



Agendapunt: 3.
Datum overleg: 12 juli 2023

Onderwerp: Korpsbeleidsregel Netwerk Divers Vakmanschap

Aangeboden door/namens c.q. akkoord van (cf. portefeuillevdeling PVI): Martin Sitalsing/Tolga Koklu

Steller/ behandeld adviseur: Rachid Habchi (land coördinator NDV), 5.1.2.e

Doel: Besluitvorming

Status: intern

Het KMTO wordt gevraagd in te stemmen met:

1. De in bijlage 1 opgenomen faciliteiten voor de hieronder genoemde functionarissen die NDV taken uitvoeren als neventaak ten behoeve van operationele vraagstukken en het politie vakmanschap¹:
 - a. De coördinator NDV op het niveau district/dienst/staf van het organisatieonderdeel²;
 - b. De leden van het NDV;
 - c. De landelijk NDV-liaison netwerken³ – van vier landelijk georganiseerde netwerken (Caribisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Indisch Moluks Netwerk en Roze in Blauw);
 - d. De regionale voorzitters van deze vier netwerken (Caribisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Indisch Moluks Netwerk en Roze in Blauw) – in de eenheden waar deze netwerken actief zijn;
 - e. De regionale voorzitters van Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie in de eenheden Rotterdam, Amsterdam en Den Haag.
2. Het doen van een verzoek aan de directie Operaties om (i.s.m. landelijk coördinator. NDV) de verdere implementatie van de Korpsbeleidsregel zodat deze van kracht kan worden met een streefdatum om uiterlijk op 1 februari 2024 de schriftelijke registratie af te ronden van de toekenning van de faciliteiten uit deze Korpsbeleidsregel aan bestaande NDV coördinatoren en - leden. Waar dat tijdpad niet haalbaar is wordt verzocht een werkbaar alternatief te bepalen met de referent voor het NDV (pvPC Den Haag).

Context en historie

De Kamer heeft de minister van JenV meermaals met moties gevraagd om faciliteiten in te regelen voor Roze in Blauw (een netwerk binnen het totaal van het Netwerk Divers Vakmanschap) vanwege hun belangrijke bijdrage aan het operationele politiewerk. In een Kamerbrief van 5 november 2020 is aangegeven dat er een visie Politie voor Iedereen (PVI) is gemaakt (en dat daarin de trajecten worden voortgezet die er al waren zoals ook de vraag naar een goede inbedding van RIB in de politie als

¹ Daaronder worden verstaan advies geven en meedenken over operationele vragen of knelpunten m.b.t. de omgang met burgers met een specifieke afkomst of achtergrond.

² Regionale eenheden, Landelijke eenheid (in dit stuk nog v.w.b. consequenties opgenomen als 1 organisatieonderdeel), PDC, Staf KL, Politieacademie.

³ De faciliteiten voor deze landelijk coördinatoren worden gedragen door het organisatieonderdeel waar deze landelijke coördinator werkzaam is – op dit moment zijn deze coördinatoren nog niet aangewezen – daarom is de consequentie in tijd in de staat met consequenties in deze oplegnotitie nog niet toegedeeld aan een organisatieonderdeel.

netwerk. Het uitwerken van faciliteiten is als voornemen opgenomen in het realisatieplan PVI dat in juni 2021 aan de Kamer is gestuurd. Sinds die tijd is er naar eigen inzicht door eenheden ruimte gegeven voor netwerken. Alleen in de eenheid Amsterdam is een faciliteitenregeling opgesteld. Deze regeling is bekend bij partners van de politie (o.a. COC) en draagt bij aan een professionele structuur van de netwerken. De regeling werkt naar behoren en heeft model gestaan voor de landelijke faciliteiten in dit voorstel. Dit is vanuit het opgaveteam PVI gezien door de stellers van voorliggende stukken.

De faciliteiten die voor een professioneel NDV ingeregeld moeten worden zijn opgedeeld in drie delen. Wat nu voorligt voor besluitvorming is het eerste deel van een drietrapsraket:

1. Q2-3 2023: Een regeling waarin wordt aangegeven hoeveel tijd wordt ingeroosterd voor het professionaliseren van het aanbod van expertise van het NDV ten behoeve van de operatie – en het organiseren van menskracht voor het coördineren van de vraag naar expertise en het aanbod van expertise. Dit zijn faciliteiten voor zij die NDV taken uitvoeren als neventaak;
2. Q3-4 2023: Een inrichtingskeuze om de NDV coördinatie landelijk en op eenheidsniveau te organiseren als functie of als neventaak.
3. Q3-4 2025: (wetenschappelijk) Onderzoek/evaluatie door de PA naar werking NDV en deel 1 en deel 2 (zie hierboven). Hier kunnen nadere afspraken uit naar voren komen die in de praktijk van belang zijn om de operationele vraag naar expertise en aanbod van expertise door het NDV goed te organiseren (binnen de eenheden en tussen eenheden).

Doel van de voorliggende regeling

De beslispunten richten zich op de organisatie van rollen en taken om te komen tot een professioneel werkend NDV op landelijk en regionaal niveau. Daarbij hoort ook een goede verbinding met de netwerken zoals Roze in Blauw (met name die netwerken die nu de meeste operationele vragen uit het NDV voorgelegd krijgen). Deze regeling is bedoeld voor het bieden van rust en helderheid over de tijd die wordt geboden aan medewerkers die het NDV werk als neventaak doen om dit professioneel (samen)werken als NDV mogelijk te maken. De tijd die op basis van deze regeling wordt vrijgemaakt is bedoeld voor: ontwikkelen en verbinden van netwerken, afstemming, bundelen/veredelen/delen van netwerk deskundigheid, professionaliseren van de manier waarop leden meewerken aan een operationele vraag, operationeel coördineren van vraag en aanbod op regionaal en landelijk niveau.

Ad 1 Toelichting op de specificaties voor de Korpsbeleidsregel

1. Kaders en faciliteiten voor de NDV coördinatie in de organisatieonderdelen **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.** om te werken als schakel tussen de teamleider NDV op niveau van het organisatieonderdeel en de NDV leden:
 - a. Regionale eenheid: minimaal één en maximaal drie NDV-coördinatoren per district. En één coördinator voor iedere dienst (4), bedrijfsvoeringafdeling (1) en staf (1).
 - b. LE en PDC. Minimaal één en maximaal drie NDV-coördinatoren per dienst (8).
 - c. Staf KL en PA. Coördinator niet van toepassing.
 - d. Rooster per coördinator 9 uur (1 dag) per week in BVCM⁴.
2. Kaders en faciliteiten voor NDV leden per organisatieonderdeel **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.**:
 - a. De faciliteiten in tijd zijn toegankelijk voor de NDV leden die door de teamleider NDV van het organisatieonderdeel zijn aangewezen als NDV lid;
 - b. Rooster per NDV lid 18 uur per jaar (2 dagen) in BVCM.
3. Kaders en faciliteiten voor de netwerken:
 - a. De faciliteiten in deze regeling worden beperkt tot de volgende vier landelijke netwerken die in het korps de meest impactvolle operationele vragen voorgelegd

⁴ Daar waar deze registratie in de oplegnotitie voorkomt, geldt dat hiervoor de code 00NDV wordt gebruikt. Het rooster per week of de spreiding van dagen in het jaar wordt in overleg bepaald door de NDV coördinatoren op eenheids- en districtsniveau met de Districtschefs en Teamchefs. Als de praktijk uitwijst dat er minder tijd dan deze 00NDV benodigd is, kan er ander operationeel werk worden verricht.

- krijgen: Caribisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Indisch Moluks Netwerk en Roze in Blauw.
- b. Voor de vier netwerken wordt door de landelijk voorzitter van het netwerk een landelijk NDV-liaison aangewezen;
 - c. Rooster voor deze vier landelijke NDV-liaisons van een netwerk 18 uur per week in;
 - d. Als deze vier netwerken ook op eenheidsniveau zijn georganiseerd, zijn ze van groot belang voor een goede werking van het NDV. Als in deze netwerken door de medewerkers uit het netwerk een voorzitter is aangewezen, rooster dan per eenheid voor deze voorzitter van elk van de vier netwerken in het organisatieonderdeel 9 uur per week in;
 - e. Het Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie zijn beide nog geen landelijk dekkend netwerk, maar wel van groot operationeel belang voor het bieden van NDV-advies aan de operatie in de eenheden Amsterdam, Den Haag en Rotterdam. Rooster voor de voorzitter van beide netwerken in de eenheden Amsterdam, Den Haag en Rotterdam 9 uur per week in;
4. De genoemde faciliteiten voor de verschillende rollen vormen korpsbreed de ondergrens voor het NDV. Zo wordt netwerkontwikkeling gefaciliteerd en hoeven NDV medewerkers dit niet meer in privé tijd te doen.
 5. De wens van het BOO om maatwerk te kunnen bieden wordt als volgt geïnterpreteerd: er kunnen door de leiding van een organisatieonderdeel ook meer faciliteiten geboden worden dan in deze Korpsbeleidsregel zijn vastgelegd, als die voor de goede werking van het NDV in dat organisatieonderdeel belangrijk wordt geacht. Daar waar dit aan de orde is geldt wel het verzoek om dit onder code 00NDV in te roosteren.
 6. Voor de medewerkers die uitvoering geven aan de genoemde neventaken uit deze regeling, vervallen de bestaande afspraken over faciliteiten, die nu met deze medewerkers door het organisatieonderdeel zijn gemaakt, in die gevallen waar oude faciliteiten lager zijn dan wat in deze Korpsbeleidsregel wordt vastgesteld. Daar waar faciliteiten zijn toegekend die hoger zijn dan wat in de Korpsbeleidsregel staat, blijven de afspraken hierover bestaan maar geldt wel de richtlijn dat de tijd die wordt toegekend wordt ingeroosterd onder dezelfde BVCM code (00NDV);
 7. Het staat organisatieonderdelen vrij om faciliteiten te bieden aan medewerkers:
 - a. Voor taken die afwijken van de taken die in deze regeling zijn genoemd;
 - b. Of voor netwerken buiten de netwerken die in deze regeling zijn genoemd (zoals een Chinees netwerk).

Operationele inzet van NDV leden valt buiten deze korpsbeleidsregel

We zien het aanbieden van NDV expertise als er een operationele vraag is, als regulier politiewerk binnen de normale politietaak. Hiervoor worden in deze regeling geen kaders of faciliteiten vastgelegd. De ontwikkeling van vraag naar NDV expertise en het aanbod ervan volgt het natuurlijk verloop in het korps en per organisatieonderdeel. In elk organisatieonderdeel wordt afgewogen hoeveel tijd NDV leden kunnen inzetten als er operationele vragen zijn waar hun expertise gevraagd wordt of als NDV netwerken denken een bijdrage te kunnen leveren. Op dit moment is zichtbaar dat dit spel van vraag en aanbod nog vol in ontwikkeling is op regionaal en landelijk niveau – zowel bij de inzet van het NDV bij planbare werkzaamheden (zoals beleidsontwikkeling of anticiperen op operationele acties) als bij ad hoc incidenten of politietaken (meldingen, aangiftes etc). In 2024 vindt een evaluatie plaats van vraag en aanbod naar operationele NDV expertise. Aan de hand daarvan wordt bezien of in 2025 nadere afspraken moeten worden gemaakt. Dit is stap 3 van het drieluik.

Hoewel de korpsbeleidsregel geen kaders geeft voor de operationele inzet van het NDV, wordt het KMTO gevraagd om actief bij te dragen aan de inzet van NDV expertise voor grotere operationele vraagstukken binnen de eenheid of tussen eenheden. Bijvoorbeeld voor verzoeken om operationele NDV expertise via een NSGBO of SGBO.

Toelichting op de beheersing van consequenties

In de bijlagen is de brede context van het voorliggende voorstel toegelicht. De consequentie van deze kaders en faciliteiten is dat er capaciteit wordt vrij geroosterd voor medewerkers om bij te dragen aan een professioneel werkend NDV en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van NDV expertise. De focus is daarbij gericht op de bijdragen van het NDV aan operationele vragen – waarmee niet wordt bedoeld het meedenken over het bieden van goede werkfaciliteiten voor medewerkers met een specifieke achtergrond of het organiseren van sociale activiteiten voor medewerkers ten behoeve van de binding met de organisatie.

De behoefte aan NDV expertise ten behoeve van de operatie ontwikkelt zich in het hele korps en kan per eenheid verschillen. Voor het voorliggende voorstel is uitgegaan van de grootste hoeveelheid operationele vragen naar expertise in het hele korps. De vraag in het totale korps is met name gericht op expertise in vier landelijk georganiseerde netwerken in alle organisatieonderdelen en het Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie in de eenheden Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. Voor deze netwerken wil deze regeling faciliteiten vastleggen, zodat hun bijdrage aan het NDV verzekerd kan zijn. Door deze beperking zullen er ook medewerkers in netwerken zijn die minder of geen aanspraak kunnen maken op faciliteiten. Mocht een eenheid veel gebruik maken van dat netwerk vanwege operationele vragen in de regio – dan kan een eenheid hiervoor eigen afspraken maken (mogelijk met de korpsbeleidsregel als inspiratiebron).

Elk organisatieonderdeel heeft op twee manieren de mogelijkheid om de consequenties van deze regeling aan te laten sluiten op de capaciteitsruimte van het organisatieonderdeel:

- a) *Door een goede inrichting van de coördinatie van vraag en aanbod van NDV expertise op het niveau van district, staf en dienst.*

Stroomlijnen van vraag en aanbod is nodig voor het effectief en efficiënt geven van antwoord op operationele vragen uit de operatie (ad hoc bij incidenten maar ook meer planmatig bij beleids/proces vragen). Hoe beter de NDV coördinatie is ingeregeld – hoe efficiënter een beperkt aantal NDV leden kan worden ingezet voor het helpen bij vragen;

- b) *Door bewust te kiezen hoeveel NDV leden worden aangewezen als NDV lid.*

Het is geen automatisme dat medewerkers die deelnemen aan een netwerk ook NDV lid zijn. De NDV teamleider op niveau van het organisatieonderdeel beslist welke medewerker NDV lid kan zijn – en daarmee toegang krijgt tot deze regeling. Hoeveel NDV leden nodig zijn voor een goed werkend NDV zal per eenheid verschillend zijn – een goede coördinatie in de eenheid is essentieel om te bepalen hoeveel NDV leden wenselijk zijn (en ook keuzes te maken voor het opschalen of afschalen van het aantal NDV leden in een eenheid).

De consequentie in capaciteit van de voorliggende regeling is afgestemd met team CM in directie HRM – de berekening met de kengetallen uit het dynamisch simulatiemodel zijn voor het korps als volgt⁵:

Detaillering consequenties eenheden	raming fte per jaar	
	min	max
Amsterdam	8,7	10,7
Noord-Nederland	3,4	4,9
Oost-Nederland	3,4	5,9
Midden Nederland	3,5	6,0
Noord-Holland	3,1	4,6
Den Haag	4,7	8,2

⁵ Daarbij is uitgegaan van de informatie per organisatieonderdeel van het huidige aantal NDV leden en de huidige inschatting van de gewenste invulling van de coördinatie functie op district/dienst en stafniveau door het organisatieonderdeel.

Rotterdam	4,3	7,8
Zeeland West-Brabant	2,7	4,7
Oost-Brabant	2,8	4,3
Limburg	3,2	4,7
Landelijke Eenheid	2,6	6,6
Staf KL	0,2	0,2
PA	0,2	0,2
PDC	2,0	6,0
Landelijk NDV-liaison netwerken (eenheden later bekend)	2,0	2,0
Totaal	46,9	76,9

Voor netwerken die geen operationele expertise leveren, maar wel meedenken aan de inrichting van het werk of het organiseren van de verbinding met collega's, wordt separaat gezien of faciliteiten wenselijk zijn (en of hierin eenheid van beleid nodig is). Dat valt buiten de scope van PVI en het NDV.

Ad Beslispunt 2 Toelichting Directie HRM

In bijlage 3 is het HRM advies opgenomen over deze beleidsregel. De kern van dit advies is dat het toekennen van capaciteit aan coördinatoren en leden van het NDV een operationele aangelegenheid is. Toekennen van tijd voor NDV taken is een operationele keuze als deel van regulier capaciteitsmanagement en geen arbeidsvoorwaardelijke regel en geen rechtspositioneel besluit. Daarmee vervalt ook de noodzaak om hiervoor HRM beleid vast te stellen en aan de COR of CGOP voor te leggen – en er zal ook geen HRM administratie nodig zijn via de dienst HR binnen het PDC. De implementatie van deze Korpsbeleidsregel zal niet door directie HR of dienst HR worden ingevuld. Door de landelijk coördinator NDV via een regulier HR proces een BVCM code aangevraagd worden voor de NDV uren registratie die volgt uit deze Korpsbeleidsregel als dat nog niet is gedaan. Eventuele steun bij de implementatie van deze Korpsbeleidsregel zou uit de directie Operaties geboden moeten worden zodat de werking van deze regel in de operatie ook structureel geborgd kan worden ten behoeve van een structureel NDV netwerk in het hele korps. Deze kern van het HRM advies wijkt substantieel af van de informatie die de afgelopen 9 maanden in de contacten met directie HRM aan de orde was gekomen. Tot 2 juli was het beeld dat de Korpsbeleidsregel t.b.v. een faciliteitenregeling voor het NDV gezien werd als een rechtspositionele afspraak waarvoor de HR kolom (directie en dienst) zorg kon dragen in de implementatie. Nu dit advies een einde maakt aan die aanname, zal opnieuw moeten worden gezocht naar ondersteuning voor het NDV bij de implementatie van deze Korpsbeleidsregel. De directie operaties ligt voor de hand als eigenlijke kandidaat hiervoor – de afstemming over hun mogelijkheden start na een positief besluit van dit KMTO. Het beslispunt is daarom geformuleerd als een verzoek aan directie Operaties.

De inventarisatie van impact voor bijlage 2 heeft ertoe geleid dat in alle organisatieonderdelen al lijsten bekend zijn van in totaal ca 1000 NDV coördinatoren en -medewerkers die onder de werking van deze regel zouden kunnen vallen. Voor een goede werking van het NDV en een sprong voorwaarts in kwaliteit, zou het wenselijk zijn dat de Korpsbeleidsregel van kracht wordt vanaf 1 januari 2024. Uiterlijk op 1 februari 2024 zou voor de bestaande NDV coördinatoren en NDV leden ook een schriftelijke bevestiging gereed moeten zijn over de toekenning van de faciliteiten uit deze regeling. Of dat haalbaar is kan op dit moment nog niet worden ingeschat – daarom is dat in het beslispunt geformuleerd als streefdatum. De directie Operaties kan i.s.m. landelijk coördinator NDV en de hoofden Operaties en CM in de eenheden starten met het inregelen van een proces waarin bezien of het verzoek ingewilligd kan worden en of/hoe de streefdata gerealiseerd kunnen worden.

Voortraject

Afgestemd met:

- 29 juni Rotterdam (hoofd operaties, portefeuillehouder PVI en teamleider NDV).

- 19 juni Oost-Nederland (hoofd operaties, sectorhoofd NDV, en teamleider NDV).
- 26 juni COR 5.1.2.e.
- 9 mei Amsterdam netwerken.
- Tolga Koklu, Inge Godthelp (referenten NDV) (12 en 13 april 2023).
- Liesbeth Huyzer CDO, Leo Wallage (13 april 2023).
- 5.1.2.e (Directie Operaties, afdeling beleidsontwikkeling (13 april 2023)).
- Marieken Westerink, 5.1.2.e (Directie HR) (4 en 12 april 2023).

BOO 12 mei:

- Is van mening dat het NDV een meerwaarde biedt voor het korps;
- Vindt het belangrijk dat er faciliteiten zijn voor het NDV, waarbij rekening wordt gehouden met maatwerk per eenheid.

Aanpassingen in de bijlage 1 t.b.v. KMTO:

- 9 mei overleg met (merendeel van) netwerken uit Amsterdam. Na het overleg is in bijlage 1 de term 'informele netwerken' vervangen voor 'netwerken'. Ook is de zin 'komen de netwerken samen onder de paraplu van het NDV' weggehaald. Het beeld ontstond namelijk dat het NDV met deze regeling de netwerken (en hun autonomie) zou overnemen. Ook zijn de namen van enkele netwerken aangepast.
- 19 juni overleg met eenheid Oost-Nederland (hoofd operaties, portefeuillehouder Pvl en teamleider NDV). N.a.v. dit overleg is in bijlage 1 meer helderheid gegeven over de rol en faciliteiten voor de coördinator NDV op het niveau van district/dienst/staf.
- 26 juni gesproken met 5.1.2.e (COR) over bestaande Barp regeling voor leden van vakorganisaties die raakvlakken heeft met het voorstel voor de NDV faciliteiten. Binnen diensttijd krijgen zij uren om te besteden aan verschillende activiteiten. Conclusie is dat het een goed idee is om de bepalingen in Korpsbeleidsregel voor het NDV op dezelfde manier vorm te geven. Dat wordt meegenomen onder beslispoint 2 – de opdracht aan directie HRM om deze nadere verfijning van de Korpsbeleidsregel uit te voeren.
- 29 juni overleg met eenheid Rotterdam (hoofd operaties, sectorhoofd NDV en teamleider NDV). N.a.v. dit overleg is in bijlage 1 beter benadrukt dat het NDV geborgd is binnen de crisisstructuur, als NDV (taak)commandant binnen de knop Handhaven netwerken.

Vervolgtraject

<input type="checkbox"/> KMTO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter	<input type="checkbox"/> KLO	<input checked="" type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input type="checkbox"/> BBVO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter	<input type="checkbox"/> BOO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter integrale toetsing/impactanalyse <input type="checkbox"/> ter kennisgeving <input type="checkbox"/> ter
<input checked="" type="checkbox"/> COR (WOR)	<input checked="" type="checkbox"/> ter informatie <input type="checkbox"/> voor instemming <input type="checkbox"/> voor advies	<input type="checkbox"/> Vakbonden	<input type="checkbox"/> formeel, via CGOP <input type="checkbox"/> informeel via overleg KL-vakbonden
<input type="checkbox"/> Combi MT	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming <input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming	<input type="checkbox"/> MKCO	<input type="checkbox"/> ter besluitvorming

<input type="checkbox"/> ter kennisgeving	<input type="checkbox"/> ter bespreking/opinievorming <input type="checkbox"/> ter kennisgeving
---	---

Het KMTO besluit zal worden besproken met de COR op het eerstvolgende overleg waar ruimte op de agenda is. De uitwerking van beslispunt 2 betreft uitvoering van de door KMTO vastgestelde kaders en komt niet terug in de besluitvorming.

Bijgevoegde stukken

- Bijlage 1 Toelichting op korpsbeleidsregel NDV
- Bijlage 2 Uitwerking capaciteits consequenties
- Bijlage 3 HRAdvies Korpsbeleidsregel

Vastgestelde Besluitenlijst Korpsmanagementteamoverleg (KMTO)
12 juli 2023
Loc: Van Deventerlaan - Utrecht



aanwezig: mw. Huyzer (vz) (deels), mw. Roos, mw. Knol, dhr. Paulissen, dhr. Paauw, dhr. Van Musscher, dhr. Sitalsing, dhr. Geveke (vz) (deels), mw. Ekelmans, mw. Otten, dhr. De Vries, dhr. Dros, mw. Van Leeuwen, dhr. Westerbeke, mw. Bogers, dhr. Koklu, en 5.1.2.e (secr.).

afwezig: dhr. Van Essen, dhr. De Vos, dhr. Kok, dhr. De Roos, mw. Schäfer, en mw. Van de Berg.

aanwezig als gast: 5.1.2.e (agendapunt 3), 5.1.2.e en 5.1.2.e (agendapunt 4), 5.1.2.e (agendapunt 5), 5.1.2.e (agendapunt 6)

nr.	lid KMT:	Onderwerp:	besluit:	toelichting:
1.	KMT	Opening en mededelingen	Niet onder reikwijdte	

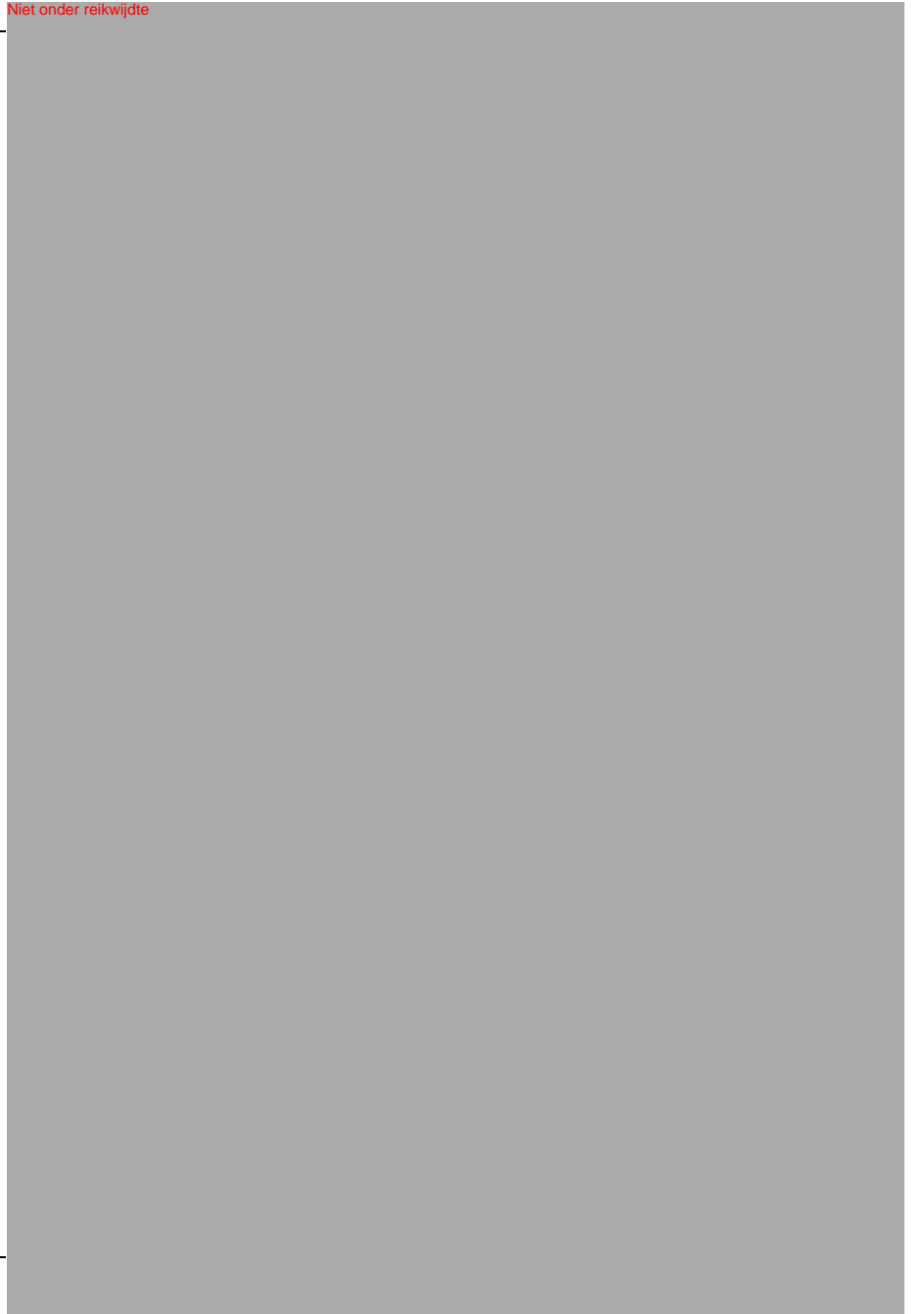
			Niet onder reikwijdte
--	--	--	-----------------------

			Niet onder reikwijdte	
N2.	KMT		Niet onder reikwijdte	
3.	Dhr. Sitalsing/dhr. Tolga	Korpsbeleidsregel Netwerk Divers Vakmanschap	<u>Het KMTO:</u> Stemt in met: 1. De in bijlage 1 opgenomen faciliteiten voor de hieronder genoemde functionarissen die	Dhr. Koklu leidt het vraagstuk in en geeft aan dat in de afgelopen jaren het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) een grote ontwikkeling heeft doorgemaakt. Momenteel bestaat het NDV uit 14 netwerken en zijn er meer dan 1000 collega's aangesloten. De slagkracht van het NDV is

			<p>NDV taken uitvoeren als neventaak ten behoeve van operationele vraagstukken en het politie vakmanschap :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. De coördinator NDV op het niveau district/dienst/staf van het organisatieonderdeel ; b. De leden van het NDV; c. De landelijk NDV-liaison netwerken – van vier landelijk georganiseerde netwerken (Caribisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Indisch Moluks Netwerk en Roze in Blauw); d. De regionale voorzitters van deze vier netwerken in de eenheden waar deze netwerken actief zijn; e. De regionale voorzitters van Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie in de eenheden Rotterdam, Amsterdam en Den Haag. Onder de voorwaarde dat voor de kleinere eenheden in samenspraak met de politiechef, de portefeuillehouder NDV en de landelijke projectleider NDV wordt bepaald wat de minimaal benodigde hoeveelheid faciliteiten is. 	<p>vergroot, en hun kennis en expertise wordt breed toegepast. Meer en meer wordt echter duidelijk dat het het voor het NDV organisatorisch niet goed geregeld is. De bereidheid van collega's is groot, maar capaciteitsvraagstukken spelen een rol. Daarom wordt nu voorgesteld een basisafpraak voor een minimaal aantal faciliteiten te maken.</p> <p>Het KMTTO is positief over de ontwikkelingen en de koers. Tegelijkertijd is de vraag, met name van de kleinere eenheden, of er voldoende ruimte is voor maatwerk. Het minimum is voor hen niet goed te realiseren. Daarnaast wordt gevraagd of het mogelijk is de coördinatoren NDV ook breder in te zetten dan alleen voor het NDV. Geadviseerd wordt om ook de verbinding met Bondgenoten een plek te geven in dit voorstel.</p> <p>Vanuit het BOO is aangegeven dat er ruimte moet zijn voor maatwerk, ook om minder dan het minimum te kunnen doen. Duidelijk moet zijn wie het aanspreekpunt is.</p> <p>In het verlengde van dit agendapunt roept mw. Huyzer de politiechefs op om in de eigen eenheden regelmatig in gesprek te gaan met vertegenwoordigers van het Netwerk Divers Vakmanschap.</p>
4.		MD-onderwerpen		Niet onder reikwijdte

--	--	--	--

Niet onder reikwijdte



8.	KMT	Overzicht verzonden stukken	<u>Het KMTO</u> 1. Neemt kennis van de stand van zaken	Geen bijzonderheden.
9.	KMT	Wvttk	Geen bijzonderheden.	

Afzender

Naam

Hoofd Operaties

Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

TEST

Rubricering

Politie INTERN - Politietoekening

Datum

26 oktober 2023

Behandeld door Zie naam**Ons kenmerk**

Typ Ons kenmerk

Kopie aan

-

Uw kenmerk

-

Bijlage(n)

1

Onderwerp

Toekenning tijd voor Netwerk Divers Vakmanschap

Beste,

Het NDV is een netwerk voor en door collega's met kennis en ervaring over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit, en seksuele geaardheid. Het NDV werkt samen met volwaardige netwerken. Een NDV-lid kan zowel een lid zijn van het landelijke NDV als lid zijn van het eigen zelfnetwerk. Zowel het NDV als de netwerken willen persoonlijke kennis inzetten voor vraagstukken om het vakmanschap van het korps te vergroten. Deze bijdrage is persoonlijk en op vrijwillige basis en maakt deel uit van het normale werk. In het korpsmanagementteam is op 12 juli 2023 besloten dat voor het goed functioneren van het NDV, tijd vrijgemaakt wordt in het rooster. Deze tijd is uitsluitend bedoeld voor het verbinden en het versterken van de bijdrage van het NDV aan het primaire werkproces, het verbinden en versterken van specifieke expertises en het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van expertise uit het NDV. Zie voor de uitgebreide uitwerking van de afspraken in het KMTD de bijlagen bij deze brief.

Wij waarderen het dat je actief voor het NDV wilt inzetten. Met deze brief legt de invullen organisatieonderdeel (naam operationele eenheid, Landelijke Eenheid, PDC, StafKL, PA) vast dat jij in het rooster twee dagen per jaar krijgt toegekend om:

- Te participeren aan NDV-bijeenkomsten of activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van het functioneren of kwaliteit van het NDV, zoals vakdagen. Deze toekenning blijft gestand tot het moment dat de eenheid/organisatieonderdeel deze toekenning intrekt of jijzelf aangeeft geen bijdrage meer te willen leveren aan het NDV.

Als je de ingeroosterde tijd hebt benut voor deze taken kun je dit registreren in BVCM onder de projectcode OONDV. Je kunt niet meer tijd registreren dan de toegekende tijd. Tijd die je niet nodig hebt gehad komt aan het einde van elk jaar te vervallen en kan niet benut worden voor persoonlijke doeleinden.

Per organisatieonderdeel (operationele eenheid, Landelijke Eenheid, PDC, StafKL, PA) wordt aan de planners een overzicht gegeven met de medewerkers en welke tijd hen is toegekend in het rooster voor hun bijdrage aan het NDV. Je kunt deze brief hanteren als bewijs van toekenning en kun je op slaan in Youforce bij Opleidingen – uploaden certificaten/diploma's. Mocht je ooit besluiten geen bijdrage meer te willen leveren aan het NDV, maak dat dan direct kenbaar aan je teamchef en de teamleider NDV. De toekenning van uren komt dan te vervallen.

Met deze brief wordt geen tijd toegekend om jouw expertise te delen bij inzetten. In het korpsmanagementteam is namelijk vastgesteld dat de vraag naar NDV-expertise en het aanbod ervan erg verschillend is. We erkennen de waarde van NDV-expertise in ons organisatieonderdeel en gaan stap voor stap volgen hoe zich dat ontwikkelt in de komende jaren. Het meedenken vanuit je (netwerk)expertise bij inzetten zien we als deel van de reguliere uitoefening van je functie als politieambtenaar.

Met vriendelijke groet,

Naam



Afzender

Naam

Hoofd Operaties

Typ Telefoonnr. afzender

Ontvanger(s)

TEST

Rubricering

Politie INTERN - Politietoekening

Datum 26 oktober 2023**Ons kenmerk** Typ Ons kenmerk**Uw kenmerk** -**Behandeld door** Zie naam**Kopie aan** -**Bijlage(n)** 1**Onderwerp** Toekenning tijd voor Netwerk Divers Vakmanschap

Beste,

Het NDV is een netwerk voor en door collega's met kennis en ervaring over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit, en seksuele geaardheid. Het NDV werkt samen met volwaardige netwerken. Zowel het NDV als de netwerken willen persoonlijke kennis inzetten voor vraagstukken om het vakmanschap van het korps te vergroten. Deze bijdrage is persoonlijk en op vrijwillige basis en maakt deel uit van het normale werk. In het korpsmanagementteam is op 12 juli 2023 besloten dat voor het goed functioneren van het NDV, tijd vrijgemaakt wordt in het rooster. Deze tijd is uitsluitend bedoeld voor het verbinden en het versterken van de bijdrage van het NDV aan het primaire werkproces, het verbinden en versterken van specifieke expertises en het bij elkaar brengen van vraag naar en aanbod van expertise uit het NDV. Zie voor de uitgebreide uitwerking van de afspraken in het KMTO de bijlagen bij deze brief.

Wij waarderen dat je je actief voor het NDV wilt inzetten. Met deze brief legt de invullen organisatieonderdeel (naam operationele eenheid, Landelijke Eenheid, PDC, StafKL, PA) vast dat jij in het rooster negen uur per week krijgt toegekend om:

- Te fungeren als coördinator op district/dienst/staf niveau. Een gedeelte van de werkzaamheden zal bestaan uit het coördineren van de vraag naar NDV-expertise en het aanbod van expertise. Deze toekenning blijft gestand tot het moment dat de eenheid/organisatieonderdeel deze toekenning intrekt of jijzelf aangeeft geen bijdrage meer te willen leveren aan het NDV.

Als je de ingeroosterde tijd hebt benut voor deze taken kun je dit registreren in BVCM onder de projectcode OONDV. Je kunt niet meer tijd per week registreren dan de toegekende tijd. Tijd die je niet nodig hebt gehad komt aan het einde van de week te vervallen. Deze kan niet benut worden voor persoonlijke doeleinden, maar wel voor jouw reguliere werkzaamheden.

Per organisatieonderdeel (operationele eenheid, Landelijke Eenheid, PDC, StafKL, PA) wordt aan de planners een overzicht gegeven met de medewerkers en welke tijd hen is toegekend in het rooster voor hun bijdrage aan het NDV. Je kunt deze brief hanteren als bewijs van toekenning en kun je op slaan in Youforce bij Opleidingen – uploaden certificaten/diploma's. Mocht je ooit besluiten geen bijdrage meer te willen leveren aan het NDV, maak dat dan direct kenbaar aan je teamchef en de teamleider NDV. De toekenning van uren komt dan te vervallen.

Met deze brief wordt geen tijd toegekend om jouw expertise te delen bij inzetten. In het korpsmanagementteam is namelijk vastgesteld dat de vraag naar NDV-expertise en het aanbod ervan erg verschillend is. We erkennen de waarde van NDV-expertise in ons organisatieonderdeel en gaan stap voor stap volgen hoe zich dat ontwikkelt in de komende jaren. Het meedenken vanuit je (netwerk)expertise bij inzetten zien we als deel van de reguliere uitoefening van je functie als politieambtenaar.

Met vriendelijke groet,
Naam



Netwerk Divers Vakmanschap - coördinator district/dienst/staf

De context:

Nederland wordt steeds complexer en diverser en zo ook het politiewerk. Hierdoor wordt jouw vakmanschap als politieprofessional soms op de proef gesteld. Het is namelijk onmogelijk om kennis te hebben van alle culturen en leefstijlen. Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) staat daarom dagelijks klaar met kennis en advies. Dit landelijke netwerk door en voor collega's werkt samen met volwaardige netwerken. Beiden hebben dagelijkse inzetten in de operatie, bij een crisis, bij maatschappelijke onrust, bij recherche onderzoeken en op de academie. Ook is er een adviserende rol in beleidsontwikkelingen.

Vanuit het NDV sta jij midden in de samenleving. Je begrijpt de samenleving door je interesse en verbinding. Binnen het district/dienst/staf coördineer je de inzet van het NDV lid en verbindt capaciteit aan een vraagstuk voor het netwerk. Het vraagstuk kan gaan over (sub)culturen, leefstijlen, religies, genderidentiteit en seksuele geaardheid. Dit doe je in de uitvoering, maar ook voor de interne bedrijfsvoering. In jouw organisatieonderdeel (operationele eenheid, Landelijke Eenheid, PDC, StafKL, PA) werk je nauw samen met de andere NDV-coördinatoren en de teamleider NDV. Je bent een netwerker pur sang en voegt specifieke kennis toe aan het primaire werkproces wanneer nodig.

Taken:

- Je stemt de vraag naar de inzet van het NDV in jouw district/dienst/staf af op de beschikbare NDV-expertise.
- Je coördineert vraag van intake tot afrondende administratie.
- Je hebt hierbij een scherp beeld op de beschikbare capaciteit en specifieke deskundigheden.
- Je bent alert en waakzaam waar de producten van het NDV (in casuïstiek en thematiek) kunnen bijdragen en gewenst zijn.
- Je pakt eigenaarschap op een specifiek thema. Over dit thema organiseer je bijvoorbeeld een bijeenkomst in jouw gebied of eenheid.
- Je geeft gevraagd en ongevraagd advies – bijvoorbeeld over de inzet die prioriteit moet krijgen als er te weinig NDV-capaciteit of expertise is om aan alle vragen te kunnen bijdragen.
- Waar nodig agendeer je de inzet van het NDV in jouw district/dienst/staf voor bespreking op eenheidsniveau.
- Je werkt nauw samen met de teamleider en andere coördinatoren.
- Organiseren en voorzitten van overleg met de NDV leden in jouw district/dienst/staf.

Verantwoordelijkheden:

- Je draagt zorg voor het NDV-proces in het district/dienst/staf en deels voor het organisatieonderdeel.
- Je geeft zorg en aandacht voor de leden en het functioneren in- en vanuit het netwerk.
- Contact teamleider bij - nieuwe - sensitieve gebeurtenissen.
- Het informeren van andere coördinatoren bij inzet van NDV dat het niveau van district/dienst/staf overstijgt
- De teamleider NDV en teamchef van NDV lid voorzien van relevante informatie.
- In de opschaling binnen de crisisstructuur kun je de relevante kennis koppelen aan het HHN in het SGBO.
- Je zorgt voor bekendheid en zichtbaarheid van het NDV in jouw district/dienst/staf.
- Je bent een representatief ambassadeur voor het NDV, Politie voor Iedereen en de politie.

Gedragsindicatoren, competenties en kennis:

Als coördinator ben je binnen het netwerk een verbindende factor. Je weet mensen aan je te binden, je checkt in hoe het gaat met NDV leden en hebt een coachende stijl. Je bent maatschappelijk en cultureel sensitief. Dit koppelt je aan een goed ontwikkeld organisatiebewustzijn. Je denkt in mogelijkheden en bent flexibel. Je houdt goed in de gaten of de NDV leden in jouw district/dienst/staf een goede bijdrage leveren aan de vragen waarvoor jij hen aandraagt om mee te denken. Tot slot durf jij de leiding, organisatie of teamleider te spiegelen op handelen of gedrag.

Belangrijke (LFNP) competenties:

- Coachen.
- Netwerkvaardigheid.
- Samenwerken.
- Organisationsvermogen.
- Interculturele sensitiviteit.
- Besluitvaardigheid.

Randvoorwaarden:

- Je hebt de intentie voor een langer termijn (meerdere jaren) coördinator te zijn.
- Je bent bereid in jezelf te investeren door het op peil houden of brengen van je eigen kennis en vaardigheden.
- Je volgt de NDV-opleiding aan de Politieacademie of hebt deze al afgerond.

Netwerk Divers Vakmanschap – lid

De context:

Nederland wordt steeds complexer en diverser en zo ook het politiewerk. Hierdoor wordt jouw vakmanschap als politieprofessional soms op de proef gesteld. Het is namelijk onmogelijk om kennis te hebben van alle culturen en leefstijlen. Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) staat daarom dagelijks klaar met kennis en advies. Dit landelijke netwerk door en voor collega's werkt samen met volwaardige netwerken. Een NDV-lid kan zowel een lid zijn van het landelijke NDV als lid zijn van het eigen zelfnetwerk. Beiden hebben dagelijkse inzetten in de operatie, bij een crisis, bij maatschappelijke onrust, bij recherche onderzoeken en op de academie. Ook is er een adviserende rol in beleidsontwikkelingen.

Jij staat vanuit het NDV midden in de samenleving. Je begrijpt de samenleving door je interesse en verbinding. Als NDV-lid voeg je vanuit jouw eigen team specifieke kennis toe aan het primaire werkproces. Deze kennis kan gaan over (sub)culturen, leefstijlen, religies, genderidentiteit en seksuele geaardheid. Dit doe je in de uitvoering, maar ook voor de interne bedrijfsvoering.

Taken:

- Je deelt je specifieke kennis gevraagd en ongevraagd op basis van signalering en advisering om het vakmanschap te versterken.
- Je voegt op een professionele wijze kennis van je expertise toe aan de politieprocessen.
- Als netwerker onderhoud je het netwerk waar je deel van uitmaakt.
- Je bent verbonden met andere leden in het netwerk en helpt elkaar wederkerig.

Verantwoordelijkheden:

- Je draagt proactief bij aan het verbeteren van het vakmanschap en de professionaliteit van de politie.
- Je bent een representatief ambassadeur voor het NDV, Politie voor Iedereen en de politie.
- Waar nodig doe je een moedige stap naar voren en geef je grenzen aan bij casuïstiek.
- Je werkt onder aansturing van de coördinator NDV van je district/dienst/staf of de NDV-teamleider.

Gedragsindicatoren, competenties en kennis:

Je bent in staat verantwoordelijkheid te dragen namens het NDV en proactief te werken. Je bent een verbinder die graag met mensen communiceert. Hierin ben je vaardig. Je bent intrinsiek gemotiveerd en sensitief. Als je ongevraagd advies geeft, ben je alert op gevoeligheden en stem je af met coördinator.

Belangrijke (LFNP) competenties:

- Coachen
- Betrokkenheid.
- Interculturele sensitiviteit.
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid.
- Netwerkvaardigheid.
- Initiatief.

Randvoorwaarden:

- Je bent bereid in jezelf te investeren door het op peil houden of brengen van je eigen kennis en vaardigheden.
- Je volgt de NDV-opleiding aan de Politieacademie – of hebt deze afgerond.

Korpsbeleidsregel Network Divers Vakmanschap

Rachid Habchi (landelijk coördinator NDV) en 5.1.2.e

1 Inleiding

Het belang van goede interne- en externe netwerken is voor de politie cruciaal. In de huidige ontwrichtende maatschappij, waarin burgers verder van elkaar af komen te staan, verschillen steeds duidelijker worden en de onvrede toeneemt wordt de urgentie hiervoor alleen maar sterker. Hierom heeft de politie een intern Network Divers Vakmanschap (NDV) opgericht en zijn er netwerken. Het NDV is ontstaan vanuit de Kracht van het Verschil en vastgesteld in het realisatieplan Politie voor Iedereen 2021. Hierin wordt het NDV als volgt beschreven: *een landelijk opererend netwerk voor en door collega's met kennis en ervaring over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele gerichtheid. Een netwerk dat gevraagd en ongevraagd snel en vakkundig kennis, deskundigheid, de netwerken en ervaringen uit het hele land deelt met zowel de operatie als de bedrijfsvoering.*

Ter illustratie een casus wat laat zien dat divers vakmanschap bijdraagt aan het politiewerk. Door de toestroom van Oekraïense vluchtelingen naar Nederland, leek het voor een collega of er in een huis sprake was van vrouwenhandel. Toen echter een collega met Oekraïense roots met hen in gesprek ging en de situatie en cultuurverschillen kon duiden, bleek dit niet te kloppen. Een burger bood juist een opvangplek aan.

2 Doelstelling

Het NDV wil de kennis en ervaringen van collega's inzetten, waardoor het divers vakmanschap verbeterd en dus het operationele politiewerk vergemakkelijkt. Hiervoor zijn reeds verschillende structuren aanwezig. Om professioneel te kunnen blijven werken, worden in deze korpsbeleidsregel extra randvoorwaarden beschreven. Het duidt hoe het NDV idealiter georganiseerd zou moeten zijn, hoeveel tijd en capaciteit hiervoor nodig is, voor wie en met welk doel. Wanneer de korpsbeleidsregel is toegepast is de structuur van het NDV doorontwikkeld en professioneel en zijn de netwerken gefaciliteerd om hun werkzaamheden voor de operatie goed uit te voeren.

Er bestaat op dit moment geen landelijke regeling. In Amsterdam bestaat wel een regeling die in april 2021 is bekrachtigd door het EMT. Deze regeling is bekend bij partners van de politie (o.a. COC) en draagt bij aan een professionele structuur van de netwerken. De regeling werkt naar behoren en wordt dan ook als uitgangspunt genomen voor de landelijke regeling.

3 Huidige situatie

De structuur van het NDV (rondom interne netwerkontwikkeling) is als volgt. NDV is samen met Bondgenoten één van de vijf pijlers van de opgave Politie voor Iedereen. De Chief Diversity Officer is Liesbeth Huyzer. Martin Sitalsing is de portefeuillehouder Politie voor Iedereen. Inge Godthelp-Teunissen (politiechef) en Tolga Koklu (hoofd operatie) zijn de strategisch referenten. De coördinatie en uitvoering van de NDV-werkzaamheden is als volgt.

3.1 Landelijk coördinatieteam NDV en Bondgenoten

Op landelijk niveau werken drie personen ieder 18 uur per week aan het NDV. De andere 18 uur wordt besteed aan Bondgenoten. Zij coördineren, beheren, bewaken kwaliteit, inspireren, innoveren en begeleiden. De borging van deze landelijke taken in de inrichting van het korps wordt nu voorbereid met een voorstel dat apart wordt voorgelegd voor besluitvorming. De voorliggende korpsbeleidsregel dekt deze taken niet.

3.2 Teamleider NDV per organisatieonderdeel

De teamleider is verantwoordelijk om het NDV in te richten in elk organisatieonderdeel¹. Hij/zij is het aanspreekpunt en coördineert de leden van het netwerk. Wanneer er verzoeken binnen komen voor kennisdeling staat de teamleider van elk organisatieonderdeel aan de lat. De borging van deze taken op niveau van elk organisatieonderdeel in de inrichting van het korps wordt nu voorbereid met een voorstel dat apart wordt voorgelegd voor besluitvorming. De voorliggende korpsbeleidsregel dekt deze taken niet.

3.3 Coördinator NDV

In meerdere eenheden werken onder de teamleiders coördinatoren op districtsniveau. Zij zijn de verbindende schakel tussen de teamleider en leden en beheren de leden. De coördinator heeft aandacht voor de actualiteit die zich buiten afspeelt en biedt gevraagd en ongevraagd divers vakmanschap kennis aan. Ook is het NDV geborgd binnen de crisisstructuur, doordat de coördinator bij opschaling NDV (taak)commandant wordt en is gepositioneerd binnen de knop Handhaven netwerken.

3.4 NDV-leden

Het NDV kent ongeveer 1000 leden en zijn werkzaam op allerlei plekken in de organisatie. Zij hebben kennis over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele gerichtheid. De kernactiviteiten van de NDV-leden zijn:

- Advies. De leden van het NDV adviseren en ondersteunen collega's bij zaken op operationeel, tactisch en strategisch niveau.
- Kennis en expertise. De NDV-leden stellen hun expertise actief beschikbaar aan hun collega's. Dit kan ook naar buiten toe de-escalierend werken.
- Bewustwording. Vanuit het vakmanschap kunnen NDV-leden verschillende groepen in de samenleving goed benaderen, begrijpen en de gebeurtenissen duiden. Ook kunnen de leden de bewustwording van het belang van divers vakmanschap in de breedste zin bevorderen.

3.5 De netwerken

Het NDV werkt samen met veertien netwerken (zie bijlage 1). De netwerken zijn als veilige haven bedoeld voor collega's, waar zij zich thuis en begrepen voelen. Daarnaast delen zij hun divers vakmanschap voor de operatie en zorgen zij voor verbinding met hun achterban in de samenleving. De netwerken verschillen. Zo is er diversiteit in het aantal leden. Er zijn negen netwerken landelijk actief en hebben een landelijk voorzitter/coördinator. Er zijn netwerken die deze rol ook kennen op eenheidsniveau. Tot slot kennen enkele netwerken een bestuur. Ter illustratie. Roze in Blauw is een landelijk netwerk met een landelijke coördinator en coördinatoren op eenheidsniveau.

De taken van de landelijk voorzitter lijken sterk op die van een teamleider NDV. Zo coördineren zij beide netwerkleden, of in een eenheid of in een netwerk. Doordat de netwerken onder andere als veilige haven dienen, kennen zij een 'voorzitter'. De teamleiders richten zich vooral op divers vakmanschap kennis deling.

4 Probleem

Het NDV wil gevraagd en ongevraagd snel en vakkundig kennis, deskundigheid, de netwerken en ervaringen uit het hele land delen met zowel de operatie als de bedrijfsvoering. Dit staat echter onder druk en kent verschillende problemen:

1. Grote afstand tussen teamleider en operatie. De teamleider is het aanspreekpunt voor de eenheid en coördineert de leden. Nu het NDV groeit in taken, leden en deskundigheden (ongeveer 160) wordt de scope groter. Vanaf eenheidsniveau is het dan ook lastig om overzicht te houden en snel deskundigheid aan te bieden. De huidige structuren zijn dan ook niet meer toereikend. De teamleider kan namelijk niet alle aanvragen van begin tot eind coördineren.

¹ Regionale eenheid, Landelijke eenheid (straks in twee landelijke eenheden), PDC, Staf KL, Politieacademie

2. De NDV-leden worden voor andere (complexe) taken ingezet. Zo verwacht de organisatie van het NDV een bijdrage op interne bewustwording, met name op inclusieve en veilige teams. Bovendien dragen de NDV-leden bij aan het tegengaan van toegenomen polarisatie en het temperen van spanningen in de buitenwereld. Zie de boerendemonstraties of Black Lives Matters. Ook vervult het NDV in de crisisorganisatie een steeds belangrijker rol. Al deze taken worden vanuit betrokkenheid opgepakt. Hier tijd voor vrij (blijven) maken is ingewikkeld.
3. Potentie blijft onbenut (1). Vele collega's doen het werk voor het NDV in hun vrije tijd. Hierdoor ontstaat het risico dat collega's steeds minder geneigd zijn lid te worden of actief te participeren.
4. Potentie blijft onbenut (2). Het niet benutten van potentie geldt ook voor de landelijke en lokale voorzitters/coördinatoren van de netwerken. Afgezien van de voorzitters in Amsterdam kennen de andere voorzitters tijdgebrek. Vele van hen doen het voorzitterschap in eigen tijd naast de reguliere werkzaamheden. Hierdoor hebben zij onvoldoende tijd en voelen weinig erkenning en waardering voor hun belangrijke rol en netwerk.

De organisatie verlangt dus steeds meer van het NDV. De deskundigheid moet daarom georganiseerd worden, zodat de kennis altijd beschikbaar is, indien de operatie daarnaar vraagt.

5 Voorstel

Het NDV wil de huidige structuur verder professionaliseren en (blijven) voldoen aan de behoefte van de organisatie. Hieronder worden voorstellen beschreven die uitsluitend betrekking hebben op de functionarissen in het korps die de NDV-taken uitvoeren als neventaak. Dit zijn:

1. Landelijk NDV-liaison netwerken.
2. District/dienst/staf coördinator NDV.
3. NDV-leden.

De uitvoeringsregeling in Amsterdam wordt in dit voorstel gehanteerd. Per punt wordt er toegelicht wat we meenemen uit de regeling en wat we aanpassen.

5.1 Landelijk NDV-liaison netwerken.

De netwerken zijn als veilige haven bedoeld voor collega's. Daarnaast delen zij hun divers vakmanschap voor de operatie en zorgen zij voor verbinding met hun achterban in de samenleving. Het is belangrijk dat de netwerken gefaciliteerd worden in de werkzaamheden voor de operatie en vakmanschap ontwikkeling. We stellen dan ook een landelijk NDV-liaison per netwerk voor die 18 uur (2,5 dag) per week krijgt. In deze tijd kan hij/zij vraag en aanbod van divers vakmanschap coördineren en inspelen op interne of externe ontwikkelingen. Zie bijlage 2 voor een uitgebreidere toelichting van de werkzaamheden en het profiel.

De faciliteiten in dit voorstel worden beperkt tot de volgende vier netwerken: Caribisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Indisch Moluks Netwerk en Roze in Blauw. De reden hiervoor is dat deze netwerken landelijk zijn, in het korps de meeste operationele vragen voorgelegd krijgen, intern een grote achterban hebben, buiten een grote gemeenschap kennen, relateren aan belangrijke en grote maatschappelijke onderwerpen en ze met landelijke en lokale voorzitters werken. Aan de (huidige) landelijk voorzitter van deze netwerken wordt gevraagd om deze liaison te benoemen. Het is belangrijk dat hij/zij past bij het profiel. Rooster voor deze vier landelijke NDV-liaisons 18 uur per week in onder de code 00NDV. De uren zullen alleen worden ingezet wanneer het werk daarom vraagt. Wanneer NDV inzet niet nodig is, kan de liaison aan zijn reguliere werkzaamheden werken. Als deze vier netwerken ook op eenheidsniveau zijn georganiseerd, zijn ze van groot belang voor een goede werking van het NDV. Als in deze netwerken door de medewerkers uit het netwerk een voorzitter is

aangewezen, rooster dan per organisatieonderdeel voor deze voorzitter van elk van de vier netwerken één dag per week in onder de code 00NDV².

In de regeling van Amsterdam wordt er geen onderscheid gemaakt tussen de 'operationele' en 'veilige haven' taken van de netwerken. In Amsterdam wordt één dag per week gevraagd voor de voorzitter én voor de vicevoorzitter. De redenen dat er voor de NDV-liaison 2,5 dag per week wordt gevraagd zijn de volgende:

- De (vice) voorzitters in Amsterdam werken vooral in de eigen eenheid. De NDV-liaisons richten zich op de gehele organisatie.
- De werkzaamheden van de teamleider NDV en NDV-liaison netwerken hebben overeenkomsten. De ureninzet voor beide rollen is dan ook gelijk.
- Zo ontstaat meer tijd om werkzaamheden op tactisch en strategisch niveau uit te voeren. Bijvoorbeeld hoe het netwerk zich kan door ontwikkelen op het gebied van vakmanschap.

Het Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie zijn nog geen landelijk dekkend netwerk maar wel van groot operationeel belang voor het bieden van advies aan de operatie in de eenheden Amsterdam, Den Haag en Rotterdam. Daarnaast hebben ze intern een grote achterban, kennen buiten een grote gemeenschap en relateren aan belangrijke en grote maatschappelijke onderwerpen. Rooster daarom voor de voorzitter van het Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie in de eenheden Amsterdam, Den Haag en Rotterdam één dag per week in onder de code 00NDV². De gevraagde ureninzet is conform de regeling in Amsterdam, waarbij de voorzitter én vicevoorzitter één dag per week krijgen om aan het netwerk te besteden. Mochten de netwerken ook actief worden in andere eenheden is het advies om te overwegen om ook hier een coördinator te benoemen.

5.2 District/dienst/staf coördinator NDV

Het is belangrijk dat er een laag komt tussen de teamleiders en de NDV leden. Het voorstel is om coördinatoren op district/dienst/staf niveau te bepalen die één dag per week aan het NDV mogen besteden. Zij zijn de verbindende schakel tussen de teamleider en leden, coördineren inzetten op lokaal niveau en hebben goed zicht op actualiteiten die zich binnen en buiten afspelen. Zie bijlage 3 voor een uitgebreidere toelichting van de werkzaamheden. Deze is naar de toekomst geschreven, waarbij de coördinator zich aanpast aan de (operationele) werkelijkheid van het desbetreffende team. In enkele eenheden is deze coördinerende laag al ingericht en kent verschillende voordelen:

- Staan goed in verbinding met de teamleider, operatie en crisisorganisatie (HHN).
- Heeft goed zicht op de werkzaamheden op lokaal niveau.
- Bij een casus kan coördinator direct de juiste kennis aanbieden en inzetten.
- De coördinator kan als (NDV) ambassadeur en aanjager fungeren in de teams.
- Is sensitief voor de ontwikkelingen in de maatschappij.
- De teamleiders kunnen zich meer op tactisch en strategisch niveau begeven.

De gevraagde ureninzet van één dag per week is als volgt bepaald:

- Deze is conform de regeling in Amsterdam, waarbij de voorzitter én vicevoorzitter één dag per week krijgen om aan het netwerk te besteden.
- Uitvraag aan de huidige coördinatoren op districten hoeveel uur zij aan het NDV besteden.
- Uitvraag aan teamleiders hoeveel uur zij schatten dat de coördinatoren per week gaan besteden aan de werkzaamheden (bijlage 3).

In het voorstel van één dag per week is er rekening mee gehouden dat wanneer coördinatoren meer tijd besteden aan het NDV, zij meer zichtbaar/hoorbaar worden, waardoor het werkaanbod toeneemt.

² Daar waar deze registratie in de oplegnotitie voorkomt, geldt dat hiervoor de code 00NDV wordt gebruikt. Het rooster per week of de spreiding van dagen in het jaar wordt in overleg bepaald door de NDV coördinatoren op eenheids- en districtsniveau met de Districtschefs en Teamchefs. Als de praktijk uitwijst dat er minder tijd dan deze 00NDV benodigd is, kan er ander operationeel werk worden verricht.

De uren zullen alleen worden ingezet wanneer het werk daarom vraagt. Wanneer NDV inzet niet nodig is, kan de coördinator aan zijn reguliere werkzaamheden werken. Wel wordt gevraagd om per coördinator één dag per week in BVCM in te roosteren onder de code 00NDV².

Hieronder een toelichting per eenheid/organisatieonderdeel:

- Regionale eenheden. Het voorstel is om coördinatoren te benoemen. Per district minimaal één en maximaal drie. Het is aan de eenheid om het precieze aantal te bepalen. De invulling is afhankelijk van de grootte van het district en het aantal inzetten waar het NDV van waarde is. De teamleider NDV kan hierin meedenken. Naast de districten ook één coördinator per dienst (DROS, DROC, DRR, DRIO), bedrijfsvoering en staf.
- Landelijke eenheid. Het voorstel is om minimaal één en maximaal drie coördinatoren per dienst (8 in totaal) te benoemen. De teamleider NDV kan hierin meedenken. Wanneer de landelijke eenheid vanaf 2024 is opgesplitst kan er opnieuw gekeken worden wat wenselijk is qua coördinatoren.
- Het PDC is het grootste organisatieonderdeel van de politie, maar kent geen teamleider en heeft weinig leden. Naast een teamleider is het voorstel om minimaal één en maximaal drie coördinatoren per dienst (8 in totaal) te benoemen.
- Voor de StafKL en PA is op dit moment alleen een teamleider voldoende. Het voorstel is om naar eigen inzicht coördinatoren te benoemen, bijvoorbeeld wanneer het aantal leden en/of werkzaamheden toeneemt.

5.3 NDV leden

De NDV leden delen binnen de organisatie divers vakmanschap. Er zijn ongeveer 1000 leden. Elk organisatieonderdeel bepaalt hoeveel NDV leden in het organisatieonderdeel worden aangewezen – waarmee ze ook toegang krijgen tot de regeling. Het is geen automatisme dat deelnemers van een netwerk ook NDV lid zijn. De teamleider NDV per organisatieonderdeel beslist hierover. De NDV leden worden door de NDV-coördinatoren gevraagd om te helpen bij operationele vragen aan het NDV op operationeel, tactisch of strategisch niveau. Voor het meedenken bij operationele vragen worden in deze regeling geen uren gereserveerd.

Waar wel concreet uren voor worden gevraagd zijn de standaard taken. Voor ieder NDV lid worden twee dagen per jaar gevraagd, wat gelijk staat aan de regeling in Amsterdam. Deze dagen kunnen besteed worden aan vakdagen, bekrachtigen van het lokale netwerk of in verbinding staan met de leden van het landelijke NDV en netwerkbijeenkomsten om andere NDV leden te ontmoeten. Deze twee dagen kunnen niet aan het begin van het jaar worden ingeroosterd, omdat dan nog niet bekend is wanneer de bijeenkomsten plaatsvinden. Wel is duidelijk dat de uren gewone dagdiensturen zijn en buiten het weekend om zullen plaatsvinden. De BVCM-code is 00NDV. De teamleider is verantwoordelijk voor de ureninzet en bepaald samen met het NDV lid wat er met de twee dagen per jaar wordt gedaan. Ter illustratie. In 2022 is op 13 oktober een landelijke NDV dag georganiseerd. Begin 2022 hebben de teamleiders hun NDV leden aangemeld bij de lokale planningsafdeling om hen 'vrij' te roosteren.

Wanneer een collega over specifieke divers vakmanschap kennis beschikt en dit ook op een overtuigende en professionele manier kan overbrengen kan hij/zij lid worden van het NDV. Alleen affiniteit met het NDV is niet genoeg. Het aantal NDV leden kent geen minimum of maximum, waardoor het lijkt alsof iedereen zomaar lid kan worden. Dit is echter niet het geval, omdat de teamleider op kritische wijze de kwaliteit en kwantiteit van zijn netwerk begrenst. De teamleider bepaalt of een collega lid kan worden in overeenstemming met zijn/haar leidinggevende. In overeenstemming kan ook worden bepaald dat het lid stopt met zijn/haar NDV-werkzaamheden. Tussentijds vinden er gesprekken plaats tussen de teamleider en NDV lid over de werkzaamheden.

5.4 Consequenties

In het kort zijn de consequenties van de beschreven voorstellen als volgt. Deze NDV-taken vallen niet onder SGBO, TGO, TDA of andere ad-hoc/ incidentele operationele inzetten.

Landelijk NDV-liaison van 4 ³ netwerken	18 uur per week (2 dagen)	Sturing, coördinatie en het onderhouden van de interne en externe netwerken.
District/dienst/staf coördinator NDV	9 uur per week (1 dag)	Kan snel en vakkundig de juiste kennis en advies aanbieden aan de operatie.
NDV lid	18 uur per jaar (2 dagen)	Vakdagen/ netwerk bijeenkomst
Voorzitter van de 4 ³ netwerken per organisatieonderdeel	9 uur per week (1 dag)	Kan snel en vakkundig de juiste kennis en advies aanbieden aan de operatie.
Voorzitter Netwerk Turkije en Marokkaans Netwerk Politie in de regionale eenheden Amsterdam, Den Haag en Rotterdam	9 uur per week (1 dag)	Kan snel en vakkundig de juiste kennis en advies aanbieden aan de operatie.

De genoemde faciliteiten voor de verschillende rollen vormen korpsbreed de ondergrens voor het NDV. Zo wordt netwerkontwikkeling gefaciliteerd en hoeven NDV medewerkers dit niet meer in privé tijd te doen. Er kunnen door de leiding van een organisatieonderdeel wel meer faciliteiten geboden worden dan in deze Korpsbeleidsregel zijn vastgelegd.

Hieronder volgt een detaillering van de voorstellen in fte per eenheid per jaar. Een totaaloverzicht en overzicht per eenheid is als apart document aan dit stuk toegevoegd.

Detaillering consequenties eenheden	raming fte per jaar min	raming fte per jaar max
Amsterdam	8,7	10,7
Noord-Nederland	3,4	4,9
Oost-Nederland	3,4	5,9
Midden Nederland	3,5	6,0
Noord-Holland	3,1	4,6
Den Haag	4,7	8,2
Rotterdam	4,3	7,8
Zeeland West-Brabant	2,7	4,7
Oost-Brabant	2,8	4,3
Limburg	3,2	4,7
Landelijke Eenheid	2,6	6,6
Staf KL	0,2	0,2
PA	0,2	0,2
PDC	2,0	6,0
Landelijk NDV-liaison netwerken (eenheden later bekend)	2,0	2,0
Totaal	46,9	76,9

6 Kansen

Wanneer aan deze korpsbeleidsregel voldaan wordt biedt het NDV de organisatie de volgende kansen:

1. Vakbekwame collega's die kennis en expertise hebben over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele gerichtheid.
2. Intern vakmanschap wordt in een vertrouwde omgeving overgebracht bij operationele of bedrijfsvoering vraagstukken en verspreid onder collega's.
3. Hierdoor acteert men vanuit betere inzichten en met meer zelfvertrouwen, waardoor de effectiviteit van het politiewerk versterkt.

³ Car bisch Netwerk Politie, Joods Politie Netwerk, Indisch Moluks Netwerk, Roze in Blauw.

4. Hierdoor wordt het wederzijds vertrouwen vergroot en voelt elke burger zich door de politie begrepen en gerespecteerd.
5. In het primaire proces doen collega's positieve ervaringen op met verschillende leefstijlen en culturen en leren 'on the job'.
6. Eenheden kunnen profiteren van elkaars kennis en expertise.
7. Hierdoor is inhuur van externe kennis overbodig.
8. Een bijdrage aan de inclusieve organisatiecultuur.
9. Meer aan de voorkant zitten bij problemen, omdat kennis snel inzetbaar is.

7 Tot slot

De politie dient kennis te hebben van verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele gerichtheid. In de huidige ontwrichtende maatschappij neemt de vraag naar divers vakmanschap alleen maar toe. Deze behoefte vanuit de samenleving en organisatie vraagt extra tijd van het NDV. Het NDV wil graag haar adviserende rol, kennis en expertise, bewustwordingsrol en interne en externe reikwijdte (blijven) inzetten voor de operatie en bedrijfsvoering. Het is hiervoor cruciaal dat de structuur van het NDV professioneel is en de netwerken gefaciliteerd zijn om hun (operationele) werkzaamheden goed uit te voeren. Wanneer de voorstellen worden bekrachtigd, land het divers vakmanschap nog beter in het primaire proces van de organisatie en blijft het een onmisbare schakel voor de legitimiteit van het politiewerk!

Bijlage 1 De netwerken

Opsomming van netwerken die samenwerken met het NDV. Negen van de veertien zijn landelijk:

- Autisme Ambassade*.
- Caribisch Netwerk Politie*.
- Joods Politie Netwerk*.
- Indisch Moluks Netwerk*.
- Roze in Blauw*.
- Chinees netwerk*.
- Netwerk Turkije.
- Marokkaans Netwerk Politie.
- Christennetwerk.
- Netwerk Missie Experts Politie.
- Armeens netwerk*.
- NOVA (veteranen).
- Neurodiversiteit netwerk*.
- Kennisnetwerk Bijbelgordel*.

*Landelijk.

Bijlage 2 Werkzaamheden landelijk NDV-liaison netwerken

De werkzaamheden van de landelijk NDV-liaison van een netwerk richten zich op:

- Vraag en aanbod van divers vakmanschap coördineren voor de operatie.
- Opbouwen, coördineren, door ontwikkelen, faciliteren en opleiden van het netwerk met leden.
- Stimuleert en faciliteert de professionaliteit en expertise van het netwerk alsook het enthousiasme van de deelnemers van het netwerk.
- Coachen van collega's uit het netwerk. Collega's hebben nieuwe werkwijzen aangeleerd of inzichten verkregen, weten nieuwe vaardigheden aan te wenden of bestaande vaardigheden anders in te zetten.
- Op tactisch en strategisch niveau nadenken hoe het netwerk zich bijvoorbeeld kan door ontwikkelen op het gebied van vakmanschap.

- Sensitief zijn voor ontwikkelingen die zich intern en extern afspelen, en hier effectief naar kan handelen.
- Gevraagd en ongevraagd de organisatie adviseren op thema's die het netwerk raken.
- Creëren van zichtbaarheid en awareness bij de leiding van de organisatie. Bijvoorbeeld om interne of externe ontwikkelingen te bespreken of te adviseren over casussen.
- Coacht, ondersteunt en adviseert met betrekking tot maatschappelijke vraagstukken richting 'de lijn'.
- Treedt samen met de voorzitter op als contactpersoon van het netwerk.
- Ontwikkelen en bestendigen van relaties, allianties en coalities binnen en buiten de eigen organisatie.

Andere omschrijvingen:

- Heeft sterk ontwikkelde conceptuele, advies- en analysevaardigheden.
- Heeft ervaring binnen de politieorganisatie en heeft ruime kennis en ervaring met taakgebieden op het gebied van multicultureel vakmanschap en variëteit.
- Heeft een gevoel voor bestuurlijke en politieke verhoudingen en speelt in op processen die in deze context spelen.
- Staat in verbinding met:
 - Andere initiatieven binnen het Netwerk Divers Vakmanschap en Politie voor Iedereen.
 - Regionale coördinatoren binnen de eenheden.
 - Andere landelijk coördinatoren van netwerken, teamleiders NDV en landelijk coördinatieteam.
- Zijn van boegbeeld en inspirator voor het netwerk.

Bijlage 3 Werkzaamheden district/dienst/staf coördinator NDV

De werkzaamheden van de coördinator op district/dienst/staf niveau richten zich op:

- Operationele inzetten.
- Coördinatie.
 - Coördinerende rol bij specifieke inzet. Intake van de vraag, regelen van mensen en begeleiden waar nodig.
 - Vraagbaak voor collega's bij casus.
- Gevraagd en ongevraagd advies en ondersteuning bij de andere Pvl thema's, zoals diverse instroom of casuïstiek binnen veilige en inclusieve teams.
- Onderhouden en opbouwen van hun netwerk.
- Overleg met NDV leden in eigen district, andere coördinatoren en/of sectorhoofd, basisteams, teamleider NDV, eenheidsleiding, partners.
- De rol van taakcommandant NDV SGBO (wanneer mogelijk).
- NDV-telefoon. Opnemen bij casussen, hulpvraag duidelijk krijgen, uitzetten, vastleggen in Live Journaal Politie, hulpvraag volgen en regie houden en overdracht aan collega coördinatoren.
- Onderhoud en doorontwikkeling eigen expertise.
- Bijeenkomsten.
 - Presentaties en workshops geven.
 - Landelijke NDV dag.
 - NDV dag met de eenheid.
- Ondersteuning van de teamleider.
- Zitting nemen binnen sociaal loket.
- Reflectieoverleg op basisteamniveau.