



• Rotterdam-Rijnmond

• drs. F. Pauw
Korpschef

Adres Doelwater 5
3011 AH Rotterdam

Postadres Postbus 70023
3000 LD Rotterdam

Internet www.politie-rotterdam-rijnmond.nl

Behandeld door RNM20619

Telefoon [REDACTED]

Fax [REDACTED]

E-mail

• Dhr. [REDACTED]
Postbus 10591
1001 EN Amsterdam

Onderwerp Wob-besluit

Datum 16 juli 2012

Ons kenmerk FOBD2583

Uw kenmerk

Bijlage(n) 4

> Geachte [REDACTED],

- U heeft per brief van 24 mei 2012, binnengekomen op 29 mei 2012 bij de Politie Rotterdam-Rijnmond, een verzoek op grond van de Wet Openbaarheid van Bestuur (hierna: WOB) ingediend. Per brief van 13 juni 2012 is u kenbaar gemaakt dat gebruik is gemaakt van de mogelijkheid die artikel 6 lid 2 biedt om de termijn met vier weken te verdagen. In uw brief verzoekt u om het volgende:

- Alle informatie en documenten in zake onderzoek, rapportages, evaluaties, notities of vergelijkbare documenten ten aanzien van selectief, discriminatoir handelen, optreden of op een andere manier functioneren en/of etnisch profileren, handelen, optreden of op een andere manier functioneren van zowel individuele functionarissen als beleidsmatig handelen van het apparaat als geheel. Niet zijnde individuele processen verbaal, maar onderzoek, rapportages, evaluaties, notities of vergelijkbare documenten.

Op grond van artikel 3 van de WOB heeft een ieder recht zich tot een bestuursorgaan te wenden met het verzoek hem/haar documenten te verstrekken. De wet schrijft voor dat, met inachtneming van de in de wet vermelde weigeringsgronden, de in documenten vastgelegde informatie wordt verstrekt. De Wet Openbaarheid van Bestuur verplicht niet tot het samenstellen van documenten of het bewerken van gegevensdragers om de door u verzochte informatie te verstrekken.

Uit informatie van Bureau Interne Zaken, de klachtenafhandeling en de vertrouwenspersonen van het korps Rotterdam-Rijnmond blijkt dat discriminatie van burgers door de politie geen issue is binnen ons korps. Voorzover bekend zijn er geen documenten beschikbaar in zake onderzoek, rapportages, evaluaties, notities of vergelijkbare documenten waar in algemene zin wordt gesproken over discriminatoir optreden door de politie.

Vanuit de overtuiging dat discriminatie, zowel binnen de samenleving als door de politie onacceptabel is, wordt wel geïnvesteerd in zaken om te voorkomen dat dit gebeurt. Met onder meer de "PRROUD-training" en de Beroepscode voor de politie in Nederland wordt gewerkt aan het versterken van de professionaliteit om te voorkomen dat de politie vervalt tot discriminatie en andere vormen van ongewenste houding en gedrag. Op het gebied van preventief fouilleren zijn in de pilot voor Informatiegestuurd Preventief Fouilleren waarborgen aangebracht ter voorkoming van discriminatie. Hierbij wordt uitgegaan van a-selectief fouilleren. In het vooraf noodzakelijke bevel van de Officier van Justitie is namelijk een toetsingskader opgenomen voor de

• drs. F. Paauw
Korps- en Bestuurszaken

Onderwerp
Datum 16 juli 2012

- bij het fouilleren te hanteren selectiecriteria waarbij expliciet als voorwaarde wordt gesteld dat de selectiecriteria niet te linken zijn aan discriminatoire persoonskenmerken als ras, huidskleur, religie of etniciteit.

Om toch enigszins tegemoet te komen aan uw verzoek besluit ik u, gelet op het vorenstaande, de volgende informatie te verstrekken:

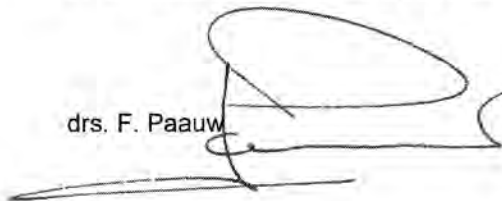
1. het projectplan PRROUD! (december 2007);
2. de Beroepscode Nederlandse Politie (landelijk document; maart 2007);
3. de notitie pilot Informatiegestuurd Preventief Fouilleren (mei 2012) en
4. het format van het bevel van de OvJ voor IPF (mei 2012).

Bij de beantwoording van uw verzoek om informatie is de grootste zorgvuldigheid betracht. Indien u nog vragen heeft kunt u contact opnemen met de afdeling Beleids- en Bestuurszaken Rotterdam-Rijnmond.

Hoogachtend,

De korpschef van de politieregio Rotterdam-Rijnmond

drs. F. Paauw



Belanghebbenden kunnen tegen dit besluit op grond van de Algemene wet bestuursrecht binnen zes weken na dagtekening een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de korpsbeheerder van de politieregio Rotterdam-Rijnmond, Postbus 70023 3000 LD Rotterdam. Het bezwaarschrift dient ondertekend te zijn en bevat ten minste: a) naam en adres van de indiener, b) de dagtekening, c) een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht, en d) de gronden van het bezwaar.

PRROUD!

Projectplan

Dienst P&O IMO

December 2007

Inhoud

Inleiding

Hoofdstuk 1 Motivatie

Hoofdstuk 2 Beschrijving

Hoofdstuk 3 Voorbereiding

Hoofdstuk 4 Uitvoering

Inleiding

In oktober 2006 heeft het Regionaal College een bezoek gebracht aan de politiekorpsen van de steden Londen en Toronto, respectievelijk de Metropolitan Police Service (MPS) en de Toronto Police Service (TPS). De doelstelling van de studiereis was het versterken en aanscherpen van terrorismebestrijding door politie en bestuur in Rotterdam-Rijnmond.

Naar aanleiding van deze studiereis is het actieprogramma Divers Blauw opgesteld met de politieke hoofdconclusies en de wijze waarop het korps de nieuwe inzichten vertaalt. Enerzijds in de vorm van nieuwe initiatieven, anderzijds als aanscherping van reeds bestaande ontwikkelingen. De activiteiten die vanaf 2007 plaatsvinden, zijn verdeeld in vier kernprojecten. Een kernproject is "Versterking accountpositie korps t.a.v. multi-etnische bevolkingsgroepen". Een belangrijk onderdeel van dit kernproject is het realiseren van een kwalitatieve en korpsbrede diversiteitstraining.

In 2007 is door een werkgroep de opzet en inhoud van de diversiteitstraining vormgegeven¹. Dit projectplan beschrijft de projectorganisatie rondom de uitvoering van deze training.

¹ Het politiekorps en lokaal bestuur van Toronto excelleren met name t.a.v. diversiteitsbeleid en -training. Ter versterking en verdieping van het actieprogramma Divers Blauw volgde in mei 2007 een specialistisch vervolgsbezoek aan de TPS. Hierbij werd o.a. een 'police and community expectations' (PACE) -training bijgewoond. De resultaten van dit bezoek zijn meegenomen in het voorstel voor een korpsbrede training Diversiteit voor Rotterdam-Rijnmond.

1. Motivatie

1.1 Situatieschets

De Korpsleiding heeft met het actieprogramma Divers Blauw vastgesteld dat er een kwalitatieve en korpsbrede training Diversiteit dient te worden ontwikkeld. De Stuurgroep Divers Blauw heeft de opdracht gekregen deze training te ontwikkelen en uit te voeren.

Vanuit de stuurgroep Divers Blauw is in opdracht van portefeuillehouder Diversiteit, een werkgroep samengesteld met medewerkers van de diensten BBZ en P&O. In samenwerking met de Politieacademie is een programma ontwikkeld voor de training Diversiteit, genaamd PRROUD! (Politie Rotterdam Rijnmond Organiseert Uiteraard Diversiteit!). Op dit moment staan we aan de vooravond van de uitvoering van de training PRROUD!.

1.2 Probleemstelling

De training PRROUD! wordt door alle 6000 medewerkers, zowel executief als A&T, in 2,5 jaar tijd gevolgd.

1.3 Doelstelling

De training PRROUD! richt zich op:

1. bewustwording van eigen oordelen en vooroordelen in gedachten en gevoelens;
2. verandering in houding en gedrag;
3. ontwikkeling van een pragmatische aanpak (beleid) voor toekomstig persoonlijk en collectief functioneren binnen dilemma's die voortvloeien uit diversiteitsvraagstukken.

Het onderwerp discriminatie maakt geen onderdeel uit van deze training. Met de training wordt beoogd dat deelnemers zich aan de voorkant en preventief bewust worden van eigen houding en gedrag.

1.4 Projectteam

Voor de inhoudelijke en opleidingskundige ontwikkeling van de training PRROUD! is gewerkt met een werkgroep, bestaande uit medewerkers van de diensten BBZ (beleidsmedewerkers) en P&O (opleidingsadviseurs).

Voor de uitvoering van de training zal een projectteam worden geformeerd. Gedetailleerde informatie over de samenstelling van dit projectteam staat beschreven in hoofdstuk 2.5.

1.5 Randvoorwaarden

Door de Stuurgroep Divers Blauw zijn de volgende randvoorwaarden vastgesteld:

- De visie van het korps op diversiteitsbeleid dient als leidraad van de training PRROUD! (pluralisme);
- De training PRROUD! moet sterk appelleren aan houding en gedrag van de cursist en is primair een gedragstraining;
- De training PRROUD! sluit aan bij de belevingswereld van de medewerkers in het Korps Rotterdam-Rijnmond.
- Er wordt een koppeling gemaakt met relevante ontwikkelingen en thema's waaronder eengerelateerd geweld, discriminatie en netwerkvorming;
- Er wordt gebruik gemaakt van best practices uit de training Diversiteit van de Toronto Police Service;
- De continuïteit van de training PRROUD! dient gewaarborgd te zijn door structureel opvolging te realiseren in de vorm van vervolgt trainingen (borging);
- Bij de planning en organisatie van de groepen wordt zoveel mogelijk aangehaakt bij bestaande leergangen en opleidingen door de training PRROUD! als module op te nemen (bijvoorbeeld modulehuis Hoofdmedewerker);
- Er wordt tijdig en kwalitatief gecommuniceerd over de training PRROUD! om voldoende draagvlak te creëren bij de medewerkers.

2. Beschrijving

2.1 Concrete probleemstelling

Het korps staat in het kader van het actieprogramma Divers Blauw voor de uitdaging in een tijdsbestek van 2,5 jaar alle medewerkers, zowel executief als A&T-personeel, te trainen op het thema Diversiteit. De nadruk in de opdracht ligt vooral op herkenbaarheid van het thema in het gedrag van de medewerkers en dan met name in het primaire politieproces.

Met het oog op deze specificatie zijn de medewerkers verdeeld in twee prioriteitsgroepen:

1. de medewerkers die in hun werkproces in direct contact staan met het publiek
2. de medewerkers die indirect voor het publiek werken.

De eerste groep volgt twee trainingsdagen en woont het congres bij. De tweede groep volgt één trainingdag en woont het congres bij. Het is de bedoeling de twee prioriteitsgroepen parallel aan elkaar te laten plannen.

2.2 Resultaten

De resultaten van de training PRROUD! worden als volgt ingedeeld:

Resultaat in aantallen

- 2008: 1620 deelnemers opgeleid
- 2009: 4020 deelnemers opgeleid
- 2010: 6000 deelnemers opgeleid

Resultaat in prioriteitsgroepen

- 2008: 1620 deelnemers opgeleid, waarvan 1264 deelnemers uit prioriteitsgroep 1 en 356 deelnemers uit prioriteitsgroep 2
- 2009: 4020 deelnemers opgeleid, waarvan 3136 deelnemers uit prioriteitsgroep 1 en 884 deelnemers uit prioriteitsgroep 2
- 2010: 6000 deelnemers opgeleid, waarvan 4680 deelnemers uit prioriteitsgroep 1 en 1320 deelnemers uit prioriteitsgroep 2

Resultaat in beleving in het korps

- Het thema Diversiteit zal de komende drie jaar minimaal eens in de drie maanden geagendeerd worden voor werkoverleggen.

Resultaat in individueel gedrag

- Om het resultaat in individueel gedrag te kunnen meten, moet het thema opgenomen worden in de Jaargesprekken.

Resultaat in korpscultuur

- Voor het meten van resultaat in de korpscultuur worden percentages van (publieks)tevredenheid vastgesteld.

2.3 Prestatie-indicatoren

De resultaten van de training PRROUD! worden als volgt gemeten:

Resultaat in aantallen

- Het aantal opgeleide deelnemers wordt gemeten door het aantal uitgereikte certificaten van de Politieacademie te tellen.

Resultaat in prioriteitsgroepen

- Het aantal opgeleide deelnemers uit de prioriteitsgroepen wordt gemeten door ze te tellen op de aanwezigheidslijsten.

Resultaat in beleving in het korps

- Steekproefsgewijs zullen de agenda's en notulen worden opgevraagd van werkoverleggen om het resultaat in beleving in het korps te meten.

Resultaat in individueel gedrag

- Steekproefsgewijs zullen verslagen van Jaargesprekken worden bekeken om het resultaat in individueel gedrag te meten.

Resultaat in korpscultuur

- Periodiek worden enquêtes uitgezet om zowel intern als extern het resultaat in de korpscultuur te meten.

2.4 Activiteiten

2.4.1 Mijlpalenplan

In onderstaande tabel is opgenomen welke mijlpalen zijn en worden gepasseerd:

Wat	Wanneer	Wie
Voorstel opzet en inhoud training	Oktober 2007	Werkgroep
Presentatie SG	27 November 2007	Politieacademie
Offerte training	November 2007	Politieacademie
Ontwikkeling training	Dec 2007, januari 2008	Politieacademie
Uitvoering training	Vanaf februari 2008	Politieacademie

2.4.2 Stappenplan/tijdpad

In februari 2008 zal een pilot van de training PROUD! worden verzorgd aan een positief-kritisch samengestelde pilotgroep. Na eventuele bijstelling gaat het programma vanaf februari 2008 draaien. Na 2,5 jaar hebben alle 6000 medewerkers van Politie Rotterdam-Rijnmond de training PROUD! gevolgd. Met de Politieacademie zullen afspraken worden gemaakt over vaste momenten waarop de training zowel inhoudelijk als organisatorisch wordt geëvalueerd met de opdrachtgever.

2.5 Betrokkenen

Dit project speelt zich af in een complexe omgeving met veel verschillende partijen, elk met hun eigen belangen en invalshoek. Het is daarom belangrijk een goede analyse van deze omgeving met actoren en hun rollen te maken. Er wordt bij de actoren van dit project een onderscheid gemaakt tussen de leden van het projectteam en de betrokkenen bij de uitvoering van de training.

2.5.1 Projectteam

Functie	Rollen / actoren	Inhoudelijk
Projectmanagement	IMO ()	Terugkoppeling aan Stuurgroep, contacten onderhouden Politieacademie en overige samenwerkingspartners
Ondersteuning	Communicatieadviseur	Communicatieplan
	Projectassistent	Hand en spandiensten, correspondentie, agendabeheer, aanspreekpunt IMO
	Planner	Plannen, aanspreekpunt deelnemers
Inhoud	Politieacademie	Vormgeven en bijsturen inhoud en kwaliteit
	IMO	Sturen op inhoud en kwaliteit
Implementatie	IMO	Begeleiden implementatieproces
	Lid van de Stuurgroep Divers Blauw ()	Ambassadeur van het project, binnen en buiten het korps

2.5.2 Betrokken bij de uitvoering

Functie	Actoren	Inhoudelijk
Beslissers	Korpsleiding	Over opzet, uitvoering en financiën training
	Stuurgroep Divers Blauw	Over opzet en uitvoering training
Gebruikers	Alle medewerkers PRR	Deelnemen training
Uitvoerders	Politieacademie	Ontwikkelen, plannen, organiseren en uitvoeren training
	IMO	Plannen en organiseren training
Facilitators	BBZ (ondersteuning port. Div.)	Afstemming/bewaken actualiteit van thema's en onderwerpen van training
	FB	Inkoop en huisvesting training (lokalen)
	Lijnmanagement/planbureaus	Capaciteitsmanagement bij uitvoeren training
	IMO	Bewaken kwaliteit training

2.5.3 Projectloket

Er is binnen de dienst P&O onvoldoende capaciteit om deze hoeveelheid trainingen te plannen en organiseren naast de dagelijkse werkzaamheden. De uitvoering van het project zal daarom gedraaid worden vanuit het zogenaamde projectloket PRROUD!.

IMO zal het gezicht worden van dit loket. Voor de invulling wordt bijvoorbeeld gedacht aan reïntegratiekandidaten, herplaatsingskandidaten, LEP-plekken, etc.

Samenwerkingspartners

Gedurende het project wordt met verschillende partners samengewerkt.

- In de training wordt gebruik gemaakt van een DVD. Dit wordt ontwikkeld door een bureau dat wordt ingehuurd door de Politieacademie. Dit bureau is gespecialiseerd in het maken van DVD's ter ondersteuning van trainingen.
- Voor de invulling van het congres zullen diverse sprekers worden uitgenodigd op basis van de functie die zij bekleden of de organisatie die zij vertegenwoordigen.

2.5.4 Wie raadplegen?

Gedurende het project worden diverse partners geraadpleegd.

- Het politiekorps en lokaal bestuur van Toronto excelleren met name t.a.v. diversiteitsbeleid en -training. Ter versterking en verdieping van het actieprogramma Divers Blauw volgde in mei 2007 een specialistisch vervolfbezoek aan de TPS. Hierbij werd o.a. een 'police and community expectations' (PACE) -training bijgewoond. De resultaten van dit bezoek zijn meegenomen bij de ontwikkeling van de korpsbrede training PRROUD! voor Rotterdam-Rijnmond. Op afstand zullen de ontwikkelingen rond diversiteitsbeleid- en training in de TPS gevolgd blijven worden.
- In november 2007 is de vierdaagse diversiteitstraining gevolgd bij de Kent Police Service (UK). Deze training wordt Managing Race and Diversity genoemd en is een inhoudelijk en op managementvaardigheden gerichte training. Ook de resultaten van dit bezoek zijn meegenomen in het voorstel van de training PRROUD!.
- Voor de actualiteit van onderwerpen, modellen en methodieken in de training PRROUD! zullen publicaties worden geraadpleegd.
- Voor het bewaken van de kwaliteit van de training PRROUD! worden o.a. de prioriteitsgroepen geraadpleegd in welke mate zij tevreden zijn over de opzet en inhoud van de training PRROUD!.
- In de overige korpsen gaan de ontwikkelingen op het gebied van diversiteitstrainingen ook door. Gedurende het project zal afstemming worden gezocht met deze korpsen over hun plannen, bijvoorbeeld in de clusteroverleggen. Tevens wordt ook de landelijke koers nauwlettend gevolgd die is ingezet door de Raad van Hoofddoelcommissarissen op het gebied van Multicultureel Vakmanschap.

2.5.5 Wie moeten we informeren?

Gedurende het project worden verschillende personen op verschillende momenten geïnformeerd, zoals de betrokkenen bij de uitvoering (zie 2.5.2) en de samenwerkingspartners (zie 2.5.3). Vanuit de afdeling Communicatie zal een communicatieadviseur hierin ondersteunen met een communicatieplan.

2.6 **Risico-analyse**

Binnen het project moet rekening gehouden worden met veel verschillende disciplines, met inspraak en een strakke planning. Projectmatig werken biedt handvatten om het project in de hand te houden. Ondanks dat zijn er altijd tegenvallers. Met een gedegen risico-analyse worden in een vroeg stadium de risico's gesignaleerd die het project loopt en kunnen voortijdig maatregelen worden getroffen.

2.6.1 Wat kan er mis gaan?

Interne risico's

- Locaties: te weinig lokalen beschikbaar voor de planning, lokalen kunnen niet voldoen, bereikbaarheid van de lokalen, parkeren e.d.
- Motivatie medewerkers: medewerkers kunnen niet gemotiveerd zijn om aan de training deel te nemen, de training "landt" niet bij de deelnemers, de training sluit niet aan.
- Motivatie van leidinggevend: leidinggevend kunnen niet gemotiveerd zijn om medewerkers aan de training deel te laten nemen. Leidinggevend kunnen niet gemotiveerd zijn om het thema diversiteit in de werkoverleggen te bespreken.
- Capaciteit: medewerkers kunnen onvoldoende vrijgepland worden om volgens de planning van de Politieacademie aan de training deel te nemen.
- Visiebijstelling korpsleiding: de korpsleiding kan meer prioriteit geven aan andere thema's.
- Continuïteit projectteam: een wisseling van functionarissen in het projectteam kan ten kostte gaan van de continuïteit van het projectteam.
- Continuïteit projectloket: een wisseling van functionarissen in het projectloket kan ten kostte gaan van de continuïteit van het projectloket en de planning van de trainingen.
- Financiële situatie: er kan te weinig geld beschikbaar zijn om de training voor alle medewerkers uit te voeren.
- Garantie invulling congres: bij onvoldoende beschikbaarheid van zalen en/of sprekers kan het zo zijn dat het congres niet georganiseerd kan worden.

Externe risico's

- Continuïteit trainers Politieacademie: een sterk verloop van trainers bij de Politieacademie kan ten kostte gaan van de continuïteit van trainers.
- Visiebijstelling Politieacademie: de Politieacademie kan meer prioriteit geven aan trainingen gerelateerd aan andere thema's dan multicultureel vakmanschap.
- Visiebijstelling andere korpsen: andere korpsen kunnen meer prioriteit geven aan andere thema's. Dit kan invloed hebben op de visie van de korpsleiding i.r.t. het thema Diversiteit.
- Visiebijstelling Raad van Hoofdcommissarissen: de Raad kan haar visie bijstellen t.a.v. multicultureel vakmanschap en andere thema's hoger op de agenda zetten.

2.6.2 Preventie

Intern

- Locaties: afspraken maken met FB Huisvesting; duidelijke wensenlijst.
- Motivatie medewerkers: wervend communicatieplan, gemotiveerde leidinggevend.
- Motivatie van leidinggevend: goede informatie over doelen van de training, terugkoppeling.
- Capaciteit: zover mogelijk in het jaar plannen zodat met de dienstroosters rekening kan worden gehouden.
- Continuïteit projectteam: inhoudelijk volledig projectplan, bijstellen indien nodig.
- Continuïteit projectloket: contractueel vastleggen, op de achtergrond een klein groepje medewerkers informeren over het project en laten fungeren als back-up als medewerkers uitvallen.

- Garantie invulling congres: zover mogelijk in het jaar plannen, afspraken maken met sprekers en verhuurders zalen.
- Visiebijstelling korpsleiding: van tevoren onschendbaarheid van de training afspreken.
- Financiële situatie: vanuit IMO toegevoegde waarde aantonen op adviseren opleidingsplannen districten en diensten.

Extern

- Continuïteit trainers Politieacademie: veto-recht op trainers zodat ze niet voor andere trainingen van de Politieacademie worden ingezet. Indien mogelijk ook eigen trainers inzetten zodat geen totale vrijval ontstaat.
- Visiebijstelling Politieacademie: vooraf onschendbaarheid van de training afspreken.
- Visiebijstelling andere korpsen: de andere korpsen meenemen in visie op diversiteit en trainen op dit thema van ons korps. De samenwerking opzoeken.
- Visiebijstelling Raad van Hoofdcommissarissen: onschendbaarheid van de training afspreken met ondersteuning van de korpsleiding.

3. Voorbereiding

3.1 Projectplanning

- De Politieacademie heeft een model ontwikkeld voor een planning van alle trainingen. Volgens dat model wordt de training in 2010 afgerond. In bijlage I is het planningsoverzicht opgenomen.

3.2 Voortgang

- Nog invulling te geven aan Procesplanning– overleg/managementinformatie (Hoe? Wie? Voor wie?)

3.3 Communicatie

- Op dit moment wordt er door de dienst communicatie gewerkt aan een Communicatieplan. Dit plan is op korte termijn gereed.

3.4 Afspraken

- Afspraken projectteam worden nader ingevuld, wanneer het project daadwerkelijk van start is gegaan.

4. Uitvoering

4.1 Opzet training

Trainingsvisie

De training gaat over bewustwording, gedrag en houding.

Bewustwording wordt gezien als een onderzoek naar je eigen gedachten, gevoelens, oordelen over de thema's, dilemma's en casuïstiek binnen diversiteit. De training is hierin niet moraliserend. De training onderzoekt en ondersteunt het onderzoek naar datgene wat bijdraagt tot productieve en duurzame oplossingen voor problemen die kunnen ontstaan tussen (vaak dominante) meerderheid- en minderheidsculturen. De training biedt verspreid over de drie dagen meerdere onderzoeksinstrumenten. Het belangrijkste instrument geeft een bewuste kijk op je zelf binnen de waardesystemen van de spiral dynamics, daarnaast bieden wij twee testen aan. De Implicit Association Test geeft een inzicht in de onbewuste, automatische motivaties en de 'Village of 100' vragenlijst onderzoekt de kennis over de wereldbevolking (wereldbeeld). Bewustwording ondersteunt het kiezen voor bewust gedrag in tegenstelling tot automatisch (onbewust) gedrag; bewust gedrag dat blijkt geeft van een neutrale politie die actieve wederkerigheid bevordert.

De training biedt naast bewustwording beslissing- en handelingsmethodieken aan. Het systeem van de spiral dynamics geeft een indicatie hoe persoonlijk en collectief naar dilemma's gekeken kan worden en in welke richting antwoorden kunnen worden aangeboden. Binnen deze richting is cultureel pluralisme een belangrijk instrument om tot concrete en juiste antwoorden te komen.

Pluralisme gaat over wederkerigheid met in achtneming van de principes van de huidige Nederlandse liberale en democratische rechtsstaat. Cultureel pluralisme gaat verder dan de benaderingen die door cultuurrelativisten en culturele universalisten worden gepropageerd.

Het programma bestaat uit:

1. Introductie van het programma in het korps
2. Intake vragenlijst
3. Trainingsdag 1
4. Trainingsdag 2
5. Congresbijeenkomst
6. Implementatie en consolidering in het werkproces

N.B. Hierbij wordt uitgegaan van twee varianten in het programma die aangeboden worden aan twee doelgroepen. Doelgroep 1 volgt het volledige programma, doelgroep 2 volgt een verkort programma waarin de tweede trainingsdag ontbreekt.

Algehele leerdoelen voor de deelnemers aan het project:

- bewustwording van eigen gevoelens, gedachten, waarden, normen, mens- en wereldbeelden;
- bewustwording van een mogelijk 'westers, euro-etnocentrisme';
- 'boven' eigen automatisch en onbewust handelen kunnen staan;
- begrip van wederkerigheid met in acht neming van de huidige principes binnen onze democratische en liberale rechtsstaat wat leidt tot een pluralistisch handelen;
- van kijken en handelen volgens raciale, etnische, religieuze, seksuele, leeftijd- e.d. scheidslijnen, naar kijken en handelen volgens complexiteitsniveaus van waardepatronen binnen culturele context;
- in staat om overwegingen achter eigen opvattingen en handelen te benoemen en te bekijken op juistheid, wenselijkheid en effectiviteit;
- bewust worden van wat wél en niet werkt, welke houding (bejegening) en handelen is productief of contraproductief;
- bereid en in staat zijn om gedragsalternatieven te onderzoeken en uit te voeren.

In de notitie **PRROUD-Training 20080107** is een uitgebreide uitleg van de programmaonderdelen voor de eerste twee trainingsdagen opgenomen.

4.2 Opzet trainerspool

4.3 Afspraken NPA – Projectloket PRROUD

Raad van Hoofddcommissarissen



Postadres Postbus 14, 3730 AA De Bilt

Telefoon
Fax

Behandeld door

Functie Beleidsadviseur
Telefoonnr
E-mail

Onderwerp Beroepscode en implementatie
Datum 1 maart 2007
Ons kenmerk 2007030879/GvH
Blad 1 van 2. Bijlage: Beroepscode

• De Korpschef

Documentair Informatie Voorziening
Registratienr.: **TR 13249**

- 5 MRT 2007

Behand. ambtenaar: **Ke**
Afdeling:
Code:
Dossier:

> Beste collega,

- In de Raad van Hoofddcommissarissen op 24 januari jl. is de herziende versie van de Beroepscode voor de Nederlandse politie vastgesteld en besloten over te gaan tot implementatie in de korpsen. Namens de Raad ben ik trots u, met deze brief, de beroepscode te kunnen aanbieden.

→ | Er wordt een landelijk implementatieplan inclusief toolkit ontwikkeld om uw korps waar gewenst zo goed mogelijk te ondersteunen bij de implementatie van de beroepscode. Aangezien bejegening, integriteit en imago onderwerpen zijn die telkens terugkomen en door maatschappelijke en politieke ontwikkelingen beïnvloed worden, is het mogelijk dat er binnen uw korps al een (aanverwant) traject loopt of is afgerond. Bij de ontwikkeling van het implementatieplan en de toolkit wordt hiermee rekening gehouden.

, projectleider Integriteit en werkzaam binnen het HRM programma, speelt een belangrijke rol bij de landelijke ondersteuning en advisering over de beroepscode. Binnenkort zult u door worden benaderd voor het maken van een afspraak. Doel van dit overleg is om informatie uit te wisselen over welke vorm van ondersteuning uw korps nodig heeft om tot een adequate implementatie van de beroepscode over te gaan en welke middelen beschikbaar zijn die daarbij kunnen aansluiten.

Een succesvolle implementatie betekent het informeren, stimuleren en motiveren van medewerkers om de gewenste houding en gedrag aan te nemen, samen met een bewustwordingsproces over wat de waarden nu werkelijk in de praktijk betekenen. Daarom is het zinvol om naast uzelf ook andere betrokkenen uit uw korps, bijvoorbeeld het hoofd van de afdeling P&O, Bureau Integriteit of Communicatie, voor het gesprek met uit te nodigen en hen over de beroepscode te informeren.

Raad van Hoofddcommissarissen

Datum 1 maart 2007

Blad 2 van 2

- Ik vind het belangrijk dat het gezamenlijk werken vanuit de zeven waarden in deze beroepscode zichtbaar wordt in het gedrag en houding van de medewerkers binnen de Nederlandse politie en daarmee bijdraagt aan een '*integere*' Nederlandse politie. Ik wens u dan ook als afsluiting van deze brief veel succes en plezier bij de implementatie van de beroepscode.

Met vriendelijke groet,



Portefeuillehouder Integriteit namens de Raad van Hoofddcommissarissen

BEROEPSCODE

VOOR

DE POLITIE

IN NEDERLAND

 **POLITIE**



Inhoudsopgave

I.	INLEIDING	3
II.	UITWERKING VAN DE BEROEPSCODE	4
A.	INVALSHOEKEN	4
1.	IK EN DE BURGER	4
2.	IK EN MIJN KORPS	4
3.	IK EN MIJN COLLEGA	4
4.	IK ALS LEIDINGGEVENDE	4
5.	IK EN MIJN VRIJE TIJD	4
B.	RICHTINGGEVENDE WAARDEN	5
1.	RESPECT	5
2.	TRANSPARANTIE	5
3.	VERANTWOORDELIJKHEID	5
4.	BETROKKENHEID	5
5.	BETROUWBAARHEID	6
6.	RECHTVAARDIGHEID	6
7.	BALANS	6
C.	VERTALING VAN DE WAARDEN NAAR BEJEGENING	7
1.	RESPECT	7
2.	TRANSPARANTIE	7
3.	VERANTWOORDELIJKHEID	8
4.	BETROKKENHEID	8
5.	BETROUWBAARHEID	8
6.	RECHTVAARDIGHEID	9
D.	TROTS ZIJN...	10
III.	TOELICHTING	11
A.	UITGANGSPUNTEN	11
	ALGEMEEN	11
	BEGRIJSDEFINIËRING VAN WAARDEN EN NORMEN	11
B.	TOTSTANDKOMING	12



I. Inleiding

De politie in Nederland wil een integere politie zijn. Zij is zich ervan bewust dat dit belangrijk is voor een betrouwbare invulling van haar hoofdtaak: het handhaven van de openbare orde en daarmee bevorderen van de veiligheid van burgers. In de nota *Integriteitbeleid openbaar bestuur en politie* van de minister van BZK (Tweede Kamer, vergaderjaar 2002-2003, 28844, nr. 2) en de Politiewet is opgenomen dat elk korps een integriteitbeleid moet voeren en een 'gedragscode' moet opstellen. Dit is opgenomen als één van de 13 basishoudingsnormen integriteit binnen de 'Modelaanpak basishoudingsnormen integriteit', april 2006, welke door de overheid zijn vastgesteld voor overheidsorganisaties. In het Landelijk Kader zijn afspraken gemaakt om deze basishoudingsnormen integriteit ook binnen de Nederlandse politie te implementeren. Deze basishoudingsnormen worden uitgewerkt in richtlijnen die de spelregels met betrekking tot het beschreven onderwerp bevatten en binnen de korpsen gehanteerd kunnen worden.

Op initiatief van de portefeuillehouder integriteit van de Raad van Hoofdcommissarissen is een werkgroep ingesteld vanuit de Adviescommissie Politie en Integriteit. Deze werkgroep kreeg de opdracht een voorstel te maken voor een beroepscode voor de politie in Nederland. In tegenstelling tot het voorstel van de werkgroep¹ heeft het Korpsbeheerdersberaad gekozen om een concernbrede beroepscode vast te stellen. De beroepscode is bewust geformuleerd in de 'eerste persoonsvorm': integriteit begint immers altijd bij jezelf. Deze beroepscode is vastgesteld in 2005 en is in 2006 herzien door deze te integreren met een onderdeel uit het concept bejegeningprofiel 2006. Dit betreft het onderdeel waarin de waarden van de beroepscode zijn vertaald naar bejegening.

De beroepscode is gebaseerd op zeven beginselen ook wel waarden van integriteit genoemd. Daarbij zijn per waarde een aantal kenmerken geformuleerd. In de herziene versie van de beroepscode zijn de waarden vertaald naar bejegening en concreet, gewenst gedrag van de politieambtenaren. Deze vertaling biedt een richtinggevend kader, dat helpt bij het concretiseren van de beroepscode op korpsniveau. Deze concernbrede beroepscode appelleert op een hernieuwd bewustwordingsproces van politieambtenaren.

De individuele politieambtenaar krijgt regelmatig te maken met situaties die hem of haar voor dilemma's en risico's plaatsen. Van hen wordt verwacht dat zij daarmee verantwoord omgaan. Zij zijn zich ervan bewust dat dit niet altijd even eenvoudig is. Door mogelijke dilemma's en risico's gerelateerd aan de beroepscode te bespreken, kan de individuele politieambtenaar de vraag beantwoorden wat de waarden in de beroepscode voor zijn of haar denken, gedrag en handelen betekenen. Een dergelijke aanpak draagt bij aan het bespreekbaar maken en houden van waarden die voor het politievak en de uitoefening van de functie gelden. De beroepscode is daarbij leidend én ondersteunend. De beroepscode is voorzien van een implementatieplan om de korpsen, waar nodig, te ondersteunen bij de toepassing in de praktijk.

Leeswijzer

In het eerste onderdeel zijn de diverse *Invalshoeken* van de beroepscode uitgewerkt. Daarna volgt de kern van de beroepscode in de uitwerking van de *Richtinggevende waarden*. Vervolgens volgt het onderdeel *Vertaling van de waarden naar bejegening*, gevolgd door de afsluiting over *Trots zijn*. In de *Toelichting* is aandacht voor de uitgangspunten voor deze beroepscode en begripsdefiniering van waarden en normen.

¹ De werkgroep Beroepscode 2005 stelde voor om geen 'pasklare' code te formuleren. In plaats daarvan werd een gemeenschappelijk kader voor een beroepscode voorgesteld. Achterliggende gedachte was dat de beroepscode niet van bovenaf opgelegd dient te worden aan de regiokorpsen. De werkgroep was van mening dat het formuleren van een beroeps- of gedragscode een ontwikkelproces is, waarbij het belangrijk is alle medewerkers intensief te betrekken.



II. Uitwerking van de beroepscode

A. Invalshoeken

Elke medewerker van de Nederlandse politie heeft een speciale verantwoordelijkheid naar de samenleving. Bij het afleggen van de ambtseed / belofte is toegezegd dat men plichtsgetrouw en nauwgezet de taken zal vervullen (zorgvuldig, onkreukbaar en betrouwbaar) zodat het aanzien van de politie geen schade ondervindt. De individuele politieambtenaar kan daarbij vanuit verschillende invalshoeken inhoud geven aan het begrip 'integriteit'. Hieronder is opgenomen wat dit concreet voor hem of haar betekent binnen de diverse invalshoeken.

1. Ik en de burger

De samenleving heeft recht op integere medewerkers van mijn korps. Ik ga om met allerlei mensen zoals burgers, aangevers, melders, getuigen, slachtoffers en verdachten. Al deze mensen zien mij als representant van de politie en kijken kritisch naar mijn functioneren. Dat stelt hoge eisen aan mijn manier van werken en mijn ambities. Ik doe mijn werk op een integere manier. Dat houdt in dat ik op een goede manier omga met de rechten en plichten die voor mij gelden.

2. Ik en mijn korps

In mijn professionele taakuitoefening lever ik door mijn werkwijze, houding en gedrag een positieve bijdrage aan het imago en de resultaten van mijn korps. Ik draag als lid van mijn korps bij aan de veiligheid van de burger en mijn korps draagt bij aan mijn veiligheid.

3. Ik en mijn collega

Ik werk regelmatig samen met mijn collega's. Samen met hen geef ik de doelstellingen van mijn korps gestalte. Hierdoor ben ik een betrouwbare collega en ik stel mij loyaal op. De afspraken die ik maak, kom ik na. Ik durf mijn collega's (positief) kritisch te benaderen. Daarmee houd ik de integriteit van mijn korps in stand. Als de integriteit in het geding komt, zal ik mijn collega's daarop aanspreken zonder daarbij hun privacy aan te tasten.

4. Ik als leidinggevende

Als leidinggevende draag ik een specifieke verantwoordelijkheid voor mijn medewerkers als het gaat om integriteit, veiligheid en imago van mijn korps. Ik stel hoge eisen aan mijn functioneren. In alle openheid en veiligheid stel ik integriteitvraagstukken aan de orde. Daarbij reken ik op de inbreng van mijn medewerkers.

5. Ik en mijn vrije tijd

Het feit dat ik bij mijn korps werk, heeft gevolgen voor het gedrag in mijn privé-tijd. Ik ben mij bewust dat er beperkingen zijn. Mijn gedrag in mijn vrije tijd tast de integriteit van mezelf en mijn korps niet aan. Ik gedraag mij als een modelburger.



B. Richtinggevende waarden

De algemene beginselen van integriteit van de politie zijn vastgelegd in zeven waarden die de basis zijn voor de beroepscode voor de politie. De waarden binnen de beroepscode zijn richtinggevend voor het gedrag van politiemensen. Het voorbeeldgedrag is uitgewerkt in het volgende onderdeel 'Vertaling van de waarden naar bejegening'.

1. Respect

Respect is van belang is als er sprake is van diversiteit van waarden, normen en overtuigingen tussen mensen. Als iedereen het met elkaar eens is, is respect als beginsel overbodig. In een pluriforme samenleving als de onze is respect een belangrijk beginsel.

Respect heeft de volgende kenmerken:

- *respect betekent niet dat je het over alles steeds eens bent met de ander. Juist als je het hartgrondig oneens bent met de overtuigingen van de ander is respect van belang;*
- *respect betekent dat de overtuiging van de ander evengoed recht van bestaan heeft als je eigen mening;*
- *respect uit zich in een correcte en fatsoenlijke bejegening van de ander.*

2. Transparantie

Transparantie is het inzichtelijk maken voor anderen wat je gaat doen en wat daarvoor je beweegredenen zijn; het is de bereidheid je gedrag aan anderen uit te leggen.

Transparantie heeft de volgende kenmerken:

- *manieren van werken zijn vastgelegd in procedures;*
- *criteria voor beslissingen leg je vooraf vast en worden gecommuniceerd;*
- *er is open communicatie over de overwegingen die meewogen bij een besluit.*

3. Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid heeft een dubbele betekenis. Verantwoordelijkheid kan te maken hebben met datgene wat er van je wordt verwacht, dus voorafgaand aan het handelen. Het kan ook te maken hebben met de beoordeling achteraf van je gedrag.

Verantwoordelijkheid heeft de volgende kenmerken:

- *verantwoordelijkheid is het herkennen van het beroep dat er in een situatie op je wordt gedaan en het reageren op dat beroep;*
- *verantwoordelijkheid is het tegen elkaar afwegen van de verschillende belangen die in een situatie spelen en het op grond van die afweging komen tot een beslissing;*
- *verantwoordelijkheid is de bereidheid achteraf de overwegingen die een rol speelden bij je beslissing ter beoordeling aan anderen voor te leggen en de consequenties ervan te aanvaarden.*

4. Betrokkenheid

Betrokkenheid houdt in dat je ergens 'hart' voor hebt. De tegenpool van betrokkenheid is onverschilligheid. Er kan betrokkenheid zijn bij de organisatie waar je werkt, bij de inhoud van het werk en bij de mensen met wie je werkt. Deze verschillende vormen van betrokkenheid zijn allemaal van belang voor goed optreden maar kunnen onderling ook spanningsvelden opleveren.



Betrokkenheid heeft de volgende kenmerken:

- betrokkenheid is het vermogen verbinding te maken met de belangen van anderen of van de organisatie;
- betrokkenheid is de bereidheid je in te zetten voor de belangen van anderen of van de organisatie;
- te grote betrokkenheid kan ten koste gaan van jezelf.

5. Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid zegt iets over hoe de omgeving naar jou kijkt. Integer zijn is te vertrouwen zijn. Een reputatie van betrouwbaarheid is gemakkelijk te beschadigen maar moeilijk op te bouwen.

Betrouwbaarheid heeft de volgende kenmerken:

- niet meer beloven dan je waar kunt maken;
- gedane afspraken nakomen;
- je inspannen om je taken goed uit te voeren;
- consistent zijn in spreken en handelen.

6. Rechtvaardigheid

Rechtvaardigheid is voor de politie als handhaver van de rechtsorde het beginsel bij uitstek. Rechtvaardigheid heeft in de eerste plaats de betekenis van rechtmatigheid. Rechtvaardig is dat wat in overeenstemming is met de geldende wetten. In de tweede plaats is rechtvaardigheid een moreel beginsel dat verder gaat dan toepassing van het geldende recht. Wetten kunnen ook onrechtvaardig zijn. Het beoordelen of iets rechtvaardig is vraagt om afstand nemen van eigen positie en belangen.

Rechtvaardigheid heeft de volgende kenmerken:

- afstand nemen van je eigen belangen en vooroordelen;
- de verschillende belangen die in een situatie spelen inventariseren en tegen elkaar afwegen;
- beslissingen nemen zonder te letten op iemands maatschappelijke status.

7. Balans

De richtinggevende waarden zijn geen simpele vuistregels die automatisch tot een moreel juiste beslissing leiden. Elk van de waarden kan op zichzelf al tot tegenstrijdige overwegingen leiden. Bovendien kunnen zij onderling met elkaar botsen. Moreel handelen is op geen enkele wijze te reduceren tot een stelsel van sluitende regels. Om te komen tot een goede beslissing is het noodzakelijk zaken tegen elkaar te kunnen afwegen.

Balans heeft de volgende kenmerken:

- herkennen van botsende waarden of kenmerken;
- herkennen van de valkuilen van het verabsoluteren van de waarden;
- kennen van de vooringenomenheden en dogma's in jezelf.



C. Vertaling van de waarden naar bejegening

De zeven beschreven waarden binnen de beroepscode worden in dit onderdeel vertaald naar bejegening. Dit was een onderdeel van het concept bejegeningprofiel 2006. De waarden worden toegepast naar concrete handvatten en de betekenis daarvan voor het denken, handelen, gedrag en houding van de politiemedewerker in de dagelijkse praktijk. Het gedrag waarmee de politiemedewerkers anderen bejegenen speelt een cruciale rol en bepaalt in belangrijke mate het beeld dat de samenleving van de politie heeft. Een professionele bejegening van burgers door de politie en de feitelijke houding en gedrag van politiemedewerkers dragen sterk bij aan het imago, het gezag en de positionering van de politie. In het verlengde daarvan draagt dit bij aan meer vertrouwen en legitimiteit bij het publiek.

Om het publiek vertrouwen te geven en daarmee de legitimiteit van ons handelen te borgen, is het van belang dat de politie zich op een goede en herkenbare manier presenteert. Een juiste bejegening, positieve uitstraling en merkbare professionaliteit gerelateerd aan de beroepscode vormen in feite het visitekaartje van alle politiemedewerkers en zijn daarmee kenmerkend voor de politieorganisatie als geheel.

1. Respect

Een politiemedewerker behandelt iedereen bij aanvang gelijkwaardig. Dat wil zeggen dat hij of zij geen onderscheid maakt naar ras, huidskleur, geloofsovertuiging, geslacht, seksuele geaardheid of leeftijd, ook al is hij of zij getraind in het maken van onderscheid tussen correcte en incorrecte burgers.

Respect kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Tijdens mijn werk vraag ik mezelf regelmatig af of ik zelf zo behandeld wil worden. Daar pas ik mijn gedrag en houding op aan."

"Ik ben het echt niet altijd eens met anderen, maar ik sta wel open voor hun mening. Dat levert vaak interessante gesprekken op."

2. Transparantie

Transparantie betekent dat de politie op een voorspelbare manier handelt en open kan zijn over haar manier van werken. Het gaat om zeggen wat en waarom men iets doet. Onafhankelijkheid en onpartijdigheid zijn daarin belangrijke begrippen. Mensen die een beroep op ons doen hechten hier veel waarde aan. Bij de politie moeten we boven, tussen en naast de partijen kunnen staan. Om de vrede te bewaren zijn we in ons vak vaak scheidsrechter. Een voorbeeld is het accepteren van geschenken. Dit is voor een politiemedewerker een gevoelige kwestie. Iemand die oprecht dankbaar is, mag dat met een geschenk tonen. Een presentje niet aannemen kan in een dergelijk geval het vertrouwen juist beschamen. Maar een geschenk kan ook een voorschot op de toekomst zijn. Met de 'schuld' van een aangenomen geschenk kan de objectiviteit van de politiemedewerker in gevaar komen.

Transparantie kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Een bosje bloemen krijgen is natuurlijk leuk. Ik laat het mijn chef weten als ik dat soort bedankjes krijg."

"Echte grote cadeaus accepteer ik niet. Ik leg uit waarom ik dat niet kan doen."

"Ik zeg wat ik doe en ik doe wat ik zeg."



3. Verantwoordelijkheid

Zonder verantwoordelijkheid geen gezag en autoriteit. Gezag en autoriteit zijn afhankelijk van het vertrouwen in de politie en van het algemene beeld over de politie, met andere woorden wat 'men' van de politie vindt en ervaart. Het zijn tenslotte de burgers die de politie al dan niet gezag toekennen. Waar gezag en autoriteit ontbreken heeft de politie een probleem. Het optreden van de politie, of het nu handhaving, toezicht, hulpverlening of opsporing betreft, wordt dan immers ter discussie gesteld, niet incidenteel maar structureel. Gezag en autoriteit zijn dus wat anders dan macht. Ze dwingen respect af, vergroten de acceptatie en de legitimiteit van de politie en het optreden. Gezag en autoriteit zijn buitengewoon belangrijk voor het imago van de politie.

Verantwoordelijkheid kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:
"Ik treed op waar en wanneer dat moet. Voorspelbaar en consistent. Ik doe dit op een duidelijke en verantwoorde wijze gebaseerd op de wet en de regels."
"Ik vraag me altijd af wat het effect zal zijn van wat ik doe of van wat ik niet doe op het gezag dat de politie uitstraalt. Als ik een fietser door rood licht zie rijden, dan zal ik deze er dus zeker op aanspreken."

4. Betrokkenheid

Een politiemedewerker die benaderbaar en toegankelijk is straalt betrokkenheid uit. Betrokkenheid bij de organisatie waarbij hij of zij werkt, bij de inhoud van het werk en bij de mensen met wie hij of zij werkt. Betrokkenheid houdt in dat je ergens hart voor hebt. Betrokkenheid tonen draagt bij aan het vertrouwen dat de burger heeft in de politie.

Betrokkenheid kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:
"Je doet het binnen de politie natuurlijk niet alleen, je maakt onderdeel uit van een team. Gelukkig kunnen we elkaar alles zeggen. Meestal leuke zaken, maar we corrigeren elkaar ook als het nodig is. Moet kunnen!"
"Als ik kritiek heb op de organisatie, dan bespreek ik dat intern. Dat zie ik ook als een vorm van betrokkenheid bij en respect voor mijn collega's en mijn werkgever."

5. Betrouwbaarheid

De maatschappij verwacht een integere politie. Dit betekent dat een politiemedewerker zich vooral rechtvaardig, betrouwbaar, onkreukbaar, onomkoopbaar, collegiaal, klantgericht, objectief en fatsoenlijk gedraagt en dat hij of zij vertrouwelijk omgaat met informatie. De verwachting is dat de politie optreedt zonder te letten op iemands maatschappelijke status en mensen in gelijke gevallen op een gelijke manier behandelt.

Betrouwbaarheid kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:
"Ik kies de mensen waar ik mee omga zorgvuldig uit. Anders kan ik mijzelf als politiemedewerker in de problemen brengen."
"Ook in mijn vrije tijd gedraag ik me correct. Ik weet dat mijn gedrag dan ook wordt gezien als politiegedrag."
"Ook privé accepteer ik geen kortingen die ik krijg omdat ik van de politie ben."



6. Rechtvaardigheid

Rechtvaardigheid komt naar voren in de betekenis van het krijgen wat je toekomt. Het tegenovergestelde is willekeur en onrecht. Rechtvaardigheid is één van de zeven waarden. Rechtvaardigheid richt zich vooral naar buiten. Je gevoel voor rechtvaardigheid kan je soms voor dilemma's plaatsen omdat een helder oordeel vertroebeld wordt. Bij rechtvaardigheid, maar zeker bij onrechtvaardigheid, spelen je gevoel en je intuïtie sterk mee. Als je rechtvaardig wilt zijn moet je ook kijken hoe onrechtvaardig je soms bent.

Rechtvaardigheid kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Bij het omgaan met burgers en collega's vraag ik mezelf af of mijn handelen gewetensvol is. Ik denk na over welke vooroordelen bij mij een rol spelen en probeer daar in de uitoefening van mijn werk rekening mee te houden."

"Ik behandel mensen zoals ik zelf ook graag behandeld wil worden."

"Ik ben eerlijk tegenover burgers maar ook tegenover mijzelf. Ik accepteer dat fouten maken menselijk is. Ik meld fouten; ook die ik zelf maak, aan een meerdere."

7. Balans

Balans is in feite het op een zo goed mogelijke manier combineren van de eerste zes waarden. In je werk kom je in situaties terecht waarin op meerdere fronten een beroep op je wordt gedaan. Het is dan de kunst om de beginselen op zodanige wijze in de praktijk te brengen dat ze elkaar niet onderdrukken. Dat betekent dat je respectvol en betrokken met mensen omgaat maar er ook voor zorgt dat je je verantwoordelijkheid neemt en daar waar nodig gezag uitstraalt. Balans betekent ook dat je jezelf kent, weet waar je sterke punten liggen maar ook je eventuele vooroordelen kent. Dat je op basis van die zelfkennis op een professionele manier bijdraagt aan het verhogen van het vertrouwen in en de legitimiteit van de politie.

Balans kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Ik denk na over de effecten van mijn handelen en houd daarbij rekening met de verschillende waarden."

"Ik weet wie ik ben, wat ik wil, wat ik kan en wat van mij gevraagd wordt in een goede uitoefening van mijn werk. Daarbij houd ik rekening met en wat mijn grenzen zijn."

"Ik ga uit van een evenwicht in mijn handelen en denken over de verschillende waarden."



D. Trots zijn...

Ondanks dat trots geen directe waarde is, heeft het wel een relatie met waarden en vormen van bejegening. Het zegt iets over het gevoel in relatie tot organisatie, individueel gedrag en houding. De politie is een organisatie en werkgever om trots op te zijn. Die trots mogen we uitstralen. Trots zegt iets over het zelfgevoel en ons zelfvertrouwen. Trots maakt ons sterker, dwingt respect af en heeft als effect het uitstalen van een positieve houding. Je hebt trots nodig als intrinsieke motivatie. Het is als het ware je innerlijke 'peppil' om je werk met een glimlach en de juiste uitstraling te kunnen volbrengen. Trots ben je en uit je door uitstraling. Wanneer we dit kunnen uitstralen, kan dit als schild gelden voor 'aanvallen' of kritische noten van buitenaf. Trots is weten dat je lid bent van een waardevolle organisatie waarmee je je identificeert. Het zegt iets over de eigen beroepstrots en dat is: trots op het werk, trots op de collega's, trots op goede resultaten en trots op de organisatie.

Trots kan zich vertalen in de volgende manier van denken, houding en gedrag:

"Ik heb machtig mooi werk. Ik ben er trots op een baan te hebben die er echt toe doet. Dat mag iedereen weten."

"Op verjaardagsfeestjes zeg ik er wel wat van als de politie wordt aangevallen. Ik sta voor wat ik doe."

"Het geeft een goed gevoel als ik in de krant lees over een goed politieoptreden."



III. Toelichting

A. Uitgangspunten

Algemeen

Er bestaan veel soorten beroepscode en er zijn verschillende manieren om tot een beroepscode te komen. De werkgroep formuleerde de volgende uitgangspunten waaraan een beroepscode voor de politie moet voldoen:

- De beroepscode beschrijft de professionele waarden voor het politiewerk. Om die reden is gekozen voor de term *beroepscode* en niet voor *gedragscode*. Er moet steeds een relatie gelegd worden met het beroep. Daarnaast geldt bij het bewaren van integriteit voortdurend het motto: *'Uitspreken, bespreken, afspreken en aanspreken'*.
- Als gemeenschappelijk kader voor de beroepscode gelden de zeven beginselen uit de *Plattegrond Integriteit en Leidinggeven (PIL)*. Deze zeven beginselen formuleren de verschillende aspecten van integriteit op een abstracte manier. Binnen de verschillende onderdelen kunnen medewerkers met behulp van deze zeven beginselen komen tot concrete normen voor gedrag. Aansluiting bij de zeven beginselen van PIL vergroot de herkenbaarheid.

Begripsdefiniëring van waarden en normen

In een beroepscode kunnen zowel waarden als normen voor de uitoefening van een beroep worden geformuleerd. Waarden en normen worden vaak in één adem genoemd maar het zijn duidelijk verschillende begrippen. Het is goed om daarom hier kort op deze begrippen in te gaan. Een rapport over waarden en normen omschrijft het verschil tussen waarden en normen als volgt:

"Waarden zijn meestal positief, geven waardevolle wenselijkheden weer. Normen daarentegen zijn zeer vaak negatief en zeggen wat niet mag. Waarden hebben zo een open horizon, normen juist een gesloten ruimte waarbinnen mensen moeten blijven. Waarden zijn onbegrensd, normen trekken per definitie een grens."

Bron: WRR-rapport 'Waarden, normen en de last van gedrag', 2003 pagina 58

Over waarden zijn mensen het in grote lijnen vaak eens. Dit hangt samen met het abstracte karakter ervan. De keerzijde hiervan is dat de relatie tussen waarden en gedrag niet zo eenvoudig te leggen is en zeker niet eenduidig is. De kracht van waarden, hun algemene samenbindende karakter, vormt tegelijkertijd hun beperking. Meningsverschillen over waarden ontstaan vooral zodra deze waarden geconcretiseerd worden in normen. Normen hebben een veel directere relatie tot het gedrag van mensen en maken dus de echte verschillen duidelijk zichtbaar.

De waarden vormen de basis voor de beroepscode. Deze geldende waarden voor het politiewerk geven aan wat politiemensen bindt, ongeacht in welke situatie zij hun werk verrichten. Ook het begrip normen vraagt nadere aandacht.



Als het gaat om verschillende vormen van normafwijkend gedrag maakt het WRR-rapport een indeling in 'onprettig gedrag', 'een oplopende schaal van onbehoorlijk tot onduldbaar gedrag' en 'onwettig gedrag'.

- **Onprettig gedrag**
Hierbij gaat het om gedrag waaraan mensen zich ergeren. De overheid heeft hierin om praktische en principiële redenen geen rol. Organisaties kunnen maatregelen nemen om onprettig gedrag te voorkomen.
- **Een oplopende schaal van onbehoorlijk tot onduldbaar gedrag**
Hierbij gaat het om gedrag, waarbij de ergernis grotere vormen gaat aannemen. Vaak komt er ook een juridische component in maar treedt de politie om praktische redenen niet handhavend op. Een voorbeeld van onbehoorlijk en onduldbaar gedrag is zwartrijden in het openbaar vervoer.
- **Onwettig gedrag**
Hiervan is sprake als iemand daadwerkelijk wettelijke normen overschrijdt.

De normen in een beroepscode voor de politie richten zich niet op onwettig gedrag. Wat voor het gedrag van politieambtenaren al bij wet geregeld is, hoeft niet ook nog eens in een code te komen. De beroepscode en relatie naar bejegening richt zich met name op de eerste en tweede categorie.

B. Totstandkoming

De totstandkoming van deze beroepscode is mede te danken aan de inzet van de Adviescommissie Politie en Integriteit (API), de werkgroep Bejegeningprofiel en de vts Politie Nederland, onderdeel NPI. De basis is gelegd met de beroepscode die in 2005 door de Raad van Hoofdcommissarissen is vastgesteld. In opdracht van de Raad van Hoofdcommissarissen is het document in 2006 door de vts Politie Nederland aangevuld met een vertaling van de waarden van de beroepscode naar bejegening, waarvan dit document het resultaat is. Dit document is vastgesteld door de Raad van Hoofdcommissarissen op 24 januari 2007.

Contactpersoon

Postadres

Telefoon

Fax

© vts Politie Nederland, onderdeel Nederlands Politie Instituut
Postbus 14
3730 AA De Bilt

Notitie

Aan
Kopie aan
Van
Doorkiesnummer(s)
Datum
Onderwerp

Leden driehoek
Ondersteuning driehoek

10 mei 2012

Pilot Informatiegestuurd Preventief Fouilleren in driehoek 15/05/2012

1. Gevraagde beslissing:

- instemmen met de pilot *informatiegestuurd* preventief fouilleren.

2. Aanleiding

De huidige wet die het door de gemeenteraad/burgemeester aanwijzen van een Veiligheidsrisicogebied en vervolgens door de officier van justitie te bevelen preventief fouilleren mogelijk maakt, is in 2002 ingevoerd. Bij de Rotterdamse praktijk van preventief fouilleren is – zonder dat de wet of de wetsgeschiedenis daartoe overigens aanleiding gaven – vanaf de ingangsdatum bepaald dat ‘zonder aanzien des persoon’ en ‘aselect’ diende te worden gefouilleerd in de aangewezen Veiligheidsrisicogebieden. De enige selectie die thans door de officier van justitie met betrekking tot preventief fouilleren wordt bevolen, is die in tijd en plaats.

Eind 2010 is er door wetgevingsjuristen van het Ministerie van V&J een rondgang gemaakt langs een aantal grote gemeenten, mede met het oog op een in een wetwijziging voorziene verruiming van preventief fouilleren. Daarbij werd (o.a.) van de zijde van het Rotterdams OM en de politie Rotterdam de wens te kennen gegeven bij preventief fouilleren meer gebruik te kunnen maken van *informatiegestuurd* preventief fouilleren, zodat het middel effectiever kon worden ingezet. Ook de Nationale en gemeentelijke ombudsmannen, het COT en de Onderzoeksgroep Beke zijn van mening dat gericht en informatiegestuurd preventief fouilleren wettelijk kan (en bovendien wenselijk is, omdat daardoor bepaalde groepen van mensen dan niet preventief gefouilleerd behoeven te worden).

Naar aanleiding van genoemd wetgevingsproces is door het Ministerie van V&J onderzocht en bevonden dat informatiegestuurd preventief fouilleren reeds op basis van de huidige wetgeving en jurisprudentie toelaatbaar is, zij het onder bepaalde strikte voorwaarden, zoals het verbod van discriminatie op huidskleur, nationaliteit, afkomst of religie, en het verbod op oneigenlijk opsporen door middel van een bestuurlijk controlemiddel.

3. Standpunt

De HOvJ en de KC zijn van mening dat het (door de officier van justitie te bepalen) gebruik van wettelijk geoorloofde, non-discriminatoire selectiecriteria, zoals

- daderprofielen (zoals bijvoorbeeld leeftijd, kledingstijl en geslacht);
- profielschetsen op basis van modus operandi (zoals bijvoorbeeld een verdacht gedragende omstander of het door telkens bij gewapende overvallen gebruiken van een scooter) en
- gegevens met betrekking tot de plaats delict,

bij kan dragen aan een praktijk van efficiënter en effectiever preventief fouilleren.

Zij wensen deze werkwijze daarom te beproeven in een nader vorm te geven pilot in een veiligheidsrisicogebied dat momenteel is aangewezen in district Oost.

De duur van de pilot zal gelijk lopen met de duur van de aanwijzing (tot en met 31 juli 2012) en geëvalueerd worden na afloop. Deze evaluatie wordt voorgelegd aan de driehoek.

De noodzakelijke (rand)voorwaarden voor informatiegestuurd preventief fouilleren dienen in de pilot bepaald en geborgd te worden in een nog te ontwikkelen toetsingskader ten behoeve van de officier van justitie.

Bevel, ex artt. 50, 51 en 52 WWM

De officier van justitie in het Arrondissement Rotterdam;

Gezien, het voorstel aanwijzing veiligheidsrisicogebied van de korpschef van de politie regio Rotterdam-Rijnmond d.d. ..., kenmerk ...;

Gelet op, het besluit van de burgemeester van Rotterdam d.d. 10 april 2012, waarbij, op grond van het bepaalde in artikel 2.9.1 Algemene Plaatselijke Verordening Rotterdam, het hieronder omschreven gebied in ... is aangewezen als veiligheidsrisicogebied, voor de periode:

.... 2012 tot 2012

Overwegende dat uit voornoemd rapport van de korpschef is gebleken van een groot aantal (vuur)wapengerelateerde incidenten in genoemd gebied;

Overwegende voorts:

- ❑ dat het bedreigende karakter van de aanwezigheid van (vuur)wapens in genoemd gebied leidt tot een ernstige inbreuk op de rechtsorde, althans dat ernstige vrees bestaat dat de openbare orde door de aanwezigheid van (vuur)wapens wordt verstoord;
- ❑ dat, voor het onverwijlde tegengaan van illegaal (vuur)wapenbezit en -handel, het opsporen van (vuur)wapens, het opsporen van vuurwapencriminaliteit en ander (vuur)wapengeweld, alsmede het voorkomen van ernstige verstoring van de openbare orde, preventief optreden dringend noodzakelijk is;
- ❑ dat voor genoemd gebied een strafvorderlijk belang bestaat om voor de duur van maximaal twaalf (12) uren tot opsporing en vervolging van illegaal (vuur)wapenbezit en/of illegaal (vuur)wapengebruik over te gaan;

Gelet op de artikelen 151b Gemeentewet alsmede 50, 51 en 52 Wet Wapens en Munitie;

Beveelt, dat opsporingsambtenaren tegenover een ieder die op grond van één of meer van de hiervoor vermelde selectiecriteria voor preventief fouilleren in aanmerking komt, en zich bevindt in het hierna te noemen gebied, de bevoegdheden kunnen uitoefenen als bedoeld in de artikelen 50, 51 en 52 Wet Wapens en Munitie,

te weten **het gebied** ...

Bepaalt, gezien en gewogen de inhoud van het voorstel Aanwijzing Veiligheidsrisicogebied en de aanvraag tot het bevel preventief fouilleren, dat in genoemd gebied informatiegericht preventief gefouilleerd zal worden middels navolgende, aangekruiste selectiecriteria:

	Selectie op basis van	Toelichting	Voorwaarden
X	Afwijkend gedrag	Signaleren van afwijkend gedrag, zoals het een steeg induiken bij het zien van de fouilleeractie, angst, nervositeit, etc	Indien afwijkend gedrag niet is te linken aan discriminatoire persoonskenmerken als ras, huidskleur, religie of etniciteit
X	Relevante harde politie-informatie via ANPR	Veroordelingen WWM en geweld	-
X	Zachte politie-informatie via ANPR	Registraties in BVH, CIE-informatie en tips Meld Misdaad Anoniem	-
X	Informatie over modus operandi	Op basis van politieonderzoek en –analyse van wapengerelateerde delicten, zoals: draagt ongebruikelijke voorwerpen, gebruik bepaald type auto, op een bepaald tijdstip/plaats. Omschreven in aanvraag bevel	Indien modus operandi niet is te linken aan discriminatoire persoonskenmerken, zoals ras, huidskleur, religie of etniciteit
X	Informatie over daderprofiel	Op basis van politieonderzoek en –analyse van wapengerelateerde delicten, zoals: bepaalde personen van een bepaald geslacht met een bepaalde leeftijd, met bepaalde kledingkenmerken. Omschreven in aanvraag bevel	Indien het daderprofiel niet is te linken aan discriminatoire persoonskenmerken, zoals ras, huidskleur, religie of etniciteit
X	Individuele beoordeling politiefunctionaris	Bij het selecteren van personen (niet bij een aselechte fouilleeractie)	Indien eerdere wapengerelateerde feiten op persoonsniveau bekend zijn, en voor zover de beoordeling niet berust op discriminatoire persoonskenmerken, zoals ras, huidskleur, religie of etniciteit

Bepaalt voorts de geldigheidsduur van dit bevel op .. uren, ingaande op **2012 te uur** en eindigende op ..dag **2012 te uur**;

Rotterdam, **2012** de officier van justitie, **mr.**