
Werking van selectiemechanismen door politieagenten 'spontane' controles of 'pro-actieve' controles
i.o.v. KL AML

Uw kenmerk: 2106335620 (KNP-11) en 2016335621 (AML-05)

Selectie proactieve controle en effectiviteit

Naar aanleiding van het onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles (SPC) is de vraag opgeworpen welke de relatie is tussen de beschreven mechanismen en effectiviteit. De verwachting is dat bij het uitkomen van het rapport een dominante reactie zal zijn dat de huidige manier van werken effectief is. De vraag is op welke wijze de organisatie op deze tegenwerping zal reageren. Van belang is daarbij of de effectiviteitsclaim 'waar' is. Deze vraag wordt als zodanig in het bedoelde onderzoek niet beantwoord. Over dit onderwerp is op 29 februari 2012 een brainstorm gehouden door [redacted], [redacted], [redacted] en [redacted]. De volgende punten met betrekking tot het onderwerp zijn – in meer of mindere mate – aan de orde gekomen.

- Startvraag is überhaupt wat effectiviteit is in de context van proactieve controle. In het rapport worden verschillende perspectieven benoemd, en ten aanzien van geen van de perspectieven kan de effectiviteitsclaim worden onderbouwd. Met andere woorden, we weten gewoonweg niet of het effectief is of niet.
- In het rapport wordt een pleidooi gehouden om vertrouwen en legitimiteit eveneens als opbrengsten – en daarmee als onderdeel van effectiviteit – te definiëren. Dat leidt nadrukkelijk tot een ander perspectief en daarmee tot andere keuzen bij proactieve controle.
- Naast opbrengsten dien ook altijd te worden gekeken naar de kosten, in dit geval bijvoorbeeld in termen van – aantasting van – voornoemde begrippen vertrouwen en legitimiteit.
- Discriminatie is niet toegestaan noch gewenst. Vanzelfsprekend ligt dit met name gevoelig waar het etniciteit of herkomst betreft.
- Het rapport laat in ieder geval een aantal mechanismen zien waarbij op logische gronden reden is tot aanpassing te komen van de huidige praktijk. Het kan daarbij gaan dat de redenering inconsistent is – met als resultaat een oververtegenwoordiging van bepaalde groepen – of dat er sprake is van ongewenste doorwerking van eerdere mutaties (J10 en J30).
- De politie moet selecteren, de vraag is alleen of de grondslagen voor selectie gerechtvaardigd en effectief zijn. Het is van belang de discussie over proactieve controles specifiek te houden. Het gaat nadrukkelijk niet om het totale politiewerk, maar om de keuze al dan niet te controleren zonder dat daar een directe aanleiding – zoals gedrag of een specifiek signalement – voor is.
- Selectie op gedrag lijkt een aantrekkelijk alternatief in de context van proactieve controle. Onduidelijk is vooralsnog wat dat dan oplevert of zou moeten opleveren. Beantwoording van deze laatste vragen veronderstelt een goede beschrijving en analyse van de nu lopende pilot en inzicht in de wetenschappelijke literatuur.
- Selectie op een combinatie van karakteristieken – bijvoorbeeld op basis van gekende criminele werkwijzen – is acceptabel. De vraag is tweeledig, namelijk of de veronderstellingen kloppen en of er sprake is van 'voldoende' karakteristieken¹. Als voorbeeld van een onvoldoende gedetermineerde uitspraak: Marokkaanse jongeren zijn oververtegenwoordigd in de criminaliteitscijfers, dus er is aanleiding vooral Marokkaanse jongeren te controleren. Als mogelijk voorbeeld van een voldoende gedetermineerde uitspraak: Op zondagnacht tussen 2:00u–3:00u is de afgelopen drie weken op bedrijventerreinen ingebroken. Getuigen melden een bestelbus met twee

¹ In Kuppens e.a. (2011) *Onder het oppervlak. Een onderzoek naar ontwikkelingen en (a)select optreden rond preventief fouilleren*, wordt een poging gedaan dit te objectiveren (2011, 15).

mannen en Pools kenteken, er is dus aanleiding op zondagnacht nabij een bedrijventerrein bestelbusjes met twee mannen en een Pools kenteken te controleren.

- Ten aanzien van het zogenoemde doelgroepenbeleid is de afweging veel ingewikkelder, zoals bijvoorbeeld recente ontwikkelingen rond de 'MOElanders' laten zien. Opnieuw is het van belang de discussie te blijven beperken tot proactieve controle. Dat dienders beelden hebben van wie mogelijk niet deugd en dat dit kan helpen bij het 'lezen' van de omgeving is toch nog iets anders dan het zonder concrete aanleiding staande houden.
- Het meeste onderzoek op dit terrein heeft *ethnic profiling* (EP) als invalshoek. Meestal wordt uitgelegd dat EP niet alleen schadelijk is maar dat het eveneens niet effectief is. Sommige onderzoeken stellen zelfs dat – bijvoorbeeld in de context van preventief fouilleren – een volstrekt willekeurige selectie beter werkt dan de 'gebruikelijke' selectie. Wat opvalt is dat het – voor zover mij bekend is – ontbreekt aan studies of artikelen waarin de huidige stand van onderzoek wordt weergegeven en op basis daarvan een overtuigende conclusie wordt getrokken. Belangrijke bronnen zijn ondermeer de *European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA, 2010) en het *open society Justice Initiative* (OS, 2009). De onderzoeken overtuigen niet eenvoudig, niet in de laatste plaats omdat ze ingaan tegen onze *common sense* opvattingen.
- Voor het beoordelen van het al dan niet effectief zijn van EP zijn twee typen data nodig: 1) ten aanzien van 'bevolking disproportionaliteit'² en 2) ten aanzien van de 'hit rate'. Het eerste type data laat bijvoorbeeld zien dat een groep disproportioneel wordt gecontroleerd gegeven het aandeel van de groep in de totale populatie en gegeven de beschikbaarheid van subjecten op het specifieke tijdstip op de betreffende locatie van de controle. Het tweede type data geeft aan welk deel van de controles een 'succes' is. In het rapport SPC wordt aangegeven dat succes veelal zo (subjectief) wordt gedefinieerd dat controle per definitie een succes is (mutatie, preventieve werking). Onderzoek naar effectiviteit veronderstelt een wat striktere definitie, bijvoorbeeld in termen van 'hit rate'. In FRA (33) wordt de volgende definitie gegeven: *The 'hit rate' is the proportion of stops and searches that find evidence of law breaking, and which can result in action under criminal law – such as an arrest.* De vraag wat effectiviteit is zal ook naar aanleiding van het SPC rapport aan de orde moeten komen. Met betrekking tot bijvoorbeeld de 'hit rate' kunnen in ieder geval twee vragen worden gesteld, namelijk naar de effectiviteit in het algemeen (is bijvoorbeeld de in het VK gemeten 1% voldoende effectief om de investering te rechtvaardigen?) en naar de effectiviteit van selectie (hoeveel helpt het te selecteren op basis van specifieke karakteristieken).
- Er lijkt nadrukkelijk behoefte aan een 'factsheet' selectie en effectiviteit (wat weten we?) aangevuld met een specifiek onderzoek binnen de eenheid Amsterdam teneinde vast te stellen of – en zo ja in welke mate – er van effectiviteit kan worden gesproken. Daarnaast dient er een 'leidraad selectie' te komen met behulp waarvan de relatie tussen (combinaties van) karakteristieken en selectie meer kan worden geobjectiveerd (zie noot 1).
- Voorgenomen onderzoek kan worden voorafgegaan door theoretische (cijfermatige) exercities. Voorbeeld, de volgende redenering: Marsmannen komen disproportioneel voor de misdaadstatistieken, meer antecedenten vergroot ook de kans op een 'hit' bij proactieve controle, dus we kiezen ervoor alleen nog marsmannen te controleren. De vraag is wat de verwachte theoretische toename van het aantal 'hits' is.

² Zie bijvoorbeeld Svensson e.a. (2012) *Proactief handhaven en gelijk behandelen.*

e

- Bij het beoordelen van relevante karakteristieken is altijd sprake van meerdere stappen in de redenering. Laten we het voorbeeld nemen van extra aandacht voor twee mannen in een auto als criterium omdat in het verleden overvallen zijn gepleegd door twee mannen in een auto. Eerste vraag is over hoeveel overvallen het daarbij gaat (zowel absoluut als ten opzichte van het totaal aantal overvallen). De tweede vraag is of dit voldoende discrimineert, als 90% van de voertuigen twee mannelijke inzittenden telt, lijkt het niet effectief (en gerechtvaardigd) deze karakteristiek als selectiegrond te gebruiken.
- Er kan in de beleidsontwikkeling ook voor gekozen worden überhaupt niet te selecteren op sommige karakteristieken, zoals etniciteit of levensovertuiging.

De conclusie lijkt dat het van belang is vast te stellen wat het beleid is ten aanzien van proactieve controle en vooral wat daarbij als effectiviteit wordt gedefinieerd. Het rapport SPC kan het startpunt zijn voor de verschillende perspectieven op effectiviteit. De volgende stap bestaat dan uit het objectiveren hiervan, zodat vervolgens de effectiviteit kan worden beoordeeld. De beoordeling hiervan kan mogelijk vragen om empirisch onderzoek. Daaraan vooraf gaat inzicht in bestaand onderzoek (factsheet) en het op voorhand corrigeren van gedrag als dit gebaseerd blijkt op ongeldige overtuigingen of inconsistente redeneringen (leidraad).

Inleiding

Het (toenmalige) politiekorps Amsterdam-Amstelland heeft enige jaren geleden in het kader van de vakontwikkeling onderzoek gedaan naar diverse veiligheidsthema's. In 2009 verschenen er drie rapporten over de volgende veiligheidsthema's: Ongelijkwaardigheid, Ondernijning en Overlast. In het rapport Ongelijkwaardigheid werd onder andere aandacht besteed aan het fenomeen 'ethnic profiling'. In het buitenland is onderzoek gedaan naar de rol die ethnic profiling speelt bij de selectie van burgers voor controles. Deze onderzoeken hebben uitgewezen dat ethnic profiling voorkomt in politieorganisaties, dat dit de legitimiteit van het politieoptreden kan aantasten en dat deze wijze van selecteren niet effectief is. Zo heeft de Engelse politie geconstateerd dat de selectiemethode zoals die werd gehanteerd bij de toepassing van de 'stop and search' bevoegdheid een rol heeft gespeeld bij het ontstaan van de grootschalige ongeregelheden in Londen tussen politie en grote groepen burgers.

Naar aanleiding van de verkenning Ongelijkwaardigheid is door de korpsleiding van het toenmalige korps Amsterdam-Amstelland in 2010 het initiatief genomen tot een wetenschappelijk onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles door politieagenten van het korps. Dit kwalitatieve onderzoek vond plaats in de periode 2010-2011.

Actualiteit

In de actualiteit is er bij andere instanties eveneens volop aandacht voor dit onderwerp: Zo heeft de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, in haar vorig jaar verschenen vierde monitor, aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Daarnaast heeft Amnesty International Nederland in het najaar van 2013 een onderzoeksrapport, specifiek over dit thema, gepubliceerd. En ook de Nationale Ombudsman heeft zich rond het verschijnen van dit rapport over ethnic profiling uitgesproken. Naast signalen over diverse andere organisaties, is de Haagse Schilderswijk momenteel nadrukkelijk in het nieuws over vermeende discriminatie en geweld door politieambtenaren in dat gebied. Op landelijk niveau is men momenteel bezig een expertmeeting onder leiding van Jan Nap over dit onderwerp te organiseren en ligt een werkcongres inmiddels in de planning.

In onze eigen Amsterdamse, politiek-bestuurlijke, werkelijkheid is het plan van aanpak onlangs in de zowel de driehoek als de raad besproken. In beide gremia is het plan positief ontvangen en geniet het plan politiek-bestuurlijke steun.

Deze notitie heeft als doel om de kaders, om uitvoering aan het plan van aanpak te kunnen geven, te duiden. Tevens zal hierbij aangegeven worden op welke concrete punten besluitvorming van de Eenheidsleiding nodig is.

Sturingsmodel

De complexiteit van het thema selectiemechanismen en de hieruit voortvloeiende aanpak, vragen om een solide model om toe te zien op een accurate en effectieve uitvoering van het plan van aanpak. Qua sturingsmodel wil ik de volgende structuur voorstellen:

- Opdrachtgever: P.J. Aalbersberg
- Opdrachtnemer: ████████████████████ e
- Projectleider: P. Gademan
- Projectteam: nader in te vullen

Tevens verdient het aanbeveling een stuurgroep te formeren, onder voorzitterschap van de opdrachtnemer. De feitelijke uitvoering van het plan van aanpak wordt door de projectleider voor zijn rekening genomen, waarbij de stuurgroep het project op hoofdlijnen stuurt en ondersteunt.

Als suggestie zou deze stuurgroep uit de de volgende deelnemers kunnen bestaan:

- Voorzitter: [redacted] e
- Leden:
 - Districtchef
 - Chef Operationele Zaken
 - Wijkteamchef (bij voorkeur met een sterke sensitiviteit voor netwerken en communities)
 - APAA
 - Chef bureau Beleid & Sturingsondersteuning
 - (wnd) PGM DSS

Gewenste besluitvorming Eenheidsleiding:

- Akkoord gaan met het voorgestelde sturingsmodel

Toekomstige inbedding

Rekening houdend met de vorming van Politieprofessie/Allianties, is dit een onderwerp dat qua portefeuliehouderschap in de nieuwe structuur belegd zou kunnen worden bij een van de Operationeel Specialisten E die in de formatie van dit onderdeel zijn opgenomen.

Uitvoering 2014

De concrete activiteiten rond dit thema zijn qua aanpak gegroepeerd in drie categorieën: Bewustwording, vakmanschap en verbinding. Aan de hand van deze sporen zijn diverse activiteiten gepland. Voor 2014 staan met name de uitrol van een *workshop* bewustwording selectiemechanismen en een concrete *training* op dit onderwerp centraal. Qua voorbereiding op de uitrol van deze activiteiten worden de betreffende onderdelen reeds geïnformeerd, onder andere middels gesprekken met dimaleden.

De uitvoering van zowel de workshops als de training vragen om capaciteit bij DSS. Enerzijds om de workshops verder te concretiseren zodat voor de zomer gestart kan worden met twee wijkteams. Anderzijds om een coördinerende rol te vervullen naar de praktijkcoaches die aan de betreffende onderdelen, samen met de wijkteamchef, een centrale rol vervullen in de uitvoering en de effectmeting van deze activiteiten. Het niet vrijmaken van deze capaciteit zal onvermijdelijk leiden tot een latere start van deze pilot.

Qua planning is het streven om voor de zomer twee wijkteams met de workshop te laten starten en na de zomer wederom twee. Voor wat betreft de training ligt de focus op het najaar van 2014 om twee wijkteams deze training te laten doorlopen.

Gewenste besluitvorming Eenheidsleiding:

- Akkoord gaan met start pilot op deze wijkteams
- Akkoord gaan met verdere ontwikkeling van de training, inclusief bijkomende kosten
- Akkoord gaan met vrijmaken van capaciteit in de persoon van [redacted] van de APAA ten behoeve van workshop en training

██████████ wordt hier voorgedragen, vanwege zijn grote affiniteit met het onderwerp en zijn didactische vaardigheden. Daarnaast is ██████████ al actief in het geven van workshops rond dit onderwerp op de politieacademie en is daar succesvol in. Door hem in te zetten, zal de voorbereiding voorspoedig lopen en kunnen de termijnen gehaald worden.

e

Evaluatie, effectmeting en monitoring

Het plan van aanpak bestaat uit 13 deelprojecten, die in hun onderlinge samenhang gezien moet worden en vragen om een integrale uitvoering. Van belang is dat per deelproject indicatoren worden benoemd, waarop gestuurd kan worden. Hierdoor wordt het mogelijk om de uitvoering goed te monitoren en te evalueren. Het benoemen van de indicatoren zal in nauwe samenspraak plaatsvinden met de (deel)projectleiders, die onderdeel zullen gaan uitmaken van het nog nader in te vullen projectteam.

In overleg met CIO wordt nu onderzocht welke onderzoeksmethoden het meest geëigend zijn om onderzoek te doen naar de effecten van de verschillende activiteiten. Effect/(actie) onderzoek is van essentieel belang om te kunnen bepalen in welke mate de inspanningen ook daadwerkelijk bijdrage in de professionalisering van het vakmanschap m.b.t. selectiemechanismen.

Het doen van onderzoek vraagt personele capaciteit van CIO en ook budget voor de uitvoering van de daadwerkelijke onderzoeken. De hoogte van het budget kan pas worden bepaald na afronding van het verkenningsonderzoek.

Gewenste besluitvorming Eenheidsleiding:

- Akkoord met het effectonderzoek en evaluatie
- Akkoord voor personele capaciteit van CIO en budget voor de uitvoering van de daadwerkelijke onderzoeken.

Kritische factoren

Rondom het welslagen van deze activiteiten zijn verschillende kritische factoren te benoemen. In de wetenschap dat deze opsomming niet uitputtend is, wil ik hieronder toch enkele zaken aanhalen:

- Politiek-bestuurlijk afbreukrisico: Door diverse lokale maar ook landelijke ontwikkelingen als bijvoorbeeld de ontwikkelingen in de Schilderswijk, zal de focus op de uitvoering en het slagen van ons plan van aanpak alleen maar toenemen;
- Het verkrijgen van intern draagvlak zal lastig blijken. Enerzijds door (personele) gevolgen van de reorganisatie, maar vooral ook door de aard van het onderwerp;
- Goede sturing, vandaar de voorgestelde stuurgroep
- Vrijmaken van benodigde mensen en (financiële) middelen

Gewenste besluitvorming

In deze notitie is op verschillende momenten aangegeven welke besluitvorming van de Eenheidsleiding gewenst is.

MEMORANDUM

Datum: 17 april 2012

Van: [REDACTED] e

Aan: Pieter-Jaap Aalbersberg, [REDACTED] e

Verslag bijeenkomst onderzoek Sinan, selectiemechanisme (concept)

Verslag

Centrale vraag: Op welke wijze kunnen de onderzoeksresultaten van het rapport ...van Sinan....bijdragen aan de effectiviteit en legitimiteit van de politie (focus RPAA)?

HC geeft een uiteenzetting over zijn perspectief over het verloop rondom het rapport van Sinan. HC benadrukt de waardevolle kansen uit het rapport voor de legitimiteit en effectiviteit van de politie nu en tijdens de realisatiefase van de Nationale Politie.

Een ieder geeft vervolgens zijn visie weer over de inhoud van het rapport, het verloop en de mogelijkheden daarvan.

Algemene conclusie is dat we vanuit verschillende perspectieven willen en kunnen leren van de onderzoeksresultaten uit het rapport met oog voor de mogelijke negatieve politieke en of media framing over het onderwerp selectiemechanisme door politiemensen. De negatieve lading rondom het woord discriminatie zal kunnen doorklinken in deze framing. Echter dit mag ons er niet van weerhouden om onze organisatie te professionaliseren (lerende organisatie).

Een ieder is overtuigd dat de fijnmazige resultaten uit het onderzoek een bijdrage kan leveren aan de gewenste cultuurverandering en de verbetering van het leiderschap en vakmanschap in de onze organisatie.

Een meer effectieve selectie - *op basis van gedrag* - draagt bij aan de effectiviteit van het handelen van de politie in de publieke ruimte, ten gunste van de veiligheid.

Door onder andere training en opleiding zullen politiemensen zich meer en meer bewust zijn van hun eigen selectiemechanismen. Dit leidt hoogstwaarschijnlijk tot verhoging van de legitimiteit en effectiviteit van hun handelen in het publieke domein en zal tevens van positieve invloed zijn op de veiligheid (extern en intern).

Pagina 1

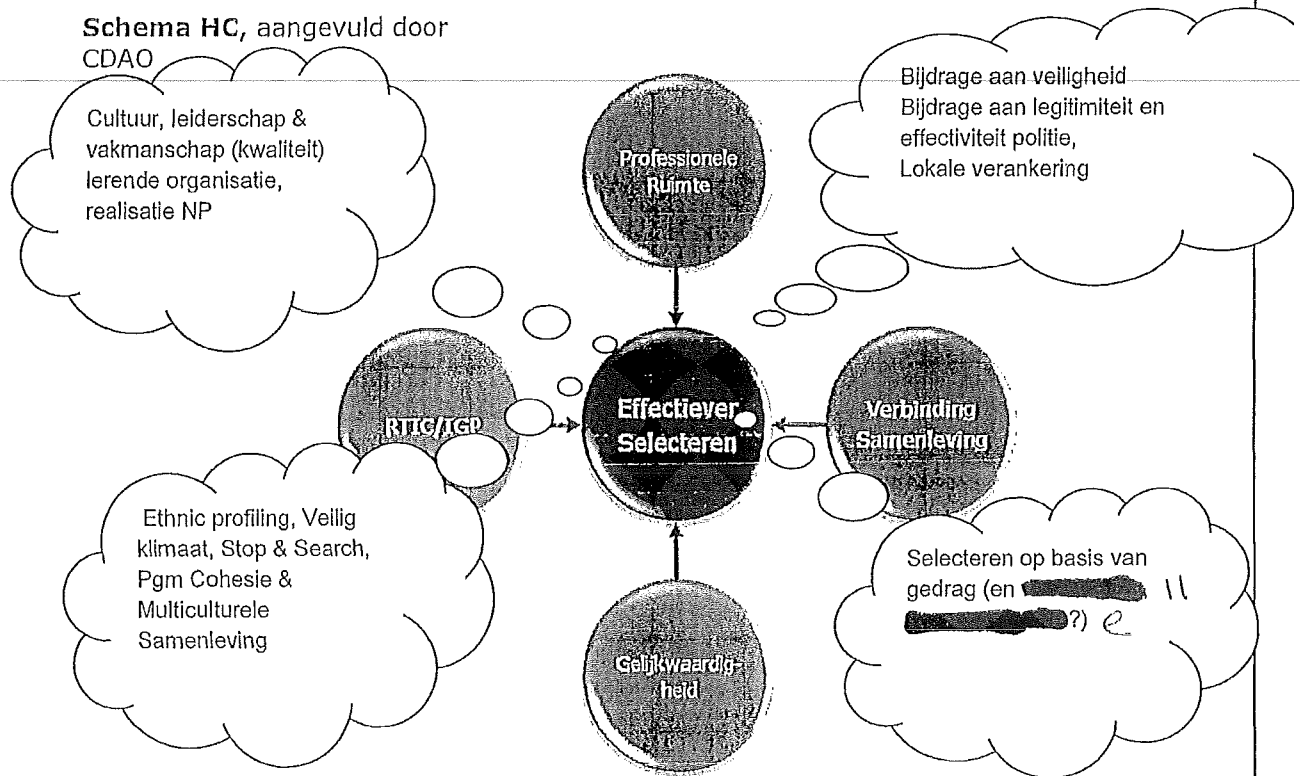
DAO

De resultaten van het onderzoek van Sinan worden tevens gezien vanuit verschillende perspectieven (zie schema), zoals:

- Professionele Ruimte
- Verbinding met de samenleving
- IGP/RTIC
- Gelijkwaardigheid.

Hierbij effectiever selecteren centraal.

Schema HC, aangevuld door CDAO



DAO

De volgende afspraken zijn gemaakt tijdens deze bijeenkomst:

1. In september 2012 publiceert Sinan zijn rapport.
2. Er volgt geen opdracht om het onderzoek te verbreden.
3. In september 2012 organiseert RPAA samen met andere belanghebbenden een congres m.b.t. het thema selectiemechanisme bij politie
4. HC is portefeuillehouder in de KL van het thema.
5. ██████████ is regisseur en voortgangbewaker van het proces tot aan het congres.
 - Voorstel overlegvorm tot/met september
 - Inplannen thema in kern RMT/RMT speciaal voor september
 - Inplannen thema voor Management info (optie)
6. ██████████ voert de regie op de inhoud, draagt zorg voor een plan van aanpak rondom de inhoud (training, opleiding, etc), en heeft de regie over de organisatie van het congres (mogelijk kan dit worden uitgezet bij ██████████)
7. ██████████ stemt af met ██████████ (DRIO) over de mogelijke verbeteringen van IGP (briefing, etc) i.r.t. het thema selectiemechanisme.
8. ██████████ draagt zorg voor een 'position paper' rondom het thema selectiemechanisme en is adviseur in dit proces. (op basis van de uitgangspunten uit het gesprek)
9. HC en ██████████ zullen een gesprek voeren met Sinan om hem te erkennen en te waarderen voor zijn belangrijke bijdrage.
10. ██████████ belt met Sinan om hem op de hoogte brengen van hetgeen is afgesproken.
11. HC zal ██████████ en ██████████ op de hoogte brengen van hetgeen is afgesproken.
12. ██████████ draagt z.s.m. zorg voor een mediastrategie/frame met betrekking tot het onderzoeksthema op basis van de uitgangspunten uit de position paper.
13. ██████████ draagt zorg voor de levering van een communicatiedeskundige t.b.v. dit proces.
14. ██████████ informeert ██████████ en ██████████ over hetgeen is afgesproken.

██████████, 17 april 2012

AMSTERDAM-AMSTELLAND

AA

Seminar
selectiemechanismen

27-06-2012 / 4.0



e

1. Inleiding

In 2010 en 2011 is door dhr Çankaya antropologisch onderzoek verricht naar selectiemechanismen bij proactieve controles door de politie. De centrale vraag in dit onderzoek luidt:

"Hoe beïnvloedt de culturele kennis van straatagenten de proactieve controle van burgers, en wat zijn de bedoelde en onbedoelde gevolgen daarvan?"

Het doel van dit onderzoek was om, indien er sprake zou zijn van een ongelijkwaardige behandeling van burgers door de politie, aanknopingspunten te bieden voor verbeteringen en deze vervolgens in gang te zetten. Een en ander in navolging van eerder (internationaal) wetenschappelijk onderzoek naar ethnic profiling.

Naar aanleiding van dit onderzoek is een stuurgroep geformeerd die nadrukkelijk de noodzaak heeft onderschreven om met deze resultaten aan de slag te gaan. Zo past het thema binnen diverse richtingen die in de (nationale) politieorganisatie te ontwaren zijn. Hierbij valt onder andere te denken aan 'Politie voor een ieder', non-discriminatie en diverse inspanningen en visies op het gebied van de noodzaak tot het duurzaam verbinden met de multiculturele buitenwereld. Daarbij maakt het ook een onlosmakelijk deel uit van de professionele ruimte. Het is een thema dat voor de effectiviteit en legitimiteit van de politieorganisatie in onze huidige samenleving niet weg te denken is. Tenslotte raakt het aan een van onze voornaamste kernwaarden: *Gelijkwaardigheid*.

Volop sense of urgency dus. De centrale vraag die hieruit volgt is op welke wijze de toekomstige eenheid Amsterdam hiermee van wal gaat? Hiertoe zijn/worden diverse lijnen ingezet. Een van de concrete lijnen dit kader is het organiseren van een *seminar* waarin dit thema centraal staat en het onderzoek van de heer Çankaya wordt gedeeld met relevante andere organisaties.

2. Het seminar

2.1 De kaders

Met het seminar wil de eenheid Amsterdam het onderzoek van de heer Çankaya officieel in zijn betekenis accentueren, en daarnaast ook uitstralen dat het de resultaten en aanbevelingen van het onderzoek omarmt. De conclusies en aanbevelingen wil onze eenheid delen met de overige eenheden en andere relevante in- en externe organisaties. Naast de diverse politieorganisaties heeft het onderzoek van de heer Çankaya ook nadrukkelijk importantie voor andere organisaties die dan ook zoveel mogelijk uitgenodigd worden, hetzij in de rol als spreker hetzij als gast. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan Amnesty International, het Meldpunt Discriminatie Amsterdam en de Nationale Ombudsman. Men kan dus stellen dat het een lokaal onderzoek met landelijke importantie en relevantie betreft.

Gezien de aard van het thema is er voor gekozen om de bijeenkomst in de vorm van een seminar te gieten geleid door een externe dagvoorzitter waarbij, naast de heer Çankaya, een aantal relevante sprekers het thema vanuit verschillende perspectieven benadert. De organisatie van het seminar ligt in handen van de eenheid Amsterdam, in casu het programma DSS. In het laatste deel van het

seminar nemen (een aantal) sprekers zitting in een panel waarbij de aanwezigen de gelegenheid krijgen om vragen te stellen.

Hierbij komen als opties de volgende sprekers in beeld:

- S. Çankaya, presentatie van zijn onderzoek;
- P.J. Aalbersberg, beoogd politiechef eenheid Amsterdam vanuit het perspectief van korpschef en lid van de stuurgroep. Tevens gastheer.
- ██████████, programmamanger DSS, om de importantie en relevantie van het onderzoek vanuit de samenstelling van en cohesie in de samenleving te duiden en de rol van het programma DSS hierin e
- E. van der Laan, burgemeester van Amsterdam, vanuit diens perspectief als korpsbeheerder en zijn opvattingen over humaniteit van het Amsterdamse korps. Daarnaast ook relevantie in verband met de rol van toezichthouders in het kader van dit thema en de orientatie op de multiculturele samenstelling van het verzorgingsgebied
- A. van Es, wethouder gemeente Amsterdam, o.a. portefeuillehouder burgerschap en diversiteit. Goed alternatief voor de burgemeester
- A. Brenninkmeijer, Nationale Ombudsman, vanuit het perspectief van klachten e.d. rond politieoptredens
- E. Nazarski, directeur Amnesty International NL, vanuit het perspectief van mensenrechten en gelijkwaardigheid
- Een wetenschapper die bijvoorbeeld kan duiden dat effectiviteit van het politieoptreden groeit indien hier op geïnvesteerd wordt. Bijvoorbeeld vanuit SMVP (Aktie ██████████) e
- Wetenschapper die iets kan roepen over de wijze waarop dominant gedrag in de hersenen is geprogrammeerd en afwijking van dominant gedrag (onbewust) leidt tot reactie
- ██████████ commandant binnen de Metropolitan Police van Londen, portefeuillehouder 'stop and search' en aanverwante zaken als ethnic profiling. (Aktie DSS) e

Bovenstaande lijst is uiteraard niet uitputtend en wordt er thans nog nagedacht over mogelijke andere sprekers. Daarnaast bestaat uiteraard ook de mogelijkheid om key-players rond dit thema specifiek uit te nodigen voor het seminar, maar niet te laten spreken.

2.2 Communicatie

De aard van dit thema vraagt om een nauwgezette en zorgvuldige framing. Met name op het gebied van beeldvorming in de buitenwereld liggen er risico's. ██████████

██████████
██████████ Dit vraagt om een strategische benadering van dit communicatievraagstuk. Naast de teamchef Communicatie ██████████, is ook een van de adviseurs van bureau Communicatie inmiddels actief bij dit proces betrokken. (Aktie ██████████) e

2.2.1 Tijdslijn in relatie tot doelgroep

Als onderdeel van de strategische benadering van het communicatieproces rond het seminar, is het zaak om voorafgaand aan het seminar al actief binnen de eigen organisatie over dit thema en het op handen zijnde seminar te communiceren. Op 29 mei jl. heeft er in dat kader reeds een presentatie in het RMT plaats gevonden. Echter, de noodzaak tot een brede communicatie binnen de eenheid

Amsterdam blijft onverlet. Dit zal binnen de strategische benadering van het communicatieproces verder uitgewerkt worden.

Vooruitlopend hierop kan gesteld worden dat het zeer opportuun is om voorafgaand aan het seminar een managementinfo-bijeenkomst te organiseren waarin dit thema centraal staat. Deze staat inmiddels gepland voor 12 september a.s.. Tijdens deze bijeenkomst zullen eveneens de resultaten van het onderzoek door dhr. Çankaya gepresenteerd worden en zal het thema aan de hand van een aantal (interne) sprekers vanuit een aantal perspectieven benaderd worden. Hierbij valt o.a. te denken aan [REDACTED] die vanuit de intelligence/IGP hoek zijn visie op het thema kan geven, aangevuld met resultaten en inzichten van stop and search methodieken als bijvoorbeeld gehanteerd in Londen. Hetzelfde kan gesteld worden over [REDACTED] maar dan vanuit het perspectief van opleiding en vorming van de collega's. De definitieve invulling van deze bijeenkomst wordt momenteel verder uitgewerkt, maar duidelijk is in ieder geval wel dat de aanwezigen in kleine subgroepen met stelling rond dit thema aan de slag zullen gaan, analoog aan de opzet van de managementinfo-bijeenkomst waarin het rijgedrag van collega's centraal stond. e

2.2.2 De doelgroep

Als doelgroep voor dit seminar ligt de focus binnen de politieorganisaties op hen die op strategisch niveau het onderwerp diversiteit of aanverwante thema's in portefeuille hebben. Maar ook sleutelpersonen van andere in- en externe organisaties voor wie het thema importantie heeft. Binnen de eenheid Amsterdam zullen collega's op RMT plus niveau en andere relevante collega's uit de managementlaag uitgenodigd worden. Qua omvang dient, mede gezien de aard van het thema, gerekend te worden op zo'n 250 gasten.

2.3 Opzet seminar en overige praktische zaken

Qua setting en aankleding moet de locatie enerzijds praktisch goed te bereiken zijn, rekening houdend met voldoende (gratis) parkeergelegenheid. Anderzijds moet de locatie, passend bij de aanwezigen en de gasten, van een voldoende representatief niveau zijn.

- De managementinfo-bijeenkomst staat gepland op 12 september van 09.00 tot 13.00 uur, locatie PTO
- Het seminar staat gepland op 11 oktober van 15.30 uur tot 21.00 uur
- Locatie van het seminar is het Politie Trainingscentrum Overamstel (PTO), Oudkerkerdijk 150 te Amsterdam (grote sporthal)
- Logistieke organisatie is in handen van Bureau Communicatie, eventueel in samenspraak met het congresbureau van de Politieacademie
- Het seminar wordt geleid door een externe dagvoorzitter, bij voorkeur dhr. R. Tuhuteru
- Qua gasten wordt gekeken naar een passende verdeling van collega's uit het eigen korps, uit andere korpsen en mensen van andere organisaties
- Bij opening korte film vertonen met daarin interviews van twee personen (Collega en iemand van buiten de organisatie) die ethnic profiling aan den lijve hebben ondervonden. Als teaser om aanwezigen in het onderwerp te trekken
- Alternatief op het vorige punt of wellicht als aanvulling een 'critical mass-achtige praktijkproef' die aanwezigen zonder dat ze het weten deel laat nemen aan het proces zoals dat in het thema centraal staat. Bijvoorbeeld door gasten bij binnenkomst ongemerkt keuzes

te laten maken die niet gestoeld zijn op gedrag maar op de factoren zoals ze door de heer Çankaya in zijn onderzoek worden aangehaald

- HC opent als gastheer
- De heer Çankaya presenteert als eerste zijn onderzoek en biedt zijn rapport aan aan de heer Aalbersberg. Dan nog twee sprekers
- Pauze met lichte warme maaltijd. Gedurende pauze kunnen aanwezigen informatie vergaren bij twee stands over training selectiemechanismen (ontwikkeld door de heer Çankaya) en de training van Search, Detect and React. Hierna vervolg programma met overige sprekers
- Na laatste spreker nemen (een aantal) sprekers plaats in panel en aanwezigen krijgen de gelegenheid om hen te bevragen, geleid door de dagvoorzitter. Rol programmamanger DSS hierin als panellid dan wel als discussieleider
- Na laatste vraag afsluiting door HC met dankwoord (cadeau?) aan de heer Çankaya
- Aanwezigen krijgen bij vertrek het rapport van het onderzoek van de heer Çankaya uitgereikt

2.3.1 Dagvoorzitterschap

De lading en importantie van het onderwerp vragen, naast een juiste scripting en framing, ook nadrukkelijk om een juiste casting van de actoren tijdens het seminar. Zo dient er niet alleen secuur beoordeeld te worden welke sprekers aan het woord komen, ook de rol van de dagvoorzitter is een essentiële. De dagvoorzitter dient uiteraard te beschikken over uitstekende communicatieve vaardigheden, maar moet daarnaast ook affiniteit met het onderwerp hebben en ook in staat zijn om de discussie op inhoud in goede banen te leiden. Dat vraagt om een zekere mate van autoriteit van de voorzitter, passend bij de aanwezige gasten en sprekers.

In het licht van het bovenstaande komt *Rocky Tuhuteru* in beeld. Zijn palmares:



De heer Tuhuteru (1959) is journalist en programmamaker voor diverse omroepen. Daarnaast is hij op dit moment directeur van het media- en communicatiebureau Tuhuteru en Partners in Den Haag. Tevens produceert Tuhuteru en Partners opleidings- en trainingsprogramma's in media en communicatie. Zijn naam is verbonden aan programma's zoals NOS Langs de Lijn en de KRO-programma's Adres Onbekend en Ontbijt TV. Momenteel presenteert hij het dagelijkse radioprogramma voor de RVU over het Nederland in de jaren '40, '50 en '60: Familie Nederland. Rocky Tuhuteru ontving in 1999 de Cosmic Award voor zijn bijdragen aan de multiculturele samenleving

in Nederland.

De heer Tuhuteru treedt regelmatig als dagvoorzitter op. In die hoedanigheid heeft hij eerder dit jaar de landelijke diversiteitsdag van het LECD in goede banen geleid.

Plan van aanpak onderzoek selectiemechanismen

1. Inleiding

Naar aanleiding van eerdere verkenningen op het thema Ongelijkwaardigheid, is door de toenmalige korpsleiding van het korps Amsterdam-Amstelland in 2010 het initiatief genomen om wetenschappelijk onderzoek te laten verrichten naar selectiemechanismen tijdens proactieve politiecontroles. Onder dit laatste worden spontane controles op initiatief van de betreffende politieagenten zelf verstaan.

De opbrengsten van dit onderzoek, verricht door cultureel antropoloog dr. S. Çankaya, vragen om verdere opvolging. Te meer omdat de inzichten uit dit onderzoek raken aan fundamentele beginselen waar de Eenheid Amsterdam voor staat. Hierbij valt onder anderen te denken aan beginselen als gelijkwaardigheid en legitimiteit. Maar ook het streven om de effectiviteit van het optreden te verhogen en het vakmanschap te verbeteren, vragen om aandacht voor dit thema.

Onderdeel van deze opvolging is een seminar dat in oktober 2012 is gehouden. Tijdens dit seminar zijn de opbrengsten van het onderzoek in alle openheid met een breed gezelschap gedeeld. De diverse inzichten, zowel nationaal als internationaal, zoals ze tijdens dit seminar werden gedeeld, sluiten nadrukkelijk aan op de kernwaarden van de Nationale Politie, zoals deze in het ontwerpplan zijn gedeut: Integer, betrouwbaar, moedig en verbindend.

In dit plan van aanpak wordt gedeut hoe de Eenheid Amsterdam nader vorm en inhoud gaat geven aan de resultaten van dit onderzoek en de hierbij geformuleerde aanbevelingen. Deels zal dit aansluiten bij reeds bestaande elementen, maar in diverse gevallen is het onderzoek aanleiding geweest om nieuwe initiatieven te ontplooiën.

2. Het onderzoek

2.1. Algemene noties

Dat er voor de eenheid noodzaak bestaat om opvolging te geven aan de onderzoeksresultaten is evident. Ten eerste vanwege de constatering dat de huidige werkwijze kan leiden tot vervreemding van bepaalde gemeenschappen, getuige ook onderzoeken en ervaringen in het buitenland. Ten tweede komt het vraagstuk ook voort uit effectiviteitsoverwegingen: Hoe kan de Eenheid Amsterdam in haar sterk multiculturele omgeving effectief zijn en blijven? Te meer daar onderzoek aantoonde dat de huidige manier van selecteren niet aantoonbaar selectief is en soms zelfs aantoonbaar inconsistent. Tenslotte maakt het onderzoeken van dit soort thema's ook nadrukkelijk onderdeel uit van de voortdurende focus op de legitimiteit van het eigen optreden. Het complexe karakter van dit thema is gelegen in het feit dat enige mate van selectie onontkoombaar is in de politieprofessie; de omgeving waarin politiemensen dagelijks vertoeven is te complex en te divers van karakter en samenstelling om alles wat zich aandient ook feitelijk op te pakken. Daarbij onderstreept het onderzoek ook dat de aard van het politiewerk zich in de achterliggende jaren heeft ontwikkeld van een repressief naar een meer proactief karakter. Door deze constatering wordt de vraag op basis waarvan politiemensen in de proactieve fase selecteren, nog pregnanter. Door de afwezigheid van een concreet strafbaar feit of iets dergelijks is er immers nog geen concrete aanleiding is voor het politieoptreden.


Hoofdpunten onderzoek

Het onderzoek stelt vast dat bij de selectie in de proactieve fase, politiemensen in belangrijke mate hun vooroordelen en beelden ten aanzien van onder andere de culturele achtergrond, het uiterlijk en het gebruikte vervoermiddel laten meewegen en in mindere mate het feitelijke gedrag van de burgers.

3. Aanbevelingen

4. Ontwikkelingen naar aanleiding van het onderzoek

5. Onderscheid in- en externe initiatieven

Plan van aanpak  e

6. Interne oriëntatie

1. Presentatie onderzoeksresultaten aan interne netwerken

De resultaten van het onderzoek van Sinan Çankaya worden gepresenteerd tijdens platformbijeenkomsten en reguliere ledenvergaderingen waarop de leden van de diverse interne netwerken bijeen komen. Doel hiervan is om de leden nog beter te equiperen voor met name hun brugfunctie naar de betreffende gemeenschappen toe. En tevens om hen van meer kennis te voorzien in verband met hun (interne) expertise rol naar de rest van de organisatie.

Termijn: Reeds gaande. Afgerond voor de zomerperiode 2013

2. Presentatie onderzoeksresultaten aan Regionaal Management Team en Management info bijeenkomst

De onderzoeksresultaten worden, voorafgaand aan het seminar, gepresenteerd aan de leden van het Regionaal Management Team van het Amsterdamse korps. Tevens zal er, eveneens voorafgaand aan het seminar, een management info bijeenkomst georganiseerd worden waarin het onderzoek centraal staat. Tijdens deze bijeenkomst komen tactisch en strategisch leidinggevendenden van het korps bijeen om over relevante en actuele thema's te spreken.

Termijn: Voltooid in respectievelijk mei en september 2012

3. Informeren managementteams van de districten en diensten

Tijdens de periodieke overleggen van de managementteams aan de districten en relevante teams, worden de resultaten van het onderzoek gedeeld. Doel hiervan is om naast het informeren, eveneens actief met de onderdelen mee te denken en te verkennen hoe de onderdeel- en teamchefs dit thema bespreekbaar gaan maken binnen hun onderdelen. Eventueel met ondersteuning vanuit het programma DSS. Deze interventie is met name bedoeld om de dialoog binnen de onderdelen en de gesprekken aan de koffietafel te stimuleren.

Termijn: Start in maart 2013

4. Seminar voor (landelijke) politieorganisatie en externe partners

In een brede setting, met relevantie in- en externe sleutelpersonen en –organisaties, de resultaten van het onderzoek delen en deze resultaten eveneens in een bredere (internationale) context plaatsen. Tijdens dit seminar is eveneens het Drieluik-concept gepresenteerd. Hierbij laten twee gekleurde collega's zien hoe zij binnen en buiten de politie werken aan het tegengaan van stereotypering en onbewuste selectie. Tevens zal tijdens dit seminar het boek met de onderzoeksresultaten gepresenteerd worden.

Termijn: Voltooid in oktober 2012

5. Presentatie onderzoeksresultaten, in combinatie met 'De Drieluik', opnemen in leiderschapsprogramma LiVe!

LiVe! is een leiderschapsprogramma, gericht op de eerste laag operationeel leidinggevendenden. Alle betreffende leidinggevendenden van de eenheid zullen dit programma doorlopen. Centraal in het programma staat de uitdaging waarmee de collega's geconfronteerd worden om vanuit verbinding met de omgeving én zichzelf naar het eigen leiderschap te kijken en hier specifieke leerdoelen en experimenten aan te koppelen. Een presentatie van de onderzoeksresultaten zal in dit programma worden geïntegreerd, als onderdeel van het thema operationeel vakmanschap. Het eerder genoemde Drieluik-concept, zoals dat tijdens het seminar gepresenteerd is, zal direct op deze presentatie volgen om de collega's te wijzen op de effecten en werking van (onbewuste) beeldvorming en stereotypering.

Termijn: Reeds geïnitieerd. Doorlooptijd gedurende 2013 en 2014

6. Uitrollen training 'Search, Detect & React (SDR)' of training 'Bewust selecteren'

Beide trainingen hebben als doel de collega's alternatief handelingsrepertoire aan te bieden en hen te stimuleren om de te handelen op basis van gedrag in plaats van op beeldvorming. SDR is een bestaande training, 'Bewust selecteren' is specifiek door Sinan Çankaya voor de Eenheid Amsterdam ontwikkeld in navolging op zijn onderzoek. Gebleken is dat er diverse raakvlakken tussen beide trainingen zijn. Momenteel wordt de evaluatie van SDR vergeleken met het trainingsprogramma van 'Bewust selecteren'. Doel hiervan is om binnen de mogelijkheden een passende training aan de collega's van de Eenheid Amsterdam aan te bieden. Hierover vindt momenteel overleg met de APAA plaats.

Termijn: Reeds geïnitieerd. Voor april 2013 meer duidelijkheid

7. Koppeling MCV Online! aan Real Time Intelligence Center

MCV Online! is een digitale kennisbank vol actuele en historische informatie over veel mondiale gemeenschappen. Het is bedoeld als naslagwerk voor collega's die in de uitvoering met diverse gemeenschappen geconfronteerd worden en hierbij een kennisbehoefte ontstaat. Aangezien deze behoefte zich uiteraard ook direct op straat bij de collega's in het operationele proces kan voordoen, is de verbinding met het Real Time Intelligence Center gezocht. Doel is om de collega's op straat van zoveel mogelijk gerichte informatie te voorzien zodat zij gericht op feitelijk gedrag kunnen acteren en minder op beelden of aannames. Aangezien hieronder ook de multiculturele kennis te scharen valt, is de verbinding vanuit MCV Online! Met het RTIC gezocht.

Termijn: Reeds geïnitieerd. Structurele invoering wordt momenteel onderzocht

7. Externe oriëntatie

1. Actieve communicatie onderzoeksresultaten naar media

Rond de presentatie van het onderzoek tijdens het seminar heeft de eenheid de media gezocht om de resultaten breed en in alle openheid te delen. Hierbij is ook aandacht besteed aan de complexiteit van dit thema en zijn, in navolging van het seminar, de resultaten in een bredere context geplaatst. Een strategisch communicatieplan over de in- en externe communicatie van de opvolging van de onderzoeksresultaten is in ontwikkeling.

Termijn: Deels geïnitieerd. Communicatie omtrent de opvolging is in ontwikkeling

2. Participatie in diverse (politieke) debatten en actief dialoog zoeken met relevante belangenorganisaties

Passend bij openheid waarmee de eenheid het thema heeft benaderd en verder opvolging geeft, wordt actief de dialoog gezocht met relevante gemeenschappen en organisaties. Op diverse niveaus in de organisatie werd hier reeds invulling aangegeven; vanuit het programma DIVERS Samenleven en Samenwerken gebeurt dit gericht op de vele gemeenschappen die de eenheid in het verzorgingsgebied rijk is. Zo is er al geruime tijd een dialoog tussen de eenheid en de Afrikaanse gemeenschap in de Bijlmer gaande waarin veel aandacht is voor wederzijdse beeldvorming.

Deze dialoog vindt ook plaats met de (lokale) politiek. Zo heeft er onlangs een politiek debat, geïnitieerd door Groen Links, over het onderzoek plaatsgevonden waarin de eenheid heeft geparticipeerd.

Termijn: Reeds gaande. Verdere planvorming om debatten structureel vorm te geven vindt thans plaats samen met diverse (belangen)organisaties

3. Diverse Marokkaanse, Turkse en Surinaams/Antilliaanse belangenorganisaties actief betrekken bij vervolgtraject

De Eenheid Amsterdam heeft actief de reeds bestaande contacten met diverse belangenorganisaties gebruikt om hen bij de presentatie van de onderzoeksresultaten én de verdere opvolging van het onderzoek te betrekken. Het gaat hierbij om (belangen)organisaties uit de Marokkaanse, Turkse en Surinaams/Antilliaanse gemeenschappen.

Termijn: Reeds geïnitieerd

4. Duurzame samenwerkingsverbanden aangaan met relevante organisaties

In navolging van de onderzoeksresultaten is nadrukkelijk de samenwerking met externe organisaties gezocht. Dit heeft er onder anderen toe geleid dat Amnesty International in het seminar heeft geparticipeerd en er momenteel een duurzame dialoog tussen Amnesty en de Eenheid Amsterdam tot stand is gekomen waarin dit soort thema's verder geëxploreerd worden. Dit heeft een wederkerig karakter; zo vindt momenteel afstemming plaats over de wijze waarop de eenheid kan participeren in een door Amnesty te organiseren congres waarin ook dit thema op de agenda staat.


Termijn: Reeds geïnitieerd. Betreft een voortdurend proces

8. Sturingsmodel

9. Tijdslijn

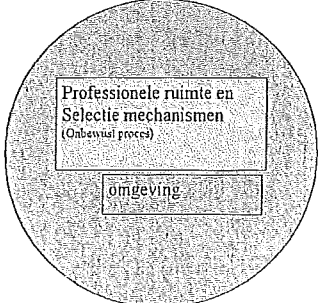
17-05-2016

Selectie mechanismen en effectiviteit


 e

29 mei 2013

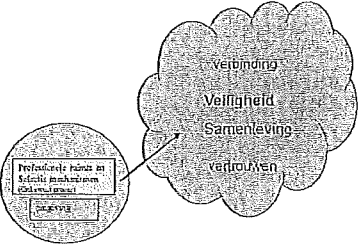
Selectie mechanisme en effectiviteit



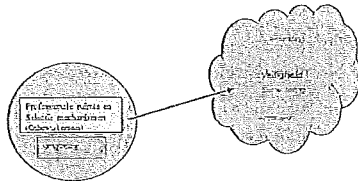
Selectie mechanisme en effectiviteit



Selectie mechanisme en effectiviteit



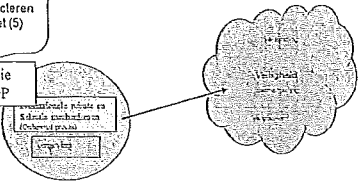
Selectie mechanisme en effectiviteit

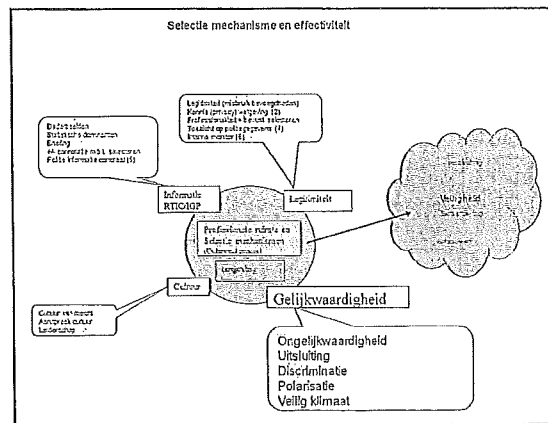
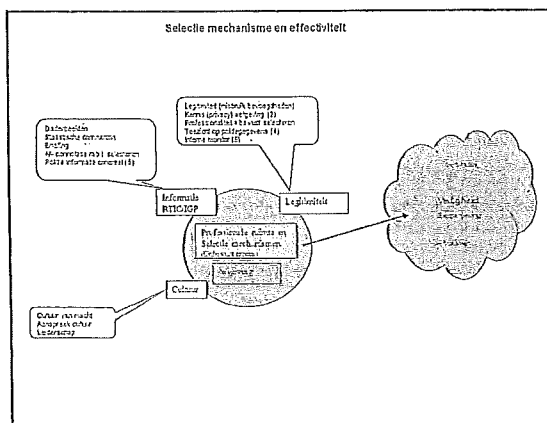
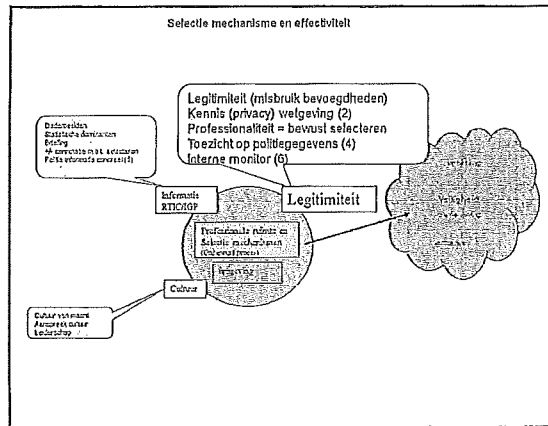
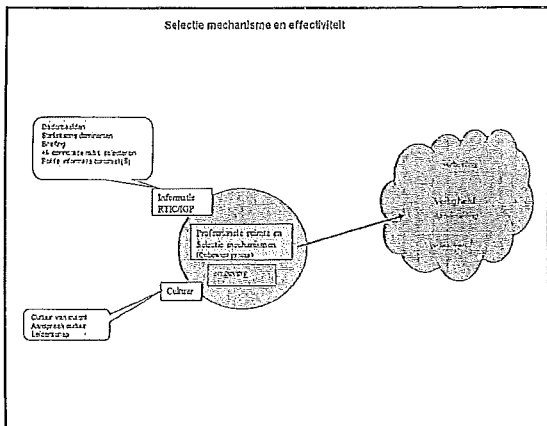
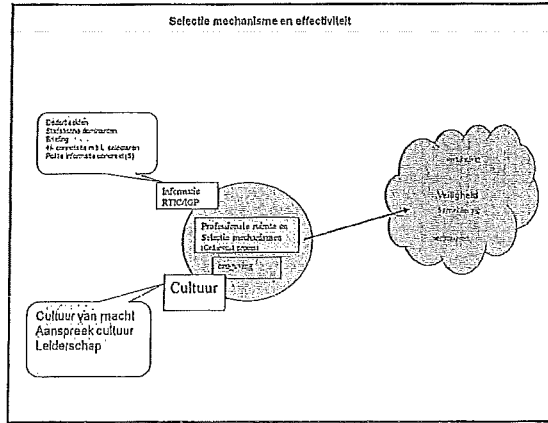
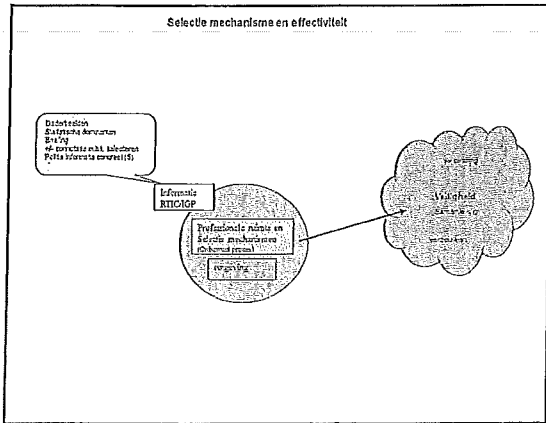


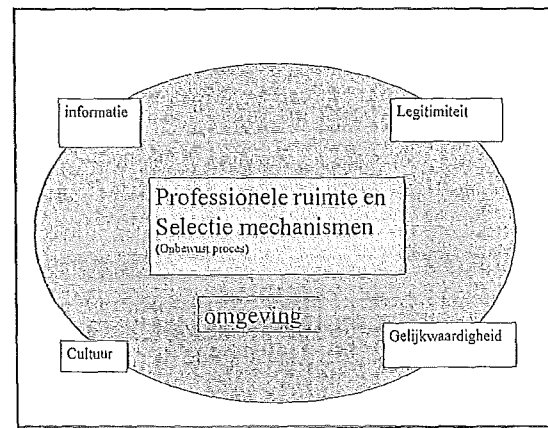
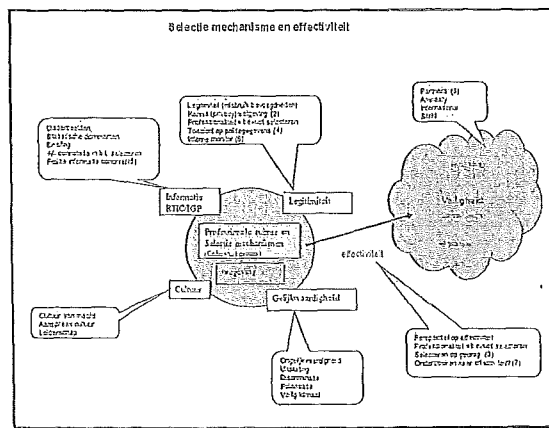
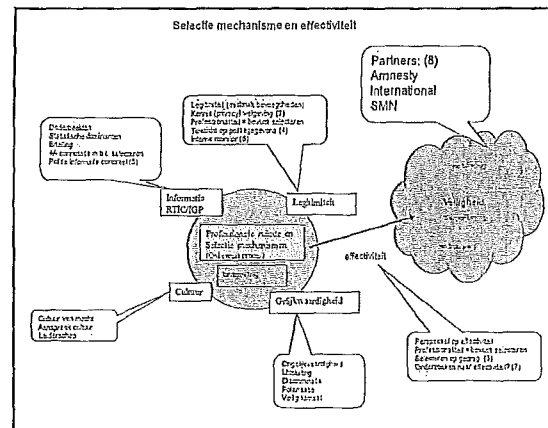
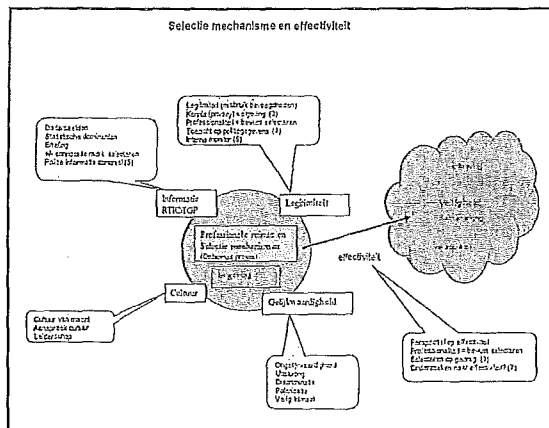
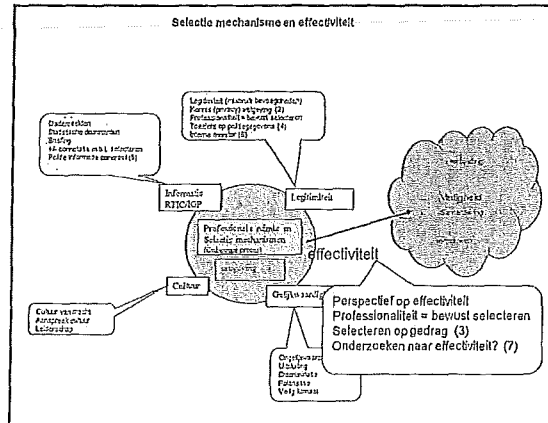
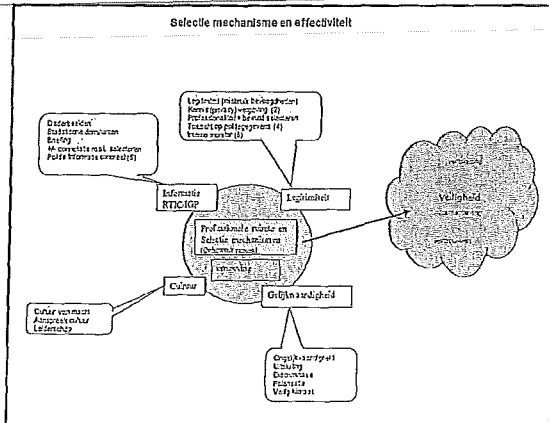
Selectie mechanisme en effectiviteit

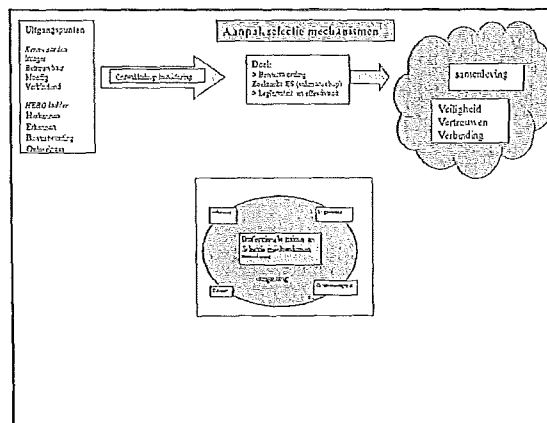
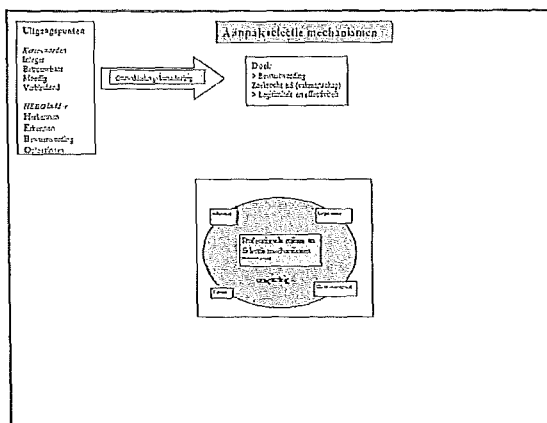
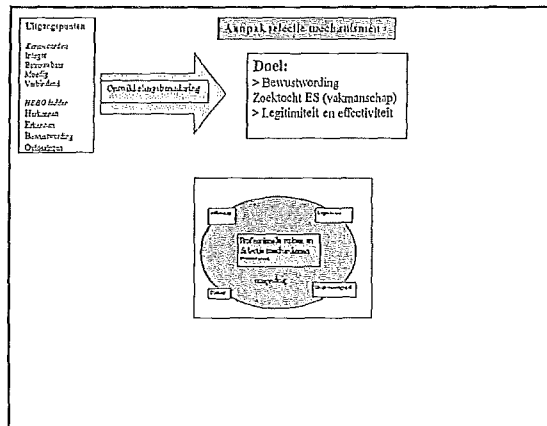
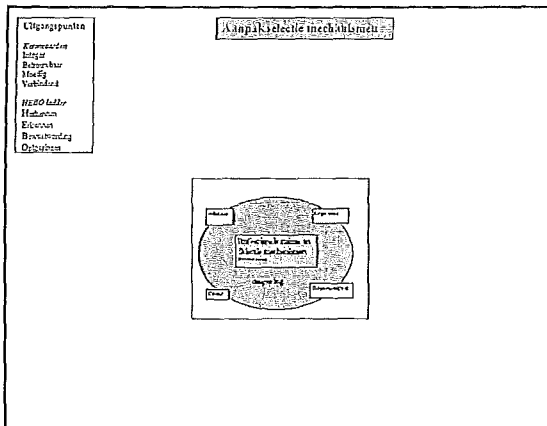
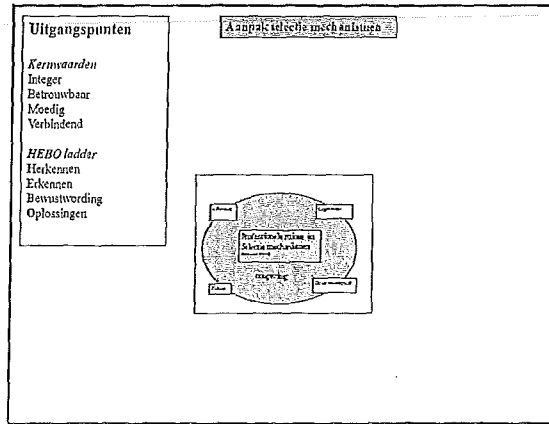
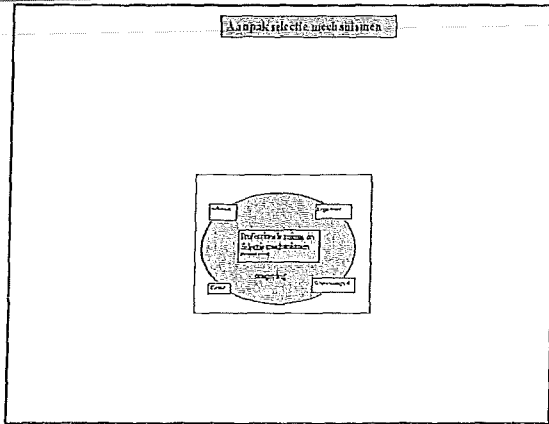
Daderbalden
Statistische dominanten
Briefing
+/- correlatie m.b.t selecteren
Politie Informatie concreet (5)

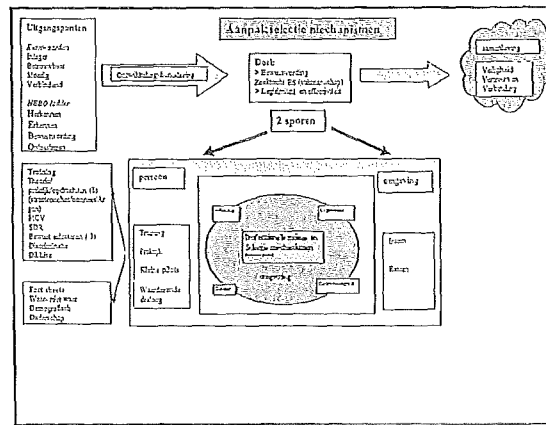
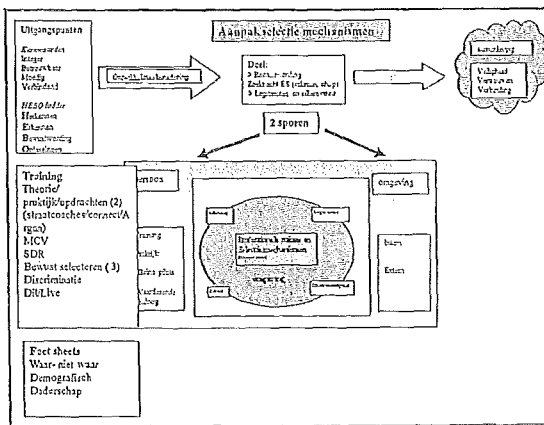
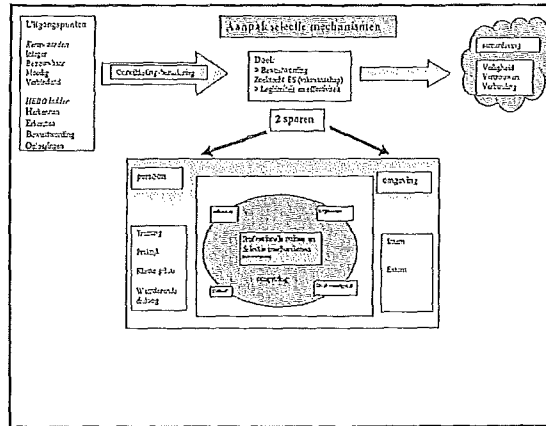
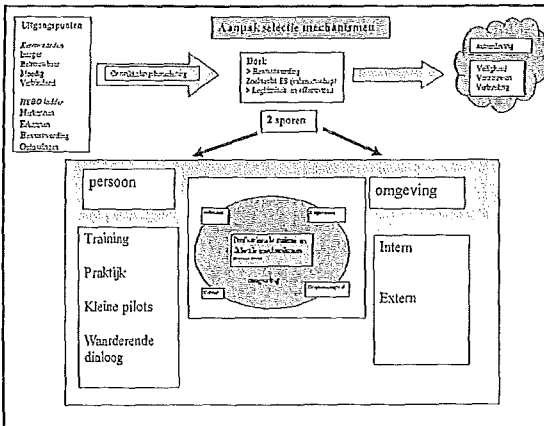
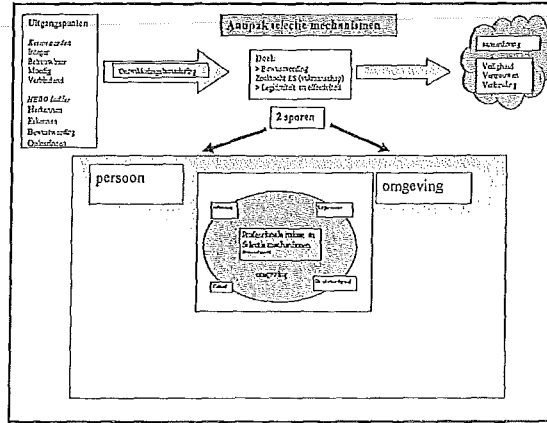
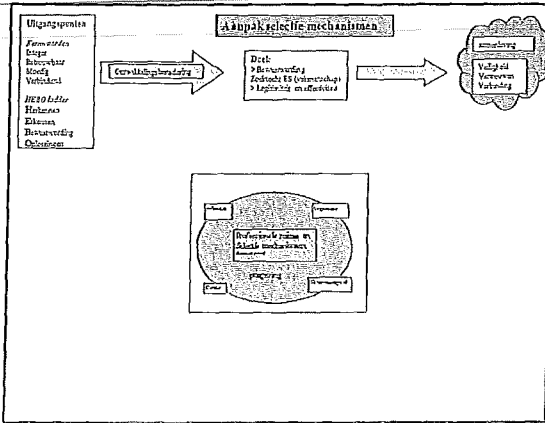
Informatie RTIC/GP

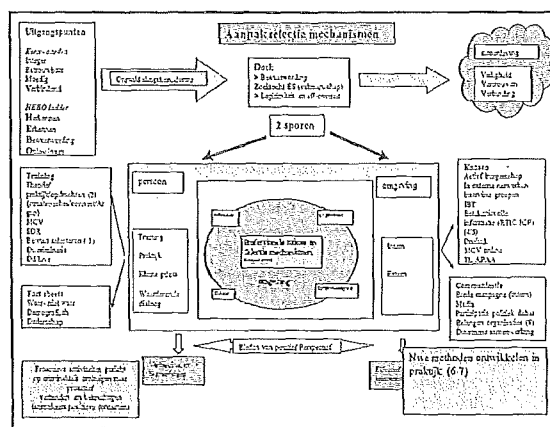
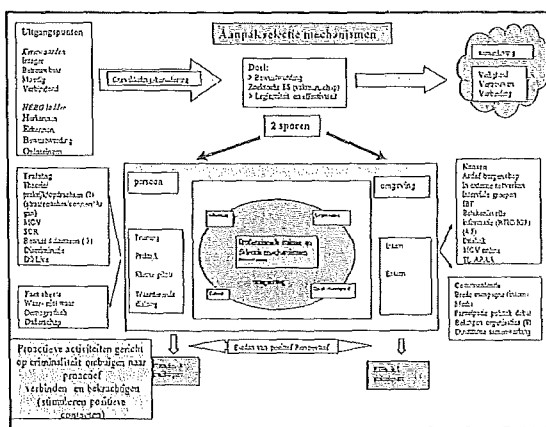
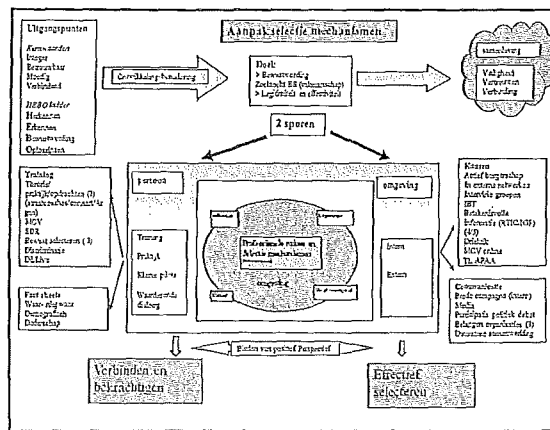
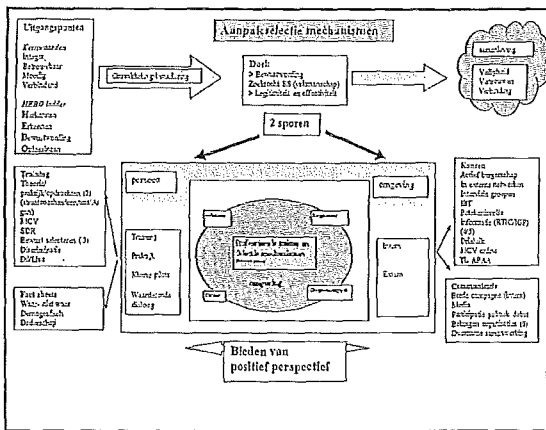
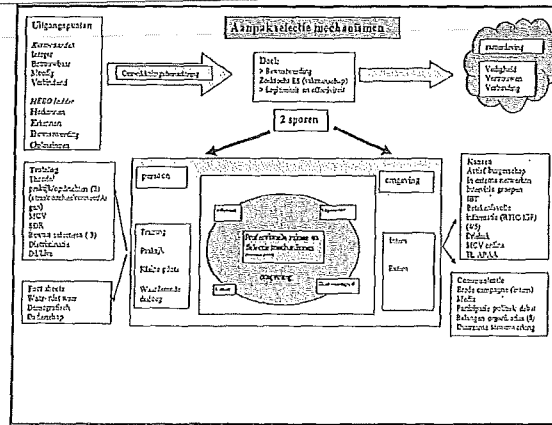
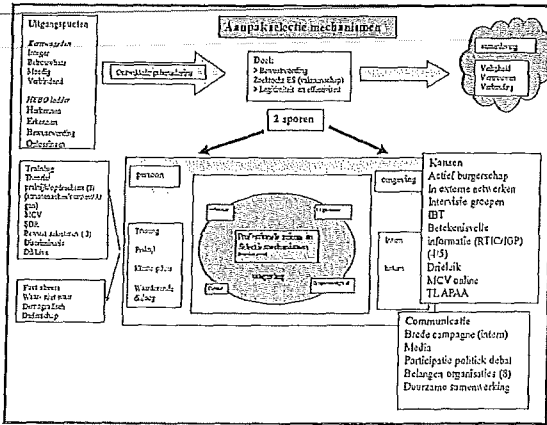


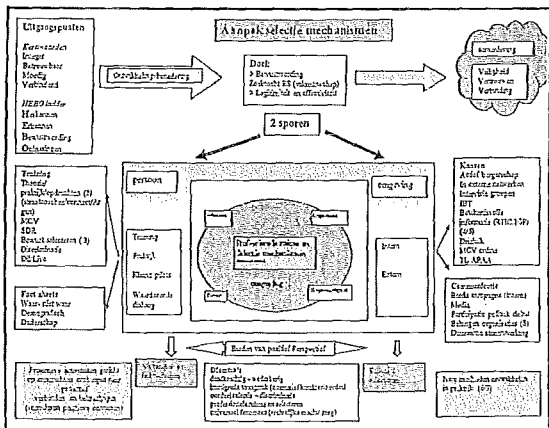
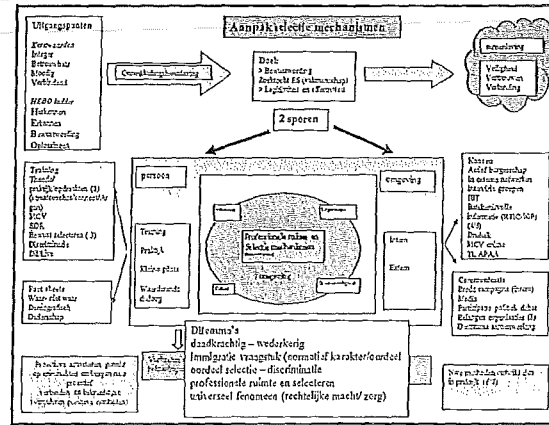
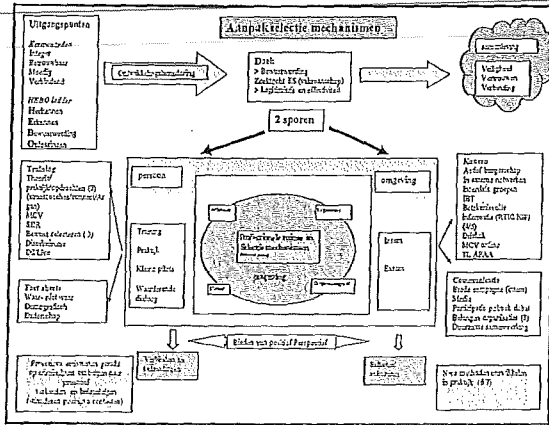












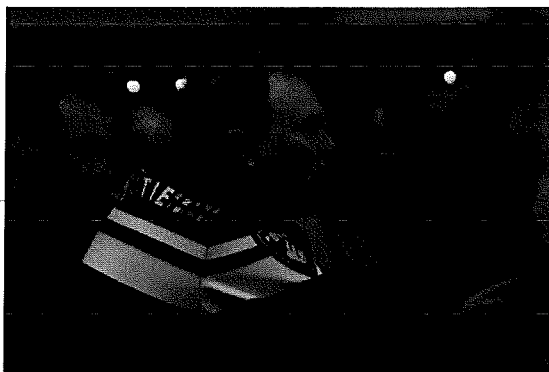
Dank voor aandacht

Vragen?

ETNISCH PROFILEREN: EN NU?

Verslag

18 december 2014 // Melkweg, Amsterdam




FORUM
 INSTITUUT VOOR
 MULTICULTURELE
 VRAAGSTUKKEN


RADAR
 vóór gelijke behandeling
 tegen discriminatie


 voorkomt en bestrijdt
 discriminatie

AMNESTY
INTERNATIONAL



OPENING

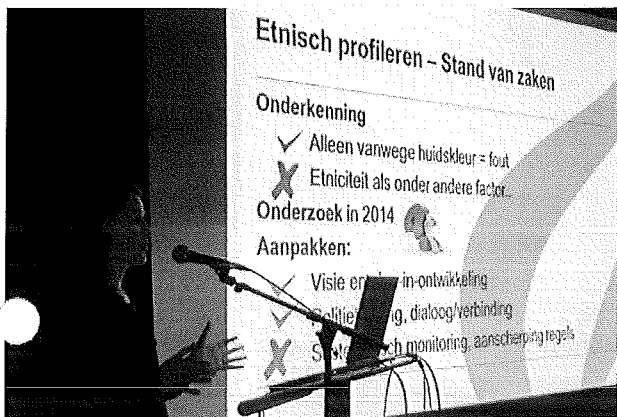
Naima Azough opent de dag met een persoonlijk verhaal van vijftien jaar geleden. Naima's broertje en enkele vrienden worden met veel ophef door politieagenten aan de kant gezet en gefouilleerd. Ook trekken sommige agenten pistolen. Als blijkt dat de agenten de verkeerde jongens voor zich hebben, zijn ze snel weer weg, zonder excuses. Het verhaal onderstreept volgens Azough dat politiecontroles impact hebben, onder andere op het zelfbeeld van betrokkenen: haar broertje heeft het nog steeds over deze gebeurtenis.

Hierna verkent Azough wie er in de zaal zitten: politiemedewerkers, gemeenteambtenaren, medewerkers van antidiscriminatiebureaus, als ook andere experts op het onderwerp zijn aanwezig. Deze gemengde groep sluit aan op het doel van de bijeenkomst: elkaar informeren en inspireren ten aanzien van een (lokale) aanpak tegen etnisch profileren.

'EEN JAAR VERDER: EN NU?'

De eerste presentatie is van **Gerbrig Klos**, senior beleidsmedewerker etnisch profileren van Amnesty International. Haar bijdrage gaat over de stand van zaken sinds de publicatie van het Amnesty-rapport over etnisch profileren in 2013.

Op basis van een grondige literatuurstudie concludeert Amnesty International dat etnisch profileren in Nederland voorkomt en het niveau van incidenten overstijgt. Bovendien zijn er volgens Amnesty onvoldoende (wettelijke) waarborgen en instructies om etnisch profileren te voorkomen. Klos stelt daarnaast dat de overheid ook onbewuste en onbedoelde vormen van discriminatie zou moeten bestrijden.



Aanvankelijk reageerde de politieorganisatie defensief op het verwijt van politiediscriminatie. Inmiddels is sprake van een kentering. Het bestuur en de politieorganisatie denken na over het vraagstuk van etnisch profileren. Er is een opening voor dialoog: de politietop is in beweging en het thema leeft eveneens op lokaal niveau in de steden Amsterdam, Den Haag en Rotterdam.

Een aantal aanbevelingen van Amnesty International voor de aanpak van etnisch profileren zijn: (1) het verduidelijken van wettelijke regels en instructies, (2) het verbeteren van de interne monitoring op politiecontroles, (3) het trainen van agenten op bewustwording over vooroordelen en (4) het organiseren van dialoogbijeenkomsten tussen de politie en burgers om te werken aan het vertrouwen. De politie zet nu met name in op dialoog en bewustwording, maar Amnesty International dringt vooral aan op meer onderzoek naar de omvang van het verschijnsel, een proef om politiecontroles systematisch te monitoren op eventuele discriminatie en effectiviteit, en verduidelijking van de wettelijke bevoegdheden die ingezet worden bij proactief politiewerk.

De tweede spreker is **Paul Gademan**, projectleider etnisch profileren binnen de politie-eenheid Amsterdam. Hij vertelt over recente ontwikkelingen binnen het politieapparaat. De casus van Amsterdam wijkt af van andere steden, omdat het onderzoek van Sinan Çankaya naar het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk in 2012 door de Amsterdamse korpsleiding al werd omarmd. Zo is er inmiddels een strategisch plan van aanpak gepresenteerd in de Amsterdamse gemeenteraad.

De Nederlandse politie wil oprecht een politie voor eenieder zijn. Om die redenen ontkomt de politieorganisatie er niet aan om met het thema etnisch profileren aan de slag te gaan. Ook Paul Gademan merkt op dat de politieorganisatie is verschoven van een welles-nietesdiscussie naar de professionele ontwikkeling van het vakmanschap van politieagenten. De politie wil de verbinding houden met verschillende groepen in de samenleving. Dit is van belang voor de legitimiteit, gelijkwaardigheid en de effectiviteit van de politieorganisatie.



Een eerste strategie is om de bewustwording te vergroten. De vraag is daarbij hoe vooroordelen tot stand komen en hoe ze onbewust doorwerken op het handelen van politieagenten. Dit betekent onder meer dat agenten meer de interactie moeten aangaan met burgers. Het is belangrijk dat agenten ook positieve contactmomenten met jongeren hebben. Oftewel, zoek elkaar op, ook in vreedstijd, anders blijft er een wij-zij-sentiment voortbestaan.

Een tweede strategie is dat agenten in de interactie uitleggen waarom ze iets doen. De politie zou dus actief verantwoording moeten afleggen over waarom ze op een bepaalde wijze te werk gaan. In dit soort alledaagse ontmoetingen kan de individuele agent een bijdrage leveren aan de legitimiteit van de organisatie. Kun je uitleggen waarom je iets doet? Zo nee, stel jezelf dan de vraag of je wel goed bezig bent. Hieraan gekoppeld: snapt de agent wat het met een ander doet als hij of zij wordt gecontroleerd?

Aanvullend is de vraag naar de effectiviteit van het politieoptreden van groot belang. Wat is goed politiewerk? Is dat boeven vangen, informatie verzamelen of werken aan het vertrouwen onder burgers? Burgers kunnen medestanders zijn in de aanpak van criminaliteit. Gademan onderkent dat er een politiecultuur is met een focus op het verzamelen van informatie en het vangen van boeven. Daar worden agenten op gestuurd en beoordeeld. Dit is inmiddels een professionele norm in de politiecultuur.

De eenheid Amsterdam is momenteel gestart met een aantal pilotwijkteams en ambassadeurs om op kleine schaal etnisch profileren te voorkomen. Het streven is om via kleine interventies een olievlekwerking tot stand te brengen. Zo heeft de eenheid Midden Nederland een film gemaakt waarin collega's uit etnische minderheidsgroepen vertellen over hun (eigen) ervaringen met politiediscriminatie. Het blijkt dat dit soort verhalen effect hebben ('story telling'). Wat ontbreekt is een overkoepelende visie en een structurering van de verschillende, soms ad hoc, initiatieven binnen politie Nederland.

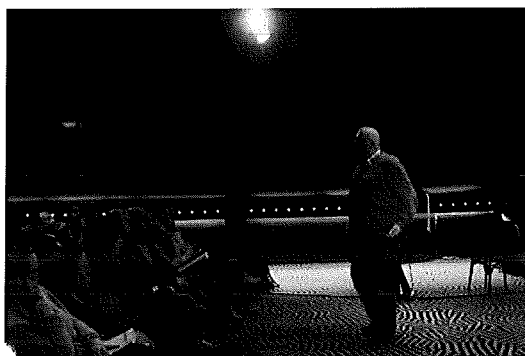
Uit de zaal wordt gevraagd om een toelichting op de toepassing van controleformulieren. Gerbrig Klos legt uit dat controleformulieren een manier zijn om politiecontroles te monitoren. Zo kan inzichtelijk worden dat agent A persoon P heeft gecontroleerd op tijdstip T en plaats P. Bijgevolg kan de effectiviteit van deze controles worden bestudeerd. Vooralnog is in Nederland onduidelijk wat de effectiviteit is van proactief politiewerk.



In Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk worden politiecontroles reeds geregistreerd. Daar is informatie beschikbaar voor analyse van welke groepen gecontroleerd worden. Op grond van die disproportionaliteit kan worden vastgesteld dat er sprake is van politiediscriminatie. Een pilot in Fuenlabrada, Spanje, laat zien dat het gebruik van controleformulieren agenten dwingt om na te denken over de objectieve gronden voor politiecontroles. Hierdoor daalde het volume van de controles, maar nam de zogeheten 'hit rate' opvallend genoeg toe. Kortweg, de politie ging objectiever te werk, waardoor haar effectiviteit toenam.

Paul Gademan is van mening dat er momenteel binnen de Nederlandse politieorganisatie onvoldoende draagvlak is voor een dergelijke pilot. Ook plaatst hij vraagtekens bij meer bureaucratie in de aanpak van etnisch profileren. Zo blijkt juist in de Amerikaanse context dat agenten allerlei ondermijnende strategieën bedenken om de formulieren niet of niet naar behoren in te vullen. De strategie is vooralsnog om etnisch profileren op laagdrempelige wijze aan te pakken. Een deelnemer vraagt zich af hoe, in reactie op deze strategie, de grote getallen binnen het politieapparaat bereikt kunnen worden. Het is zijn indruk dat het onderwerp etnisch profileren nog onvoldoende leeft onder straatagenten.

Volgens een andere deelnemer is een aanscherping van de regels over de inzet van de Wet Uitgebreide Identificatieplicht (WUID) onnodig. Het zou vooral gaan om de inzet van de bevoegdheden. Gerbrig Klos reageert dat de onduidelijkheid ontstaat door de interpretatieruimte die de WUID biedt. In een aanwijzing zouden duidelijke instructies moeten staan. Daarbij wordt in verschillende beleidsevaluaties en studies aanbevolen om de toepassingsruimte (WUID) te verduidelijken en agenten concrete richtlijnen te geven bij het selecteren (preventief fouilleren).



Maartje van Amersfoort en Marijn Vissers geven vervolgens door middel van een kort rollenspel een impressie van het project 'My City Real World'. Dit project vond in 2012 plaats in Gouda ter verbetering van de relatie tussen jongeren en politie. Van Amersfoort en Vissers laten zien dat door het project de wederzijdse negatieve beelden zijn veranderd. Doordat ze elkaar persoonlijk beter hebben leren kennen, is ook het contact onderling verbeterd. Zo 'appen' ze nog regelmatig.

'WETENSCHAPPELIJKE INZICHTEN'

In de bijdrage van **Sinan Çankaya** staat het huidige onderzoek naar etnisch profileren in Nederland centraal. Hij betoogt dat het onderzoek naar etnisch profileren rekening moet houden met twee componenten: de disproportionaliteit van gecontroleerde mensen uit etnische groepen en de redelijke rechtvaardiging voor politiecontroles.

Bij de redelijke rechtvaardiging van politiecontroles gaat het om de vraag (1) of het politiewerk deugt, dat wil zeggen, rechtmatig, legitiem en objectiveerbaar is, en (2) wat het oplevert, met andere woorden, wat de opbrengsten van politiecontroles zijn.

Het sterkste bewijs voor etnisch profileren is een oververtegenwoordiging van gecontroleerde leden uit bepaalde etnische groepen. Immers, als de politie discrimineert naar raciale en etnische kenmerken, dan is de logische consequentie hiervan dat er een dergelijke oververtegenwoordiging optreedt. Desondanks is de vraag: een oververtegenwoordiging ten opzichte waarvan? Volgens Sinan Çankaya is een goede referentiemaat voor disproportionaliteit de zichtbare bevolking op straat. Sommige groepen zouden zich bijvoorbeeld meer op straat kunnen bevinden dan andere groepen.

Momenteel zijn er in Nederland drie belangrijke empirische studies gedaan naar etnisch profileren. In volgorde van publicatiedatum gaat het om een studie van Politie en Wetenschap (2012), Çankaya (2012) en de Universiteit van Leiden (2014).

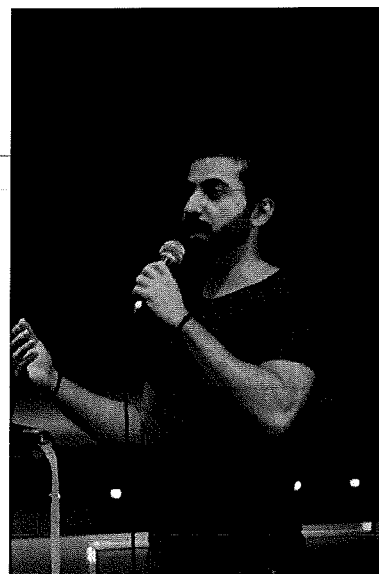
Uit het onderzoek van Politie & Wetenschap is overduidelijk sprake van disproportionaliteit. Migrantenjongeren worden twee vaker onderworpen aan ID-controles, drie keer vaker ergens van verdacht en vier keer vaker gefouilleerd. Toch concluderen de onderzoekers dat de controles redelijk te rechtvaardigen zijn, na correctie op de volgende drie variabelen: (1) migrantenjongeren gaan vaker om met delinquenten, (2) ze bevinden zich langer op straat (zichtbare populatie) en (3) ze rapporteren een hogere delinquentie ('violaters benchmark'). Een kanttekening bij dit onderzoek is dat de zichtbare populatie en 'violaters benchmark' nauwkeuriger vastgesteld kan worden. In dit onderzoek gaat het namelijk om de zelfrapportage van jongeren.

In het onderzoek van de politie Amsterdam-Amstelland (Çankaya, 2012) wordt vastgesteld dat agenten gebruik maken van raciale en etnische profielen van risicovolle burgers. Etnisch profileren is daarbij niet het product van individuele vooroordelen, maar van structurele kenmerken in de context van alledaags politiewerk. Een kanttekening bij dit onderzoek is dat agenten is gevraagd om achteraf de situaties te reconstrueren. Dit kan geresulteerd hebben in vertekeningen.

In het onderzoek van de Universiteit van Leiden wordt geconcludeerd dat etnisch profileren niet structureel voorkomt. Agenten hebben redelijke rechtvaardigingen voor controles. Toch zou er sprake zijn van een perceptie van politiediscriminatie onder migranten. Een kanttekening bij dit onderzoek is dat er slechts drie wijken zijn onderzocht waarvan er twee een multicultureel karakter hebben. Om die reden is het, vanwege de demografische kenmerken van de wijken, moeilijk om etnisch profileren vast te stellen. Ook hebben de onderzoekers niet gekeken naar de rechtmatigheid van de controles, als ook de effectiviteit daarvan. Als gevolg is de uitwerking van de redelijke rechtvaardiging van de controles onvoldoende uitgewerkt.

Wat er momenteel op onderzoeksgebied ontbreekt is een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve methoden, met aandacht voor disproportionaliteit (zichtbare bevolking) als ook de redelijke rechtvaardiging (deugt het, wat levert het op) van politiecontroles.

Een vraag uit de zaal gaat over het voorstel van Marcouch om meer agenten met een andere herkomst te werven. Zou dit etnisch profileren kunnen doorbreken? Sinan Çankaya geeft aan voor

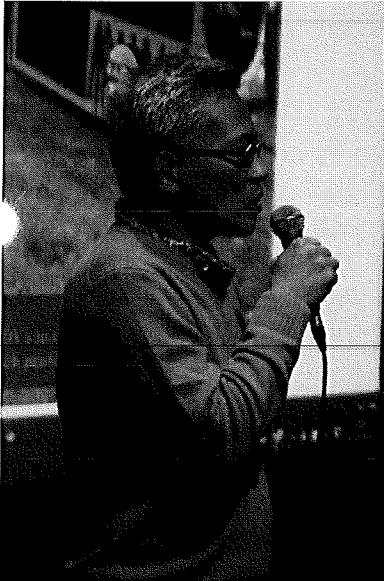


meer diversiteit binnen de politie te zijn, maar merkt op dat dit geen garantie is voor een alternatieve invulling van het politiewerk. Ook allochtone agenten kunnen etnisch profileren.

Ook wordt opgemerkt dat het misschien goed zou zijn om de jongeren zelf meer te leren over hun rechten en plichten op straat tegenover de politie, zodat ze beter weten wat ze wel en niet gevraagd kan worden.

Dit is een mooie brug naar een korte introductie van **Jair Schalkwijk** over Straatrecht. Tijdens dit traject van een half jaar wordt jongeren geleerd wat de politie en wel en niet mag vragen, maar ook hoe ze met hun eigen houding het contact met de politie kunnen beïnvloeden. Het doel van

Straatrecht is om de relatie tussen burgers en de politie te verbeteren en daarmee spanningen op straat tegen te gaan.



DE ROL VAN ANTIDISCRIMINATIEBUREAUS

De laatste bijdrage is van **Tikho Ong**, teamleider bij het antidiscriminatiebureau RADAR, en gaat over de rol van antidiscriminatievoorzieningen (adv's) in de aanpak van etnisch profileren. In een eigen studie onder 300 respondenten in Rotterdam en Breda beschrijft RADAR een tweeledig beeld. Enerzijds is er onder met name allochtone jongeren een gevoel dat ze negatief worden bejegend door de politie, hetgeen negatieve gevolgen heeft voor het vertrouwen die ze hebben in de politie. Anderzijds zijn er diverse respondenten die ook begrip hebben voor de werkwijze van de politie. In dit onderzoek geeft RADAR diverse adviezen aan de politie-eenheden van Rotterdam en Zeeland West Brabant. Naar aanleiding van dit onderzoek is RADAR in gesprek met beide politie-eenheden.

Antidiscriminatiebureaus zouden idealiter een brugfunctie moeten vervullen tussen de politie en burgers. Belangrijk is dat adv's legitiem zijn voor beide partijen. Zo zouden adv's bijvoorbeeld kunnen investeren in wijken met signalen van ongewenst politieoptreden. Het probleem is alleen dat het aantal klachten erg laag is. Tikho Ong pleit dan ook voor een proactieve houding van adv's en het jongerenwerk. Als jongeren niet naar hen komen, dan moeten zij naar de jongeren, bijvoorbeeld door meer voorlichting te geven op scholen. Ook zouden adv's andere netwerken moeten ontwikkelen zoals een fijnmazig netwerk op wijkniveau waar ev. incidenten plaats vinden. Aan de hand van concrete signalen kunnen adv's vervolgens het gesprek aan kunnen gaan met de politie.

Onder jongeren bestaat het hardnekkige gevoel dat klagen over discriminatie zinloos is. Deelnemers uit de zaal merken op dat jongeren ook afzien van een melding of klacht, omdat ze bang zijn voor represailles van de politie. Er wordt geopperd dat adv's een rol hebben in het terugkoppelen van de effectiviteit van een klacht. Dit gebeurt momenteel onvoldoende. Wat gebeurt er met een klacht? Welke resultaten boek je? Hoe communiceer je dit naar de doelgroep?

Naima Azough observeert dat bejegening een terugkerend thema is. De vraag is of de politie hierop acteert. Paul Gademan stelt dat er bejegeningprofielen binnen de politieorganisatie bestaan, maar die verschillen per politie-eenheid en er is weinig bekend over de naleving ervan. Ook wordt opgemerkt dat de politie vanwege de landelijke reorganisatie vooral bezig is met zichzelf. Als er intern een balans is gevonden, dan komt er hopelijk meer aandacht voor de buitenwereld. De landelijke werkgroep etnisch profileren stuurt aan op een verschuiving van een nadruk op repressie

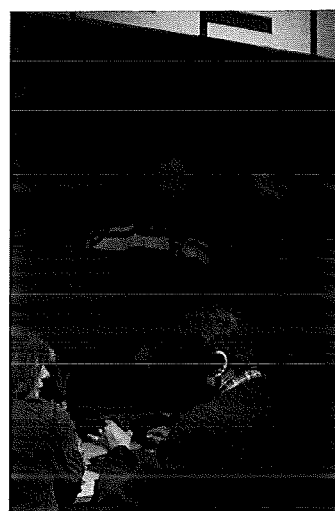
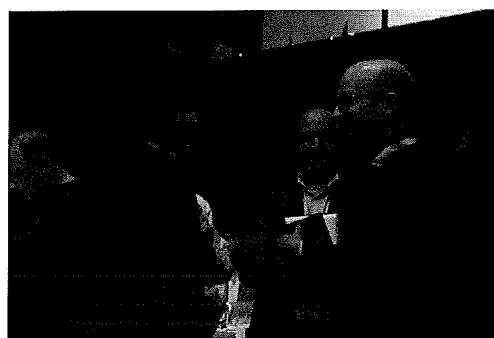
naar een politie die de verbinding zoekt. Dit moet zich uiteindelijk manifesteren in hoe agenten burgers toespreken.

Aan het slot van de bijeenkomst ligt een ambtenaar van het Ministerie van Veiligheid en Justitie de beleidslijn vanuit het Ministerie toe. De focus ligt op bewustwording, trainingen en verbetering van de klachtenprocedure. Een belangrijk aandachtspunt voor de politieorganisatie is om de klachtenregeling transparanter te maken. Ook zouden trainingen zich in de eerste plaats moeten richten op de bejegeningen. Het is niet de verwachting dat er op korte termijn aanvullend onderzoek komt naar etnisch profileren. Maar de ambtenaar ziet wel veel beweging op het terrein van etnisch profileren; een onomkeerbaar proces is in gang gezet.

AFSLUITING

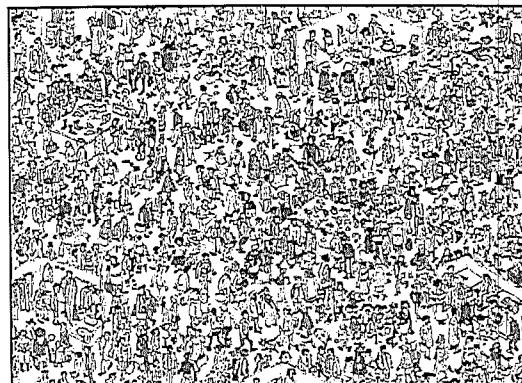
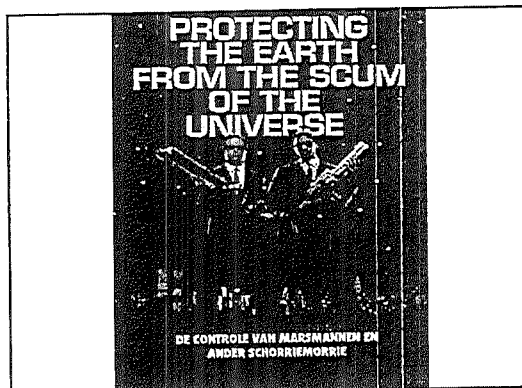
Naima Azough sluit de bijeenkomst af. Ze proeft een gedeeld gevoel van verantwoordelijkheid onder de aanwezigen. De verbinding die de politie zoekt, is hier in ieder geval aanwezig, zonder een wij-zij-sentiment. Ze spreekt de wens uit dat er meer bewustwording over etnisch profileren komt bij burgers, de politie, onder meer via antidiscriminatiebureaus en het onderwijs. Etnisch profileren zal ook het komende jaar op de agenda blijven staan. Er is immers nog voldoende te doen op het terrein van burgerrechten.

Voor een impressie van het aansluitende event 'Controle Alt Delete: de (on)zin van klagen' zie de [facebookpagina](#) van Controle Alt Deleten.



De PowerPointpresentaties kunnen worden opgevraagd bij de sprekers:

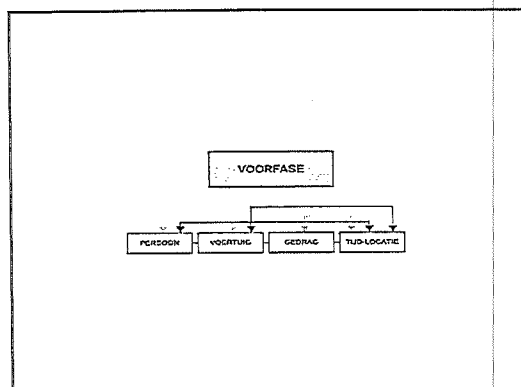
Gerbrig Klos: g.klos@amnesty.nl
Paul Gademan: paul.gademan@politie.nl
Sinan Çankaya: sinan_cankaya@hotmail.com
Tikho Ong: th.ong@radar.nl



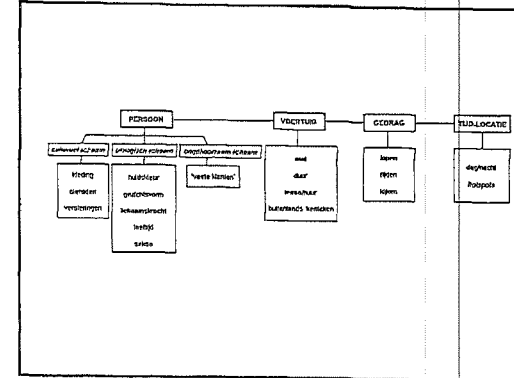
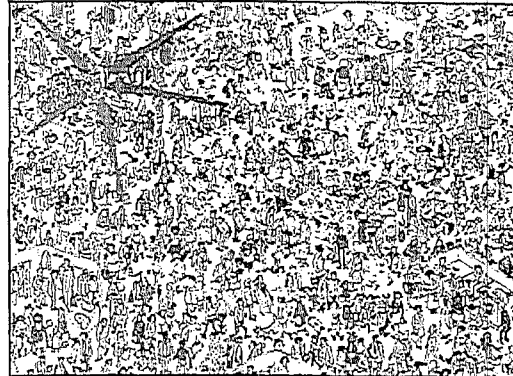
Voorbeeld van controle

De meest recente controle was van twee Polen. We reden in een surveillance auto. En vanuit het zijlere gedeelte zag maar, Zomertilleomiss [Amsterdam-]burg] daar reed een auto met twee Poolse mannen d'r in. Dat zag ik op grond van het kenteken. We hebben wel eens een melding poging inbrak met Polen, dus ja, je gevoel zegt dat het er niet tuis hoort om meerdere redenen. Het was gewoon een hele oude auto ook, hij viel bijna uit ellane. En twee een beetje onverwachte types erin, ze zitten aan die kant van de wijk, en die [mannen] sijden daar niet vaak. Dus we hebben ze even gecontroleerd. Bleek achteraf niks aan de hand te zijn. Ze waren wezen vissen in Putmerend en waren op bezoek geweest bij een vriend. Er waren verder geen bijzonderheden, we hebben ze nagevolgd, maar dies verdet in orde. Dus ja, vooral het gevoel van, ja dat hoort hier niet thuis, toch even controleren.

DE VERSCHILLENZOEKER



ChildTime™ and a
KID™ camera/monitor
are needed to see this picture.



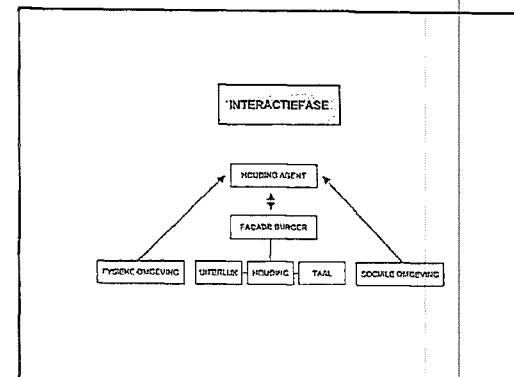
Voorbeeld van controle

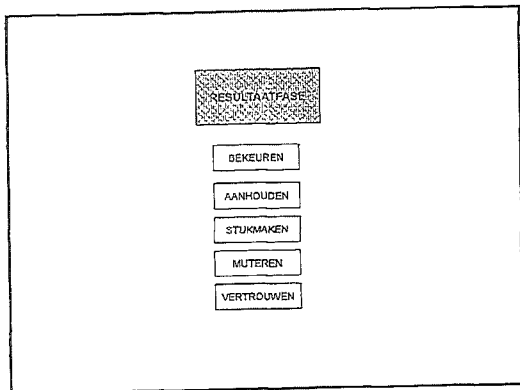
De meest recente controle was van twee Polen. We reden in een surveillance auto. En vanuit het zijlere geleete zeg maar, Zwaambloemlaan [Amsterdam-flowig] daar reed een auto met twee Poolse mannen d'r in. Dat zag ik op grond van het kenteken. We hebben wel eens een melding poging inbraak met Polen, dus ja, je gevoel zegt dat het er niet thuishoort om meerdere redenen. Het was gewoon een hele oude auto ook, hij viel bijna uit ellanz. En er was een beetje oververgoete typen erin, ze zitten aan die kant van de wijl, en die [mannen] rijden daar niet vaak. Dus we hebben ze even gecontroleerd. Bleek achteraf niet aan de hand te zijn. Ze waren wezen vissen in Parmereend en waren op bezoek geweest bij een vriend. Er waren verder geen bijzonderheden, we hebben ze nagevolgd, maar alles verder in orde. Dus ja, vooral het gevoel van, ja dat hoort hier niet thuis, roek even controleren.

Voorbeeld van controle

De meest recente controle was van twee Polen. We reden in een surveillance auto. En vanuit het zijlere geleete zeg maar, Zwaambloemlaan [Amsterdam-flowig] daar reed een auto met twee Poolse mannen d'r in. Dat zag ik op grond van het kenteken. We hebben wel eens een melding poging inbraak met Polen, dus ja, je gevoel zegt dat het er niet thuishoort om meerdere redenen. Het was gewoon een hele oude auto ook, hij viel bijna uit ellanz. En er was een beetje oververgoete typen erin, ze zitten aan die kant van de wijl, en die [mannen] rijden daar niet vaak. Dus we hebben ze even gecontroleerd. Bleek achteraf niet aan de hand te zijn. Ze waren wezen vissen in Parmereend en waren op bezoek geweest bij een vriend. Er waren verder geen bijzonderheden, we hebben ze nagevolgd, maar alles verder in orde. Dus ja, vooral het gevoel van, ja dat hoort hier niet thuis, roek even controleren.

- Hoog sociaal-economisch niveau
- Duitse merk kenteken als identificeer
- Politie-informatie ontbrekend en algemeen
- Oud voertuig 'stankig'
- Cultureel tekort overtoeg
- Invoertaxen: persoonlijke op grond van etniciteit en vooral economisch niveau
- Inconspicue personen/voertuig





Conclusies

1. De selectiebeelden versluieren en onthullen een deel van de werkelijkheid.
Resultaat: selectief politieoptreden en *overpolicing*

2. De effectiviteit en efficiëntie van de proactieve controle is onduidelijk.
De stamagend is vooral een informatiekluis.

3. De proactieve controles creëert juridische dilemma's.
Voorbeelden: 'Vragen staat vrij', Wet Politiegegevens art.8, grote discretie (VVW 1994 en APV's)

Politiewaarheden

1. Ik rangeer slechts op meldingen en aangiften.

2. Hier wonen alleen maar X of Y. Wie moet ik dan controleren?

3a. Blunk Pietje op de hoek heeft vaak ook alles in orde.
3b. Die oude oma moet ik niet hebben. Die doet niets verkeerd.

4a. De cellen zitten er vol mee. Kijk maar naar de statistieken.
4b. Op de porto hoor je niets anders: verdachte heeft een Noord-Afrikaans uiterlijk.
4c. Je moet wel vooroordelen gebruiken, anders vang je geen boeven.
4d. Het zijn toch allemaal naffers die we aanhouden? Dan gaan we ze toch controleren?

Politie project 'De samenleving (b)en jij!'

PROGRAMMA & FILMCLIPS

WERKDOCUMENT

22 juli 2013

Het LECD van de politie en de Anne Frank Stichting gaan een discussieprogramma met 8 korte filmclips (3-5 minuten) ontwikkelen die betrekking hebben op de taken en het werk van de politie en het waarborgen van grondrechten daarbij. Deze filmpjes gaan over de pluriforme samenleving, waarin dilemma's bij het omgaan met diverse groepen en discriminatieproblematiek een rol spelen. De filmpjes laten waargebeurde actualiteiten zien. Deze praktijkcasussen vormen de aanjager voor een discussie over de (onderliggende) thematiek en de uitdagingen voor het politiewerk. De scenario's zullen herkenbaar zijn voor de politieprofessional en zowel leidinggevend als uitvoerend aanspreken. Aan de hand van de filmpjes kunnen politieprofessionals met elkaar in gesprek gaan.

INHOUDSOPGAVE

LEERDOELEN	p.2
ONDERWERPEN	p.4
FORMAT	p.27
GEBRUIKSHANDLEIDING	p.30

LEERDOELEN

Het discussieprogramma 'De samenleving (b)en jij!' bestaat uit het observeren van de casus in de filmclip(s) en deelname aan de aansluitende discussie/workshop onder begeleiding van een getrainde docent. Aan de hand van de casus gaan de deelnemers met elkaar bespreken welke grondrechten er spelen, wat hun eigen mening is over de problematiek in de casus en wat de (wettelijke) taken van de politie daarbij zijn. De wettelijke kaders geven niet aan hoe de politie precies moet reageren op een situatie. Soms is dat helder, soms complex. Het doel van het discussieprogramma 'De samenleving (b)en jij!' is om duidelijk te krijgen welke (soort) overwegingen de politieprofessional kan/moet meenemen bij het beslissen over de manier van ingrijpen. Ook al is er sprake van vergelijkbare problematiek, de voorgeschiedenis/omstandigheden/context/belangen zijn in iedere situatie weer net anders. Er zijn meerdere wegen naar Rome. Deelnemers krijgen geen kant-en-klare antwoorden op de dilemma's, maar leren wat de overwegingen zijn voor het aanpakken van een situatie ter plekke en voor het nemen van eventuele stappen achteraf. Het programma heeft de volgende leerdoelen voor de deelnemers.

A. Kennis

De kennis-leerdoelen hebben betrekking op deelnemers die het volledige trainingsprogramma doorlopen. Enkele kennis-leerdoelen behoren bij het lezen van het achtergrondmateriaal dat bijgeleverd wordt. Afhankelijk van de functie, het opleidingsniveau en de plek in het opleidingstraject kunnen deze leerdoelen ook als voorkennis verwacht worden bij de deelnemers.

A1. De deelnemer is op de hoogte van de dilemma's die de diversiteit van de samenleving met zich kan brengen.

A2. De deelnemer kent de (wettelijke) kaders rondom grondrechten (non-discriminatie, vrijheid van meningsuiting, vrijheid van religie, recht op privacy, recht op demonstratie), gelijkebehandelingsprincipes en de strafrechtelijke discriminatieverboden in Nederland.

A3. De deelnemer kan de verschillende belangen die spelen bij een specifieke casus opnoemen.

A4. De deelnemer kan de taken en bevoegdheden benoemen die de politie heeft bij het opsporen en voorkomen van discriminatie en hoe op te treden als burgers aangifte of melding van discriminatie willen doen.

A5. De deelnemer kent de relevante gedragscodes van de politieprofessional omtrent diversiteit, respect en gelijke behandeling, zowel intern (politie onderling) als extern (tussen politie en burger wederzijds en tussen burgers onderling).

B. Inzichten

De inzicht-leerdoelen zijn gerelateerd aan het observeren van de casus de filmclips zien en de bijbehorende discussie met stellingen/vragen.

B1. De deelnemer beseft dat sommige situaties in de pluriforme samenleving complex zijn en geen goed of fout kennen, omdat er botsende belangen spelen. De deelnemer realiseert zich dat resultaatgerichte activiteiten van opsporing/handhaving soms kunnen botsen met de inachtneming van grondrechten.

B2. De deelnemer begrijpt dat waarborging van fundamentele rechten essentieel is in de politiepraktijk en de verbinding met de samenleving ten goede komt.

B3. De deelnemer is zich bewust dat meerdere perspectieven op dezelfde gebeurtenis mogelijk zijn, zowel in de samenleving als intern onder politieprofessionals.

B4. De deelnemer beseft dat een gebeurtenis en/of het politietoetreden een (onbedoelde) impact kan hebben op diverse betrokkenen in de samenleving, zoals het ervaren van ongelijke behandeling.

B5. De deelnemer is zich bewust van mogelijke botsingen tussen de eigen opvattingen/waarden/referentiekaders en die van anderen.

B6. De deelnemer is zich bewust van de (eigen) vooroordelen en stereotiepe beelden die er zijn over diverse (gestigmatiseerde) groepen.

B7. De deelnemer ziet de mogelijke gevolgen van een bepaalde manier van politietoetreden: wat voor handelingen of reacties leiden tot meer (of minder) beheersbaarheid, tot meer (of minder) verbinding met burgers of tot betere (of slechtere) oplossingen van complexe situaties?

C. Vaardigheden

De vaardigheden-leerdoelen hebben betrekking op deelnemers aan het volledige trainingsprogramma.

C1. De deelnemer kan herkennen welke grondrechten en gelijke behandelingskwesaties er spelen in praktijksituaties.

C2. De deelnemer is in staat om te gaan met de verschillende reacties vanuit de samenleving op de situatie of op het optreden van de politie. De deelnemer staat open voor andere gezichtspunten en kan accepteren dat anderen anders kunnen denken en handelen. De diversiteit aan perspectieven, ook binnen de politieorganisatie, kan de deelnemer aanvaarden en hij/zij kan in de omgang met andersdenkenden eventuele weerstand bij zichzelf herkennen. Hierbij is de deelnemer tegelijkertijd in staat de eigenheid bewaren.

C3. De deelnemer kan een eigen oordeel vormen over een complex dilemma in de pluriforme samenleving. De deelnemer is in staat om met collega's te discussiëren over diversiteit en dilemma's in de samenleving en te reflecteren op eerdere ervaringen in het politiewerk. Hij/zij kan, waar nodig, een collega aanspreken over diens gedrag.

C4. De deelnemer kan beargumenteren welke keuzes de politie maakt in geval van botsende belangen waarbij grondrechten in het geding zijn. De deelnemer kan het verschil aangeven tussen het waarom van beslissingen en het politietoetreden in de ene casus versus beslissingen en handelingen in een andere casus.

C5. De deelnemer kan mogelijke oplossingsrichtingen voor complexe situaties bedenken en daarbij de mogelijke korte en lange termijn effecten meenemen. Hij/zij kan met collega's kennis delen over handelingsopties voor de politieprofessional en over aandachtspunten bij het optreden in geval van dilemma's.

C6. De deelnemer kan het belang van grondrechten overbrengen (naar burgers in de samenleving) en kan de rol van de politie en haar optreden toelichten. Hij/zij is goed in staat eventuele afwijkingen te beargumenteren ("comply or explain").

C7. De deelnemer kan de eigen persoonlijke opvattingen verwoorden en vergelijken met de persoonlijke opvattingen van anderen, zowel van burgers als van collega's. De deelnemer kan de eigen persoonlijke opvattingen/waarden/keuzes los zien van de taakuitvoering en de keuzes die de politie als wetshandhaver maakt.

C8. De deelnemer kan (de eigen) vooroordelen en stereotiepe beelden van (gestigmatiseerde) groepen herkennen en kan deze bij beslissingen of bij de taakuitvoering (in de praktijk) buiten beschouwing laten.

ONDERWERPEN

Het programma omvat diverse onderwerpen. Voor de taken en de uitvoering gelden voor de politie wettelijke kaders. Zo dient de politieprofessional in haar optreden gelijke behandeling en andere grondrechten in acht te nemen. Het discussieprogramma, de onderwerpen en de bijbehorende filmclips sluiten nauw aan bij de vereiste grondhoudingen van de politieprofessional zoals beschreven in de *Koers 2015* van het LECD. Daarnaast past het programma bij de stimulerende rol van de leidinggevende hierbij.

Acceptatie van anders denken en handelen

Het gaat hierbij o.a. om dat discriminatiebestrijding zowel buiten als binnen de organisatie gewenst is en dat respect een voorwaarde is om tot verdere groei te komen van mens en organisatie.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' laat de diversiteit van de samenleving zien. Mensen zijn verschillend en kunnen dus ook anders denken en handelen. De discussie onderling maakt zichtbaar dat collega's bij de politie een bepaalde situatie wellicht niet altijd hetzelfde interpreteren. Met een aantal werkvormen kan de discussieleider de deelnemers op een veilige en respectvolle manier kennis laten maken met elkaars denkbeelden.*

Leren van en in de praktijk

Het gaat hierbij o.a. om reflectie op het handelen, een onderzoekende aanpak, het delen van inzichten met anderen en de aansluiting bij de steeds veranderende omgeving met het doel te blijven leren.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' sluit aan bij het lerend vermogen van de politie. Er is geen goed of fout in het kiezen van een grondrecht of een ander, maar we kunnen leren van onze praktijkervaringen. De wettelijke kaders geven niet aan hoe ter plekke te reageren op een situatie. Na afloop van een gebeurtenis kunnen de deelnemers verbeterpunten wat betreft het politieoptreden bespreken. Wat zijn de positieve en negatieve effecten van de manier van ingrijpen? In welke omstandigheden/context zou je anders ingrijpen? Wat zijn de mogelijke (lange termijn) gevolgen, bijv in normatieve zin? Waar het in deze training echter niet om gaat is te verzanden in een discussie of er al dan niet juist gehandeld is, maar om te leren van een gebeurtenis en daarmee het vermogen om te leren van de praktijk te vergroten.*

Handelen vanuit eigen kracht.

Het gaat hierbij om o.a. dat politieprofessionals vanuit hun eigen kracht kunnen handelen in complexe situaties, zowel intern als extern, dat men over zelfinzicht beschikt, een open houding heeft, open staat voor feedback en dat politieprofessionals het lef hebben dilemma's en gedrag bespreekbaar te maken en tegenspraak te geven.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' toont uitdagingen die het politiewerk met zich brengt. Tijdens de discussies kunnen de collega's elkaar feedback geven en dilemma's bespreekbaar maken. Het is van belang dat alle politieprofessionals in staat zijn te reflecteren op het eigen handelen. Het programma draagt bij aan de onderzoekende houding. De professional zal hierdoor de eigen kracht leren herkennen en gebruiken.*

Stimuleren en faciliteren

Het gaat hierbij o.a. om dat leidinggevendenden hun medewerkers stimuleren zelf meer verantwoordelijkheid te dragen, dilemma's en gedrag bespreekbaar maken en het gesprek binnen en buiten de politieorganisatie faciliteren.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' heeft onder andere ten doel om de normatieve oordeelsvorming bij individuele professionals te stimuleren. Leidinggevende kunnen het programma gebruiken om dilemma's rondom de diversiteit van de*

samenleving in het team bespreekbaar te maken De discussiepunten omvatten ook het nadenken over de eigen mening over een zaak of thematiek en stimuleren professionals om hun gedrag en keuzes uit te leggen.

Relatieniveaus

Ieder onderwerp heeft betrekking op een van de volgende vier relatieniveaus:

1. burger > burger (BUR > BUR)
2. burger > politie (BUR > POL)
3. politie > politie (POL > POL)
4. politie > burger (POL > BUR)

Alle vier niveaus komen aan bod in de filmreeks.

De onderwerpen van de filmclips

1. ETHNIC PROFILING & PREVENTIEVE CONTROLES	POL > BUR
2. WEGPESTEN VAN HOMOSEKSUELE OF LESBISCHE STELLEN	BUR > BUR
3. SCHELDPARTIJEN RICHTING DE POLITIEPROFESSIONAL	BUR > POL
4. MEEVAREN TIJDENS DE GAYPRIDE IN UNIFORM	POL > POL (of BUR > POL)
5. DISCRIMINERENDE OPMERKINGEN OP INTERNET & SOCIAL MEDIA	BUR > BUR (of POL > BUR)
6. PESTEN VAN COLLEGA'S OP DE POLITIE-WERKVLOER	POL > POL

Voor filmpje 7 en 8 kiezen we twee van de volgende onderwerpen

1. JONGEREN & DEURBELEID HORECA en/of	BUR > BUR (of BUR > POL)
2. GROEPSCONFLICTEN IN DE WIJK (komt ook aan bod bij de discussie nav WEGPESTEN VAN HOMOSEKSUELE OF LESBISCHE STELLEN) en/of	BUR > BUR (of POL > BUR)
3. VOOROORDELEN OVER DE POLITIE (komt ook aan bod bij de discussie nav SCHELDPARTIJEN RICHTING DE POLITIEPROFESSIONAL) en/of	BUR > POL
4. DISCRIMINERENDE VERZOEKEN VAN BURGERS (komt ook aan bod bij de discussie nav SCHELDPARTIJEN RICHTING DE POLITIEPROFESSIONAL) en/of	BUR > POL
5. PREVENTIEF FOUILLEREN VAN JONGEREN (komt ook aan bod bij de discussie nav ETHNIC PROFILING & PREVENTIEVE CONTROLES) en/of	POL > BUR
6. HULPVERLENING AAN MENSEN ZONDER GELDIGE VERBLIJFSPAPIEREN	POL > BUR

Casuïstiek (in de film)

Het filmpje gaat over 1 concrete waargebeurde casus uit de praktijk. Een casus waarover filmbeelden zijn gemaakt voor bijvoorbeeld documentaires of actualiteitenprogramma's. Indien beschikbaar, komen er in iedere film ook beelden met reacties uit de samenleving, die van burgers, vertegenwoordigers en maatschappelijke organisaties.

Stellingen (in de film)

De filmclip bevat twee stellingen over de waargebeurde casus die het dilemma's zichtbaar maken. Kort na het begin van de film verschijnt een algemene stelling aangaande de (maatschappelijke) problematiek van de casus, en aan het einde van de film een stelling over de rol/taakuitvoering van de politie bij de getoonde casus.

De getoonde stellingen kennen geen eenduidige uitkomst, geen goed of fout antwoord, er bestaan zowel argumenten voor als argumenten tegen. Kenmerken van de stellingen zijn:

- Stelling over de waargebeurde casus in de filmclip.
- Concreet
- Zo kort mogelijk
- Gesloten stelling met antwoord: ja/nee, eens/onees.
- Geen ontkenning
- Geen vage woorden als 'zomaar'.
- Zelfverklarend: zonder docent moet de stelling ook duidelijk zijn.

Discussiepunten (nav de film, in de handleiding)

In de verdere discussie kunnen deelnemers aan de hand van de waargebeurde casus vergelijkbare gevallen bespreken en kunnen ze de bredere kwestie en andere aspecten bediscussiëren. Een lijst met discussiepunten komt in de bijgeleverde handleiding.

Waarden & grondhoudingen

De discussiepunten kunnen relateren aan de beroepscode. De missie van de Nederlandse politie ('Waakzaam en dienstbaar staat de politie voor de waarden van de rechtsstaat') kent zeven bijbehorende waarden die zijn vermeld in de beroepscode Blauw (1. Respect, 2. Transparantie, 3. Verantwoordelijkheid, 4. Betrokkenheid, 5. Betrouwbaarheid, 6. Rechtvaardigheid, 7. Balans). Let Op. Nieuwe beroepscode omvat 4 waarden.

In de discussie wordt gerefereerd aan de grondhoudingen in de *Koers 2015*: Acceptatie van anders denken en handelen, Leren van en in de praktijk, Handelen vanuit eigen kracht. En in geval van leidinggevendens die deelnemen aan de discussie: Stimuleren en faciliteren

Rechtshandhaving & rol van de politie

Bij elke casus kunnen de specifieke aspecten van rechtshandhaving aan de orde komen. De algemene vraag is: op welke wijze moeten we rekening houden met de strafrechtelijke aanpak of met het waarborgen van de gelijkebehandelingswetgeving? Hoe kunnen we het beste aangiftes van discriminatie afhandelen? Wat zou een goede preventieve aanpak zijn om toekomstige gevallen van ongelijke behandeling te voorkomen? Wat is de rol van de politie?

1. ETHNIC PROFILING & PREVENTIEVE CONTROLES

Politiewerk vereist actiegericht handelen. Het snel kunnen inschatten van een situatie op gevaar of mogelijke overtredingen van de wet is essentieel. Het behalen van resultaat staat veelal centraal. Bij proactieve of preventieve controles kunnen stereotiepe beelden (ongewild) een rol spelen. Alert zijn op deze beelden en in staat zijn om ze te toetsen aan de werkelijke situatie kan lastig zijn, met name wanneer er korte tijd is voor het nemen van beslissingen om wel of niet in te grijpen. De filmclip toont de uitdaging die proactieve controles met zich meebrengen. Aan bod in het filmpje komt zowel het belang van de politie om overlast te voorkomen of op te treden tegen wetsovertredingen als de ervaringen van burgers met (vermeende) discriminatie. Werktitel: Aan de kant!

Casuïstiek (in de film)

Het mediabureau die de film gaat produceren zal op zoek gaan naar geschikt beeldmateriaal in de archieven van nieuwsuitzendingen en dergelijke. Hieronder volgt een aantal suggesties van casussen.

1. Controles Amsterdam Zuid-Oost (mooie auto's en bestuurders van andere origine)
2. Er is in de Bijlmer een opname gemaakt van jongeren die aan het woord komen hierover
3. Amnesty heeft een filmproject rondom ethnic profiling.
4. Een student gaat bij een jachtopzichter kijken, deze gebruikt zijn wapen bij een confrontatie met de stropers (die hij 'kent', uit het woonwagenkamp). De student zegt dat dit niet zijn bevoegdheid is. De opzichter zegt dat hij zelf veel ervaring met deze lui heeft.
5. Controle Poolse busjes
6. ?

Links:

<http://mycityrealworld.org/>

Stellingen (in de filmclip)

De filmclip toont in beeld stellingen over de casuïstiek die dedilemma's zichtbaar maken. Hieronder volgt een aantal suggesties voor deze stellingen.

Suggestie stelling 1 (algemene stelling over de casus zelf):

- De politie is neutraal en heeft geen vooroordelen.

Suggestie stelling 2 (stelling over de taak(uitvoering) van de politie):

- Het is inefficiënt om iedereen aselect te controleren.

Andere suggesties:

- Iedere groep heeft evenveel kans om gecontroleerd te worden.
- Deze werkwijze is gebaseerd op feiten.
- Een politieprofessional moet volledig vertrouwen op zijn intuïtie.
- Gezien de statistieken moet de politie zich concentreren op bepaalde groepen.
- Beeldvorming beïnvloedt het inschattingsvermogen van een politieprofessional.
- Politieprofessionals zijn zo getraind dat ze zich niet laten leiden door stereotypen
- Vooroordelen kun je in je werk niet tegenhouden
- Politieprofessionals letten alleen op verdacht gedrag en nooit op afkomst of huidskleur
- De negatieve ervaring met bepaalde groepen leidt ertoe dat de politie mensen uit die groep ten onrechte aan de kant zet.
- Bij proactieve controles is het onvermijdelijk en nuttig om bepaalde groepen aan de kant worden te zetten.
- Wat vind jij: is dit professioneel gedrag?
- ?

Discussiepunten (in de handleiding)

Na afloop start de discussie met behulp van diverse werkvormen (deze staan omschreven in de gebruikshandleiding). De discussie wordt breder getrokken dan alleen de casuïstiek en de stellingen die de film toont. In de bijgeleverde handleiding zullen belangrijke discussiepunten staan waarmee de begeleider de discussie kan stimuleren of breder trekken. Hieronder volgt een aantal suggesties van discussiepunten.

Uitvoerend niveau

De uitdaging is om bij controles zich niet te laten leiden door stereotiepe beelden, statistieken en door eerdere ervaringen met mensen uit bepaalde groepen. De focus moet liggen op het verdachte gedrag van burgers en niet op het uiterlijk. De uitdaging is om serieus en goed om te gaan met discriminatieklachten van burgers die gecontroleerd worden, en tegelijkertijd de controleactiviteiten voort te zetten. Hoe omgaan met formele aangiftes van discriminatie. De uitdaging is de persoonsgegevens te beschermen bij controles, privacy te waarborgen en zorgvuldig beschikbare informatie, zoals gegevens in mutaties, te gebruiken, vast te leggen en te verstrekken. Hoe moet ik me wapenen tegen de vooroordelen die in mijn werk insluipen, gezien het feit dat je in je werk vaak te maken hebt met 'probleem' groepen? Dan is het makkelijk om in de box te denken. Hoe houd ik me neutraal, op het moment dat de anderen optreden tegen mijn gedachten in over de bepaalde groeperingen? Is het belangrijker om je mening te onderstrepen of meegaand te zijn, als dit voordelen schept? Hoe kunnen we een onderzoekende houding aannemen en tegelijkertijd toch actiegericht handelen? Hoe gaan we op verantwoorde wijze om met beschikbare informatie en profielen van mogelijke daders? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat stereotiepe beelden geen of minder een rol spelen bij selectie?

Leidinggevend niveau

Wat is bekend over de effectiviteit van proactieve controles? In hoeverre kunnen we zorgvuldig omgaan met data over burgers? In hoeverre kunnen de proactieve of preventieve controles aselekt worden uitgevoerd? Wat is de mogelijke impact op burgers die (constant) gecontroleerd worden? De uitdaging is om bij herhaalde controles in bepaalde buurten of plekken, de verbinding met de buurtbewoners en specifieke gemeenschappen te behouden. Deze uitdaging speelt bijvoorbeeld ook bij preventief fouilleren van hangjongeren. De uitdaging is om suspect description waarbij een profiel wordt gemaakt van een mogelijke verdachte los te koppelen van afgaan op profielen bij proactieve controles. Hoe gaan we goed om met klachten van burgers over discriminatie bij selectie of klachten over onheuse bejegening tijdens de uitvoering?

Aanverwante onderwerpen

Preventief fouilleren & de botsing met privacy. Imago van de politie besproken worden, dat leeft onder bepaalde groepen (jongeren uit) etnische minderheidsgroepen.

Bestaand trainingsmateriaal & filmclips

- Leermiddel 'Diversiteitsdilemma's' filmpje Verkeerscontrole. Ingezonden brief van vader over controles bij zijn twee zoons. (bevat de impact op de vader, reactie vd journalist vd krant,, korpschef)

De rest van dit document valt niet onder de reikwijdte van het verzoek
nu dit niet ziet op selectiemechanismen.

Korte opmerkingen Selectiemechanismen / SDR dd. 5 september 2013

Aanwezigen: [redacted], [redacted] en [redacted]

e

Algemeen

- richten op het individu
- opwaarderende manier
- leren op de werkplek
- keep it short and simple
- hoe betrekken we de bevolking erbij
- wat merken zij van het (gewijzigde) optreden

Controles

- vrij vs gericht
- statisch vs dynamisch
- preventief fouilleren

Voortgang

- beschrijving huidige situatie
- beschrijving gewenste situatie
- wat te doen / wat te beïnvloeden

Doel

- anti ethnic profiling
- hogere effectiviteit

Methoden

- e-learning
- posters
- borging via PL's Handhaving
- gesprekstechnieken (leg uit wat je doet)

Volgorde

- e-learning
- SDR + communicatietechnieken
- Controles met al het geleerde

Acties

- [redacted] kijkt naar de onderzoeksvraag
- [redacted] nodigt [redacted] uitnodigen (is gelukt)
- [redacted] gaat gesprek aan met [redacted] kijkt naar de onderzoeksvraag, denkt na over effectiviteitsmeting en PID
- [redacted] neemt contact op met [redacted] over e-learning en met Communicatie over poster

e

VV donderdag 26 september om 1300 uur