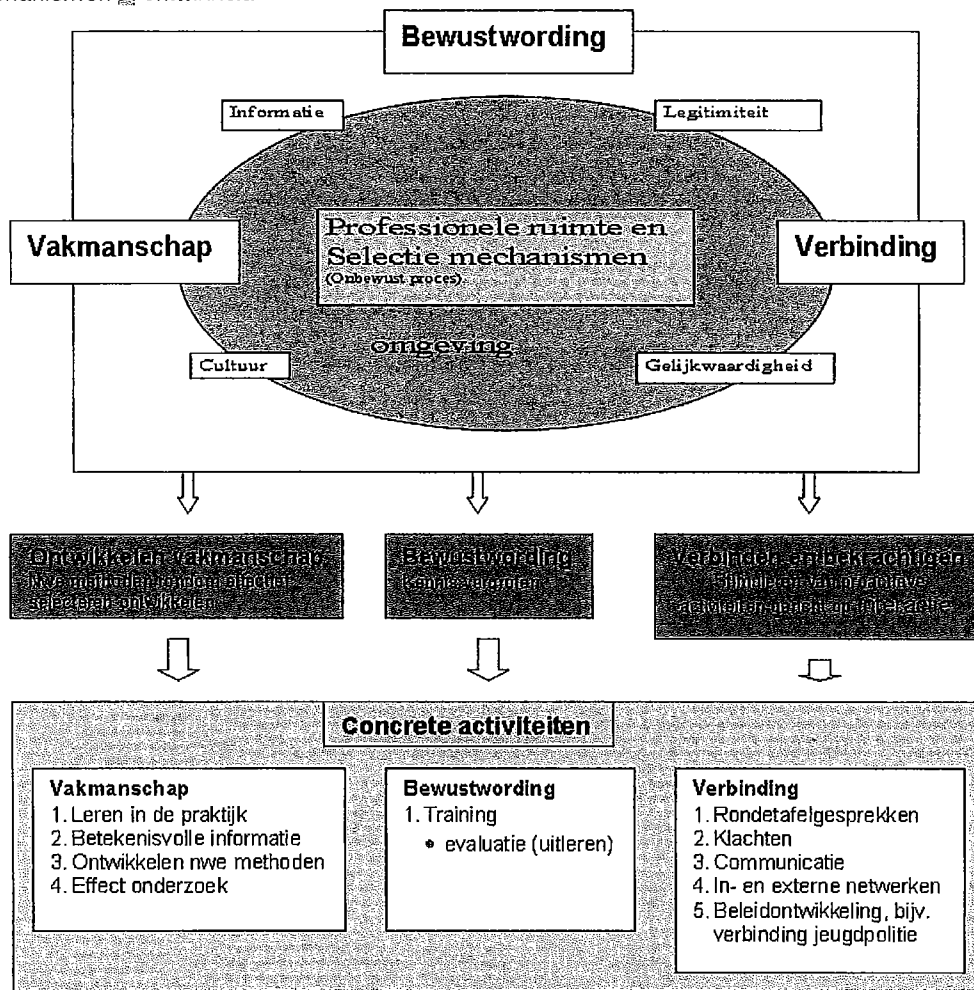
De reden van deze opsomming is dat zowel intern bij de Politie, als ook bij ketenpartners als de gemeenten/veiligheidsregio, het onderwerp discriminatie niet op het netvlies staat. Er wordt zelfs soms letterlijk bij genoemd dat discriminatie niet bij de top tien van de Nationale Politie / Ministerie van V&J staat. Dat er een aanwijzing PG ligt die dwingend voorschrijft hoe wij zaken dienen op te pakken, wordt in veel gevallen genegeerd en moet er "buitenom" druk worden georganiseerd om een zaak op te pakken. Dit kan betekenen dat partners elkaar aanspreken, maar het komt ook regelmatig voor dat we door de media in worden gehaald omdat burgers het niet meer pikken dat een zaak blijft liggen.

Racisme en etnisch profileren

Op 15 oktober 2013 is het laatste ECRI rapport uitgekomen, waarin de European Commission on Racism and Intolerance, Nederland heeft opgeroepen om meer tegen Racisme te ondernemen. Ondanks dat de registratie is verbeterd, geldt bijvoorbeeld racisme bij een veroordeling momenteel nog niet als verzwarende omstandigheid (discriminatie wel). Ook spreekt ECRI haar zorgen uit over het snijden in financiering van diverse anti-discriminatievoorzieningen.

Ondertussen staat het onderwerp etnisch profileren ook nadrukkelijk op de maatschappelijke, politieke en "Politie-agenda". Hierbij zou voor ons intern de nadruk moeten liggen op de analyse in OON. Deze vraag is neer gelegd bij het VIK, om te kijken of er een analyse te maken is op klachten van burgers over ons optreden. Hebben wij zicht op de mate van etnisch profileren? Kunnen we lering trekken uit de opgedane ervaring tot nu toe om etnisch profileren zo veel mogelijk te voorkomen. Hiervoor moeten we landelijk optrekken en gezamenlijk oplossingen bedenken om bewustwording, deskundigheid (vakmanschap) en vaardigheid (o.a. verbinding) bij de executieve collega's te vergroten en/of te verstevigen.

Als voorbeeld hier één van de denkrichtingen. In de eenheid Amsterdam wordt op dit moment, naar aanleiding van ervaring met en onderzoek naar etnisch profileren, een plan van aanpak selectie mechanismen ^{VI} ontwikkelt:



Plan van aanpak selectiemechanismen,

, Eenheid Amsterdam – december 2013

Borging operationeel proces

Volgens het Strategisch Beleidsplan Operatiën is discriminatie een onderwerp op onderhoudsniveau, met linken naar (1 concept) Dienstverlening en Robuuste Basisteams. Uiteraard is er ook een duidelijke relatie naar Opsporing. Er moet aandacht zijn voor borging van lopende afspraken in de nieuwe organisatie binnen de NP. Punt van aandacht is het IV-proces (registratie en monitoring), aangezien de registratie POLDIS nog niet in de IVportfolio is opgenomen, noch landelijk, noch voor de eenheden.

Om meer grip te krijgen op bovenstaande constatering willen we de aanpak van discriminatie beter borgen binnen het operationele proces, dus in de basisteams en de opsporing. Daar moet het "echte" werk gebeuren. Er vindt in de vorming van de eenheid Oost Nederland al een discussie plaats over de plek waar het thema discriminatie geborgd moet worden. Moet het naar "het blauwe proces" of naar "het grijze proces", of nog beter efficiënt en effectief borgen in grijs en **blauw**.

Ook komt er een nieuw conceptaanwijzing PG iz bestrijding discriminatie aan dit najaar. Daarom is er een voorstel voor een "Eenduidige werkwijze (keten)aanpak discriminatie eenheid oost nl" in de maak, die hierop aansluit. De beschreven werkwijze van Oost NL zal, net als de aanpakken van de andere eenheden (succesvol), onderdeel uitmaken van een breed voorstel **Versterking bestrijding Discriminatie Nationale Politie**, dat gepland staat voor het voorjaar van 2014.

4. Ontwikkelen van morele weerbaarheid

Moreel weerbaar worden, hoe doe je dat en wat levert dat op? Het lijkt een containerbegrip zonder dat duidelijk is wat morele weerbaarheid in gang zet (of moet zetten) op het gebied van integriteit en omgangsvormen. Dus is het "ontwikkelen van morele weerbaarheid" het wellicht moeilijkst grijpbare onderdeel van de prioriteiten. Het moet "iets" gaan bewegen op het vlak van Integriteit en (gewenste) Omgangsvormen, dus op het gebied van gedrag: hoe gaan we met elkaar om! Er zijn in de afgelopen jaren allerlei goede initiatieven ontwikkeld, die hebben bijgedragen aan de integriteit, de goede manieren en weerbaarheid van collega's. Vanuit het nieuwe perspectief van de eenheid ON wordt het tijd om deze onderwerpen in samenhang te benaderen. De beperking van de capaciteit in de organisatie eist ook van de leiding dat verantwoord wordt gekozen in "Wat doen we nog wel, wat niet meer". In de bijlage is opgesomd wat er de afgelopen jaren in de voormalige korpsen zoal gedaan is op het vlak van "werken aan gedrag" (bijlage **Clustering producten DIO 041012**).

Toolbox

Het is voor de betrokkenen, die met dit onderwerp aan de slag gaan binnen Oost Nederland, van belang dat we zo veel mogelijk werken vanuit een eenduidige en integrale benadering. Geen eigen programma's meer op deelgebieden. Geen training zus hier en training zo daar. Alle voorstellen voor projecten en programma's moeten dan ook langs die meetlat worden gelegd en er zal coördinatie moeten plaatsvinden op eenheidsniveau. Dit zou moeten leiden tot een toolbox voor "werken aan gedrag". Deze moet bijvoorbeeld ook afgestemd zijn op de veranderkundige-toolbox die ontwikkeld wordt voor de personele reorganisatie en de initiatieven uit het programma Professionele weerbaarheid. Het kan echter ook een toolbox zijn die bijvoorbeeld voor leidinggevenden en HRM nuttig kan zijn om in te zetten bij teaminterventies. We moeten handvaten bieden om de brede visie, zoals beschreven in de inleiding, te bereiken.

Multi-/Interdisciplinariteit

Om optimaal gebruik te maken van alle expertise in de eenheid is het van belang om bij Interventies tussen personen, collega's of in teams te kijken naar de beste interventie op dat moment, in die bepaalde situatie. In bepaalde gevallen kan dat Mediation zijn, of coaching van een medewerker of leidinggevende, maar het kan ook een goed gesprek met een Bedrijfsmaatschappelijk werker of Vertrouwenspersoon zijn. Voorwaarde voor optimalisatie is dat er een betere afstemming en samenwerking komt tussen de verschillende intermediaire disciplines, zoals BMW, Coaches, Vertrouwenswerk, HRM, etc.

Leidinggevenden

In de inleiding wordt ook gesproken over de rol van leidinggevenden, wanneer we praten over sturen op gedrag. Maar er wordt van leidinggevenden al zo veel verwacht en niet in alle gevallen helpen we leidinggevenden om dit te kunnen waarmaken. De indruk bestaat misschien dat ze dat allemaal maar gewoon moeten kunnen, maar niets is minder waar. Er wordt inderdaad de laatste jaren meer aandacht besteed in de opleidingsprogramma's van leidinggevenden aan het sturen op gedrag, maar dat betekent dat er ook een grote groep collega's is die al leidinggevende waren en die hierin niet getraind zijn. Het is dus de opdracht om bij de keuze in projecten en initiatieven die we gaan inzetten altijd stil te staan bij het effect op de leidinggevende of van de leidinggevende op de medewerker. Zeker als die in de toekomst meer op afstand komt te staan.

Moresprudentie

Groeien naar een lerende organisatie, waarin het gesprek, de dialoog, morele oordeelsvorming over professioneel handelen en moreel gezien het juiste doen - een sterke plaats inneemt, veronderstelt dat we de uitkomsten van die dialogen ook met elkaar delen. Door beelden uit te wisselen en hier op te reflecteren kunnen we het uiteindelijke resultaat optimaliseren. Door de uitkomsten van moreel beraad (het onderzoeken van praktische en actuele morele dilemma's in het vak) te delen, creëren we met elkaar moresprudentie.

Innovatie

Om verder te werken aan die lerende organisatie en de innovatiekracht aan te zwengelen, moeten we wegen zien te vinden om dit te faciliteren. We moeten hiervoor bijvoorbeeld in gesprek met chefs en medewerkers in de basisteams, opsporing, ondersteuning en bedrijfsvoering om te vragen wat zij hiervoor nodig hebben. Wat kan jong leren van oud en omgekeerd? Hoe stimuleren we meervoudig kijken? Hoe kunnen we slim samenwerken? Welke evenwichtige mix van talenten heb je nodig in een team? Wat heb ik nodig als ik (uit het raam) naar buiten kijk? Mis je iets in je team? De beste innovatie komt door het stellen van vragen en een brede kijk op zaken, maar mag dat dan? Kan ik mij kwetsbaar genoeg opstellen en bijvoorbeeld mezelf (of een ander) ter discussie stel, zonder dat dit meteen consequenties heeft? Is het veilig genoeg? En geldt dat voor alle lagen in de organisatie of houdt het bij een bepaald verantwoordelijkheidsniveau op en gaan dan de strepen tellen? Wat kun *jij* bijdragen aan de organisatie? Hoe gaan we om met mensen die niet willen of kunnen bijdragen? Hoe beperken we de vrijblijvendheid zonder dat we persoonlijke en de professionele ruimte te veel beperken?

Voorlichting/Preventie

Het bureau Veiligheid Integriteit en Klachtenbehandeling binnen de eenheid Oost Nederland is bezig met het opzetten van een voorlichting- en preventieplan op het gebied van Integriteit. Ook van hen zal gevraagd worden om dit plan in samenhang met andere ontwikkelingen te bekijken. Het voorstel voor voorlichting en preventie vanuit het VIK wordt binnenkort voorgelegd aan de leiding van de eenheid.

Rol van HRM

In voorgenoemde onderdelen werden verschillende delen van de nieuwe organisatie Eenheid Oost Nederland aangehaald. Of het nu de basisteams zijn, of de mensen uit de personele reorganisatie, de opsporing, de leiding, de afdeling politieprofessie, de expertgroep is de rol van HRM tot nu toe buiten beeld gebleven. Dat terwijl Diversiteit "vroeger" verbonden was aan HRM. Het is alleen nog moeilijk in te schatten wat HRM kan bijdragen in de processen binnen de eenheden. Die vraag kunnen we echter niet bij HRM over de schutting gooien. We zullen als eenheid eerst zelf moeten nadenken over onze verwachting van HRM binnen bepaalde processen. Wat kan HRM toevoegen? Dan ontstaat vraagarticulatie. Die onderbouwde vraag kan vervolgens via de liaison bij HRM worden neergelegd.

5. Projecten / aandachtsgebieden 2014

Algemeen

- Integraal: Diversiteit – Discriminatie – Integriteit – Omgangsvormen
 - √ In werking brengen Beroepscode Nationale Politie

Diversiteit (& Discriminatie)

- Expertgroepen
 - √ Expertgroep Diversiteit OON
 - √ Roze in Blauw Oost Nederland / RiBON (LHBT collega's)
 - √ JONG BLAUW
 - √ Netwerk Allochtone Collega's / NAC (collega's met allochtone achtergrond)
- Discriminatie
 - √ Samenwerking binnen Oost – intern borging werkprocessen
 - √ Samenwerking binnen Oost – extern samenwerkingspartners (OM, Openbaar Bestuur, ADV's)
 - √ Deskundigheidsbevordering
- Diversiteit – algemeen
 - √ Borging Empowerment trajecten (voorschakel en doorstroom)

Integriteit

- Preventieplan VIK

Omgangsvormen & sociale veiligheid

- Professionele (morele) weerbaarheid
 - √ Pilots Twente / IJsselland
 - √ Werkgroep borging morele weerbaarheid / "dilemmatraining"
 - √ Introductie omgangsvormen
 - √ Opzet toolkit Omgangsvormen & Sociale Veiligheid (w.o. Kleur bekennen, etc.)

6. Financiën 2014

Expertgroep + netwerken		
- RIBON	Operationele kosten (incl. promotie/voorlichting)	€ 2500,-
	Deskundigheidsbevordering	€ 5000,-
- JONG BLAUW	Operationele kosten	€ 2500,-
	Deskundigheidsbevordering	€ 5000,-
- NAC	Operationele kosten	€ 2500,-
	Deskundigheidsbevordering	€ 5000,-
Discriminatie		
Samenwerking binnen Oost – intern borging werkprocessen		Nb
Samenwerkingpartners (OM, Openbaar Bestuur, ADV's)		Nb
Deskundigheidsbevordering (training initieel RIO./ Analyse + Discr.coördinatoren RBT's) (i / s = 50%)		€ 15.000,-
Materiaal ontwikkeling (operationele deskundigheidsbevordering collega op straat) (i / s = 50%)		€ 5.000,-
Integriteit / VIK		
Voorlichting n.a.v. preventieplan (materiaal ontwikkeling) (i)		€ 2500,-
Professionele (morele) weerbaarheid		
Ontwikkeling toolkit (materiaalkst, filmpjes, expertise) (i / s = 50%)		€ 5.000,-
Pilots Twente / IJsselland (i)		€ 20.000,-
Borging morele w.b.h. "dilemmatraining" (meerjarig train de trainerprogr) (i / s = 50%)		€ 50.000,-
Werkbudget Omgangsvormen & sociale veiligheid (GVP's en decentrale VP-en)		
Netwerk decentrale (districtelijke) VP-en (werkoverleg, intervisie, literatuur, seminars)		€ 10.000,-
Deskundigheidsbevordering (opleiding, nascholing, training € 5000,- per district)		€ 25.000,-
Klachtencommissie (ad-hoc – wellicht alleen nog 2014)		€ 5.000,-
Eenheidsoverleg O&Sv OON (bijeenkomst VP-en OON met Eenheidsleiding voorjaar 2014, incl deskundigh.bev. centraal)		€ 5.000,-
Werkbudget Integraal		
O.a. : in werking brengen Beroepscode Nationale Politie (nog nader uit te werken)		p.m.
TOTAAL		€ 165.000,-
Begroting 2013		€ 167.000,-

<>

Bijlage

Clustering producten DIO 041012.xls

Inventarisatie projecten op het gebied van beïnvloeding gedrag

- Tabblad 1 Landelijke projecten
- Tabblad 2 Projecten tot nu toe in Oost Nederland (voormalige korpsen)

Bronverwijzing / gebruikte bronnen

Onderstaande bronnen zijn gebruikt bij de totstandkoming van het stuk. Niet alleen op de plek waar de eindnoot staat, maar ook in de "vrije tekst".

-
- ⁱ Koers 2015 – De samenleving (b)en jij (Politievakmanschap in een diverse samenleving)
 - ⁱⁱ Ontwerpplan Nationale Politie (januari 2012)
 - ⁱⁱⁱ Begrip dat door organisaties als BIOS en Governance & Integrity zijn geïntroduceerd
 - ^{iv} Nota Landelijke Prioriteiten Politie 2011-2014 (Ministerie van V&J)
 - ^v Strategisch Beleidsplan Operatiën 2013-2014
 - ^{vi} Aanpak selectiemechanismen, Eenheid Amsterdam – december 2013

Overige bronnen

- Inrichtingsplan Nationale Politie
- MEMO DIO in Oost - NL 2 november 2012 v4
- Korte schets DIO in Oost voor ELO, november 2012

[REDACTED]

Van: [REDACTED]

Verzonden: dinsdag 23 juni 2015 13:17

Aan: Wobcoördinatiedesk

CC: [REDACTED]

Onderwerp: FW: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Bijlagen: 20150422 - Wob-verzoek.PDF; 20150422 - Wob-verzoek.PDF; WOB MCV trainingen.doc

Beste [REDACTED]

Jouw onderstaand verzoek tbv het WOB-verzoek trainingen multicultureel vakmanschap had ik uitgezet binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant.

Ik heb per email antwoord gekregen van de collega's van opleidingen, zie ook de bijlage.

Samengevat komt het op het volgende neer voor eenheid ZWB:

2013 t/m 2014: vier cursussen Multicultureel Vakmanschap - via instantie

2014: één training MultiCultureelVakmanschap georganiseerd door collega [REDACTED]
[REDACTED] opleidingsadviseur politie ZWB.

2012 t/m 2014: zes opleidingen Multicultureel Vakmanschap, dit via LECD. (Landelijk Expertise Centrum Discriminatie, Politieacademie)

De Politieacademie kan het aantal opleidingen vwb SDR (of ookwel Spottersopleiding) doorgeven, die zijn daar nl allemaal ingekocht.

Ik hoop dat je hiermee uit de voeten kunt.
Mochten er nog vragen zijn, dan hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Administratief medewerker

Politie | Zeeland-West-Brabant | Afdeling VIK

Bezoekadres, Segeerssingel 10, 4337 LG Middelburg
Postbus 5009, 4330 KA Middelburg

T [REDACTED]

Werkdagen (ma-ochtend, di, wo-ochtend, do)

Van:

Verzonden: dinsdag 23 juni 2015 11:51

Aan:

CC:

Onderwerp: FW: WOB verzoek MCV activiteiten

Als antwoord op de vragen in het WOB verzoek onderstaand nog een lijstje van activiteiten en opleidingen. Minder chronologisch maar misschien aanvullend aan dat wat ik je gisteren stuurde van

Met vriendelijke groet,

Teamchef

Politie | Limburg | District Noord- en Midden-Limburg

Postbus 52, 5900 AB Venlo

Twitter: www.twitter.com

Facebook: www.facebook.com

Van:

Verzonden: maandag 22 juni 2015 15:14

Aan:

CC:

Onderwerp: RE: WOB verzoek MCV activiteiten

Cursus Cultuur in het Midden-Oosten

Cursus Multicultureel Vakmanschap

Landelijke Bijeenkomst Expertgroepen MCV

Cursus Eergerelateerd geweld Module A

Cursus Eergerelateerd geweld ; Module B

Congres EGG bij te Leeuwarden

Marktdag voor wijkagenten te Sevenum

Voorlichting mbt EGG aan Veiligheidshuis en casemanagers etc. te Roermond

Voorlichting mbt EGG aan Jeugdzorg Venlo

Presentatie door aan collega's op thema Islam

Bezoek aan Turkse moskee

Bezoek aan Marokkaanse moskee icm Iftar-maaltijd

Presentatie op thema Roemenen door ??

Bezoek aan Maastricht op thema holebi

Bijeenkomst Marokkaanse gemeenschap in zaal

Kerstbijeenkomst

Bijeenkomst LEC te Amersfoort op thema EGG

Bijeenkomst op thema Radicalisering Politieacademie Apeldoorn

Bijeenkomst op thema Radicalisering gemeente Maastricht

Bijeenkomst op thema Radicalisering te Den Haag

Bijeenkomst op thema Radicalisering gemeente Roermond

Diverse bijeenkomsten op thema "slechte naam Marokkanen" georganiseerd door .

Diverse presentatie aan de DMT's over de expertgroep door o.a. '

07-07-2015

Presentatie aan de leiding over "Anders zijn" (laatste diapresentatie) van

Verder nog onze reguliere overlegmomenten op thema MCV en EGG.

Daarnaast nog de vele tientallen geregistreerde en niet-geregistreerde inzetten en adviezen op de thema's EGG en MCV voor de hele eenheid Limburg en enkelen daarbuiten voor de politiecollega's.

De vele tientallen adviezen en ondersteuning naar/van de ketenpartners op het gebied van EGG (zoals Veiligheidshuizen / Jeugdzorg / Casemanagers / scholen etc.)

Op de agenda staat voor mij nog:

- het bijwonen van de presentatie van op thema Radicalisering in Limburg
- het verzorgen van een presentatie aan diverse wijkagenten op thema EGG

Ik zal ongetwijfeld nog iets vergeten..... Ik heb deze lijst even uit mijn hoofd. Als we alle input samenvoegen zal de lijst zeker nog langer zijn.

Met vriendelijke groet,

Wijkagent

Politie | Limburg | Noord |
Postbus 52 5900 AB Venlo |
T 0900-8844
E _____ | www.politie.nl

Volg mij ook via

Twitter :

Facebook: facebook.com/

Van: ..

Verzonden: zondag 14 juni 2015 13:21

Aan:

R.)

CC: I

Onderwerp: WOB verzoek MCV activiteiten

Beste collega's,

bij de korpsstraf in bijgaand WOB verzoek binnengekomen. Mij is nu vanuit de eenheid Limburg gevraagd aan te geven welke activiteiten we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, welke trainingen wij (en eventueel andere team) hebben gedaan.

Kan ieder voor zich me even kort aangeven welke opleiding en/of trainingen jullie hebben gedaan en welke trainingen instructies we aan anderen hebben gegeven. Uiteraard ook graag de thema-avonden/middagen met andere doelgroepen. Er is een deadline op WOB verzoeken. Wij moeten in ieder geval voor 26 juni reageren.

Bedankt.

Van: namens LBN WOB verzoeken

Verzonden: woensdag 24 juni 2015 15:53

Aan: Wobcoördinatiedesk

Onderwerp: RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Bijlagen: FW: WOB verzoek MCV activiteiten; RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap
Beste

Naar aanleiding van onderstaande verzoek, kan ik je het volgende berichten.

Met betrekking tot de voormalige politieregio Limburg-Zuid.

- in 2010 is een "Binnenste Buiten" -dag georganiseerd waarin MCV was geïntegreerd. Die dag bezocht door zo'n 300 medewerkers.
- in 2012 was Dag vrouwennetwerk Limburg -Zuid (ongeveer 150 collega's) met dezelfde thematiek

voor de gehele eenheid Limburg

- 2013 was een Dag vrouwennetwerk (ongeveer 200 collega's) met dezelfde thematiek

Mochten er verder nog vragen/opmerkingen zijn, schroom niet om contact op te nemen

Met vriendelijke groet,

Juridisch beleidsmedewerker

Politie | Limburg | Staf Bestuursondersteuning - Juridische Zaken

Postbus 52 | 5900 AB VENLO

Namens Wobcoördinatiedesk

verzonden: woensdag 3 juni 2015 14:04

Aan:

Onderwerp: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Beste collega's,

Bijgaande verzoeken zijn vorige maand bij ons binnengekomen. De heer Van Amersfoort vraagt om alle informatie die betrekking heeft op multicultureel vakmanschap (MCV), meervoudig kijken, herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react) en de ontwikkeling van de drie grondhoudingen. Daarnaast vraagt hij om het aantal trainingen dat in dit kader door de eenheden aan haar medewerkers is aangeboden.

Wél wist men te vertellen dat veel van de trainingen op het gebied van MCV door de eenheden buiten de Politieacademie om zijn

07-07-2015

ingekocht. Ik wil jullie dan ook vragen informatie aan te leveren m.b.t.

- bovenstaande onderwerpen die binnen jullie eenheid aanwezig is;
- het aantal trainingen dat is ingekocht t.b.v. bovenstaande onderwerpen (binnen en buiten de politieacademie)

Met de heer Van Amersfoort heb ik afspraken gemaakt over de termijn van afhandeling van zijn verzoeken. Evenwel wil ik jullie vragen de informatie binnen 2 ½ week aan te leveren (uiterlijk dinsdag 23 juni 2015).

Ik hoor graag van jullie en alvast bedankt voor de hulp!

Met vriendelijke groet,

Jurist Wob-coördinatiedesk
Politie | Korpsstaf | Bestuursondersteuning | Juridische Zaken

P | Postbus 17107, 2502 CC Den Haag
B | Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag

*Aanwezig: dinsdag, woensdag en donderdag
Roostervrije dag op maandag*

ACTIVITEITEN/OPLEIDINGEN MET BETREKKING TOT MCV

- Juni 2011 : Behalen mcv diploma Behr groep
- 2011 : voorstellen MCV groep tijdens wijkagentendag middels een interactieve stand
- 2012**
- 25 jan 2012 : Lesgeven aan studenten politieacademie in de module : "diversiteit in politievakmanschap".
- 2 juni 2012 : bezoek aan vereniging ter kennismaking en introductie met politiewerk.
- 12 okt-26 okt 2012 : 2 daagse cursus aan-eergerelateerd geweld Bedoeld ter advisering van collega's en het behandelen van casussen.
- 2013**
- 2013 (datum niet meer bekend) : training potentieel gevaarlijke eenlingen.
- 2013(datum niet Meer bekend) : landelijke mcv dag.
- 2014**
- 12 maart 2014 :Lezing van Roemenie expert Hiervoor waren meerdere coll uitgenodigd. Later is er een samenvatting verspreid onder alle collega's.
- 11 Juli 2014 : deelname aan Iftar maaltijd in Moskee. Gesproken met wethouder en meerdere stichtingen alsmede de Imam.
- 2 aug 2014 :deelname aan gaypride, politieboot
- 25 aug 2014 :bijpraten eenheidsleiding in het kader van de Roemenie lezing.
- 2 sept 2014 : eerste bijeenkomst als voortvloeisel van de Iftar maaltijd
Aanwezigen:stichting , Stichting Wethouder Terstroote, verschillende coll.
"thema: slechte naam Marokkaanse gemeenschap"

- 20 Okt 2014 : Wederom een bijeenkomst over bovenstaand thema met dezelfde partners. Hierbij werden alle coll uitgenodigd.
- 30 Okt 2014 : diversiteitsdag met alle mcv leden uit Nederland.
- 27 nov 2014 : wederom een bijeenkomst over het thema "slechte naam Marokkaanse gemeenschap met eerder genoemde betrokkenen".
- 19 dec 2014 : ontwikkelen fotopresentatie in het kader van MCV ter lering en confrontatie van collegae.
- Okt 2014 : tijdens meerdere momenten meegewerkt aan het afstudeerproject van in het kader van de Patriarch.
- 19 en 20 okt 2014 :deelgenomen aan onderzoek naar Tatoeages in relatie tot de beroepscode van de politie op verzoek eenheidsleiding. Uitkomst van het onderzoek is gedeeld met eenheidsleiding.
- 20 nov 2014 :deelgenomen aan een symposium georganiseerd door Feiten en uitkomsten gedeeld met coll.
- 2015**
- 08 jan 2015 :wederom bijeenkomst aan politiebureau met het thema "de slechte naam van de Marokkaanse gemeenschap"wederom met eerder genoemde betrokkenen en uitgenodigde coll.
- 2 maart 2015 : laten zien van de fotopresentatie mcv "ik pas niet in dat hokje" ism , aan alle Teamleiders van Limburg. Hierna volgde een discussie.
- 10 maart 2015 :deelname seminar Jihadisme. Opedane kennis mee teruggenomen naar coll.
- 27 maart 2015-06-16 :open brief gestuurd aan de 24/7 mbt het thema "moslims in ons korps". Brief is geplaatst.
- 21 mei 2015 :ronde tafel georganiseerd met Imam . bestuurders moskee . Hiervoor werden alle coll

- van rbt en : uitgenodigd voor een vraag-
antwoord sessie ter vergroting van kennis en begrip.
- 24 mei 2015 :deelname bbq georganiseerd door het Turkse vrouwen
netwerk en omgeving, ter kennismaking met politie
in een informele setting.
- 26 mei 2015 :deelname teamleiders mcv vergadering te Utrecht.
- 3 juni 2015 :deelname danktank tbv interne cultuur rbt . en
- 20 juni 2015 :namens politie deelname aan Roze zaterdag in
Maastricht.
- TOEKOMST**
- 30 juni 2015 :deelname aan congres te Apeldoorn in kader van
diversiteit.
- 3 juli 2015 :deelname iftar maaltijd moskee. Probeer zoveel
mogelijk coll mee te krijgen.
- 17 sept 2015 :Tonen fotopresentatie en voeren discussie op de
teamdag van regionale recherche
- 2012-heden :vierwekelijks overleg in het kader van MCV.

UITNODIGING

Ontwikkelplein 'selectiemechanismen'

Beste collega,

Woensdag 10 juni 2015 is het Ontwikkelplein 'Selectiemechanismen'. Het doel van het Ontwikkelplein is de dilemma's van proactief politiewerk met elkaar uit te diepen. De inloop is vanaf 08:30 uur waarbij je met koffie en thee wordt ontvangen in het bedrijfsrestaurant. Het Ontwikkelplein kan op dat moment nog niet betreden worden, in verband met de voorbereiding van de training voor die dag. Het programma zal tot ongeveer 17:00 uur duren. Het dringende verzoek is om in burger te komen en onbewapend de training te volgen. Reis je bewapend, zorg dan zelf voor een veilige opbergplaats op de James Wattstraat.

We starten 's ochtends met *Brown eyes – blue eyes*. Aangeraden wordt om de volgende trailer (geen werk-PC!) te bekijken op: <http://vimeo.com/78721998> zodat je een indruk krijgt over dit onderdeel.

Na dit onderdeel zullen er enkele 'ontmoetingen' volgen. Eén van de 'ontmoetingen' is BlauwVakmanschap. Tijdens deze workshop wordt een praktijkcasus besproken die door één van de deelnemers wordt ingebracht. Daarom **het verzoek om een eigen praktijkcasus (kort) voor te bereiden**, waarin sprake is geweest een controle zonder dat er sprake was van een melding, dus op eigen initiatief. Op de casus is één van onderstaande drie T's van toepassing:

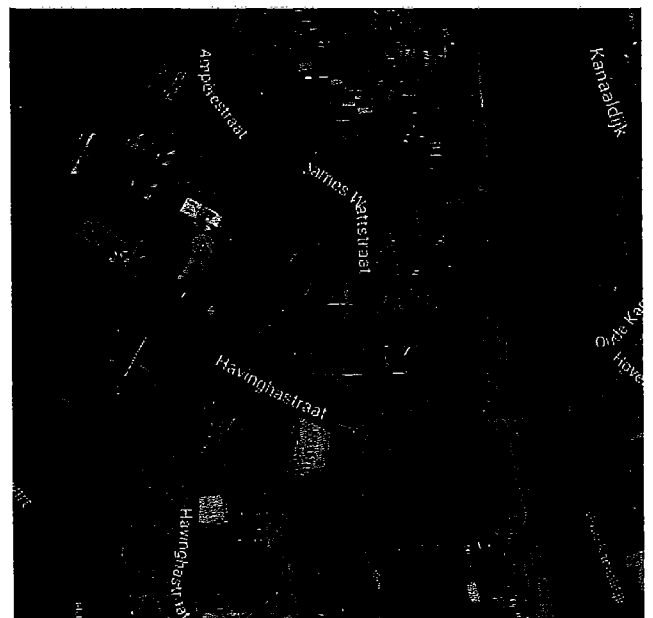
- Top: Je hebt voortreffelijk werk geleverd en bent daar trots op;
- Tegenstelling: Er is verschil van mening over de aanpak.
- Twijfel: Er is twijfel over de aanpak. Achteraf heb je er toch niet zo'n goed gevoel over.

Belangrijk is dat jijzelf de beslissingen hebt genomen in die casus.

Tussen de middag zal een lunch worden verzorgd. Indien er dieetwensen zijn, geef dat dan minstens aan mij door. De training zal plaatsvinden op het Ontwikkelplein (3^e verdieping, achterin de kantine) aan de James Wattstraat 27 te Alkmaar. Parkeermogelijkheden nabij het bureau zijn beperkt. Wel is er voldoende parkeer-gelegenheid op de Havinghastraat. Zie onderstaand kaartje.

Mochten er vragen zijn, laat het me weten!

Tot 10 juni!



dat zijn 3 dagen (aaneengesloten) geweest. Verdieping in vaardigheden vooral, niet in kennis.
Kosten zo'n euro.

Met vriendelijke groet,

Accounthouder

Regionaal Informatie en Expertise Centrum



Werkdagen: maandag t/m donderdag
| Postbus 107 9400 AC Assen

www.riec.nl

Een georganiseerde overheid tegen georganiseerde criminaliteit

Van:

Verzonden: dinsdag 9 juni 2015 15:46

Aan:

CC: ..

Onderwerp: RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Urgentie: Hoog

Hallo

Nav onderstaande mail kan ik jou het volgende berichten.

In 2012 hebben we met een groep van 18 personen de opleiding Multicultureel vakmanschap voor de expertgroep georganiseerd die we hebben afgenomen bij . (dit ging om 9 dagen van 9 tot 5 uur).

Dit heeft een vervolgtraject gehad voor dezelfde groep van 18 personen door de in 2013(aantal dagen niet bekend).

Verder hebben we in 2012 voor 1 kandidaat de opleiding Basis Interculturele Communicatie bij de PA geboekt.(3 dagen)

Met vriendelijke groet,

Medewerker

Politie | Noord-Nederland |

Bezoekadres,
Postbus 107 9400 AC Assen

09-07-2015

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 25 juni 2015 12:07
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Verzoek om info voor Wob-verzoek

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 25 juni 2015 12:07:16 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Verzoek om info voor Wob-verzoek

Hallo [REDACTED]

Zoals besproken hieronder de gegevens met betrekking tot de opleidingen in Oost-Brabant.
De rest volgt!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Medewerker Juridische Zaken

Politie | Oost-Brabant | Juridische Zaken

Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

M: [REDACTED]
T: [REDACTED]
F: [REDACTED]
E: [REDACTED]@politie.nl / [REDACTED]@brabant-zo.politie.nl

(bereikbaar van maandag t/m donderdag)

Van: [REDACTED] Namens [REDACTED]
Verzonden: donderdag 25 juni 2015 10:04
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Verzoek om Info voor Wob-verzoek

Hoi [REDACTED]

Voor Oost-Brabant zijn de volgende opleidingen genoten tw;

2012

Omgaan in multiculturele omgeving
2 personen totaal bedrag € [REDACTED]

2013

Geen opleidingen

2014

Opleiding expertgroep Multi Cultureel Vakmanschap
10 personen €

Mocht je nog vragen hebben dan gewoon bellen.

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

Politie Oost Brabant | HRM | Eindhoven |

Bezoekadres,
Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

Afwezig op maandag - dinsdag

Van: [Redacted]
Verzonden: maandag 22 juni 2015 14:01
Aan: [Redacted]
Onderwerp: Verzoek om info voor Wob-verzoek
Urgentie: Hoog

Beste collega,

Van [Redacted] heb ik begrepen dat jullie mij zouden kunnen helpen aan een overzicht van het aantal trainingen dat is ingekocht (en eventueel voor hoeveel mensen) die verband houden met multicultureel vakmanschap. Ik zou deze informatie graag ontvangen over 2012, 2013 en 2014.

Voor de volledigheid heb ik het Wob-verzoek bijgevoegd.

Aangezien het even heeft geduurd voordat ik jullie heb weten te vinden, wil ik je gelet op de termijnen verzoeken om een spoedige reactie. Alvast heel erg bedankt.

Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik het graag.

<< Bestand: 2015_06_03_HK_Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap.msg >>

Met vriendelijke groet,

[Redacted]
Medewerker Juridische Zaken

Politie | Oost-Brabant | Juridische Zaken

Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

M: [Redacted]

T: [Redacted]

E: [Redacted]@politie.nl / [Redacted]@brabant-zo.politie.nl

(bereikbaar van maandag t/m donderdag)

Interne memo



Organisatieonderdeel Eenheid Oost-Brabant
Staf
Team Politieprofessie

Behandeld door

Functie Operationeel Specialist (Vakmanschap) Aan
Telefoon
E-mail

Datum 12 juni 2015
Bijlagen Geen
Pagina 1/2

Onderwerp Afhandeling verzoek

Hierbij nog wat informatie die wellicht van belang is.

Binnen de eenheid is gekozen voor het incorporeren van Eer Gerelateerd Geweld, Discriminatie, Eer Gerelateerd Geweld en Roze in Blauw. Al deze werkzaamheden zijn ondergebracht onder het "Netwerk Leefstijlen en Culturen".

Deze sytematiek werd in het voormalige BRN gehanteerd omdat de visie was dat als je een casus wilt behandelen, ongeacht wat voor casus, er voldoende kennis moest zijn van "culturele aspecten". Deze methodiek is uitgerold binnen de eenheid. Nagenoeg alle leden van het NLC zijn opgeleid op het gebied van Multi Cultureel Vakmanschap, maar ook op de aanpak van Eer Gerelateerd Geweld. Bij de samenvoeging hebben een aantal collega's besloten om geen EGG zaken te draaien.

De Referent binnen de eenheidsleiding is _____ en de portefeuillehouder van bovengenoemen thema's is _____

De bereikbaarheid is maximaal georganiseerd middels een 24/7 piketregeling. Dit betreffen hoofdzakelijk Eer Gerelateerd Geweld meldingen.

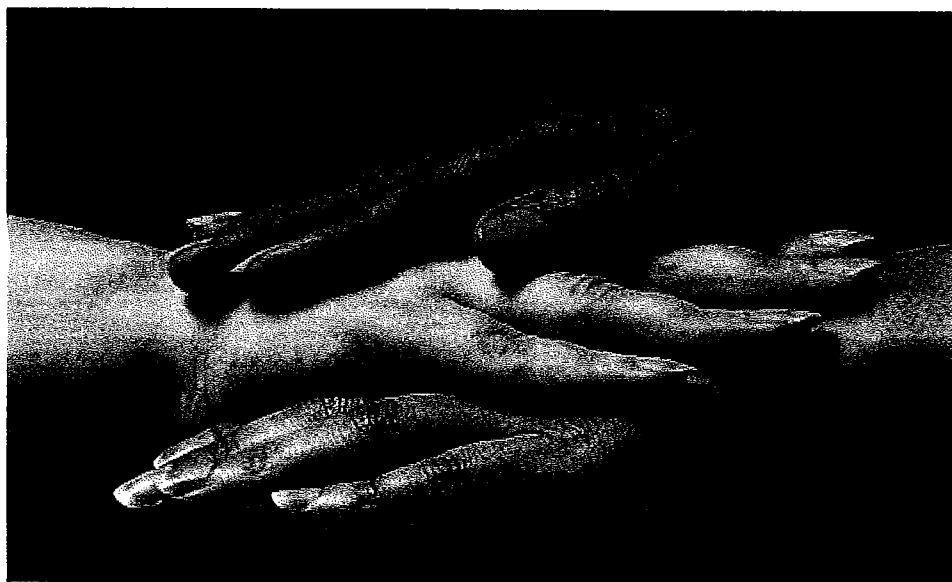
Er is afgesproken dat er periodiek overleg is waarbij de leden worden uitgenodigd.

Aan nagenoeg alle landelijke relevante overleggen neem ik deel namens de portefeuillehouder / referent.

Qua "verdeling" zitten de expertleden bij diverse basisteams, maar ook binnen de Vreemdelingpolitie alsmede in het mensenhandel team.

Vanuit het "land" wordt de laatste hand gelegd aan een strategisch document, zodat de eenheden zo'n team kunnen formaliseren.

Mocht je nog vragen hebben of onduidelijkheden tegenkomen. Laat het weten.



Netwerk Leefstijlen & Culturen Oost-Brabant

Auteur: **---**

Status: **Concept**

Versie **0.7**

December **2014**

Management samenvatting

Missie:

Het zichtbaar maken en laten onderkennen van de meerwaarde van diversiteit in de dagelijkse politiepraktijk (zowel in- als extern), het (door) ontwikkelen van relevante competenties bij politiemensen zodat zij het politievakmanschap in zijn volle omgang kunnen uitoefenen en het bijdragen aan een positief imago, vertrouwen in de politie en het maken van verbinding met eenieder in de samenleving. Daadwerkelijk komen tot "Policing of communities" =context gedreven werken.

Visie NLC:

Op 1 januari 2020:

1. Beschikt de eenheid Oost-Brabant over een effectief in- en extern netwerk dat in staat is om mogelijke spanningen in de samenleving in een vroegtijdig stadium te onderkennen om de juiste interventies te plaatsen, waarmee een mogelijke escalatie kan worden voorkomen.
2. Is de eenheid Oost-Brabant een eenheid, waarbij één ieder met respect benaderd wordt, hetzij intern, hetzij extern. Een organisatie die gericht is op inclusie i.p.v. exclusie.
3. Is de eenheid Oost-Brabant een organisatie die deel uitmaakt van de samenleving en in staat is "mee te wuiven" met de veranderingen en daardoor verbonden blijft met de samenleving.
4. Is de interne cultuur zodanig beïnvloed dat er weer ruimte ontstaat voor creatief ondernemerschap, innovatief (mee)denken en het terug proberen te krijgen van de onontbeerlijke "blauwe passie", die nodig is om goed politiewerk te leveren. Worden collega's uitgedaagd om een bijdrage te leveren aan een beter politieproduct en beloont ze.

Deze uitdagende doelstellingen wil en kan het NLC bewerkstelligen, middels medewerkers die zich aan dit thema hebben verbonden vanuit een intrinsieke motivatie om het politievak interessanter, beter en breder te maken en zowel in- als extern verbinding te maken met elkaar en de samenleving en dit te borgen.

Wat is daar voor nodig?

- Instemming vanuit de eenheidsleiding om te komen tot een Netwerk Leefstijlen en Culturen, conform dit voorstel.
- Een duidelijk statement vanuit de (strategische) leiding dat verandering noodzakelijk is

Door te kiezen voor een krachtig Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de eenheid Oost Brabant zijn de onderstaande 2 ambities in 2020 gerealiseerd.

Voor de medewerkers is de eenheid:
"A great AND safe place 2 work"

Voor de inwoners van onze eenheid
"A great AND safe place 2 live".

Inhoudsopgave:

1. Inleiding.....	4
2. Netwerk Leefstijlen & Culturen OOB.....	5
2.1 De start van MCV (Ist).....	5
2.2 Het huidige NLC OOB op inhoudsniveau.....	5
2.3 Successen.....	5
2.4 Het huidige NLC is:.....	7
2.5 Missie en Thema's NLC OB.....	7
3. Inrichting NLC (Sol).....	8
3.1 Verantwoordelijkheid en sturing.....	8
3.1.1 Advies.....	8
3.2 24 uurs-loket en adviesaanvragen.....	8
3.3 Formatie t.b.v. de werkzaamheden NLC / EGG.....	9
3.3.1 Taakstelling functies.....	9
3.3.2 Piket.....	10
3.3.3 Kennisniveau en opleiden.....	10
4. Wat doet het NLC.....	12
5. Besluitenlijst.....	15

1. Inleiding

We leven in een multiculturele samenleving. We leven in een historische tijd. Nog niet eerder hebben zich zoveel mensen met uiteenlopende culturele achtergronden hier in Nederland blijvend gevestigd. Deze multiculturele diversiteit is overal waar te nemen, dus ook bij de werkzaamheden van de politie.

De politie, maar ook andere organisaties, staan door deze ontwikkelingen voor nieuwe uitdagingen die mede voortkomen uit het feit dat de men in toenemende mate geconfronteerd wordt met een divers samengestelde samenleving; verschillend in levensbeschouwing, culturele achtergrond, leefstijlen, opvoeding, religie, milieu en opleiding.

Belangrijke vragen voor de politie zijn onder andere:

- Wat is in de huidige multiculturele samenleving precies onze taak,
- Waar willen we voor staan,
- Wat is onze missie en welke visie hebben wij op deze veranderingen,
- Hoe spelen we daarop in,
- Hoe toegankelijk zijn wij of willen we zijn.

Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met allerlei andere ontwikkelingen, zoals een reorganisatie, sluiting van bureaus en vraagstukken rond financiering, regelgeving e.d.

Dit is ook de reden dat het NLC zich ook een rol heeft toebedeeld voor wat betreft Dienstverlening in de meeste brede zin. Door een goede borging met de samenleving, zou het mogelijk moeten zijn om *samen met de burgers* te werken aan een hoger niveau van dienstverlening, met een uiteindelijk win – win doelstelling. Coöperatief zijn voor en naar elkaar bij het creëren van nieuwe vormen van dienstverlening.

Voor u ligt het voorstel om te komen tot het inrichten en borgen van een Netwerk Leefstijlen Culturen / Eer Gerelateerd Geweld, binnen de Eenheid Oost Brabant.

Dit voorstel is geschreven in aanvulling op de landelijke notitie: "Politievakmanschap met een plus" die aan de landelijk portefeuillehouder . is verzonden. Doelstelling van deze notitie is te komen tot een Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de eenheden van de Nationale Politie. Het beschrijft de doelstelling, taak en rol van het te vormen NLC en geeft aanbevelingen over de inrichting en randvoorwaarden. ***De notitie zal als bijlage worden bijgevoegd.***

In dit huidige voorstel zullen met name aanbevelingen worden gedaan op welke wijze het Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de eenheid Oost Brabant ingebed zou moeten worden.

2. Netwerk Leefstijlen & Culturen OOB

2.1 De start van MCV (Ist)

In 2010 – 2011 hebben de voormalige korpsen de keuze gemaakt om collega's naar de cursus "Multi Cultureel Vakmanschap" te sturen. Om deel te kunnen nemen moest men solliciteren naar één van de opleidingsplaatsen. Er werden in totaal 15 collega's opgeleid (10 BRN en 5 BZO)

Beide teams kregen een teamleider¹ die primair verantwoordelijk waren voor de inzet en aansturing van de leden van de teams. Een essentieel verschil was dat men in BZO het aantal inzeturen had gemaximaliseerd op 80 uur per jaar per deelnemer, terwijl in BRN deze beperking niet van kracht was.

In de praktijk bleek dat de medewerkers frequent werden benaderd voor zaken waarin "Eer" een rol speelde. Dit onderwerp maakte maar een klein onderdeel uit van de basisopleiding MCV. Na overleg werd er vanuit beide regio's ingestemd met een opleiding Eer Gerelateerd Geweld.² Ook voor dit onderwerp werden teamleiders³ benoemd die verantwoordelijk waren voor de aansturing en inzet van deze gecertificeerde medewerkers.

In 2012 is er besloten om, vooruitlopend op de reorganisatie, te gaan investeren in één team Multi Cultureel Vakmanschap, dat in staat was om zowel Culturele problemen aan te pakken als zaken waarbij "Eer" een rol speelde.

In 2013 werd er door de eenheidsleiding besloten dat werd grotendeels vrijgemaakt om het proces van samenwerking qua operationele uitvoering in gang te zetten en werkprocessen, inzet etc. te harmoniseren.

De verschillen in facilitering hadden er inmiddels toe geleid dat enkele leden hadden besloten uit het expertteam te stappen.

In de gesprekken met de opdrachtgever werd besloten om gebruik te maken van de mogelijkheid vanuit het LECD om extra mensen in het kader van MCV op te leiden.

Vanaf 2013 tot op heden hebben er nog circa 15 medewerkers de MCV training gevolgd.

2.2 Het huidige NLC OOB op inhoudsniveau

Het NLC Oost-Brabant bestaat op dit moment uit circa 25 collega's, uit verschillende disciplines met diversen expertises. Het zijn ervaringsdeskundige politiemensen, die zijn opgeleid en ruime ervaring hebben opgedaan met politiewerk in de diverse samenleving.

Alle collega's hebben de MCV opleiding met goed gevolg afgerond en .. van hen zijn eveneens getraind op EGG t/m niveau 2.

2.3 Successen

Zoals vermeld is in 2012 de samenwerking tussen beide korpsen al ingezet om te komen tot één team MCV dat een en dezelfde werkwijze hanteert. De vernieuwde opzet onder de naam NLC is een voorzetting en uitbreiding op de reeds ingezette koers.

¹ Voor BZO en voor BRN is ..

² Deze training werd verzorgd door het instituut .., welke geaccrediteerd is door de Politie Academie.

³ Voor BZO is in 2013: .. aangewezen, voor BRN is .. vanaf 2011 de teamleider.

Het MCV team heeft in 2013 garant gestaan voor 120 - 140 inzetten inzake Eer Gerelateerd Geweld meldingen (zowel uitvoerend als adviserend). Per inzet geldt een gemiddelde tijd van +/- 50 uur, dit is een totaal van 6000 tot 7000 uur inzet van het MCV inzake EGG zaken.

Ook is er een toename van het aantal adviesaanvragen bij problemen waarbij etniciteit een rol speelt, maar ook vanuit de opsporing komen er meer aanvragen over "hoe kunnen we dit het beste aanpakken?" Afhankelijk van de vraagstelling en de mate van prioriteit, wordt er

Ook vanuit de externe relaties wordt er in toenemende mate een beroep gedaan op expertise en ondersteuning van het NLC. Hierbij moet worden gedacht aan met name sociaal maatschappelijke dienstverleners die tegen dilemma's aanlopen, zoals mogelijk dreigende achterlatingen van meisjes die te verwestert zijn of vormen van geweld binnen het gezin waarbij de schaamtencultuur een rol speelt en men dit daarom niet meldt, maar waarbij er wel sprake is van (ernstige) dreigingen.

Het team krijgt steeds meer bekendheid en wordt vaker gevraagd om advies en/of actieve ondersteuning. De inzetten kennen een divers karakter en hebben hun meerwaarde voor de praktijk al meer dan eens bewezen. Ter beeldvorming en om recht te doen aan het reeds verzette werk worden onderstaand enkele inzetten besproken. *Het is werk om trots op te zijn!*

Een korte weergave van enkele inzetten in de afgelopen 2 jaar:

- Schietpartij Deurne;
- Doodslag Turkse snackbar eigenaar
- Steekpartij met dodelijke afloop
- Ondersteuning schietpartijen
- Voorlichting familierechercheurs bij zaken waarbij slachtoffers uit andere cultuur komen;
- Minderjarige Marokkaans meisje uit Marokko terug laten komen, die daar tegen haar wil werd vastgehouden omdat ze te verwestert was;
- Begeleiding casus achterlating, samen met , van een 16 jarig meisje in Turkije;
- Spoedinterventie om te voorkomen dat minderjarige in Afghanistan werd uitgehuwelijkt;
- Ondersteuning Eer Zaak omdat een Turkse collega voor zijn seksuele geaardheid is uitgekomen en ernstig bedreigd werd;
- Zorgen voor ondersteuning bij complexe zaken met extreem hoge mate van afbreukrisico's, zoals:
 - De baby shaking zaak waarbij het NLC voor ondersteuning heeft gezorgd door gebruik te maken van haar landelijke netwerk;
 - De groepsverkrachting van een Moluks meisje;
 - Ondersteuning bij de problematieken bij de moskee in
 - Ondersteuning bij TGO in moord op Syriër;
 - Actieve ondersteuning bij het team mensenhandel / seksuele uitbuiting;
 - Advisering / Fysieke ondersteuning bij mogelijke signalen van extremisme;
 - Ondersteuning bij manifestaties, zowel binnen als buiten de eenheid;
 - Spanning tussen en de Turkse gemeenschap
- Voorlichtingen organiseren over o.a. Poolse cultuur;
- Voorlichting geven binnen politieacademie over (straat)cultuur, verhoortechnieken;
- Voorlichting geven over jihadisme binnen de eenheid.

Dit is slechts een minimale opsomming van zaken. De verwachting is dat het aantal daadwerkelijke ondersteuning de komende jaren zal toenemen omdat de toegevoegde waarde inmiddels is aangetoond en men het NLC steeds makkelijker weet te vinden.

2.4 Het huidige NLC is:

Een netwerk van collega's voor collega's.

De expertgroep heeft niet alle wijsheid in pacht, maar wel meer tools en handvatten in vergelijking met de gemiddelde collega. De leden van de expertgroep ondersteunen en adviseren collega's maar nemen het werk dus *niet* over. Door fysiek te ondersteunen wordt de kennis overgebracht en de praktijk toont aan dat zo'n collega bij een volgend incident goed in staat is om een verantwoorde eerste keuze te maken. Komt men gezien de complexiteit er niet goed uit, kan men terugvallen op het NLC.

Wanneer de gewenste expertise niet binnen de eenheid Oost-Brabant te vinden is, wordt er via de teamleider contact gelegd met de andere teamleiders van het NLC van de Nationale Politie en kan er een beroep worden gedaan op de daar aanwezige deskundigheid. In de afgelopen jaren is daar, ook door onze eenheid, meerdere malen gebruik van gemaakt.

2.5 Missie en Thema's NLC OB

Missie NLC

Het zichtbaar maken en laten onderkennen van de meerwaarde van diversiteit in de dagelijkse politiepraktijk (zowel in- als extern), het (door) ontwikkelen van relevante competenties bij politiemensen zodat zij het (politie)vakmanschap in zijn volle omgang kunnen uitoefenen en het bijdragen aan een positief imago, vertrouwen in de politie en het maken van verbinding met iedereen in de samenleving.

Het NLC houdt zich bezig met de (hoofd)thema's:

- Eer Gerelateerd Geweld
- (Multicultureel) Politie Vakmanschap
- Gelijkwaardigheid (voorheen Discriminatie)
- Diversiteit

Wat betekent dit in de praktijk:

- Ondersteunen bij zaken in de hoofdprocessen. Steeds vaker doen leidinggevenden een beroep op ondersteuning, zoals ondersteuning bij TGO's, SGBO's, mensenhandel onderzoeken, maar ook bij vragen of er sprake is van een mogelijke "Eerwraak" zaak.
- Adviseren en Ondersteunen van collega's, zowel schriftelijk als mondeling bij vraagstukken waarbij cultuur / leefstijlen / Eer een rol kunnen spelen.
- Signaleren trends en ontwikkelingen op het gebied van (etnische) groeperingen en daarover adviseren en indien daartoe noodzaak of behoefte bestaat, ondersteunen.
- Bijdrage leveren aan de uitbreiding en het onderhouden van netwerken onder (etnische) groeperingen en ketenpartners. Van religieuze instellingen tot jongerengroepen, van gemeenten tot zelforganisaties. *Juist* wanneer er **niets** aan de hand is, zodat bij het voordoen van een noodsituatie of signalen van radicalisering snel en adequaat gereageerd kan worden.
- Ondersteuning verlenen aan collega's, op alle niveaus, in het leggen van contacten om voor henzelf relevante netwerken op te bouwen. De wijkagenten zijn een specifieke doelgroep waar ondersteuning noodzakelijk is, omdat juist zij de thermometer van de samenleving dienen te zijn.
- Bevorderen multicultureel vakmanschap binnen de eenheid.
- Benaderbaar zijn voor cultuurproblematiek binnen de teams, waarbij cultuur in de breedste zin van het woord opgevat kan worden. Hierbij wordt uiteraard samengewerkt met de vertrouwenspersonen.
-

3. Inrichting NLC (Sol)

3.1 Verantwoordelijkheid en sturing

3.1.1 Advies

- 1.
- 2.
- 3.

4.

5.

3.2 24 uurs-loket en adviesaanvragen

De operationele collega's hebben soms acuut behoefte aan een advies aangaande de aanpak.

laal

Het verleden heeft ons geleerd dat deze acute adviesaanvragen bestaan uit vragen over onder andere (ernstige) bedreigingen, mishandelingen, vrijheidsberovingen, vermissingen met een eer- of cultuur gerelateerd motief en ondersteuning TGO's.

Naast de acute adviesaanvragen is er ook ruimte voor niet-acute adviesaanvragen

⁴ Binnen het voormalige BRN en BZO is een teamleider aangewezen. De praktijk is dat voor beide voormalige regio's als teamleider/aanspreekpunt fungeert, zowel in- als extern.

⁵ Hierin is inmiddels in voorzien in de persoon van .

⁶ Het voorstel v.w.b. personele inzet is nader uitgewerkt

⁷ Hierin is inmiddels voorzien in de persoon van

⁸ In de persoon van

⁹ In Oost-Brabant is inmiddels

¹⁰ Dit is inmiddels gerealiseerd.

¹¹ Team Collegiale Ondersteuning

3.3 Formatie t.b.v. de werkzaamheden NLC / EGG

Organisatieonderdeel		
Regionaal basisteam (per basisteam)		NLC-opgeleid en inzetbaar.
Districtsrecherche (per afdeling)		NLC-opgeleid en inzetbaar
Districten		Districtelijk Coördinator, bij voorkeur in de rol van een "wijkagent +"
Eenheidniveau		Teamleider NLC en EGG
		Neemt bij afwezigheid rol teamleider waar. <ul style="list-style-type: none"> • NLC / Beleid • EGG.
		Administratief medewerker
Totaal		

3.3.1 Taakstelling functies

-

-

3.3.2 Piket

Piket wordt door ¹⁶ ingevuld voor t dit
roegd.

3.3.3 Kennisniveau en opleiden

Na succesvolle afronding van de opleiding Multi Cultureel Vakmanschap¹⁷ wordt iemand lid van het NLC. De opleiding Vakmanschap beslaat voornamelijk het thema multiculturele diversiteit.

De opleiding biedt de basis voor het 'NLC-denken'.

Voor het thema EGG geldt dat er een aanvullende training EGG¹⁸ gevolgd dient te worden, alvorens gedegen advies uitgebracht kan worden. Na afronding van de training gaat de collega deelnemen aan de NLC/EGG, en wordt begeleid door een ervaren medewerk(st)er.

Door een NLC-aspirant te koppelen aan een ervaren NLC-specialist wordt de kwaliteit geborgd

Wanneer de basisopleiding/ training EGG zijn gevolgd moet er ruimte zijn voor professionalisering en doorontwikkeling van NLC-specialisten. Dit kunnen verdiepende opleidingen/ trainingen/ seminars zijn of het kan gaan om kennisvergaring op het gebied van nieuwe trends.

Het NLC zal een opleidingsbudget ter beschikking moeten hebben om nieuwe specialisten op te kunnen leiden en de huidige specialisten op kennisniveau te houden. Dit opleidingsbudget wordt door de eenheidsleiding bepaald.

Voorstel:

¹⁶ Bij Eer Gerelateerd Geweld zaken is er veelal sprake van ernstige risico's voor het slachtoffer, zogenaamde "rode vlaggen" zaken. Hierbij is het essentieel om een gemeenschappelijk standpunt in te nemen en samen alle voor- en nadelen goed uit te analyseren.

¹⁷ Op dit moment wordt deze verzorgd door Zij worden hiervoor ingehuurd door

¹⁸ Deze opleidingen worden verzorgd door een extern bureau

- Stel budget ter beschikking t.b.v. kennisverbreding / onderhouden kennis
- Stel budget ter beschikking voor extra opleidingen EGG / MCV
- Stel budget ter beschikking voor teambuilding / externe contactmomenten met ketenpartners
- Stel budget ter beschikking voor representatie activiteiten.

4. Wat doet het NLC

Binnen het NLC zijn diverse thema's ondergebracht, welke zijn toegelicht in de bijgevoegde landelijke notitie. Het zou een herhaling van zetten zijn om dit nogmaals te benoemen.

Er wordt volstaan om de thema's kort te benoemen:

1. Eer Gerelateerd geweld

Binnen de eenheid zijn er circa 120 – 150 meldingen die inzet vereisen. Landelijk is door het LEC berekend dat een inzet circa 50 uur vraagt. Er is sprake van een stijging van het aantal meldingen. De reden moet gezocht worden in het feit dat de collega die een casus meldt "meegenomen" wordt in de aanpak. Hierdoor is er sprake van kennisoverdracht met als resultaat dat deze collega sneller dit soort signalen onderkent.

2. (Multicultureel) Politie Vakmanschap

Dit omvat alle vraagstukken die te maken hebben met of gerelateerd zijn aan cultuur en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving¹⁹.

3. Gelijkwaardigheid (voorheen discriminatie)

De verkenning rondom discriminatie heeft opgeleverd dat de extra aandacht voor dit thema, die in de operatie nodig is om zowel de sensitiviteit als het vakmanschap bij de collega's te bevorderen, veel overeenkomsten heeft met de wijze waarop door het NLC zaken worden opgepakt. Bovendien blijkt dat ook hier gewenst is om registratie en coördinatie van zaken op een beperkt aantal plekken in de organisatie te laten plaatsvinden, ter bevordering van de grip op en de eenduidigheid in de manier van werken²⁰. Deze overeenkomsten maken, dat op veel plekken in het land het thema Discriminatie is gelieerd aan het NLC, EGG en diversiteit²¹. Voor eenheid Oost-Brabant lijkt dit ook een gewenste ontwikkeling.

4. Diversiteit

De kern van diversiteit voor de politieorganisatie is het zijn van een politie voor *eenieder*, dit geldt zowel voor in- als extern. De politie moet in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. Voor het behouden van deze legitimiteit is het essentieel dat burgers de politie blijven zien als een partij die waakzaam, dienstbaar en vooral *betrouwbaar* is voor eenieder.

Diversiteit heeft overigens niet alleen die externe dimensie maar herbergt ook een interne dimensie. In een diverse politieorganisatie wordt gewerkt aan een omgeving waarin alle werknemers zich kunnen en mogen ontwikkelen en daardoor bijdragen aan de effectiviteit van de politieorganisatie²².

Diversiteit vraagt hierbij ook dat er intern ruimte is voor discussie, mensen zichzelf kunnen zijn en we leren gebruik te maken van elkaars kwaliteiten zonder dit als een bedreiging te zien.

Om zorg te dragen voor een politieorganisatie die professioneel omgaat met diversiteit is het van belang te beschikken over een divers samengestelde groep medewerkers. Diversiteit is immers een business issue. De politie streeft er een eigenbelang mee na. Het helpt ons te overleven, effectief te blijven in een veranderende samenleving en om onze legitimiteit te herwinnen en behouden. Het is een middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende organisatie en de verbinding te zoeken tussen alle hoofdprocessen van het politiewerk. Hoewel er de afgelopen jaren al veel is geïnvesteerd op diversiteit blijft het onderwerp aandacht vragen.

¹⁹ EGG is natuurlijk ook een cultuurvraagstuk. Het onderwerp is apart opgenomen door de enorme complexiteit en de mate van expertise die het vergt. Waar het bij EGG meer gaat om specifieke casusaanpak draait MCV ook vooral om het opzetten van netwerken om van hieruit beter te kunnen samenwerken. De aanpak van EGG is hierbij ook gebaat.

²⁰ Binnen de eenheid wordt discriminatie in welke vorm dan ook geregistreerd.

²¹ Deze ontwikkeling is op landelijk niveau ook zichtbaar. Daar komen alle thema's samen in het LECD.

²² Landelijk Expertisecentrum Diversiteit. (2009). *Politie voor eenieder; een eigentijdse visie op diversiteit*. Politieacademie:

Apeldoorn

En verder enkele specifieke thema's ten behoeve van de eenheid:

5. Overige thema's

Overige, eerder benoemde thema's zijn o.a. terreur en radicalisering. Dit thema staat nauw in verbinding met het NLC. Het NLC kan hierbij een belangrijke rol spelen om enerzijds te adviseren over de benadering van personen uit deze bijzondere doelgroepen en anderzijds als netwerk om de problematiek bij de collega's in de basisteams en de rechercheafdelingen op het netvlies te krijgen en te houden. Terrorisme is natuurlijk een veel breder thema, waarvoor de verantwoordelijkheid op een andere wijze binnen de eenheid is belegd. De inzet van expertise van de leden van het NLC dient wel onderdeel uit te maken van eventuele integrale projecten om dit fenomeen in beeld te krijgen.²³

6. Netwerken Samenleving / Maatschappij

Het NLC ziet het als taak om continue de verbinding te blijven zoeken met bestaande netwerken in de maatschappij. De politie moet openstaan voor en naar de buitenwereld en er voor zorgen dat we ons in de dynamiek van de maatschappij bevinden. Van tegenover elkaar naar met elkaar. Erbij zijn als er zich belangrijke evenementen of ontwikkelingen voordoen. Over de definitie 'netwerken' bestaat nog geen eenduidig beeld. Binnen het NLC zal gezocht worden naar eenduidige formulering voor netwerken. Voor het gebruiken van netwerken in de maatschappij moet de eenheid Oost-Brabant zich in ieder geval de vraag stellen: 'Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat alle niveaus uit onze eenheid hun eigen netwerk(en) in de samenleving hebben dat/die ons helpt/helpen om ons politiewerk goed uit te voeren? Deze individuele netwerken zullen zodanig moeten worden verwerkt dat het voor elke collega inzichtelijk is wie men kan benaderen bij elk specifiek dilemma. Daarbij zal minimaal gekeken moeten worden naar de inhoudelijke bijdrage van een netwerk, facilitering van politieambtenaren en de borging binnen een basisteam of rechercheafdeling. Het NLC levert een bijdrage aan deze verkenning en brengt advies uit.

7. Innovatieve projecten

Om de verbinding met de doelgroepen snel gestalte te geven, zullen er vanuit het Netwerk diverse innovatie initiatieven worden ontwikkeld. Deze initiatieven zullen een wezenlijke bijdrage (moeten) leveren aan het op een eenvoudige wijze maken van verbinding met de samenleving.

Deze initiatieven zullen eenheid breed (van student tot leidinggevenden) worden uitgerold.

Hierbij valt onder andere te denken aan:

- Het gaan werken met "*moeder groepen*" binnen de multiculturele en -etnische samenleving. Het is algemeen bekend dat de moeders meer van hun kinderen weten, dan de vaders. Er is gesproken met contactpersonen over de wenselijkheid om dit op te zetten. De reacties waren zéér positief en men gaf aan dat dit zeker gewenst is. Moeders maken zich zorgen om hun kinderen en willen er graag over praten, maar vanwege de schaamtecultuur wordt dit tegengehouden.
- "*Op bezoek in een andere wereld*". Dit is een project waarbij collega's aan den lijve gaan ontdekken dat gezinnen met een andere etniciteit en culturele achtergronden dezelfde problemen kennen als de autochtone politiemensen. Er wordt begonnen met studenten omdat dit de "toekomst" is. Daarnaast zullen de wijkagenten worden benaderd voor dit project.
- Jaarlijks organiseren van een *Iftar*. Tijdens de ramadan eten en drinken moslims tussen zonsopgang en zonsondergang niet. Na zonsondergang nuttigen zijn een maaltijd, dit noemt men de *Iftar*. Is inmiddels een standaard onderdeel binnen meerdere eenheden. Tijdens zo'n bijeenkomst wordt de "samenleving" uitgenodigd aan te sluiten. Het organiseren zal een gemeenschappelijk karakter hebben om de verbinding te optimaliseren. Tijdens zo'n bijeenkomst kan aandacht worden geschonken aan mensen uit de samenleving die een prominente rol hebben gespeeld of spelen bij het bouwen van bruggen.

²³ Contactpersonen binnen de gemeenschap uit de diverse doelgroepen geven aan dat er daadwerkelijke problemen zijn. Jongeren voelen zich niet erkend (zowel jongens als meisjes) en raken gecharmeerd door de oproepen van IS. Ouders en met name de moeders weten niet hoe te handelen. De politie kan samen met het bestuur een cruciale rol spelen.

- Organiseren en geven van *interne voorlichting / workshops*. Denk hierbij aan het voorlichten van medewerkers over "Eer", Homogeweld, Etnic Profiling, Radicalisering, Jihadisme, LHTB etc. Er is voldoende expertise binnen het Netwerk om dit in-company te organiseren.
- *Ondersteunen* bij klachten over de politie, door VIK, welke afkomstig zijn uit één van de doelgroepen. De ondersteuning zal moeten bestaan uit het schenken van oprechte interesse, maar ook deëscaleren. De praktijk heeft aangetoond dat bij dit soort casuïstiek een "slimme" aanpak erger voorkomt en het eveneens mogelijk is het imago van de politie goed te houden, sterker nog in veel gevallen te verbeteren. Een klacht = Een gratis advies.
- Actief meedenken bij en enthousiast maken van de (multiculturele) samenleving en om lid te worden van de Vrijwillige Politie, met als doel een divers samengestelde groep.
- Daadwerkelijke ondersteuning geven als collega's ambitieuze ideeën hebben die een bijdrage leveren aan een 'betere politie'. Denk hierbij aan de daadwerkelijke implementatie van een afdeling "*Jong Denkend Blauw*".

Bovenstaande projecten zijn op hoofdlijnen uitgewerkt door collega's van het NLC. Er zijn meerdere contacten geweest met de diverse doelgroepen. Deze geven aan positief te staan tegenover dit soort ideeën en graag mee te willen denken en werken. Het feit dat dit soort eenvoudig te realiseren projecten nog niet zijn uitgerold is louter een personeel probleem.

Door in te stemmen met het formatievoorstel kunnen o.a. deze projecten, maar ook andere voorstellen uitgerold worden en kan er daadwerkelijk gestart worden met het maken van een structurele verbinding. Mooie van bovenstaande initiatieven is dat het nagenoeg kosteloos kan plaatsvinden. De gemeenschappen vinden het namelijk een EER om mee te mogen doen en zijn trots dat ze benaderd worden. Bewust wordt gekozen om het "samen" te doen. Hiermee is de kans op een langdurige relatie vele malen groter, waar je als professionele organisatie veel baat van kunt hebben.

De werkzaamheden van het NLC zullen in veel gevallen samen met andere afdelingen worden behandeld. Denk hierbij aan samenwerkingsverbanden met de Vertrouwenspersonen waar het gaat om zaken zoals interne onveiligheid, discriminatie etc.

Er zal ook een sterke verbinding moeten zijn met het Dienst Verlening Concept, immers hier wordt nagedacht over de wijze waarop we de dienstverlening gaan inrichten en vorm gaan geven. Doordat het NLC een sterke verbinding beoogt, zal het mogelijk zijn om vanuit deze verbinding een prima reflectie te geven op de voorstellen die er liggen. In de participatiesamenleving zullen rollen gaan veranderen. Door als politie actief in dit veranderproces te acteren, kan er invloed worden uitgeoefend, maar zijn we ook in staat sneller mee te wuiven met de samenleving, omdat we "verbonden" zijn met deze samenleving.

De kennis en kunde zal ook zeker binnen de Opsporing een meerwaarde op kunnen leveren door rechercheurs tips en trucs mee te geven over "aanpak doelgroepen".

De verwachting dat het "andere werken" ook positieve effecten zal hebben op de kwaliteit van het politiewerk buiten (betere klantwaardering / hogere score op vertrouwen / betrouwbare politie), maar waarschijnlijk ook zal leiden tot een daling van het ziekteverzuim en een verhoging van arbeidstevredenheid.

Tevreden medewerkers, die zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen, presteren beter en voelen zich medeverantwoordelijk en meer betrokken.

5. Besluitenlijst

N		
I		
2	Accorderen NLC op inhoudsniveau 1. Taakstelling, doel en missie	
3	Accorderen verantwoordelijkheid en sturing NLC 1. Aanwijzen portefeuillehouder 2. Aanwijzen teamleider	
4	Accorderen werkwijze NLC 1. Accorderen thema's 2. Accorderen werkwijze acute en niet-acute adviesaanvragen 3. Accorderen 24-uurs loket 4. Accorderen personele inzet	
5	Bepalen budget opleiden en professionalisering NLC-leden 1. Budget beschikbaar stellen voor opleiden nieuwe leden 2. Budget beschikbaar stellen voor professionalisering van zittende leden	

Bijlagen:

- Concept voorstel dat vanuit de teamleiders MCV van de eenheden t.b.v. de portefeuillehouder is opgemaakt.
- Functieprofiel medewerker NLC / EGG.
- Overzicht opgeleide en gecertificeerde collega

