

Landelijke werkgroep ethnic profiling politie e.a. bestuursorganen periode 1 januari 2013 tot en met 31 december 2015

Uw kenmerk: 2016335659 (KNP-01) en 2016335660 (MNL-02)

Landelijk overleg werkgroep etnisch profileren

Locatie: hoofdbureau politie Den Haag, Burgemeester Patijnlaan 35

Datum: 15 september 2015

Aanwezig Paul Gademan (met collega [REDACTED]), Mohammed El Achkar, [REDACTED]

Den Haag (Mohammed El Achkar)

Marijke Stroucken (directeur HRM) is samen met Paul van Musscher portefeuillehouder in het KMO. Verder een landelijke stuurgroep (Gerard Bouwman nb..., Paul van Musscher, [REDACTED], Pieter Jaap A., [REDACTED] (PA), [REDACTED] (van directie Op.).

De visie, inclusief de begroting, is vandaag (15-09) door de korpsleiding goedgekeurd. De streefcijfers met betrekking tot werving zijn naar beneden bijgesteld: 25 procent allochtone achtergrond in 2017/2018, maar niet vanaf dag één, maar wel op alle niveau's. De wervingsacties moeten hierop worden ingericht. Verder: communicatie - twee fte communicatie adviseurs op dit thema. Eventueel van buiten de organisatie. Daarnaast nog een projectsecretaris en een veranderkundige. Begroting duikt Directie Financiën zich over. Onder andere voor netwerken, divers vakmanschap en ambitiebudget. Het betreft een herprioritering: geld moet vanuit bestaande projecten en begrotingen (eenheden) komen.

Enkel programmatische sturing is onvoldoende, gaat om een cultuurverandering. Het vraagt om een benadering vanuit de praktijk (bottom-up), om verbinding tussen HRM en Operatiën. Mohammed heeft binnenkort een afspraak met Marijke om te bezien hoe dit vormgegeven gaat worden.

Over het visiedocument: het is nu nog de vraag of dit intern en extern gedeeld kan worden. Het visiedocument is vertaald naar een eenheidsprogramma voor DH. Dit zal Mohammed ook delen.

Vraag van Mohammed over ervaringen: is er op straat al resultaat zichtbaar. Er wordt ook een boost gegeven aan 'netwerkontwikkeling' (ergens ook wel Bondgenoten genoemd).

Er ligt nog een vraag over een Programma Initiatie Document. De vraag is of dit instrument voor dit programma het geëigende is. Beter investeren op bezieling, dat het gaat leven in de eenheden/op straat oftewel het 'opzoeken van het ongemak'.

HRM en OP (Operatiën) trekken gezamenlijk op. Vanuit HRM trekt [REDACTED] het programma en Mohammed vanuit Operatiën/DH.

Noord-Holland [REDACTED]

De training selectiemechanismen wordt nu geëvalueerd door twee studenten criminologie (afronding in 2016?). Team Haarlem is druk bezig met deze training en het duurzaam laten bezinken in de haarvaten van de werkvloer en leiding. Is ook cultuurverandering (heeft al een cultuuronderzoek plaats gevonden).

Er volgt nu in de eenheid NH een training Begeleiding workshop Film Blue eyes – Brown eyes, waarvoor meer eenheden benadert zijn (is betaald door NH – liefst 1 per eenheid extra).

Rotterdam ([redacted])

Hebben het al wel in een projectvorm gegoten – Kracht van het verschil heet het in Rotterdam. Er is een inventarisatie geweest binnen de eenheid (verschillende diensten en directies): hoe gaan we om met dit thema en waar liggen de mogelijke knelpunten? Er bestaan grote verschillen in de plannen. Ook zijn er veel knelpunten in het proces, de veranderopgave. Nu een vertaling maken van alle feedback. Vakmanschap, inclusiviteit en leiderschap zijn belangrijk. Betrokkenheid is belangrijk, maar dat wisselt – verschilt her en der. Worsteling met sense of urgency.

Oost-Nederland ([redacted])

Acties klein houden, behapbaar voor de lijn. Zijn twee pilots gestart met de dvd van de Politie / Anne Frank Stichting – de samenleving (b)en jij. Verder dit thema (diversiteit en etnisch profileren, als themagebied combineren met CTER) integreren in bestaande processen/(controle)trainingen en Blauw Vakmanschapworkshops.

Midden-Nederland ([redacted])

[redacted] is de portefeuillehouder discriminatie/diversiteit. [redacted] pakt beleidsmatige ondersteuning op. Per BT 2 OE's themahouder maken: kijken hoe dit thema binnen de bestaande processen van elk team een plaats moet krijgen. Naar aanleiding hiervan ontstaat er een discussie in de groep over de keerzijde van themahouders (taakaccenthouders): door voor dit thema bepaalde mensen aan te wijzen, verleggen we de verantwoordelijkheid – deze moet bij het hele team liggen.

[redacted] geeft aan dat hij waarschijnlijk jan/febr 2016 gaat stoppen. Mohammed stelt voor om tegen die tijd [redacted] (operatie en lijn) dan in de landelijke werkgroep te vragen.

Intake & Service medewerkers trainen: bewustmaking van handelen bij discriminatiezaken.

DH (Mohamed)

Se3ssie gehad met EMO+. Collega die mee geweest is naar de studiereis in Londen heeft vol enthousiasme daar een terugkoppeling gegeven (werkt aanstekelijk op andere chefs). Maatschappelijk ontwikkeling in DH brengen uiteraard het thema (en sense of urgency) in stroomversnelling. Actieprogramma gemaakt voor de eenheid DH (gaat hij delen). Werken ook aan netwerkontwikkeling zoals bondgenoten aanpak van MNL. Vanaf nu vooral investeren cultuurverandering en leiderschap.

Amsterdam (Paul Gademan/...)

Academic X: in gesprek met jongeren over dit onderwerp (spiegel voorhouden).

Code of Practice (Londen): de aanwijzing identificatieplicht is nu te ruim geformuleerd. Er moet een soort richtlijn komen voor controles. Wat zijn de bevoegdheden? Paul spreekt ook over I Explain: je moet in staat zijn om je handelen uit te kunnen leggen. ID-controle: op basis waarvan? Voorlopig worden er nog geen formulieren (stop forms)

ingevoerd. Hiervoor is nationaal beleid (Code of Practise NP) nodig. Is ook handig voor DDO.

In Amsterdam 3 pilotteams met ambassadeurs Selectiemechanismen. Bijeenkomst ambassadeurs, waarbij ook Pieter Jaap Aalbersberg aanwezig was.

Er bestaat ook een spanningsveld met de resultaten die door de leiding worden gevraagd (aanhoudingen etc.). Er is sprake van een overschatting van repressief beleid. Daarbij belonen we nu het verkeerde gedrag.

Overige zaken die zijn besproken

Mohammed geeft aan: afgelopen vrijdag een gesprek geweest met Gerbrig Klos (Amnesty International). Zij geeft aan: probleem > de politie vraagt burgers om verdachte situaties te melden. Is dit een gunstige ontwikkeling? Hoe selecteren wij als politie hier nog op? Hoe reageren wij? Het gaat om verwachtingsmanagement. We doen een dergelijke oproep, maar zijn vervolgens terughoudend in ons optreden. Dit heeft hoe dan ook gevolgen.

Met betrekking tot de klachtenprocedure heeft Amnesty gevraagd om online te zetten: de klachtenprocedure, wie er in de commissie zitten, jaarverslagen. Het gaat om transparantie. Verder is het de vraag of gecommuniceerd moet worden over sancties (richting slachtoffer). Dit is niet toegezegd, omdat dit mogelijk ook nadelen heeft.

Hebben wij als organisatie zicht op het aantal klachten met betrekking tot discriminatie/etnisch profileren? Een goede analyse is nu niet mogelijk. Dit hangt mogelijk ook samen met een verkeerde registratie: klachten over discriminatie worden geregistreerd als bejegening. Mohammed geeft aan dat we geen landelijke portefeuillehouder klachten hebben. Hoe gaan we om met klachten: wat is de rol van mediation? Hoe vaak wordt dit toegepast en met welk effect?

Paul spreekt over het Elektronisch Discussieplatform (EDP): tool om met videomateriaal een programma samen te stellen om bijvoorbeeld bij briefings te gebruiken. Er loopt nu een pilot op twee teams: hoe kan het daadwerkelijk worden geïmplementeerd? Het is ook de bedoeling om de andere eenheden hierbij te betrekken: voor het aanleveren van videomateriaal. Mogelijk dat er gebruik kan worden gemaakt van bodycams (naar het voorbeeld van Rotterdam). EDP is de digitale versie van Blauw Vakmanschap. Er is nu overleg met de PA over trainingen.

DDO: welke instructies geven we onze collega's mee? Goed moment om etnisch profileren te agenderen. Wat kunnen we proactief doen? Kunnen we bijvoorbeeld schakelen van een controle naar een gesprek om in verbinding te komen? Wanneer bijvoorbeeld blijkt dat er niets aan de hand is. Dit voorstel is gedeeld met de eenheden, om hier dit jaar of volgend jaar iets mee te doen.

█ geeft aan dat er momenteel een onderzoek loopt naar het werken in probleemwijken (multicultureel vakmanschap). Hij heeft het verder over de Intercultural Readiness Check: een test om te kijken hoe de organisatie ervoor staat.

Afsluitend spreekt Mohammed over Movisie en over █ (ministerie V&J) die financiële ruimte heeft voor onderzoek. Mogelijk onderzoek: in kaart brengen van de tools die we nu beschikbaar hebben (en de effectiviteit van deze tools).

Volgende agenda:

- Stop & Search
 - Virtueel kantoor
 - Code of Practice
 - Movisie
-

Organisatieonderdeel Rotterdam
Eenheidsstaf
Politieprofessie

Behandeld door [REDACTED]

Functie Operationeel Specialist B
(Policing of Communities)

Postadres 70023
3000 LD Rotterdam

Bezoekadres Vissersdijk Benden 2
3319 GW Dordrecht

Telefoon [REDACTED]

E-mail [REDACTED]@politie.nl

Datum 28 oktober 2015

Onderwerp Verslag Landelijk overleg
Werkgroep aanpak Etnisch
profileren

Verslag Landelijk overleg werkgroep aanpak Etnisch profileren

Datum: dinsdag 27 oktober van 13.00 uur - 16.00 uur
Locatie: Burgemeester Patijnlaan. Den Haag

Aanwezig.

Paul Gademan (Vz) [REDACTED], Mohamed El Achkar,
[REDACTED] (not).

1. Opening.

Paul opende het overleg en heette iedereen welkom en met name de collega's [REDACTED] van de Eenheid Zeeland-West-Brabant en [REDACTED] van de Landelijke eenheid.

2. Verslag 15 september.

Het verslag werd goed gekeurd op 2 punten na. Namelijk dat [REDACTED] aanwezig was bij het overleg van 15 september jl en [REDACTED] met bericht, niet.

3. Mededelingen en evt. aanvullingen op de agenda.

- Het document "Beter is goed" en Informatiekaartje "Jij&Politie" van Jair Schalwijk (Controle Alt Delete/Blikopeners) en Gerbrig Klos (Amnesty International Netherlands) werd zowel via de mail als tijdens het overleg onder de aanacht gebracht.

- Punt Ingebracht door [REDACTED]

Hoe kijken we nu en de komende jaren aan tegen de jaarrapportage discriminatie?. Wordt bij punt 7 verder uitgewerkt.

- [REDACTED] zal, waarschijnlijk, per 01-01-2016 onze politieorganisatie gaan verlaten om vervroegd te mogen genieten van zijn pensioen.

- Onderhuids contract (stop & search formulieren).

Mohamed El A. ligt toe dat het onderhuids contract op initiatief van een aantal maatschappelijke organisaties opgesteld werd tbv het ministerie van Sociale zaken. De vraag van Mohamed El A. is om het stuk door te nemen en beargumenteerd te adviseren om wel of niet mede te ondertekenen.

Paul merkte op dat er in het contract veel over de politie wordt gesproken terwijl de politie niet bij de totstandkoming betrokken is geweest en bovendien geen medeondertekenaar is.

De inhoud van het document werd door de aanwezigen besproken. Afgesproken werd om na te denken over het draagvlak en niet gedwongen te worden om te ondertekenen. Bovendien dient de Neutraliteit van onze politieorganisatie gewaarborgd te blijven.

Voorstel van Paul het stuk te verkennen op de voor en nadelen en een risico analyse te maken, m.n. m.b.t. het punt etnisch profileren en onderzoek.. Wordt vervolgd.

- Op 3 december vindt er wederom een bijeenkomst van Controle Alt delete in Amsterdam (Melkweg) plaats. De aanwezigen werden uitgenodigd om deel te nemen.

- De ervaringen en leerpunten uit de georganiseerde bijeenkomst in Rotterdam werden benoemd. Daarbij merkte [REDACTED] op het een manco te vinden dat er nog steeds geen terugkoppeling plaatsvindt richting de werkvloer om constructief aan wederzijds vertrouwen te werken.

- Terugkoppeling over de bijeenkomst van Controle Alt delete op 23 oktober jl in Tilburg.
- In Tilburg werd een bijeenkomst van Controle alt delete georganiseerd. Daarbij zijn de 70 deelnemers en leden van de Eenheidsleiding met elkaar in debat gegaan over het EP. Dit ging in een gemoedelijke sfeer waarbij de bijeenkomst als succesvol werd ervaren. Door de organisatoren werd aangestuurd op het in gebruik nemen van de zogenoemde "Stopformulieren" maar de aanwezige leden van de EL gaven aan dit niet te zullen doen.

4. Stand van zaken ontwikkelingen m.b.t. "visie "kracht van het verschil".

- Mohamed El A. benoemde de laatste ontwikkelingen mbt het visiedocument. De bedoeling is om het visiedocument voortaan als "de Kracht van het verschil" te communiceren daar dit krachtig en duidelijk verwoordt waar het visiedocument over gaat.
- Een samenvatting van het visiedocument zal breed gecommuniceerd worden binnen de NP via intranet. Er wordt hard gewerkt aan een intranetpagina welke binnenkort gereed zal zijn.
- Programma organisatie wordt opgetuigd en zal binnenkort of is al van start gegaan.
- Mohamed El A. en [REDACTED] zullen de komende tijd alle Eenheidschefs gaan bezoeken ter verkenning en om eventueel afspraken te maken mbt het vormgeven en het implementeren van het visiedocument.
- Op 4 november zal door de politiechefs invulling worden gegeven aan het visiedocument "de Kracht van het verschil" door letterlijk "buiten te starten". De PC's zullen een ronde maken door de Schilderwijk te Den Haag.
- De stuurgroep komt maandelijks bij elkaar en de vorige sessie waren in het teken van werving en selectie.

5. Stand van zaken eenheden.

- **Midden-Nederland** [REDACTED]
 - Het visiedocument is geagendeerd ter bespreking in het ELO in november. Daarbij zijn drie punten geprioriteerd namelijk; discriminatie, netwerken en etnisch profileren.
 - Er werd een sessie in Paardenveld gehouden welke buitenverwachting succesvol verliep.
- **Rotterdam** [REDACTED]
 - Het vormgeven aan het visiedocument "de Kracht van het Verschil" is in progressie. Er zijn verschillende waardevolle gespreksessies, op initiatief van een aantal sectorhoofden, geweest over de thema's "insluiting, uitsluiting en het samenwerken aan een veilig werkklimaat op de werkvloer".
 - 3 november heeft [REDACTED] een regulieroverleg met de portefeuillehouders. Wat van belang is zal het komend overleg teruggekoppeld worden.
- **Landelijke Eenheid** [REDACTED]
 - Activiteiten gaande om het visiedocument dienstbreed te implementeren en te verbinden met de thema's interne cultuur en Blauwvakmanschap.
- **Amsterdam (Paul Gademan).**
 - Nadruk wordt gelegd op vier accenten. Discriminatie, etnisch profileren, werving en veilig werkklimaat.
 - Het project Academic X is een aanrader om jongeren erbij te betrekken. Samen met de ambassadeurs wordt samenopgetrokken aangaande het onderwerp EP.
 - 3 pilot teams waarin het thema prominent de aandacht krijgt en mn tijdens het komend DDO.
 - De ambassadeurs zullen een ppp geven aan de teams die het willen waarin het belang van de Code of practice en "I explain" ihkv bewustwording belicht en toegelicht zullen worden.
- **Oost-Nederland (Paul Gademan namens** [REDACTED]
 - 40 medewerkers zullen de PAS opleiding gaan volgen.
- **Zeeland-West-Brabant** [REDACTED]
 - Werkgroep opgericht om de imagoschade te onderzoeken.
- **Noord-Holland** [REDACTED]
 - SGBO vluchtelingen, team bijeen om aandacht te hebben en in goede banen leiden van de eventuele beschadigde onderlinge interne verhoudingen van sommige collega's.
 - Er zijn 10 medewerkers opgeleid als filmbegeleider Brown Eyes /Blue Eyes.
 - DDO met aandacht voor EP.

▪ **Den Haag (Mohamed El Achkar).**

- Het visiedocument is naar een actieplan vertaald in Den Haag.
- Ctrl alt del zal een bijeenkomst organiseren in Den Haag.
- Het thema "Bondgenoten" werd aan de EL gepresenteerd. Mohamed beveelt het aan de aanwezigen.

6. Lopende projecten/ activiteiten.

- Elektronisch discussie platform. Er is geld beschikbaar gesteld. Het instrument "leren op de werkvloer" zal ingezet worden binnen twee of drie pilot teams in Amsterdam, Noord-Holland en Den Haag.
- Movisie (onderzoek interventies). Movisie zal een onderzoek verrichten om de interventies ihkv EP zichtbaar te krijgen. Mogelijk zal het onderzoek eind december afgerond worden.
- Onderzoek Twijstra en Gudde over "proactief politiewerk" en effectiviteit. Niet besproken.
- Virtueel kantoor. Niet besproken door de afwezigheid, met berichtgeving, van [REDACTED]
- Code of practice. Besproken. Werkgroep opgericht en eerst overleg geweest. Uitvoerige details zie vorig verslag.
- DDO. Per eenheid van kracht.
- Effectiviteitsonderzoek. In Amsterdam zal een onderzoek verricht worden naar de effectiviteit adhv oa de IB bevragingen.

7. rondvraag.

- Punt Ingebracht door [REDACTED]

- Hoe kijken we nu en de komende jaren aan tegen de jaarrapportage discriminatie?.

Mohamed El A. en Paul merken op dat dit punt meer in het landelijk discriminatie overleg thuishoort.

Op de vraag van [REDACTED] Voor wie maken wij de rapportages? Geeft Mohamed El A. dat dit voor de minister is bedoeld die het naar de tweede kamer stuurt ter bespreking. Verder is dit punt door Mohamed El A. toegelicht.

- [REDACTED] geeft aan het op prijs te zullen stellen als hij op de hoogte gehouden wordt over de contacten met medewerkers uit zijn Eenheid aangaande zijn portefeuillezaken.
- [REDACTED] gaf aan het een waardevol overleg te vinden maar wel beleidsmatig.
- [REDACTED] snijdt het onderwerp intuïtie aan. Hij gaf aan dat dit in samenhang opgeplust dient te worden. Wellicht een punt voor een volgend overleg.
- [REDACTED] geeft aan een goed gevoel te hebben overgehouden aan het overleg en als prettig en waardevol te hebben ervaren.

8. Sluiting.

De voorzitter sluit de vergadering en dankt een ieder voor zijn inzet en bijdrage.

Volgend overleg 8 december 2015.



Verslag Landelijk overleg werkgroep aanpak Etnisch profileren

Datum: dinsdag 8 december van 13.00 uur - 16.00 uur

Locatie: Burgemeester Patijnlaan 35 te Den Haag

Aanwezig.

Paul Gademan (Voorzitter), [REDACTED]

[REDACTED] Mohamed El Achkar,

[REDACTED] notulist).

1. Opening.

Paul opende het overleg en heette iedereen welkom.

2. Verslag 27 oktober 2015.

Het verslag van de vorige vergadering werd goed gekeurd met een aantal op-en aanmerkingen:

1. M.b.t. informatiekaartje "Jij&Politie" komen we nog op terug.
2. Verzoek aan de politiechefs om de juiste mensen aangaande het onderwerp (etnisch profileren) erbij te betrekken.
3. Missen verbinding, aansluiting en samenhang met HRM.

3. Mededelingen en evt. aanvullingen op de agenda.

- [REDACTED] gaat voor dit overleg [REDACTED] vervangen.
- De Eenheid Midden-Nederland is er nog niet uit wie de taken van [REDACTED] gaat overnemen.
- Mohamed vraagt aandacht voor het vluchtelingen kwestie.

4. Ontwikkelingen in de verschillende eenheden

1. Midden-Nederland [REDACTED]

- a. Kracht van Diversiteit ligt bij de OR.
- b. Presentatie etnisch profileren aan MT - Floveland en gaat hiermee aan de slag.
- c. [REDACTED] vreest dat er misschien geen vervanger voor hem is.
- d. Plan v. aanpak ligt bij [REDACTED]
- e. Zijn ook bezig met Brown Eyes /Blue Eyes. Positieve reacties.

2. Zeeland en West-Brabant [REDACTED]

- a. Het district Markizaten is het enige district waar etnisch profileren besproken wordt.
- b. Ze wachten nog de landelijke ontwikkelingen.
- c. District Tilburg heeft een werkgroep die naar aanleiding van de blog van Bouman (gif in de organisatie) het een en ander bespreekt.

3. Landelijke Eenheid [REDACTED]

- a. Etnisch profileren leeft wel in de teams maar minder op eenheidsniveau.
- b. De reorganisatie doet veel stof opwaaien waardoor de timing voor dit onderwerp niet goed neer komt.
- c. [REDACTED] gaat in 2016 met etnisch profileren aan de slag en vraagt om praktijk voorbeelden.

4. Rotterdam [REDACTED]

- a. [REDACTED] is met het actieplan "kracht van het verschil" bezig.
- b. Is in het EMO besproken. Deze vonden het te breed en moet de focus gelegd worden op een aantal hoofdlijnen.
- c. Opgemerkt werd dat voornamelijk de vluchtelingen kwestie en de aanslagen in Parijs/Libanon de polarisatie versterken.
- d. Rott. is met het vluchtelingen kwestie bezig. Het helpt ook het onderwerp etnisch profileren omdat het hier ook gaat over uitsluiting en vooroordelen.
- e. Het DMT is bezig met het netwerk divers vakmanschap.
- f. De eenheid trekt 1 lijn als het gaat over etnisch profileren.

3. Amsterdam (Paul)

- a. Amsterdam richt zich op 4 hoofdlijnen.
- b. Bijeenkomst Controle-Alt-Delete: Pieter Jaap had een goed verhaal. Er is enigszins een wantrouwen dat er niet gestraft wordt. Met name over de klachtenregeling waar ze openbaarheid willen hebben over om wie het gaat en welke straf er gegeven wordt. Dit gaat de politie iets te ver. Men is bezig naar een constructieve setting.
- c. Vluchtelingen kwestie staat op de agenda.
- d. Paresa komt een presentatie geven in de eenheid.

4. Den Haag (Mohamed El A.)

- a. Visie over etnisch profileren wordt vertaald naar de basisteams. Verzoek aan de districten om hiermee aan de slag te gaan.
- b. Er worden trainingen en workshop gegeven. Het team van Mohamed ondersteunt hierbij.
- c. Het district Den Haag centrum doet het goed.

5. Oost-Nederland [REDACTED]

- a. Er is een aanpak geschreven met een begroting.
- b. 50-60 opleidingen over proactief signaleren.
- c. Gelderland-zuid is bezig met een project "politie & jongeren."
- d. Wil gaan werken met divers vakmanschap.
- e. Is in gesprek met HRM over competenties.

5. Noord-Holland [REDACTED]

- a. Televisie prog. Een vandaag wil een programma maken over Brown Eyes /Blue Eyes.
- b. Werkgroep "de samenleving ben jij" is veel belovend.
- c. De wens is om politiebonden bij dit onderwerp te betrekken.

5. Code of practise

- a. Is na aanleiding van het bezoek aan Londen tot stand gekomen.
- b. Reacties van leden zijn positief.
- c. Meer simplificeren [REDACTED]
- d. Moet geborgd worden in de opleiding [REDACTED]
- e. Code kan ons helpen en er wordt nagedacht over de toepasbaarheid.
- f. Verzoek aan alle leden is om het aan collega's op de basisteams te vragen hier naar te kijken.

6. Terugkoppeling internationale bijeenkomst in Barcelona. [REDACTED]

1. [REDACTED] hebben een 2 daagse werkbezoek gehouden in Barcelona.
In 2 bijlage worden hun bevindingen beschreven.

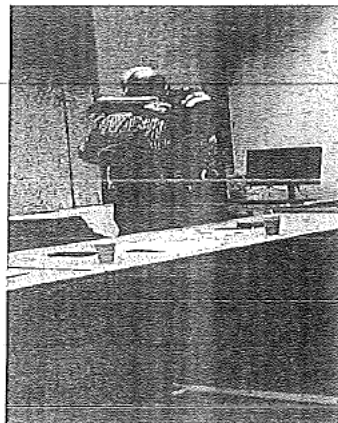
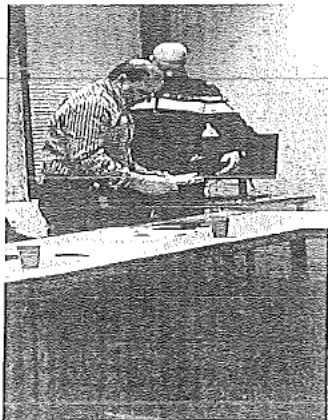
7. Visie op het organiseren van de ontwikkelteams in de eenheden (Mohamed El A. en Paul)

- a. 4 pilots op teamniveau
- b. Op eenheidsniveau komt de portefeuillehouder uit het EMO met een projectleider.
- b. Landelijk komt er een werkgroep met daarin projectleiders van de eenheden. Mohamed vraagt alle leden hiervoor draagvlak te creëren in je eenheid. Landelijk komt er ook een budget en procesbeschrijving.

Schets ontwikkelteams in de eenheden in bijlage 3.

8. Afscheid van [REDACTED]

[REDACTED] wordt alom geprezen om zijn inzet de afgelopen 35 jr. m.b.t. diversiteit en nu etnisch profileren. Maar foto's zeggen meer dan duizend woorden...



9. Rondvraag.

- Mohamed El A.:
 - Movisie is bezig of ze een aantal interventies van ons kunnen beschrijven.
 - Het Landelijke programma heeft een communicatie adviseur die bezig is met intranet en een communicatie strategie over dit onderwerp.
 - 17 december is er een overleg met Amnesty, MSN, Caribbean groep met de minister over dit onderwerp.
 - Verzoek of er zaken spelen waar Mohamed weet van moet hebben om verassingn te verkomen tijdens het overleg.
- [REDACTED] komt met een voorbeeld uit de praktijk. We moeten ook grenzen stellen aan het gedrag van collega's [REDACTED]. Onderwerp wordt geagendeerd.
- [REDACTED] vraagt hoe het zit met de besluitvorming van discriminatie HIC. Mohamed El Achkar geeft aan dat er wel besluitvorming over is geweest met uitzondering van het financiële gedeelte. Mohamed verzoekt een ieder in zijn eigen eenheid vragen te stellen over het budget van discriminatie.

8. Sluiting.

De voorzitter sluit de vergadering en dankt een ieder voor zijn inzet en bijdrage.

Actielijst:

	Onderwerp	Actie	Termijn
1.	Mailen verslag project Academic X naar leden	Paul	Volgende vergadering
2.	Mailen actieplan Den Haag naar leden	Mohamed el A.	Volgende vergadering
3.	Mailen plan v. aanpak Midden-Nederland naar leden	[REDACTED]	Volgende vergadering
4.	Mailen plan v. aanpak Oost-Nederland naar leden	[REDACTED]	Volgende vergadering
5.	Paul vraagt Nabil een training in Amst. te geven.	Paul [REDACTED]	?
6.	Agenderen, grenzen stellen gedrag coll.	Paul op verz. v. [REDACTED]	[REDACTED] vergadering
7.	Verzoek vragen stellen over budget in elgen eenheid mbt dicriminatie	Een ieder	
8.	Politie-bonden betrekken bij etnisch profileren	[REDACTED]	?
9.	Terugkoppeling Code of practise operationeel med.	Een ieder	Volgende vergadering
10.	Informatiekaartje "Jij&Politie"	Paul	?
11.	Communicatie adviseur neemt deel aan ons overleg	Mohamed El A.	Volgende vergadering



Bijlagen:

1.	Verslag bijeenkomst 8 december 2015	Ter vaststelling
2.	Verslag Barcelona	Ter informatie
3.	Bijlage schets ontwikkelteams in de eenheden.	Ter informatie



Verslag Landelijk overleg werkgroep aanpak Etnisch profileren

Datum: dinsdag 23 februari 2016 van 13.00 uur - 16.30 uur

Locatie: Burgemeester Patijnlaan 35 te Den Haag

Aanwezig.

Paul Gademan (Voorzitter), [redacted] Mohamed El Achkar (vanaf 15.00u),
[redacted] notulist).

1. Opening.

Paul opende het overleg en heette iedereen welkom. [redacted] geeft aan dat een ieder is uitgenodigd voor het officiële afscheidsmoment van [redacted]. Dit zal zijn op de themadag van Midden-Nederland die waarschijnlijk op 10 mei a.s. gehouden zal worden. Exacte datum volgt.

2. Verslag 08 december 2015.

Het verslag van de vorige vergadering werd goed gekeurd

5. terugkoppeling internationale bijeenkomst in Barcelona (zie bijlage) door [redacted]
6. visie op het organiseren van de ontwikkelteams in de eenheden (Mohamed El Achkar en Paul Gademan)
7. personele ontwikkelingen.

3. Ontwikkelingen in de verschillende eenheden

1. Midden-Nederland [redacted]

- Op de planning voor Utrecht staan ploegdagen c.q. trainingsdagen met een programma over Islamofobie, Etnisch profileren en aanverwante onderwerpen. Organisatie is in handen van het Antidiscriminatiebureau (genaamd Artikel 1). Contactpersoon is [redacted] en mogelijk kan zij ook iets betekenen voor andere eenheden, dan wel via haar in contact komen met andere Antidiscriminatiebureaus
- [redacted] zal zorgdragen voor het digitaal aanleveren van het filmpje van Midden-Nederland over etnisch profileren (waarin [redacted] zelf ook voorkomt)

2. Haaglanden [redacted]

- Vooralsnog wordt er vooral geïnvesteerd in de verschillende netwerken. [redacted] geeft een voorbeeld van de positieve uitwerking hiervan aan de hand een recente casus met een vijftienjarig meisje.
- Verder wordt gewerkt aan het proberen weg te nemen van wantrouwen bij burgers en het wegnemen dan wel voorkomen van potentiële voedingsbodems

3. Zeeland en West-Brabant [redacted]

- Voor 09 maart staat een leidinggevende dag gepland waarbij het de bedoeling is dat, na een inleidend praatje van Amnesty (Gerbrig Klos), een collega zijn ervaringen komt vertellen m.b.t. etnisch profileren. Men is nog op zoek naar een collega die dit wil en kan doen.

4. Landelijke Eenheid [redacted]

- Er staat een afspraak gepland met de eenheidsleiding over het plan m.b.t. aanpak etnisch profileren
- Verder worden werkoverleggen op gang gebracht waarbij etnisch profileren en discriminatie op de agenda komen te staan

5. Amsterdam (Paul en [redacted])

- Sinds een paar maanden worden door de ambassadeurs op de verschillende pilotteams presentaties gehouden over het onderwerp etnisch profileren. In de presentaties wordt daarbij een link gelegd met de Code of Practice (Cop) en het DDO
- Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een Elektronisch Discussie Platform (EDP). Hier is de eenheid Noord-Holland ook bij betrokken (team Den Helder). Het EDP is een middel om mogelijke situaties van etnisch profileren, maar ook allerlei

andere thema's, in groepsverband te kunnen behandelen. Dit kan gedaan worden aan de hand van beelden van situaties die gewonnen worden door gebruik van de bodycam. Kort gezegd een soort debriefen 2.0

- Verder werkt Amsterdam nauw samen met een aantal netwerkpartners. Regelmatig worden bijeenkomsten georganiseerd waarbij burgers en politie met elkaar in gesprek gaan over etnisch profileren, discriminatie, klachten en aanverwante onderwerpen.
- Daarnaast is de Cop ontwikkeld. Dit is een soort leidraad voor de diender op straat waar het gaat om de gewenste manier van selectie en bejegening in geval van proactieve controles. De KUNST van het controleren en I EXPLAIN staan hierin centraal
- Tevens zal in april gestart worden met een pilot met enquêteformulieren. Het idee is om na een controle de gecontroleerde burger een kaartje te overhandigen met een aantal vragen over de controle. De diender vult zelf ook een aantal vragen in over de gedane controle. De twee kaartjes zijn aan elkaar gekoppeld zodat o.a. inzichtelijk kan worden hoe de diender heeft gehandeld c.q. de controle heeft ervaren tegenover hoe de burger het heeft ervaren.
- Tot slot is het de bedoeling om uiteindelijk collega's te werven die binnen het eigen team 1-op-1 gesprekken/trainingen gaan houden met collega's gedurende een dienst.

Mededeling Paul: binnen de eenheid Amsterdam staat op 29 februari as. een 24-uurs EMT gepland m.b.t. diversiteit

6. Rotterdam

- Het Plan van Aanpak m.b.t. dit onderwerp is naar de eenheidsleiding. Daarna kan gestart worden met uitrollen
- Recent is de Pharessia bijeenkomst over polarisatie bijgewoond. Dit heeft verhelderende inzichten opgeleverd.
- Er zal een start gemaakt gaan worden met het trainen van collega's voor het geven van presentaties
- Tot slot wordt binnenkort een "marktplaats" georganiseerd, waarbij verschillende onderwerpen aan bod komen. De bedoeling is om tevens een kraampje te wijden aan etnisch profileren
- De ontwikkelingen gaan naar het gevoel van [redacted] en Mohamed nog traag.
- Voorst is een collega aangetrokken om de etnisch profileren kar te gaan trekken. Zij zal waarschijnlijk de volgende bijeenkomst al aansluiten [redacted]

4. Code of practise

De Cop is inmiddels met verschillende partners gedeeld en de eerste reacties zijn positief. De bedoeling is om de Cop landelijk uit te gaan rollen. De verschillende eenheden binnen de werkgroep hebben de Cop ook digitaal ontvangen. Een aantal korte opmerkingen zijn o.a. dat het goed zou zijn om een verkorte versie te maken om uit te kunnen delen aan de collega's op straat en dat de Cop geborgd zou moeten worden in blauw vakmanschap.

Na terugkoppeling door Amnesty volgen eventueel nog (kleine) aanpassingen.

5. Overige punten

De vraag rijst of het wellicht goed is om **MCV-online** nieuw leven in te blazen. Mohamed el A. merkt op dat men veel eerder gebruik maakt van Google om informatie op te zoeken en dat het dus, vanuit kostenperspectief, van belang is dat er goed gekeken wordt in hoeverre MCV-online een meerwaarde biedt t.o.v. (bijvoorbeeld) Google.

Paul merkt op dat het er bovendien op lijkt dat we steeds meer naar 1 systeem gaan. Mogelijk wordt Agora het nieuwe systeem. Mohamed A. zal inventariseren wat de eventuele meerwaarde van MCV-online zou kunnen zijn

Mohamed el A. geeft een korte samenvatting van de recent gehouden 2^{de} kamer sessie, waarbij Paul van Musser een speech heeft gehouden i.v.m. **stopformulieren**. Het standpunt van de politie is iets gewijzigd t.o.v. een eerder ingenomen standpunt over dit onderwerp. De insteek is verschoven naar het

feit dat de politie de stopformulieren (of iets dergelijks) niet perse uitsluit. In z'n algemeenheid waren de reacties vanuit kamerleden positief te noemen.

M.b.t. de landelijke ontwikkelingen geeft Mohamed el A. aan dat men in de zoektocht naar een vervulling van een aantal vastgestelde vacatures iets gevorderd is. Een projectleider ontwikkeling versterking basisteams is gevonden in de persoon van [REDACTED]. De functie van landelijk projectsecretaris is ook ingevuld (door een collega die luistert naar de voornaam [REDACTED]). De overige vacatures staan nog open. Het financiële verhaal loopt ook nog. Mogelijk is er subsidie beschikbaar, maar dat staat nog niet vast. Mohamed el A. adviseert de eenheden wel om per eenheid een code te hangen aan alle activiteiten die gericht zijn op dit onderwerp. Verder is het rapport Veiligheid en Justitie over de omgang met klachten verschenen en hier zijn extern een aantal reacties op gekomen. Tot slot geeft Mohamed el A. aan dat hij een rondje langs de eenheidschefs heeft gedaan over het programma "Kracht van het verschil". Zijn bevindingen zijn positief.

Dan persoonlijk. Mohamed el A. geeft aan per 01 april as. te vertrekken bij de politie. Hij zal een functie betrekken binnen de gemeente Den Haag als directielid publiekszaken. Hij zal mogelijk opgevolgd worden door twee verschillende personen, een voor de eenheid Den Haag en een voor het landelijke traject. Mohamed el A. heeft ze al die tijd beide gecombineerd.

6. Bespreken gedrag collega's en grenzen stellen

Onderwerp verschuift naar de volgende bijeenkomst (ivm beperkte tijd)

7. Rondvraag

[REDACTED] geeft aan dat het, voor het draagvlak, wellicht goed is om de samenstelling van de werkgroep te bewaken. Het draagt niet bij aan het vergroten van het draagvlak als het merendeel van de betrokkenen vooral zelf van allochtone origine is.

Mohamed A. is van mening dat hier juist geen rekening mee gehouden zou moeten worden gezien het onderwerp van de werkgroep.

Paul geeft aan dat het deze keer inderdaad opvalt, maar normaliter is de verdeling veel meer in balans (een aantal collega's konden deze keer helaas niet aanwezig zijn)

Actielijst:

	Onderwerp	Actie	Termijn
1	Mailen actieplan Den Haag naar leden	[REDACTED]	Volgende vergadering
2	Mailen plan v. aanpak Midden-Nederland naar leden	[REDACTED]	Na aftikken def. plan van aanpak door leiding
3	Mailen plan v. aanpak Oost-Nederland naar leden	[REDACTED]	Volgende vergadering
4	Data voor training bijwonen in Midden-Nederland	[REDACTED]	zsm
5	Agenderen, grenzen stellen gedrag coll.	Mohamed A.	Volgende vergadering
6	Informatiekaartje "Jij&Politie"	Paul	Wordt nog afgestemd
7	Planning presentaties Amsterdam bijwonen	[REDACTED]	zsm
8	Filmpje Midden-Nederland rondsturen	[REDACTED]	zsm