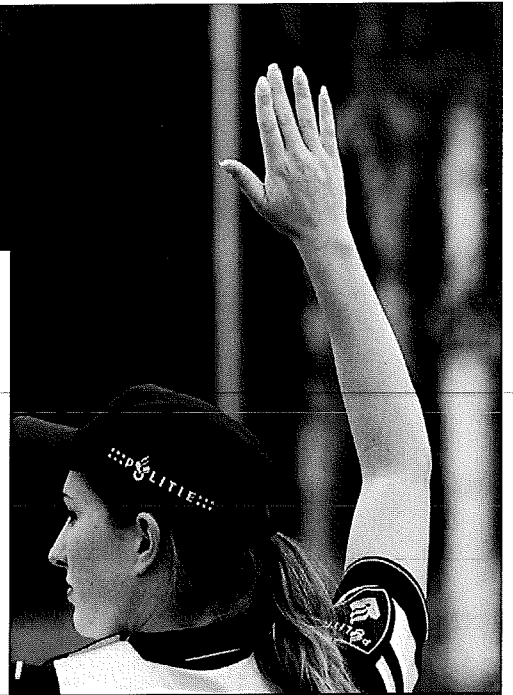


POLITIE

Rapportage Programma Kracht van het verschil



Heesch, 25 januari 2016

Periode:
Januari-februari 2016



Inhoud

- I. Rapportage per Speerpunt - Deelproject
 - Verbinding samenleving
 - Aanpak discriminatie
 - Inclusieve werkomgeving
 - Meer variëteit in teams
- II. Programma-organisatie
- III. Overall-thema's



II. Rapportage per project

1. Meer verbinding samenleving

a. Netwerken Divers Vakmanschap

Bedoeling:

Het opbouwen en professionaliseren van Netwerken Divers Vakmanschap in alle eenheden tot een Netwerk dat tot doel heeft het divers vakmanschap van de collega's in de operatiën te versterken, bij te dragen aan een inclusieve werkomgeving, de verbinding met diverse groepen in de samenleving te versterken.

Afgelopen tijd heeft collega Mohammed Aamri (teamleider NDV Rotterdam) presentaties gegeven over het thema vluchtelingen om collega's handvatten en tools te geven hoe hiermee om te gaan en feiten en fictie te scheiden. In totaal 24 bijeenkomsten geweest en 9 in de planning. Gemiddeld zijn de bijeenkomsten door 70 personen per bijeenkomst bezocht, dus in totaal ca. 1.680 collega's direct bereikt en ca. nog 630 collega's in de planning.

- Oost Nederland: 7 bijeenkomsten
- Midden Nederland 6 bijeenkomsten 2 in de planning
- Amsterdam 1 bijeenkomsten 1 in de planning
- Rotterdam 3 bijeenkomsten 1 in de planning
- Noord Holland 1 bijeenkomst
- Limburg 2 bijeenkomsten
- Oost Brabant 5 bijeenkomsten in de planning
- Pharresladag 2 bijeenkomsten
- Landelijk eenheid 1 bijeenkomst
- Zeelandwest Brabant 1 bijeenkomst



II. Rapportage per project

1. Meer verbinding samenleving

b. Versterking basisteams

Bedoeling:

Versterking basisteams in hun (multicultureel) vakmanschap: bewustwording stereotypering en etnisch profileren, verbinding met de diverse groepen in de samenleving, bejegening, neutraliteit etc.

- Openstelling vacature voor projectleider heeft goede sollicitanten opgeleverd. Helaas moeite om los te krijgen van de eenheid.
- De methodiek Bondgenoten (MiddenNL, [REDACTED]) heeft veel belangstelling. Hij heeft verschillende verzoeken ontvangen voor uitleg/advies.
 - Eenheid den haag: Verzoek sectorhoofd teamleiding mee nemen in netwerkontwikkeling, bondgenoten. Verzoek regie groep CTER presentie, netwerk ontwikkeling bestaande organisatie, crisis organisatie.
 - oost Nederland: presentatie SGBO & portefeuille houder CTER
 - Rotterdam: Verzoek mee denken op zetten netwerk (bondgenoten)
 - Noord Nederland: Presentatie mee denken netwerk bondgenoten.
 - Presentatie in Train-de-trainer-dag van Pharesia (polarisatiemodel)





Politie-interventie Bondgenoten investeert in vredestijd

ARTIKEL - 4 FEBRUARI 2016

'Wij willen niet pas om tafel zitten als er stront aan de knikker is.' Dat zegt Rachid Habchi van politie midden-Nederland desgevraagd over de netwerkmethodes Bondgenoten. In 2007 startte de politie in de Utrechtse wijk Overvecht met deze preventieve interventie om sociale onrust tegen te gaan. De aanpak is in 2015 in heel Midden-Nederland uitgerold.

Het doel van Bondgenoten is dat in tijden van onrust – wanneer de politie vaak de openbare orde moet handhaven – partijen als politie, gemeente en gemeenschap niet tegenover maar juist naast elkaar staan. Het is een methode om 'in vredestijd' netwerken op te bouwen en te onderhouden. Dit kan op straat-, wijk- of stadsniveau. Een groep bondgenoten bestaat uit maximaal tien man: twee professionals, één van de politie en één van de gemeente, en burgers die volgens Habchi in de haarvaten van hun gemeenschap zitten. Een bondgenoot is wel wat anders dan een sleutelfiguur die verbinding legt tussen verschillende partijen: 'Bondgenoten dragen een gezamenlijke verantwoordelijkheid en hebben een gemeenschappelijk doel: de wijk of stad zo veilig mogelijk maken.'

CONTACTPERSOON



Ron van Wonderen
✉ rvanwonderen@verwey-jonker.nl

II. Rapportage per project

2. Betere aanpak discriminatie

a. Verbeteren aanpak discriminatie

b. Doelstellingen borgen in operationele sturing

Bedoeling:

Discriminatie is een ernstige vorm van uitsluiting en ontwricht de samenleving. De politie wil in woord en daad laten zien dat ze discriminatie in welke vorm dan ook serieus neemt en aanpakt. Hierin is nog veel te verbeteren, samen met ketenpartners.

Highlights

- M.b.t. de registratie leveren we rond 15 februari de jaarcijfers van 2015. Hierbij wordt gebruik gemaakt van Brains totdat er een beter systeem beschikbaar is (zoals besloten tijdens sponsorgroepoverleg in januari).
- Communicatieadviseur Nicolette is bezig met het inventariseren binnen de eenheden van activiteiten op het gebied van communicatie en best practices. Ook zoekt zij aansluiting bij de landelijke campagne "zet een streep door discriminatie". Maar een aandachtspunt is dat discriminatieincidenten dan ook wel goed worden opgevolgd (voldoende opsporingscapaciteit).
- Het heeft RADAR veel capaciteit en tijd gekost de cijfers vanuit BRAINS gereed te maken voor rapportage, deze zijn uiterlijk 11 maart klaar en beschikbaar voor alle eenheden.

Lowlights

- Bij het genereren van de cijfers over 2015 hebben we gebruik gemaakt van mensen die in het korps oneigenlijk deze taak uitvoeren i.s.m. medewerkers van Radar, iets wat de politie ca 12.000 euro gaat kosten. Onnodig als je de capaciteit in eigen huis regelt. Deze krijgen we nog niet, 2016 is een overgangsjaar, op 1 jan 2017 moet dat in de organisatie geborgd zijn. 14 april is hiervoor een expertmeeting georganiseerd en zijn we op zoek naar deelnemers. Door de reorganisatie sommige eenheden in de problemen komen zowel in capaciteit als afspraken naar partners toe.
- Er is nog geen duidelijkheid over het gebruik van BRAINS in de toekomst. De test met de BVI wordt nu opgezet, dit om te bezien of we met de BVI dezelfde resultaten krijgen als met het zoeken met BRAINS.



II. Rapportage per deelproject

4. Meer variëteit personeel

a. Instroom

Bedoeling:

De politie heeft divers samengestelde teams nodig om beter te presteren. Daarom wordt nu werk gemaakt voor een verhoogde instroom van groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn (streefcijfers).

Highlights/Lowlights

- Op 25 januari zijn 25 enthousiaste kandidaten gestart met het programma Blauw Talent. Blauw Talent is een 10-wekelijks programma met drie contactmomenten per week waarin geselecteerde kandidaten met een dubbele culturele achtergrond de kans krijgen om te werken aan de onderdelen van de tweede selectiedag: taal, cognitie en sport. Thema's als persoonlijke effectiviteit en fysiek en mentale weerbaarheid lopen als een rode draad door het programma. De reacties zijn tot op heden zeer positief. Men geeft aan in korte tijd veel geleerd te hebben en de extra uitleg en oefeningen als nuttig te ervaren.
- Het extern openstellen van de vacature Recruiter Variëteit-Diversiteit IDU voor de plekken die niet intern konden worden ingevuld, heeft 440 sollicitaties opgeleverd. Geconcludeerd kan worden dat de animo zeker groot is. De selectie is in volle gang. Het streven is om de nog in te vullen posities zo snel mogelijk in te vullen. De activiteiten van de Recruiter zullen er toe moeten leiden dat in nauwe samenwerking met de eenheid, het aanbod aan sollicitanten verbreed wordt en er meer verbinding ontstaat tussen diverse potentiële sollicitanten en de Politie.
- Naar aanleiding van de diversiteitsdoelstelling voor een gevarieerder personeelsbestand ontstond de behoefte aan meer inzicht in de belangstelling voor de politie onder met name niet-westerse allochtonen. Het kwantitatief onderzoek onder de vier grootste groepen niet-westerse allochtonen in Nederland is inmiddels afgerond. Het resultaat biedt een actueel inzicht in beweegredenen van de verschillende doelgroepen en geeft handvatten om de wervingsinspanningen nog effectiever te kunnen maken.



II. Rapportage per deelproject

4. Meer variëteit personeel

a. Instroom

Op 7 april vindt er een bijeenkomst plaats tussen contactpersonen van de afdeling IDU en contactpersonen van Werkgeversservicepunten (WSP) van de eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht. Het doel van deze bijeenkomst is om kennis uit te wisselen over het werving- en selectieproces bij de Politie en in samenwerking met deze partijen ervoor te zorgen dat het aanbod van potentiële geschikte kandidaten met een biculturele achtergrond vergroot wordt.

* Na afronding van het kwantitatief onderzoek naar de belangstelling voor de Politie als werkgever onder met name niet-westerse allochtonen, is een start gemaakt met het kwalitatief onderzoek waarin de verder dieper ingegaan kan worden op een aantal onderwerpen. De resultaten van zowel het kwantitatief als kwalitatief onderzoek zullen een gedegen inzicht verschaffen in de beweegredenen van de verschillende doelgroepen en handvatten geven om de wervingsinspanningen effectiever te maken.

* Op 9 maart vond er een tussentijdse evaluatie plaats van het programma Blauw Talent. N.a.v. de resultaten van deze evaluatie en waardevolle input van de kandidaten zijn er wijzigingen in het programma aangebracht om het programma nog beter aan te laten sluiten bij groep en nog meer maatwerk te leveren. De groep is nog steeds zeer gemotiveerd en geeft aan in korte tijd veel geleerd te hebben. De deelnemers zullen in de week van 4 april deelnemen aan de tweede selectiedag (Deel A).

* Een brainstormsessie met contactpersonen van Finec en Cybercrime van de eenheid Den Haag heeft een aantal acties opgeleverd die op korte en lange termijn ingezet zullen worden om het aantal sollicitanten met een biculturele achtergrond te verhogen.

Issue: de overkomst van intern geselecteerde recruiters wordt bemoeilijkt doordat hun teamchefs ze graag willen behouden. Speelt met name bij executieve collega's.



III. Programma-organisatie

Financiën en Inkoop

- Aanvragen voor SAOP zijn in productie.

Communicatie

- Debat in De Balie Amsterdam: Profileer me dan, als je kan, Pieter Jaap Aalbersberg heeft daar gesproken. Zaal was vol met overwegend blank en hoog opgeleid publiek. Bijna geen ervaring met staandehouding, dan wel etnisch profileren. Lauwe discussie. Sprekers stuurden aan op STOP-formulieren om etnisch profileren door politie tegen te gaan.
- Mensenrechtendialoog in TK Den Haag: Paul van Musscher heeft een goed betoog gehouden ten overstaan van verschillende Kamerleden en publiek. Kamerleden stelden na afloop vragen. Geen opvallende zaken.
- Bex Communicatie Werksessie
Met de programmamanagement, extern deskundige [REDACTED], communicatieadviseur en 2 BEX-communicatieadviseurs werksessie gehouden over mogelijke strategie voor Kracht van het verschil. Volgende sessie staat gepland in maart waarbij ook de portefeuillehouders uit de eenheden worden uitgenodigd.
- De lijn met arbeidsmarktcommunicatie binnen PDC-HRM-IDU is gelegd. In maart volgt een bijeenkomst om tot samenwerkafspraken te komen.

Wetenschapskalender

- Ernstig behoefte aan coördinator om de wetenschapskalender op te stellen en te begeleiden. Er komen veel verzoeken en aanvragen binnen. Contact gelegd met [REDACTED] (PA) om tot een gezamenlijke wetenschapskalender te komen.



III. Programma-organisatie

Organisatie, Personeel en Bezetting

- Vacatures intern opengesteld voor:
 - Secretarieel medewerker
 - Programmasecretaris
 - 2 projectleiders
- Startdocument programma vastgesteld. Vormt een mooie eerste start; details programmasturing worden uitgewerkt in meerjarig Programmaplan. In het Faseplan staan de details, activiteiten en planning.



IV. Programmabrede thema's

Externe activiteiten:

- 24-01-2016: Debat in De Balie Amsterdam: Profileer me dan, als je kan, Pieter Jaap Aalbersberg heeft daar gesproken. Zaal was vol met overwegend blank en hoog opgeleid publiek. Bijna geen ervaring met staandehouding, dan wel etnisch profileren. Lauwe discussie. Sprekers stuurden aan op STOP-formulieren om etnisch profileren door politie tegen te gaan.
- 26-01-2016: Mensenrechtendialoog in TK Den Haag: Paul van Musscher heeft een goed betoog gehouden ten overstaan van verschillende Kamerleden en publiek. Kamerleden stelden na afloop vragen. Geen opvallende zaken.
- 11-01-2016: Gastcollege gegeven over Politie & Genderdiversiteit op de Radbouduniversiteit Nijmegen (Marieken).

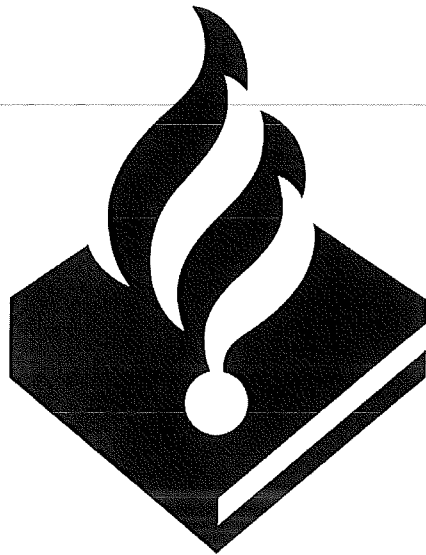
Interne audit (door Afdeling Korpsaudit):

- Audit Diversiteit Fase 2 'behoud': hiervoor wordt op dit moment veldwerk verricht

Intern:

- Uitvoerig gesproken met **Roze in Blauw Nederland**. Door met name miscommunicatie en misinterpretatie was er tijdens de gaypride (augustus 2015) wat wrijving ontstaan tussen enkele collega's van het programma en Roze in Blauw. Hier is op een vrijmoedige over gesproken en de banden zijn weer aangehaald.





« waakzaam en dienstbaar »



Rapportage Programma Kracht van het verschil



Periode:
Maart-april 2016

Aan vluchtelingen heeft de politie de handen vol. Maar ook met de tegenstanders ervan.
De kracht van een politie voor een ieder!

Foto ANP

Inhoud

De Kracht van een politie voor een ieder !

- I. Rapportage per Speerpunt - Deelproject
 - Betere verbinding samenleving
 - Beter werkproces aanpak discriminatie
 - Meer inclusieve werkomgeving
- II. Programma-organisatie
- III. Programma brede thema's



I. Rapportage per project

1. Betere verbinding samenleving (1)

a. Netwerken Divers Vakmanschap (NDV)

Bedoeling:

Het opbouwen en professionaliseren van Netwerken Divers Vakmanschap in alle eenheden tot een Netwerk dat tot doel heeft het divers vakmanschap van de collega's in de operatiën te versterken, bij te dragen aan een inclusieve werkomgeving, de verbinding met diverse groepen in de samenleving te versterken.

Highlights

- Op woensdag 16 maart 2016 vond in Utrecht een feestelijke stedelijke bondgenotenavond plaats. De politie in de stad Utrecht werkt sinds 2009 samen met de gemeente Utrecht met het concept Bondgenoten. Bondgenoten is in 2015 genomineerd voor de Mr. Gonsalvesprijs en op 11 maart in DWDD University door terrorisme-expert Beatrice de Graaf aanbevolen als aanpak om polarisatie tegen te gaan. Bondgenoten is een werkwijze waarin op wijk- en stedelijk niveau verbinding wordt gemaakt met (vertegenwoordigers van) etnische en religieuze groepen in de samenleving.
- De afgelopen periode is er, via de projectleider bondgenoten, contact geweest met diverse eenheden over implementatie van het project Bondgenoten. Er is onder andere gesproken met de teamleiding van diverse basisteams binnen de eenheid Noord NL en Amsterdam.
- Vergroten herkenbaarheid: o.a. via opzetten van een landelijk platform NDV (via het programma Agora), het organiseren van een landelijke dag voor alle netwerkers binnen het NDV (najaar) en het op termijn inzetten van een life journaal.

Lowlights

- Zorgen over invulling rol teamleiders NDV binnen de eenheden (o.a. in Brabant)



I. Rapportage per project

1. Betere verbinding samenleving (2)

a. Netwerken Divers Vakmanschap (NDV)

Werkbezoek korpschef



Erik Akerboom ●
@POL_Akerboom

+ Volgen

"De kracht van het verschil": hoe krijgen en behouden we een diversere politie en bondgenoten in de wijk?



I. Rapportage per project

1. Betere verbinding samenleving

b. Versterking basisteams

Bedoeling:

Versterking basisteams in hun (multicultureel) vakmanschap: bewustwording stereotypering en etnisch profileren, verbinding met de diverse groepen in de samenleving, bejegening, neutraliteit etc.

Highlights

- Op 1 mei is [REDACTED] gestart met haar werkzaamheden als projectleider voor het project versterking basisteams. De afgelopen periode heeft zij al gedeeltelijk meegedraaid binnen het programma.



I. Rapportage per project

2. Betere aanpak discriminatie (1)

a. Verbeteren aanpak discriminatie

b. Doelstellingen borgen in operationele sturing

Bedoeling:

Discriminatie is een ernstige vorm van uitsluiting en ontwricht de samenleving. De politie wil in woord en daad laten zien dat ze discriminatie in welke vorm dan ook serieus neemt en aanpakt. Hierin is nog veel te verbeteren, samen met ketenpartners.

Highlights

- De Politie brengt dit jaar voor het eerst, over 2015 een jaarrapport uit samen met College Rechten van de Mens, MIND, RADAR/art 1 Voor het tot stand komen van dit rapport zal een begeleidingscommissie worden ingesteld. RADAR schrijft dit rapport, kosten zullen mogelijk deels worden betaald door BZK vanuit de pilot die reeds loopt bij RADAR met betrekking tot nationaal eenduidige rapportage, BZK overweegt het verzoek van RADAR op dit moment.
- De wijze van screenen en uitbrengen van een MAR is op de Europese conferentie in Amsterdam 28 en 29 april Europees als een best practice genoemd. [REDACTED] is deze dagen uitgenodigd deel te nemen aan deze conferentie.
- Er is naast de werkgroep Registratie, die bovenstaande begeleidt heeft, een werkgroep "Meldingen discriminatie" ingesteld. Zij gaan het aangifteproces doorlichten van opnemen melding (zowel bij 0900/112 als de balie) tot aan het overgeven van dossiers aan het OM of doorverwijzing naar externe partners. De werkgroep moet een advies uitbrengen over het huidige werkproces en aanbevelingen dit te verbeteren ter ondersteuning aan het primaire proces.
- De communicatiestrategie voor het WODC rapport ligt klaar. Dit rapport bevat onder andere scherpe kritiek op de Politie. Het rapport is vorige maand aangeboden aan de kamer en tot op heden is er nog niet uit geciteerd. De vraag is of we onze latente houding aanhouden of actief hierover gaan communiceren, het advies van communicatie is actief communiceren i.o.m. het OM.
- We zijn begonnen met de screening van 2016, daarvoor wordt een tweede screener ingewerkt. RADAR assisteert ons hier niet meer bij. Dit proces moet geborgd worden binnen de NP, binnenkort komt volgt hier een advies over. 2016 is een overgangsjaar.



I. Rapportage per project

2. Betere aanpak discriminatie (2)

a. Verbeteren aanpak discriminatie

b. Doelstellingen borgen in operationele sturing

Lowlights

- Er zijn problemen met het genereren van formulieren binnen de BVI en Blue view, BRAINS draait/zoekt op en binnen dumps van Blue view. Mogelijk worden er tussen de 25-50% van de formulieren niet overgenomen waardoor de BRAINS maar ook de BVI als deze informatie mist. Zo zijn hebben we over 2015 mogelijk 25% van de zaken gemist die dus niet kunnen worden opgenomen in de jaarrapportage. Dit is niet alleen een issue bij ons project, dit is binnen de gehele politie het geval. Ron Maas is gevraagd een oplossing te zoeken.
- Er is nog geen duidelijkheid over het uitfaseren van BRAINS. Er loopt intussen een test bij de BICC om te bezien of we met het draaien van onze query vanuit de BVI dezelfde resultaten krijgen als met BRAINS. Te veel verschillen in de resultaten zou weer een trendbreuk betekenen in onze jaarrapportage.
- De campagne “zet een streep door discriminatie” moet een vervolg krijgen, één waarbij de Politie zou moeten oproepen voor het meer doen van melding en aangifte. De vraag is of dat wijs is? Het WODC rapport gaf al aan dat de NP 40% van de zaken laat liggen waar opsporingsindicatie in zit, heeft de NP voldoende opsporingscapaciteit als er meerdere aangiftes binnen komen.

Vervolg aanpak discriminatie; Kansen / Uitdagingen

- De ICT, uitkomsten van de test en het repareren van formulieren.
- Het borgen van het werkproces screening en leveren 2 wekelijkse data aan eenheden.
- Capaciteit binnen de eenheden met betrekking tot het leveren van een contactpersoon, de opvolging van de inrichtingen LDO-RDO en het ontvangen en screenen van tweewekelijkse data.
- Opnemen van de informatie in de landelijke gebiedscan en briefings.



I. Rapportage per deelproject

3. Inclusieve werkomgeving

Bedoeling:

Wat voor buiten geldt, geldt ook voor binnen. De politie wil een werkklimaat bieden waarin een ieder zichzelf kan zijn en in verbinding met de ander zijn uniciteit behoudt. Het zorgt voor structurele borging van meervoudig kijken en tegenspraak. Dit versterkt de prestatie en productiviteit, meer werkplezier, het beperkt uitsluiting en leidt tot een hogere referentie (behoud) van medewerkers uit de groepen die nu nog ondervertegenwoordigd zijn.



I. Rapportage per deelproject

3. Inclusieve werkomgeving

a. Instroom

Bedoeling:

De politie heeft divers samengestelde teams nodig om beter te presteren. Daarom wordt nu werk gemaakt voor een verhoogde instroom van groepen die nu ondervertegenwoordigd zijn (streefcijfers).

Highlights / lowlights:

- De maanden maart en april hebben in het teken gestaan van de verdere invulling van de nog openstaande vacatures recruiter variëteit-diversiteit. Voor deze vacatures hebben wij meer dan 450 reacties ontvangen van zowel externe als interne kandidaten. Rekening houdend met een aantal vervolgstappen in het selectietraject zullen wij tussen de maanden juli en september een aantal nieuwe collega's kunnen verwelkomen en is daarmee het team recruiters variëteit-diversiteit compleet.
- De eerste pilot van het 10-wekelijkse ontwikkeltraject Blauw Talent is afgerond. Van de kandidaten die hebben deelgenomen aan het programma heeft 70% de 2^e selectiedag met succes afgerond. Van dit aantal heeft vervolgens 80% de 3^e selectiedag met positief gevolg afgerond! Blauw Talent is bestemd voor de groep kandidaten met een bi-culturele achtergrond die tijdens de selectie de selectie-eisen op de taaltoets, het FMO en de cognitieve capaciteiten niet hebben behaald en die voldoende kansrijk worden geacht om via een kort traject hun niveau te verhogen zodat ze een redelijke kans van slagen hebben bij het volgende instroommoment. Inmiddels zijn de voorbereidingen gestart voor de tweede pilot en het borgen van het programma Blauw Talent binnen de organisatie.
- Op vrijdag 8 april heeft er een kennismakingsbijeenkomst plaatsgevonden tussen recruiters variëteit-diversiteit en de contactpersonen van het UWV en de Werkgeversservicepunten (WSP) van de eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Utrecht. Het doel van deze bijeenkomst was om in samenwerking met deze partijen ervoor te zorgen dat het aanbod van potentiële geschikte kandidaten met een bi-culturele achtergrond vergroot wordt.
- De cijfers m.b.t. het aandeel diversiteit in de initiële instroom voor het instroommoment in week 5/2016 laten een stijgende lijn zien. Deze cijfers tonen aan dat de interventies hun vruchten afwerpen.



II. Programma-organisatie

Financiën en Inkoop

- De aanvraag voor een SAOP subsidie is afgerond en ingediend. Op 19 april is dit stuk besproken in de SAOP – vergadering.

Wetenschapskalender

- In juni staat een werkoverleg gepland over de onderzoekskalender. De lectoren [REDACTED] en [REDACTED] van de Politieacademie komen met het programma de onderzoeksbehoefte afstemmen. Een mooie kans voor het programma om met behulp van de wetenschap dit thema een stapje verder te brengen.



II. Programma-organisatie

Communicatie

Maart

- Afstemming over onderwerp communicatie met de hele werkgroep
- Verkennende sessie Agora
- Format Nieuwsbrief
- Start buzz capture – query discriminatie

April

- Presentatie voorbereiding internationale conferentie in Amsterdam (namens het programma sluit [REDACTED] aan)
- Voorbereiding presentatie over programma Kracht van het Verschil
- Afstemming over onderwerp communicatie met het programmateam
- Werksessie Stakeholderanalyse
- Media
 - Communicatie rondom discriminatiecijfers WODC-rapport
 - Aanvraag BNR / Nieuwsuur - over streefcijfers
 - Aanvraag Nieuwsuur over etnisch profileren en stop-formulieren
 - Mishandeling lesbisch stel in Groningen
 - Interview Paul van Musscher en Marieken Westerink in Vakblad Blauw



II. Programma-organisatie

Communicatie | Hoe een divers team het verschil maakt

Intranetbericht

Moord fietsenhandelaar: TGO spreekt taal van buurt

Bron: Communicatie Amsterdam



Een politiecontainer, een nieuw buurtonderzoek met hulp van collega's van Turkse en Marokkaanse herkomst, YouTube-filmpjes: het Amsterdamse TGO-team B haalt dinsdag 19 april en vrijdag 22 april alles uit de kast om ontbrekende informatie binnen te krijgen over de moord op fietsenmaker Temel Kobya op 15 maart 2016 in de Jan Tooropstraat (Amsterdam-West).

█ prijst zich gelukkig met de diversiteit onder de collega's. 'Daardoor betaalde onze aanwezigheid in de wijk zich met ons nog onbekende informatie al binnen de eerste uren dubbel en dwars uit.'



II. Programma-organisatie

Organisatie, Personeel en Bezetting

- De afgelopen maanden zijn de vacatures voor secretariaal medewerker [REDACTED] en programmasecretaris [REDACTED] ingevuld. [REDACTED] is inmiddels gestart met zijn werkzaamheden (2 dagen per week). [REDACTED] start op 18 juni met haar werkzaamheden. Daarnaast start op 18 mei [REDACTED] met haar werkzaamheden als projectleider voor het project versterking basisteams. De afgelopen periode heeft zij al gedeeltelijk meegedraaid binnen het programma.
- Begin juni zal het **Kracht-plan 2016-2018** worden vastgesteld. Dit Kracht-plan 2016-2018 geeft antwoord op de vraag wat het Programma De Kracht van het Verskil gedurende haar looptijd gaat opleveren. Het kan gezien worden als het fundament van het programma dat een aantal jaren mee zou moeten gaan. Op basis hiervan worden concrete projectplannen gemaakt voor de daadwerkelijke uitvoering. Als methodiek is het Programma Canvas gebruikt. Dit is een methodiek die helpt om een programma waarvan de uitkomsten nog niet precies vaststaan, te structureren en de samenhang te bewaren. Het prettige van deze methodiek is dat alles uiteindelijk op één velletje (canvas) is samen te vatten. Onlangs zijn de projectleiders binnen het programma gestart met het maken van een stakeholdersanalyse per project.
- Collega [REDACTED] gaat de registratie en monitoring inrichten van diversiteit in het korps en de personele stromen (in-, door- en uitstroom). Zij start volgende maand bij het Team Strategische PersoneelsPlanning (SPP) van de beleidsdirectie HRM.
- Vanuit het programma hebben [REDACTED] en Marieken Westerink voor het eerst gezamenlijk overleg gehad met de beleidsambtenaren van Veiligheid en Justitie [REDACTED] en [REDACTED].



III. Programma brede thema's

Intern:

- Vrijdag 22 april was de eerste Krachtsessie met de portefeuillehouders uit de eenheden. De bedoeling van het overleg is om in een intervisie-achtige setting de kracht van elkaar te benutten om de ambitie binnen dit thema verder vorm te geven. Door samen na te denken, maar vooral door te doen! We delen kennis, ervaringen en inspiratie met elkaar en onderzoeken samen waarbij het landelijke programma kan ondersteunen of faciliteren. De eerste bijeenkomst was een belangrijke kennismakings- en aftrapssessie. De belangrijkste observaties zijn dat eenheden zich geholpen weten met concrete, harde afspraken en aanpak om door de interne weerstanden heen te kunnen breken. Voor de eenheden Noord-Nederland, Limburg en Amsterdam wordt navraag gedaan over de aanwezigheid / beschikbaarheid van een portefeuillehouder.
- Vanuit het programma is er overleg geweest met vier leden van Roze in Blauw Nederland. Een goed informeel overleg waarbij de banden zijn aangehaald en er gezamenlijk verder gebouwd wordt. De afspraak is gemaakt om één keer per kwartaal een overleg te plannen.



III. Programma brede thema's

Externe activiteiten:

- Het KMT heeft op 16 maart jl. besloten tot het scenario waarbij de pilots voor bondgenoten en versterking basisteams niet tot de topprioriteiten behoren. Ondanks dit besluit blijft (zeker na de recente gebeurtenissen in België) het investeren in de verbinding met de samenleving een actueel onderwerp. Het programma Kracht van het verschil blijft zich met enthousiasme inzetten op de afgesproken thema's.
- De Visie op Functioneel beperkten (in september 2015 vastgesteld) gaat nu echt in praktijk gebracht worden. De implementatie wordt vanuit de HRM-kolom opgepakt.
- Onlangs was onze korpschef aanwezig in het Algemeen Overleg Politie (AO) van de TK-commissie, waar het thema ook aan bod kwam. Hier heeft de minister nogmaals beloofd om in de Voortgangsbrief vorming NP in juni de Kamer te informeren over het diversiteitsbeleid, versterking instroom en behoud personeel. Dit is voor het programma een mooie deadline om ook de pagina's op politie.nl verder te perfectioneren.





« waakzaam en dienstbaar »



Programma

De Kracht van het Verschil

Variëteit – Gelijkwaardigheid – Verbinding



CONCEPT

Kracht-plan 2016-2018

© Marieken Westerink, vrijdag 13 mei 2016



Basisgegevens

Programma De Kracht van het Verschil

Opdrachtgever	Korpschef
Gedelegeerd opdrachtgever	Namens het KMT: Paul van Musscher (ph Gelijkwaardigheid & Verbinding) Marijke Stroucken (directeur HRM)
Programmamanager	Mariëken Westerink (namens directie HRM) Vacant (namens directie operatiën)
Startdatum	15-09-2015 (visiedocument vastgesteld in KLO) 01-03-2016 (dekking begroting 2016 definitief)
Einddatum	31-12-2018
Huidige fase	Opbouwfase

Versiebeheer

Versie	Datum	Auteur	Wijzigingen
C0.1	04-03-2016	Mariëken Westerink	Samenvoeging van bestaande informatie
C0.2	15-03-2016	Mariëken Westerink	Informatie vanuit projectleiders verwerkt
C0.3	16-04-2016	Mariëken Westerink	Feedback opdrachtgevers en programmteam verwerkt
C0.4	13-05-2016	Mariëken Westerink	Review eigenaarschaphouders (Ph eenheden, Dir/Dienst HRM)
D0.1			Akkoord opdrachtgevers



Vooraf

Inleiding

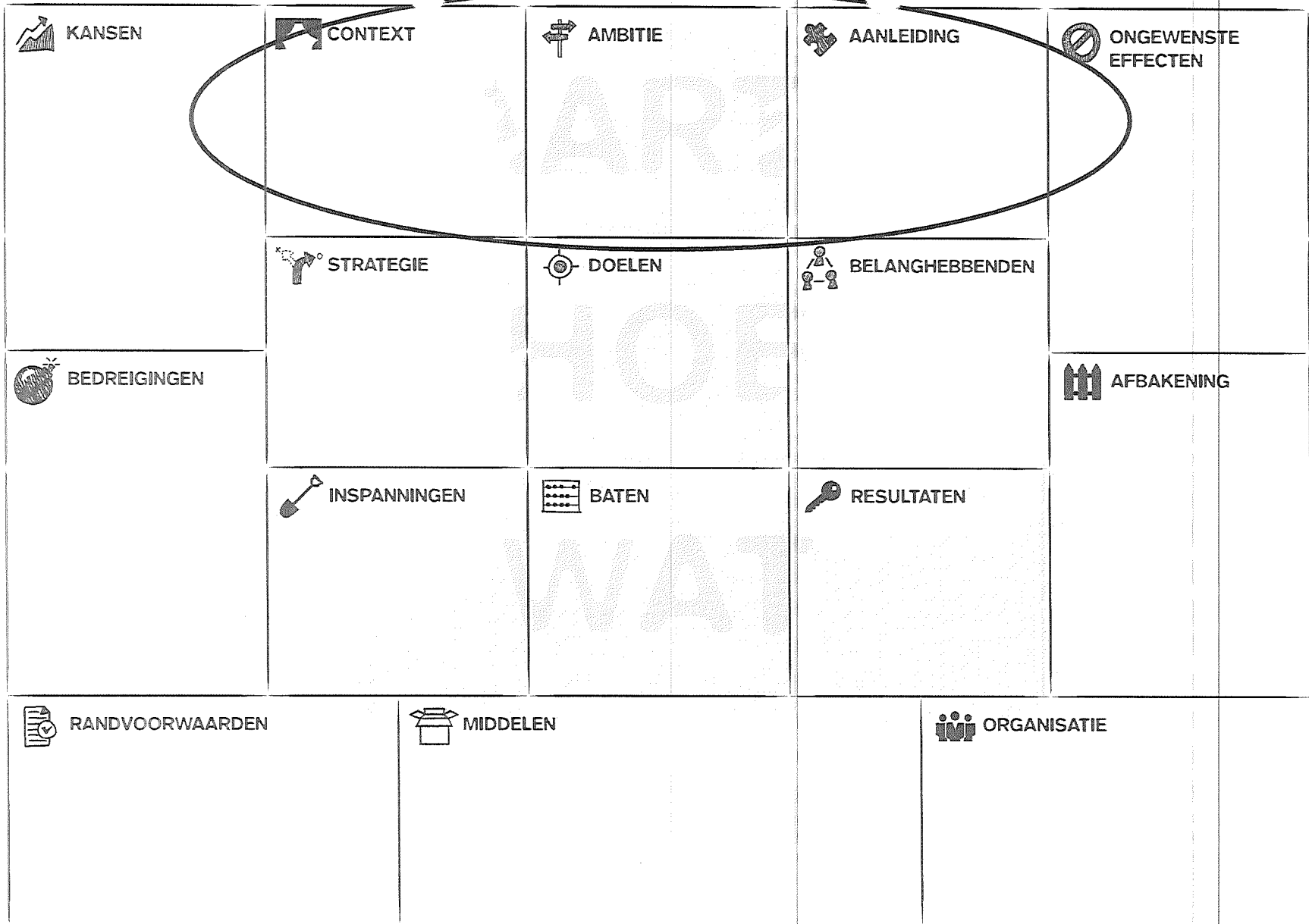
Dit Kracht-plan 2016-2018 geeft antwoord op de vraag wat het Programma De Kracht van het Verschil gedurende haar looptijd gaat opleveren. Het kan gezien worden als het fundament van het programma dat een aantal jaren mee zou moeten gaan. Op basis hiervan worden concrete projectplannen gemaakt voor de daadwerkelijke uitvoering.

Als methodiek is het ProgramCanvas gebruikt. Dit is een methodiek die helpt om een programma waarvan de uitkomsten nog niet precies vaststaan, te structureren en de samenhang te bewaren. Het prettige van deze methodiek is dat alles uiteindelijk op één velletje (canvas) is samen te vatten.

Inhoud

1. Aanleiding	5
2. Ambitie	7
3. Context	8
4. Doelen	11
5. Belanghebbenden	12
6. Strategie	13
7. Baten, Resultaten en Inspanningen	16
8. Fasering	26
9. Afbakening	28
10. Ongewenste effecten	29
11. Randvoorwaarden	31
12. Kansen en Bedreigingen	32
13. Organisatie	34
14. Middelen	41





1. WAARTOE: Aanleiding

1/2

Reactieve en creatieve factoren die tot urgentiegevoel hebben geleid voor start programma.

Interne ontwikkelingen:

- Verzoek vanuit NSGBO's CTER en Vluchtelingenstromen om in 'vredestijd' te bouwen aan netwerken en verbinding met samenleving. Human intelligence wordt van steeds groter belang geacht om conflicten te voorkomen of op te lossen.
- Te homogeen samengestelde teams waardoor tunnelvisie ontstaat waardoor goed politiewerk onder druk komt. Beperkte borging meervoudig kijken in teams waardoor innovatiekracht, leer- en aanpassingsvermogen minder is.
- Groeiende behoefte aan eenduidig werkproces en sturing op aanpak discriminatie.
- Uitval resp. vertrek van medewerkers (in opleiding) door uitsluiting. Roep vanuit interne netwerken/belangengroepen om meer inclusie.
- People Strategy en De toekomst begint vandaag: meer diversiteit in teams gewenst.



1. WAARTOE: Aanleiding

2/2

Externe ontwikkelingen:

- Operationele noodzaak: recente incidenten en dreigende conflicten in wijken waarbij de politie haar grip lijkt te verliezen. Legitimiteit onder druk door verminderd vertrouwen in de politie als neutrale partij voor het oplossen van veiligheidsvraagstukken.
- Druk vanuit beheer, bestuur en gezag: beloftes minister aan Tweede Kamer, Verenigde Naties, oproep burgemeesters tot meer diversiteit en verbinding met wijkbewoners, wens Openbaar Ministerie tot verbetering opsporing etc.
- Druk vanuit politiek, media, belangenorganisaties etc. om meer diversiteit t.b.v. veiligheidsvraagstukken.
- Aanbevelingen vanuit diverse onderzoeken voor betere aanpak discriminatie (WODC, Inspectie VenJ).
- Afspraken in diverse (toekomstige) convenanten: Charter Diversiteit in Bedrijf, Aanwijzing Discriminatie.
- Verbreding nodig van het arbeidsmarktpotentieel (kwantiteit en kwaliteit).



2. WAARTOE : Ambitie

Betekenisvolle, gezamenlijke en oprechte ambitie volgend uit context en aanleiding.

De politie wil naar een situatie waarbij:

- de politie en verschillende bevolkingsgroepen **wederzijds vertrouwen** hebben in de aanpak van veiligheidsvraagstukken (gelijkwaardigheid en verbinding);
- elke burger, hoe verschillend ook, zich **door de politie begrepen en gerespecteerd** voelt (vakmanschap);
- iedere werknemer bij de politie vanuit een professionele houding **zichzelf kan zijn, zich** begrepen en gerespecteerd voelt en de **talenten optimaal benut** worden (inclusiviteit en collegialiteit).

Kortom, de kracht van: **een politie voor een ieder!**

De politie wordt beleefd als een organisatie die er altijd en voor een ieder is. Alleen dan is de politie in staat om de openbare orde te handhaven, misdaad te bestrijden en conflicten op te lossen. Alleen dan wordt de politie ervaren als een betrouwbare partner in veiligheidsvraagstukken (legitimiteit).



3. WAARTOE : Context

Feitelijke kenmerken van startpunt programma; wat is de context en waarmee rekening houden.

Interne ontwikkelingen:

- Groeiend besef aansluiting te missen met de bevolking (melder, aangevers, inwoners, bezoekers etc.) en beperkte toegang tot criminele milieu. Groeiend besef dat niet alles met techniek is op te lossen (begrensde mogelijkheden intelligence en big data).
- Weerbarstige, homogene politiecultuur van uitsluiting met beperkte tolerantie en acceptatie van mensen die 'anders' zijn/denken/doen.
- Organisatie in verandering: governance, inrichting, herprioritering en herijking.
- Personele reorganisatie zorgt voor beperkte veranderbereidheid, lage instroom.
- Paradigma-shift van 'diversiteit omdat het moet', naar: diversiteit omdat we het nodig hebben om ons werk goed te doen.
- Beperkte diversiteit huidig personeelsbestand.
- Hoge uitstroom bicultureel en vrouwelijk talent (draaideureffect).
- Huidige werving- en selectieproces versterkt de selectie van meer van hetzelfde.



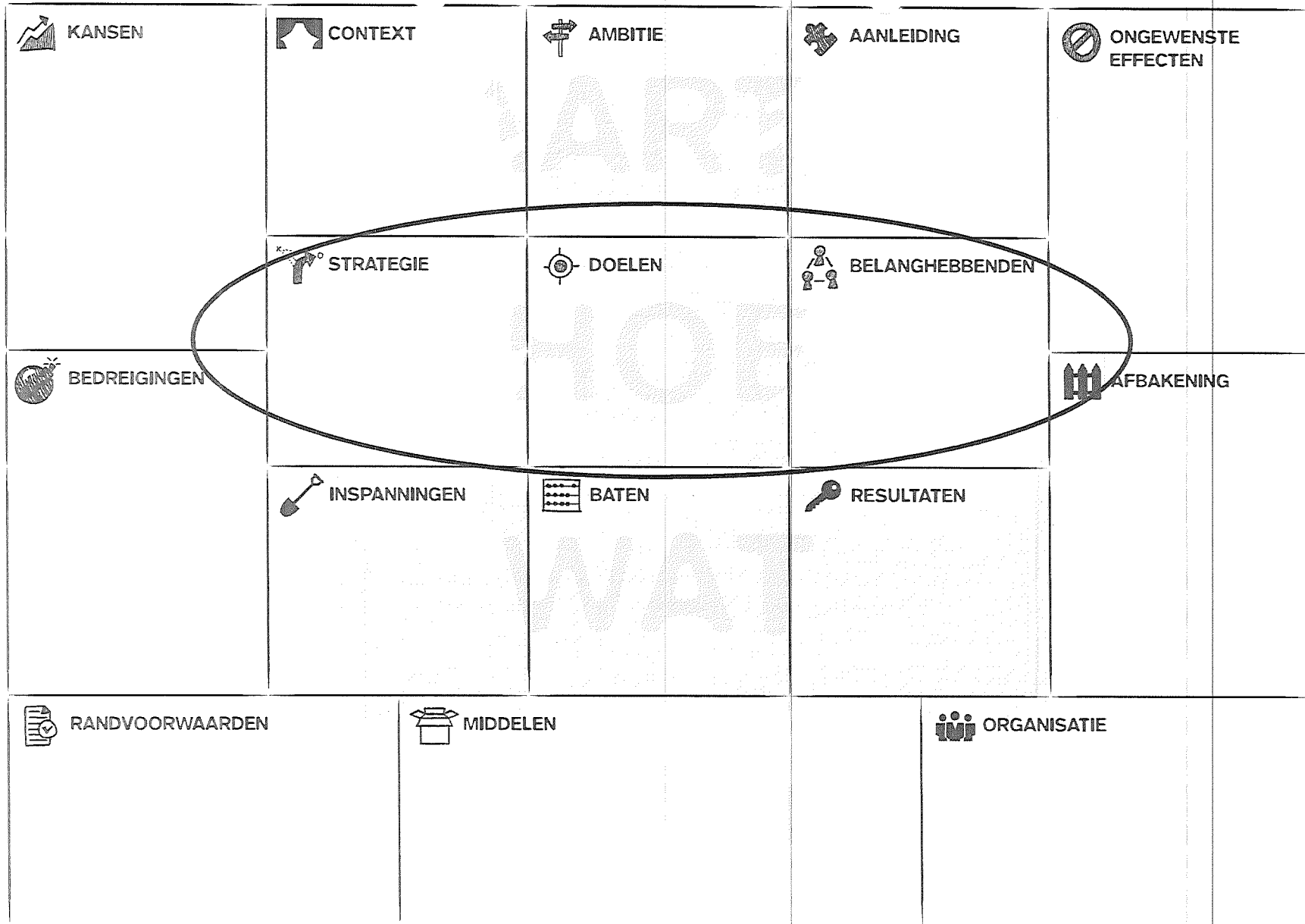
3. WAARTOE : Context

2/2

Externe ontwikkelingen:

- Bevolking 'eist' erkenning voor hun specifieke identiteit (onderscheid) en begrip daarvoor.
- Toenemende immigratie- en vluchtelingenstromen, toenemende diversiteit samenleving.
- Krapper wordende arbeidsmarkt, o.m. in specialistische opsporings- en ICT-functies.
- Radicalisering, polarisatie, homofoob geweld, antisemitisme, internationale spanningen tussen bevolkingsgroepen ook in Nederland voelbaar etc.
- Politieke meewind (wens: meer allochtonen en vrouwen bij politie)
- Politieke tegenwind (verrechtsing).





4. HOE: Strategische doelen

*ER-doelen die bij elkaar
opgeteld de ambitie
dichterbij brengen.*

1. De kracht van betere verbinding met de samenleving

Zonder contact geen invloed. Politie mensen moeten beter in staat zijn om in wederzijdse verbinding te staan met verscheidene groepen in de samenleving. Onder meer door divers samengestelde teams die het divers vakmanschap versterken en met een open houding het contact aangaan (bewustzijn stereotypering en tegengaan etnisch profileren).

2. De kracht van een meer inclusieve werkcultuur

Wat voor buiten geldt, geldt ook voor binnen. De politie wil een werkklimaat bieden waarin een ieder graag wil (blijven) werken, vanuit een professionele houding zichzelf kan zijn en in verbinding met de ander zijn eigenheid behoudt. Het verhoogt het werkplezier en beperkt het ziekteverzuim.

3. De kracht van meer divers samengestelde teams

Divers samengestelde teams zijn een bron van creativiteit en innovatie, hebben een groter leer- en aanpassingsvermogen en voorkomen tunnelvisie. Het laat ervaren dat verschillen leuk en nuttig zijn, beperkt uitsluiting en leidt tot een hogere retentie (behoud) van medewerkers uit groepen die (nu nog) zijn ondervertegenwoordigd.

4. De kracht van een beter werkproces voor de aanpak van discriminatie

Gebrek aan verbinding en inclusie leidt tot discriminatie, een high impact crime die de samenleving ontwricht. Het werkproces en monitoring van discriminatie-incidenten en de (operationele) sturing daarop moeten uniformer, efficiënter, effectiever en met meer aandacht voor de slachtoffers.



*Niet de usual suspects, maar
degenen die positieve of negatieve
invloed (willen) uitoefenen.*

5. HOE: Belanghebbenden

Hier is enkel en alleen de lijst van de meest belangrijke belanghebbenden/stakeholders opgenomen. De nadere analyse op standpunten en belangen wordt opgenomen in het communicatie-/veranderplan.

Extern

- Beheer: Minister(ie) VenJ,
- Bestuur: OM, BM's.
- Politiek
- Media
- Belangenorganisaties
- Vakbonden

Intern

- Eenheidsleidingen: PC, HBV, HO
- Leidinggevenden: SH, TC, OpCo
- Netwerken
- NSGBO's
- COR
- HRM (IDU, VW, HR-A, MD, RM)
- VIK
- Politieacademie (W&S en Onderwijs)



6. HOE: Strategie

*Brug tussen doelen en concrete
aanpak: hoe worden doelen op
hoofdpijnen nagestreefd.*

1/2

- **Stilte doorbreken:** zorgen dat erover gesproken wordt, de dialoog versterken, gebeurtenissen duiden, visie uitdragen, betekenis geven.
- **Urgentiebesef versterken** (agendasetting). Het verhaal wordt verteld vanuit de operationele noodzaak (vakmanschap) en collegialiteit, via:
 - Gebruik maken en leren van actuele incidenten die zich voordoen.
 - Stem van interne netwerken versterken zodat de verhalen boven tafel komen.
 - Stimuleren van externe druk door belangengroepen, Openbaar Ministerie, burgemeesters, met name op lokaal niveau.
- **Sturen van bovenaf én stimuleren van onderaf:**
 - De top moet laten zien het belangrijk te vinden en er wat aan te doen (rolmodel).
 - Alle goed initiatieven in het land zichtbaar maken, de passievolle fakkeldragers (voorlopers) met elkaar verbinden tot één groot vuur dat aanstekelijk gaat werken..
- Gebruik maken van de **peer-to-peer influence** en **best practises** uitventen.
- Voortgaan op bestaande **successen** en vermijden van eerder gemaakt missers.

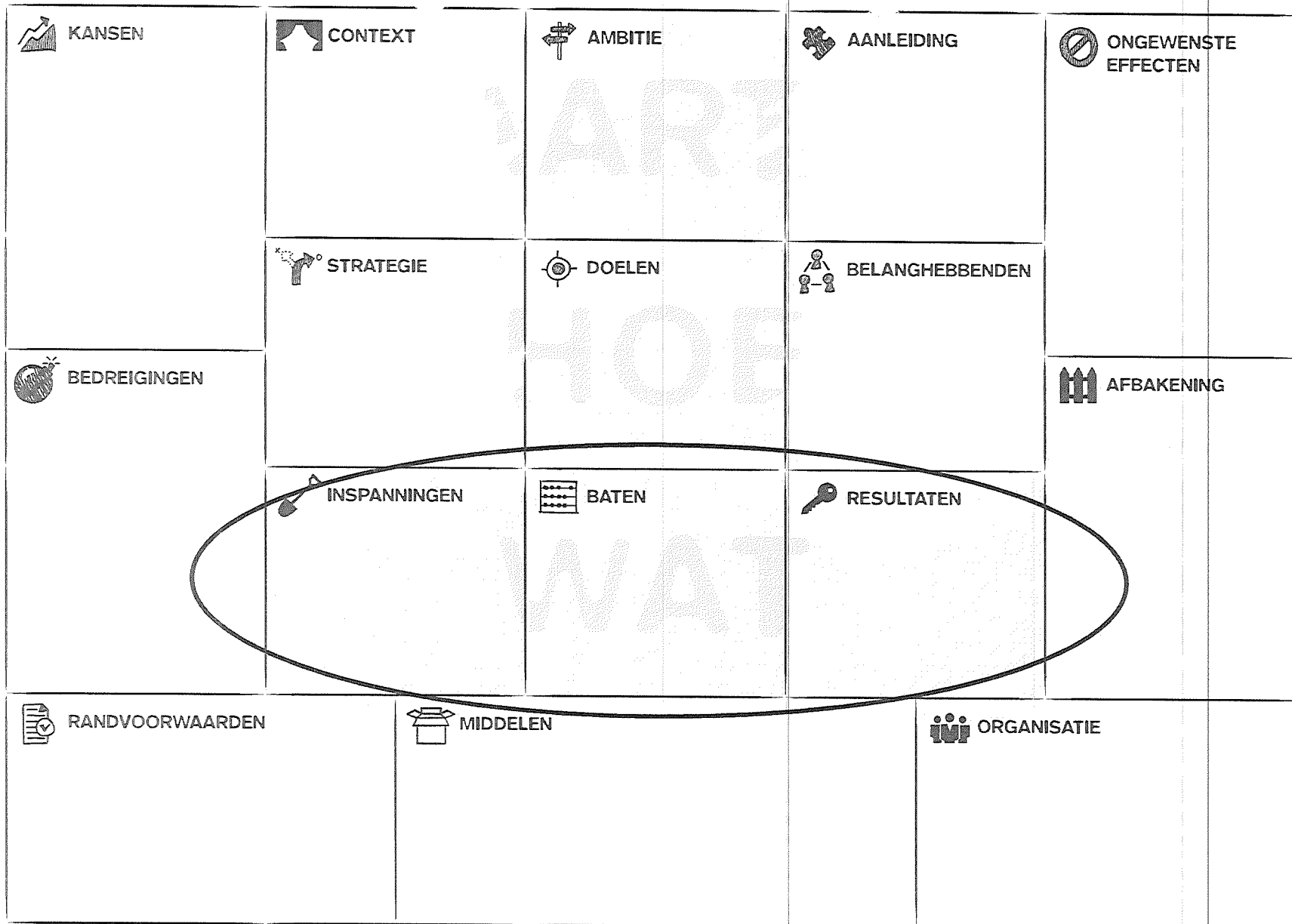


6. HOE: Strategie

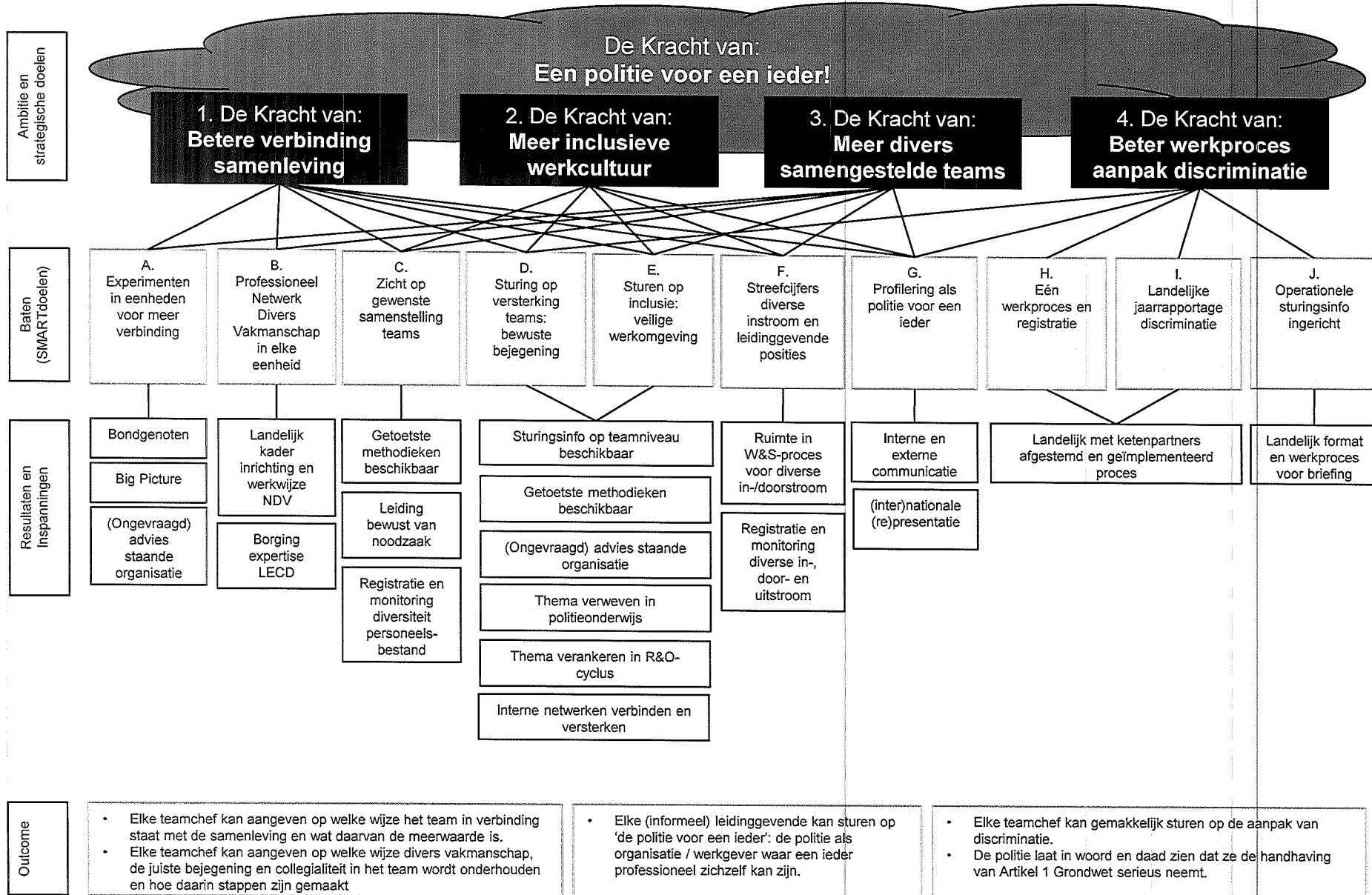
2/2

- **Goede programmasturing:**
 - Inzet van verschillende veranderstrategieën omdat de doelen andere kenmerken vertonen in status quo, timing en een andere benadering vereisen (ontwikkel- of ontwerpbenadering).
 - De staande organisatie draagt eigenaarschap van de doelen. Het programma is ondersteunend; het werkt als tijdelijke aanjager en verbinder en faciliteert door het op gang brengen van de beweging en bij het ontwikkelen en implementeren van nieuwe werkprocessen en instrumenten. Langs de lijnen initiator-actor-ondersteuner.
 - Landelijke richting, lokale invulling.
 - De programmaresultaten en –inspanningen worden zo snel mogelijk ondergebracht in de staande organisatie. Alles vanuit de gedacht: het programma stopt eind 2018, de organisatie gaat door.



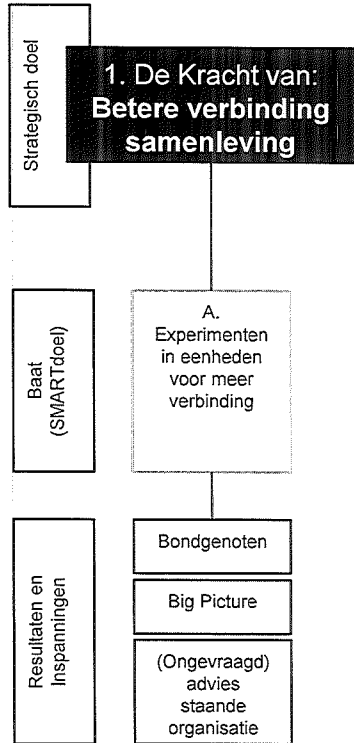


Samenhang Programma De Kracht van het Verschil (Doelen-Baten-Resultaten/Inspanningen-Netwerk)



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

Baten: operationele (SMART)doelen. Resultaten en inspanningen: concrete, tastbare, afdwingbare producten en activiteiten ontstaan onder de vlag van het programma



Baat A: Experimenten voor meer verbinding

Uiterlijk 31-12-2017 heeft elke eenheid extra inspanningen verricht om meer in verbinding te staan met verschillende groepen in de samenleving, kan ze benoemen wat daarvan de meerwaarde is (geweest) en hoe dat nu verwerkt is in de werkprocessen en organisatie.

Eigenaarschap : politiechefs (of portefeuillehouder namens deze)

Monitoring : rapportage eenheden, gebundeld tot landelijke rapportage aan KL

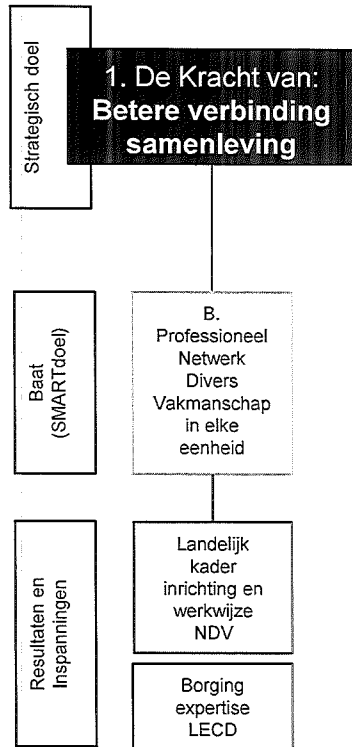
Resultaten / inspanningen:

1. Voor 01-07-2016 is een beschrijving beschikbaar over de methodiek Bondgenoten, hoe dit in de praktijk werkt en hoe een eenheid dit kan inzetten.
2. Voor 31-12-2017 is in elke eenheid geëxperimenteerd met de methodiek Bondgenoten (of een variant daarvan) en het proces en effect geëvalueerd.
3. Per 01-04-2018 is op basis van de evaluatie van de methodiek Bondgenoten een advies beschikbaar of het palet aan wetenschappelijk en in de politiepraktijk getoetste methodieken voor netwerkontwikkeling uitgebreid dient te worden.
4. Voor 01-07-2017 zijn 4 pilots Big Picture tour (of vergelijkbare initiatieven) gehouden, het effect geëvalueerd en aanbevelingen gedaan over het wel/niet doorzetten daarvan.
5. Elk jaar is twee maal een advies beschikbaar over hoe de verbinding met de samenleving verder versterkt kan worden.



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

2/9



Baait B: Professioneel Netwerk Divers Vakmanschap

Per 31-12-2016 is in elke eenheid een Netwerk Divers Vakmanschap bemenst met vakbekwame collega's die kennis en expertise over verschillende leefstijlen en culturen inbrengen bij operationele vraagstukken en verspreiden onder collega's.

Eigenaarschap : politiechefs (of portefeuillehouder namens deze)

Monitoring : rapportage vanuit eenheden, gebundeld tot landelijke rapportage aan KL

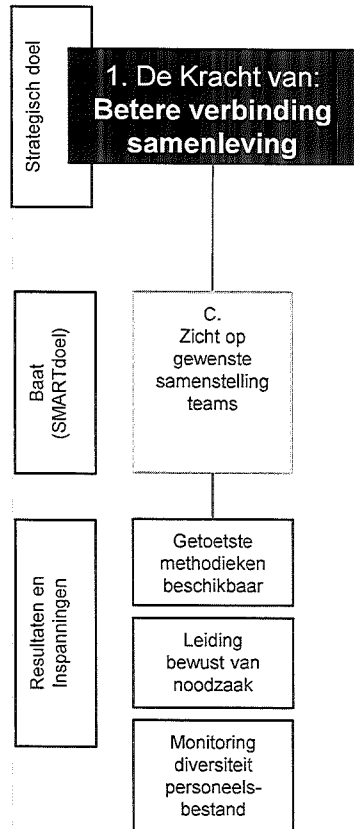
Resultaten / Inspanningen:

1. Per 01-07-2016 is een landelijk kader beschikbaar met daarin onder meer waaraan welke eisen een Netwerk Divers Vakmanschap dient te voldoen, hoe deze opereert en hoe deze jaarlijks worden geëvalueerd (effectiviteit en bijdrage aan ambitie).
2. Per 01-10-2016 vindt er structureel en regelmatig een landelijk overleg plaats van de Netwerken Divers Vakmanschap en is er een platform beschikbaar met als doel kennis en ervaringen te delen en gezamenlijk te werken aan het versterken van het vakmanschap van alle collega's.
3. Per 01-07-2016 is de expertise en netwerkcontacten van het voormalige LECD goed ingebed in de staande politieorganisatie.



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

3/9



Baat C: Zicht op gewenste (diverse) samenstelling teams

Per 31-12-2017 is elk team in staat om te bepalen wat de ultieme teamsamenstelling is afgezet tegen het werkaanbod, de operationele vraagstukken, de externe context en de interne wens tot meervoudig kijken (voorkomen tunnelvisie), zodat gericht kan worden geworven bij de openstelling van vacatures.

Eigenaarschap : politiechefs (of portefeuillehouder namens deze)

Monitoring : rapportage vanuit eenheden, gebundeld tot landelijke rapportage aan KL

: HRM-rapportage

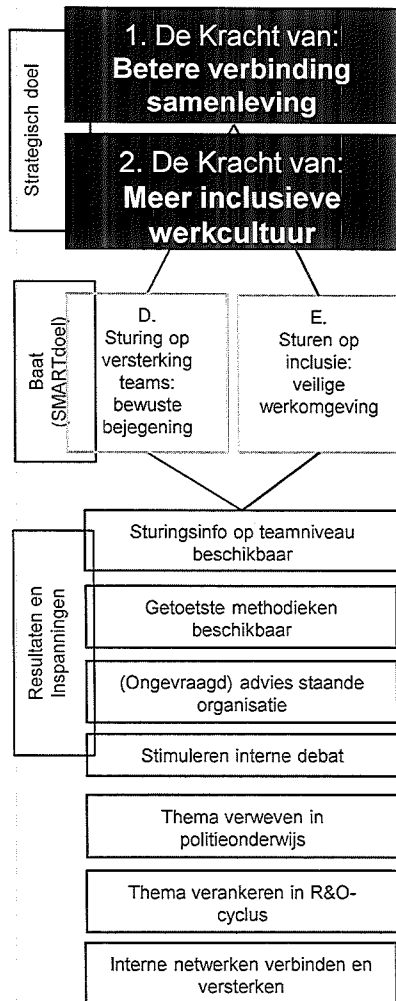
Resultaten / Inspanningen:

1. Per 01-10-2016 is een of meerdere methodieken (bijv. Teambalans) beschikbaar om de ultieme teamsamenstelling te bepalen.
2. Per 01-10-2016 wordt gewerkt aan de bewustwording bij leidinggevendenden van de noodzaak tot meer divers samengestelde teams.
3. Per 01-01-2017 is dit thema een standaard bespreekpunt in de managementgesprekken.
4. Per 01-10-2016 kan de politie – binnen de wettelijke kaders en met beperkte administratieve last - op basis van heldere definities aangeven hoe divers haar personeelsbestand is.



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

4/9



Baat D/E: Sturing op bejegening extern en intern

Per 31-12-2018 is elke teamchef voldoende geëquipeerd om aan te kunnen geven op welke wijze wordt gestuurd op juiste bejegening (intern en extern) en een inclusieve werkcultuur waarin op een respectvolle manier wordt samengewerkt.

Eigenaarschap : politiechefs (of portefeuillehouder namens deze)

Monitoring : rapportage vanuit eenheden, gebundeld tot landelijke rapportage aan KL
: Veiligheidsmonitor, Rapportage Klachtencie, Nationale Ombudsman

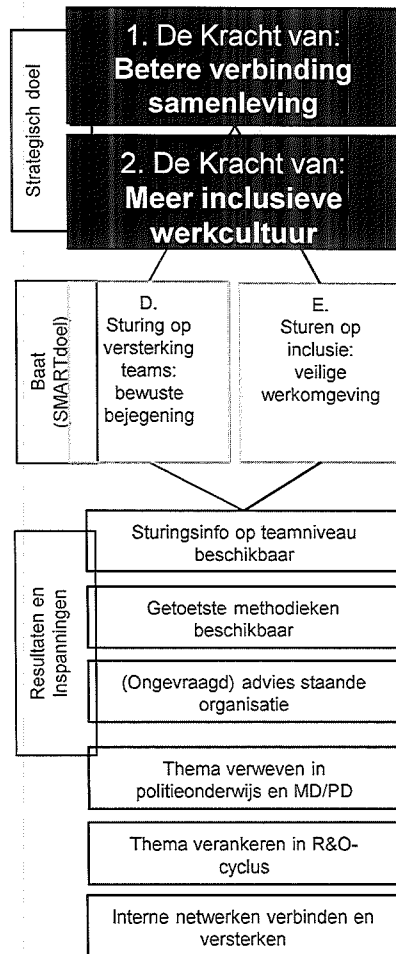
Resultaten / Inspanningen:

- Per 01-01-2017 is op teamniveau sturingsinformatie beschikbaar om bijv. door casuïstiek de bewustwording op gang te brengen en het bespreekbaar te maken (houding en gedrag). Deze sturingsinformatie wordt gegenereerd uit bronnen zoals MedewerkersMonitor, VIK en Vertrouwenswerk, interne netwerken.
- Per 01-01-2017 is op toegankelijke wijze een palet aan wetenschappelijk en in de politiepraktijk getoetste methodieken beschikbaar om ongewenst gedrag (zoals etnisch profileren en uitsluiting) tegen te gaan en is voor leidinggevendenden een aantrekkelijk aanbod beschikbaar om het handelingsrepertoire (zoals Great place to work, toolkit voor teams zoals Politie Challenge Day).



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

5/9



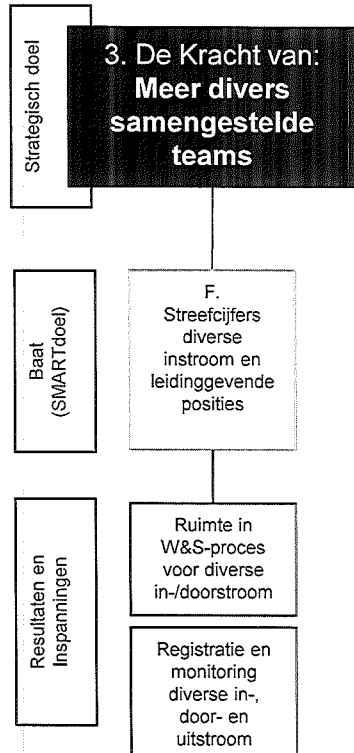
Resultaten / Inspanningen: (vervolg)

3. Per 01-07-2017 wordt aandacht besteed aan inclusie in OBT/IBT, het (leiderschaps)onderwijs en heeft elke teamchef voldoende kennis om zich bewust te zijn van de werking van in- en uitsluitingsmechanismen en om te sturen op het voorkomen ervan.
4. Per 01-01-2017 wordt in MD/PD-trajecten / kandidatenprogramma's de nadruk gelegd op skills als kunnen leidinggeven aan een divers samengesteld team en omgaan met verschillen.
5. Per 01-01-2018 is het thema van inclusie als vast onderdeel verankerd in de R&O-cyclus en in managementgesprekken.
6. Per 01-07-2016 wordt gewerkt aan het versterken van interne netwerken (professionaliseren) als aanjagers van organisatieverbetering en cultuurverandering.



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

6/9



Baait F: Streefcijfers behalen diverse instroom en leidinggevende posities

Per 31-12-2018 is er een stijgende trend in meer diversiteit gerealiseerd in de instroom en in de leidinggevende posities om zodoende vanuit operationele noodzaak bij te dragen aan het doorbreken van de ongewenste monocultuur en meer divers samengestelde teams.

Eigenaarschap : alle leidinggevendenden (ondersteund door Dir/Dienst HRM)

Monitoring : HRM-rapportage (SPP/IDU, DI, K&T)

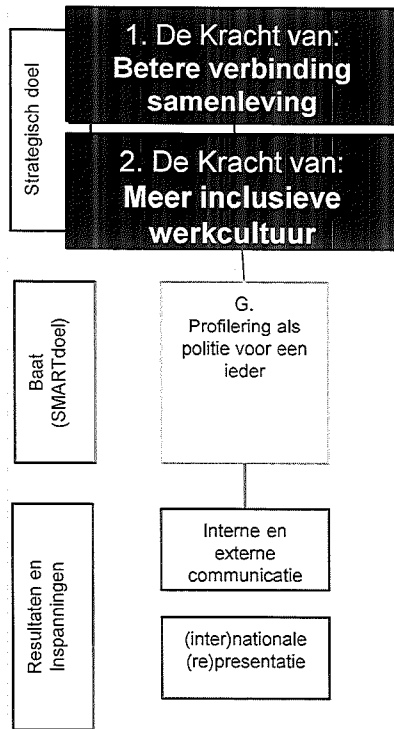
Resultaten/Inspanningen:

- Per 31-12-2018 zijn de streefcijfers voor de instroom en de leidinggevende posities behaald:
 - 25% gehele instroom heeft dubbele culturele achtergrond, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring. (2016: 17%, 2017: 21%)
 - 20% van alle nieuw te benoemen leidinggevendenden heeft dubbele culturele achtergrond en 50% vrouw.
 - 50% van vacatures strategische top ingevuld met dubbele culturele achtergrond, vrouw en/of buiten.
- Per 01-01-2017 biedt het recruitment-, werving- en selectieproces meer ruimte voor diversiteit waardoor een stijgende trend wordt gerealiseerd.
- Per 01-10-2016 is een methodiek overeengekomen voor het meten van diversiteit in de instroom en het personeelsbestand en ondergebracht in de HRM-rapportage om de voortgang van de streefcijfers te kunnen volgen. Naast kwantitatieve gegevens bevat dit ook een kwalitatieve analyse van de knelpunten/kansen.



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

7/9



Baat G: Profilering als politie voor een ieder

Per 01-10-2016 wordt de politie intern en extern geprofileerd als een politie voor een ieder waar neutraliteit en inclusie de norm is. Dit vanuit de positionering van de politie als goed werkgever en als professionele organisatie die in verbinding wil staan met alle burgers in Nederland

Eigenaarschap : directie/dienst Communicatie

Monitor : Rapportages vanuit Directie Communicatie, Reputatiemonitor, Favoriete werkgever barometer

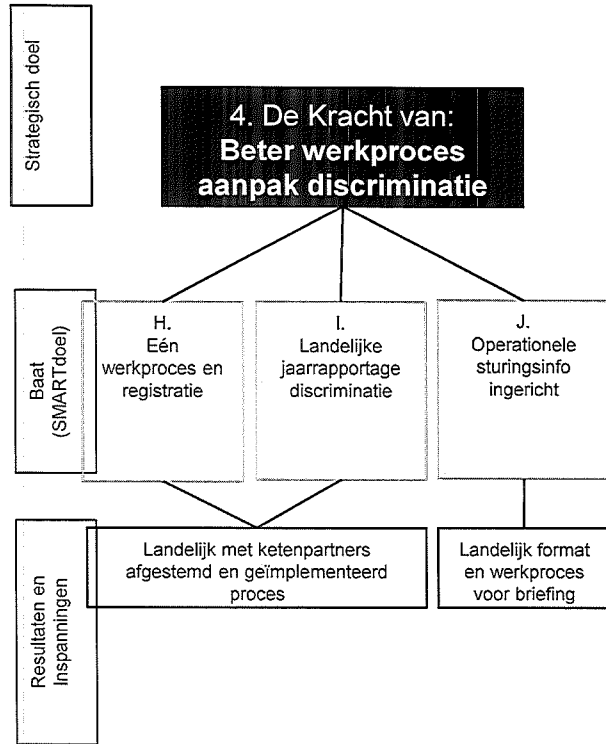
Resultaten/Inspanningen:

1. Interne communicatie gericht op bejegening en collegialiteit, vergroten awareness bij collega's impact van discriminatie.
2. Externe communicatie gericht op profilering 'politie voor een ieder', verhogen aangiftebereidheid discriminatie, homofoob geweld etc.
3. Eenduidige en gestroomlijnde (re)presentatie van de politie binnen dit thema op divers (inter)nationale podia.



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

8/9



Baten H/I/J: Beter aanpak discriminatie

Per 01-01-2017:

- werkt elke eenheid met een landelijk eenduidig werkproces voor de opsporing van discriminatieincidenten incl. doorlooptijden, uniforme registratie en screening van discriminatieincidenten;
- is er op jaarniveau inzicht in de hoeveelheid en aard van geregistreerde discriminatieincidenten, en;
- kan elke eenheid aangeven op welke wijze zij de aanpak van discriminatieincidenten als high impact crime heeft verankerd in de operationele sturing.

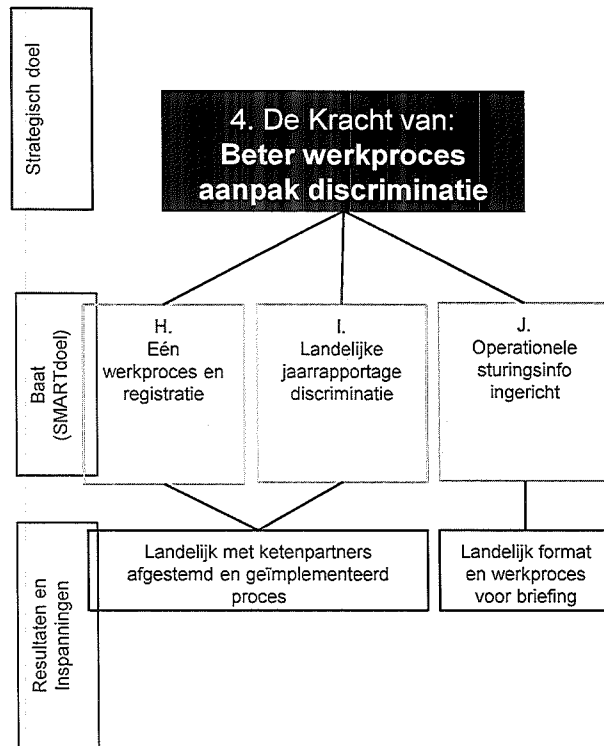
Eigenaarschap : politiechefs (of portefeuillehouder namens deze)

Monitoring : rapportage vanuit eenheden, gebundeld tot landelijke rapportage aan KL



7. WAT: Baten, Resultaten en Inspanningen

9/9



Resultaten/Inspanningen:

1. Per 31-12-2017 is er een beschreven en geïmplementeerd landelijk werkproces eenduidige aanpak, registratie en monitoring discriminatieincidenten. Incl. het optimaliseren van de samenwerking met ketenpartners zoals het OM, Antidiscriminatiebureaus, gemeentes, belangenorganisaties (herinrichting RDO/LDO).
2. Per 01-01-2017 is er een convenant met OM en ADB's voor verbetering ketenaanpak.
3. Per 01-10-2017 is er een beschreven werkproces en borging van de jaarlijkse publicatie van een simpel, zinnige en gezaghebbende landelijke rapportage discriminatie.
4. Per 01-01-2018 zijn de discriminatiedoelstellingen toegevoegd aan de operationele sturingsinformatie in de basisteams en wordt aantoonbaar de focus gelegd op het signaleren en terugdringen.
5. Per 01-01-2018 is er een jaarlijkse analyse opsporing/vervolgning (niet opgepakt, sepo's waarom),

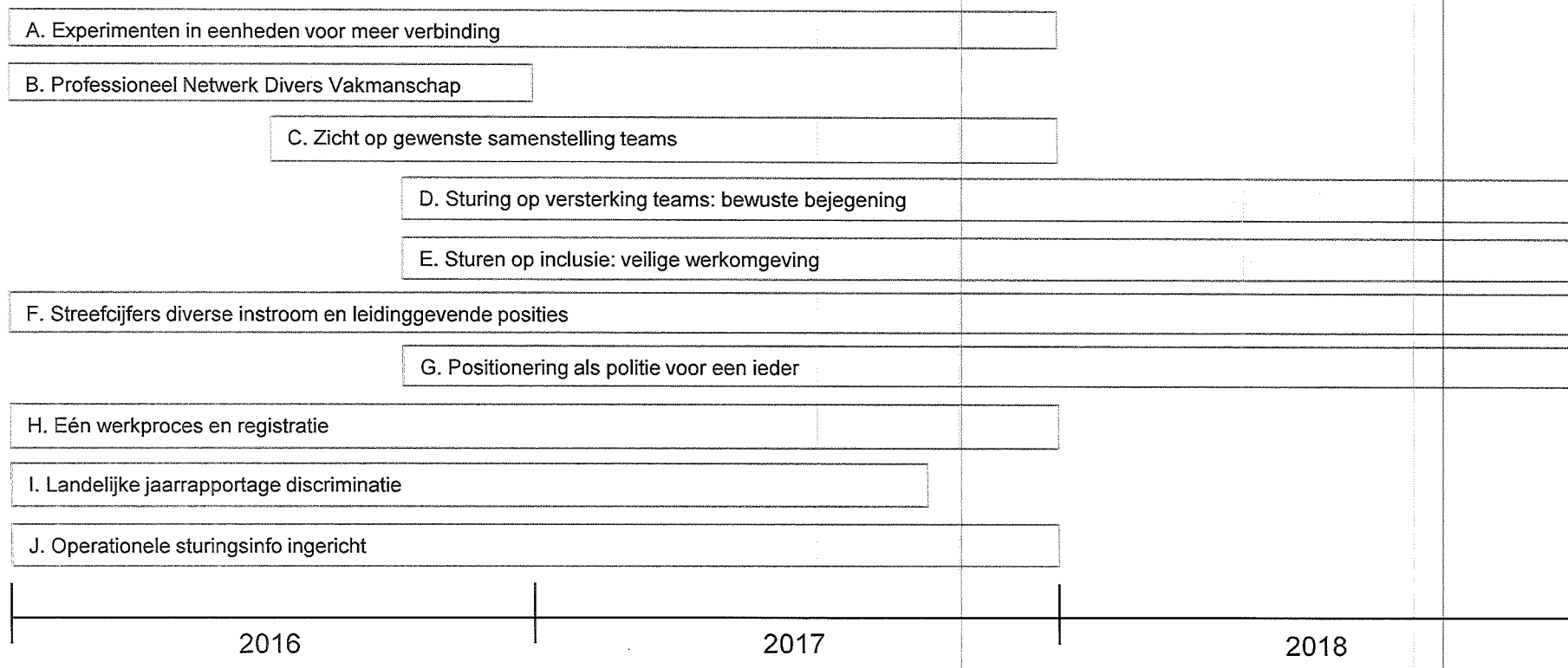


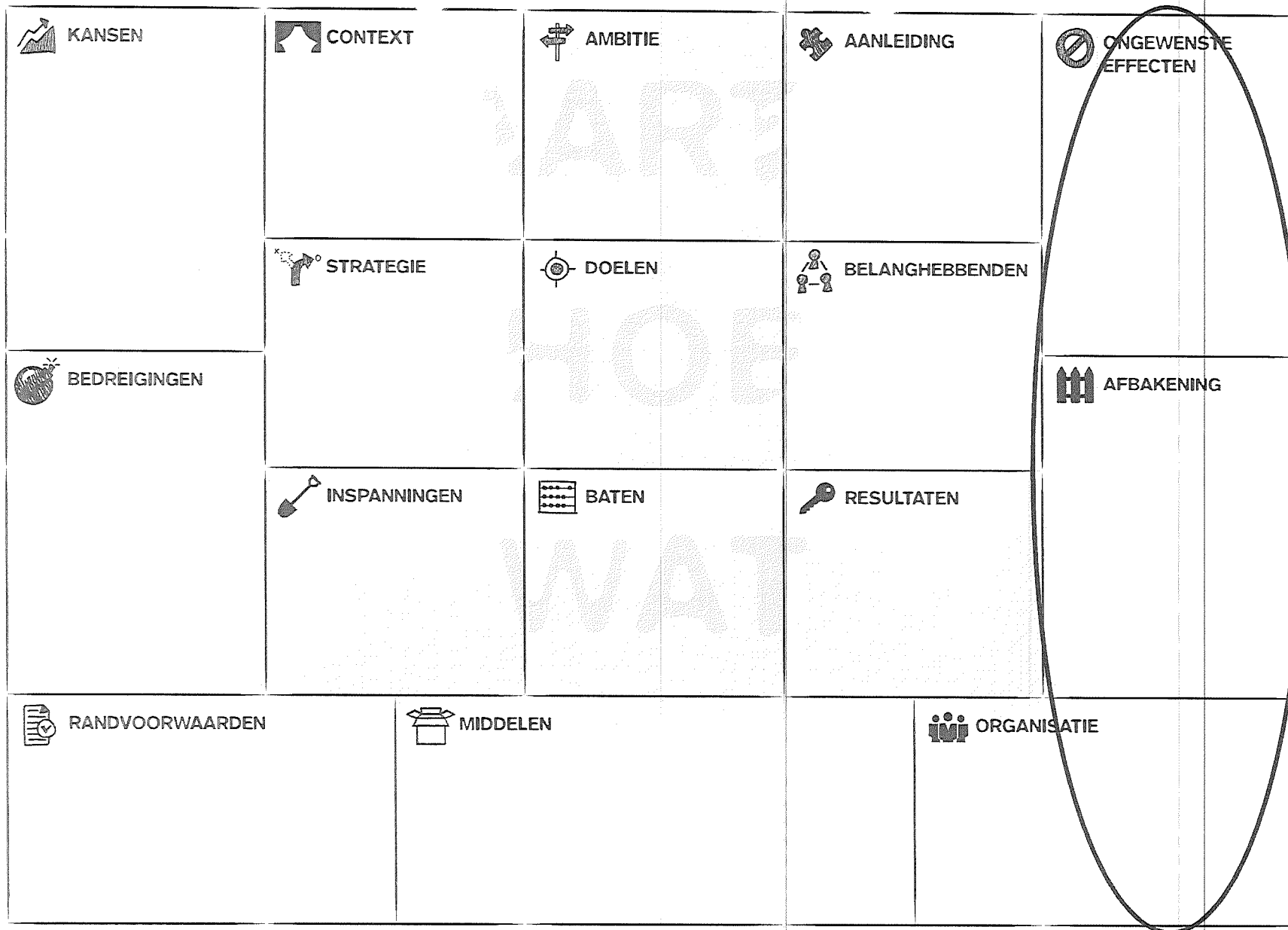
8. Fasering

Grofmazige faseplan om een beeld te geven hoe in de tijd wordt geprioriteerd. Daadwerkelijk planning komt in Faseplan

Meeste externe druk op de strategische doelen:

- Meer verbinding samenleving (in het verlengde daarvan: Meer divers samengestelde teams)
- Beter werkproces voor aanpak discriminatie





9. WAT NIET: Afbakening

Doelen, doelgroepen en producten die buiten het programma vallen.

Onderstaande punten vallen buiten het programma. Echter, vanuit het programma wordt de voortgang gevolgd en zo nodig aangejaagd.

- Verhogen aangifte- en meldingsbereidheid bij burgers van discriminatieincidenten (rijkscampagne, regulier communicatie)
- Intensivering nazorg aangevers/melders discriminatie (regulier I&S-proces)
- Vergroten kennis, empathie en vakmanschap m.b.t. aanpak discriminatie (onderwijs/training).
- Het verbeteren van de klachtenprocedure (VIK)

- Uitvoering Participatiewet: ander doel en aanvliegroute, namelijk een doelgroep aan het werk helpen in functies die niet in de inrichting staan i.p.v. het versterken van het primaire proces.
- Uitwerking van de visie op functioneel beperkten (in staande organisatie ondergebracht)
- Uitwerking beleidskader voor ondersteuning interne netwerken (directie HRM).
- Invoering exitgesprekken (HRM-kolom).

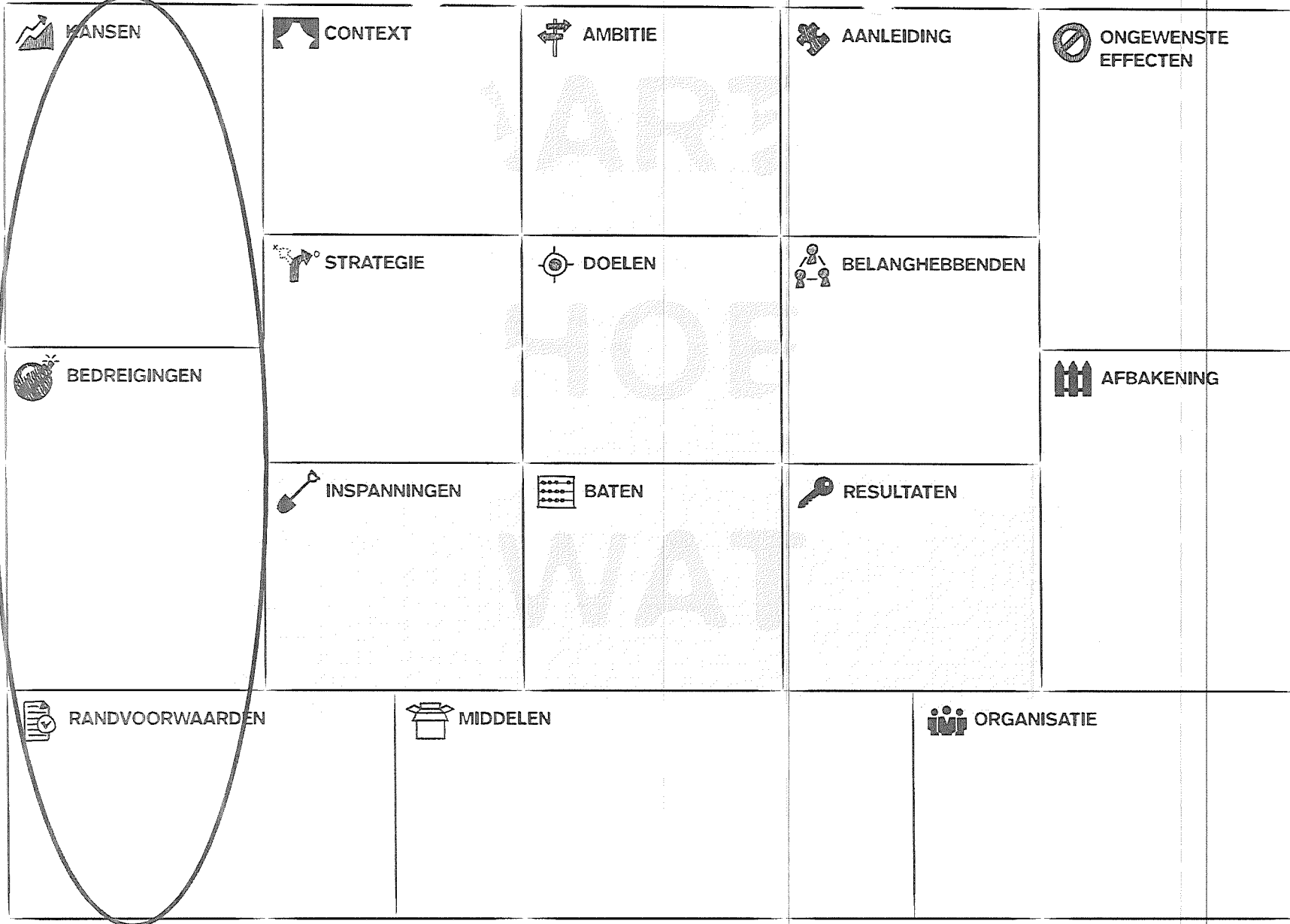


10. WAT NIET: Ongewenste effecten

*Ongewenste effecten,
veranderingen veroorzaakt
door programma.*

- Programma roept weerstand op:
 - De constatering dat het verschil tussen mensen niet altijd wordt gezien, wordt door collega's gevoeld als een verwijt en als aanval op hun vakmanschap.
 - Zorgt voor tegendruk: two steps forwards, one step back.
- De keerzijde van streefcijfers:
 - Uiteindelijke doel wordt uit oog verloren.
 - Kwaliteitsdiscussie en verzet tegen cijfer om het cijfer.
 - gevoel van gemiste carrièrekansen bij de dominante groep.
 - Bedreigt inclusie in-/doorstromers en leidt tot vervroegde uitstroom.
- Het gevaar dat als het programma stopt, het thema van de agenda verdwijnt.





11. WAARBINNEN: randvoorwaarden

Wet- en regelgeving, zoals:

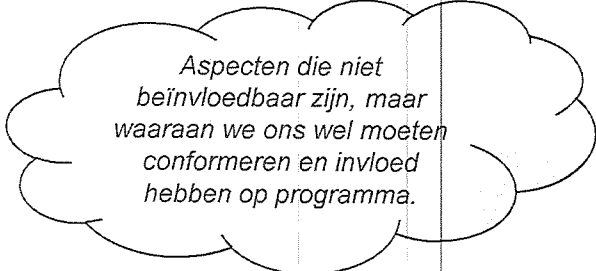
- Privacywetgeving
- Antidiscriminatiewetten
- Regeling Aanstellingseisen
- BARP

Beleid(srichtlijnen) politie, zoals:

- Werving- en Selectiebeleid
- MD/PD-beleid
- LFNP
- IV Aanvalsplan

Overig, zoals:

- Sollicitatiecode
- Universele Rechten van de Mens



*Aspecten die niet
beïnvloedbaar zijn, maar
waaraan we ons wel moeten
conformereren en invloed
hebben op programma.*



12. WAARBINNEN: kansen en bedreigingen

[Nader uitwerken]

Kansen:

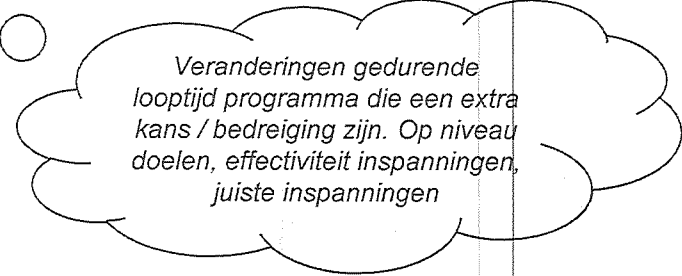
- Intern: Grote uitstroom tot 2020 is kans voor meer variëteit in instroom.
- Extern: Meer divers potentieel op arbeidsmarkt.

Interne bedreigingen:

- Interne prioritering: operatiën en IV (kracht als een luxe-artikel)
- Wisselingen in korpsleiding
- Bezuinigingen

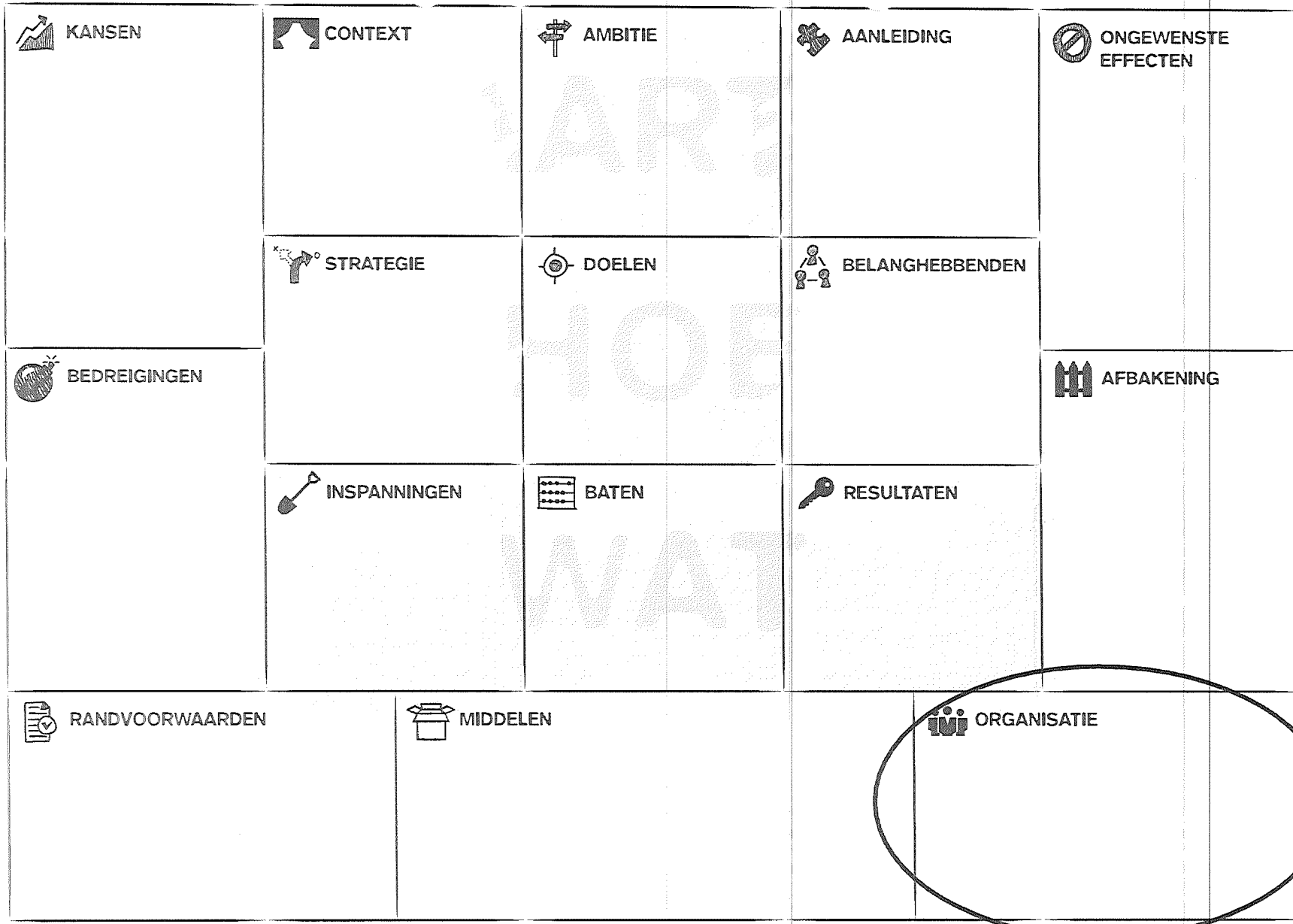
Externe bedreigingen:

- Politieke veranderingen (bijv. verkiezingen) kan bedreiging zijn voor het doel meer variëteit in teams



*Veranderingen gedurende
looptijd programma die een extra
kans / bedreiging zijn. Op niveau
doelen, effectiviteit inspanningen,
juiste inspanningen*





13. WIE: organisatie

*Belangrijkste principes van organisatie en besluitvorming (governance):
programmarollen en hun onderlinge verhoudingen, relaties tussen staande en programmaorganisatie, sturingsmodel en de manier waarop besluiten worden genomen.*

Uitgangspunten:

- Met zo min mogelijk vergaderdruk op de eenheden.
- Sterke verbinding met de staande organisatie.

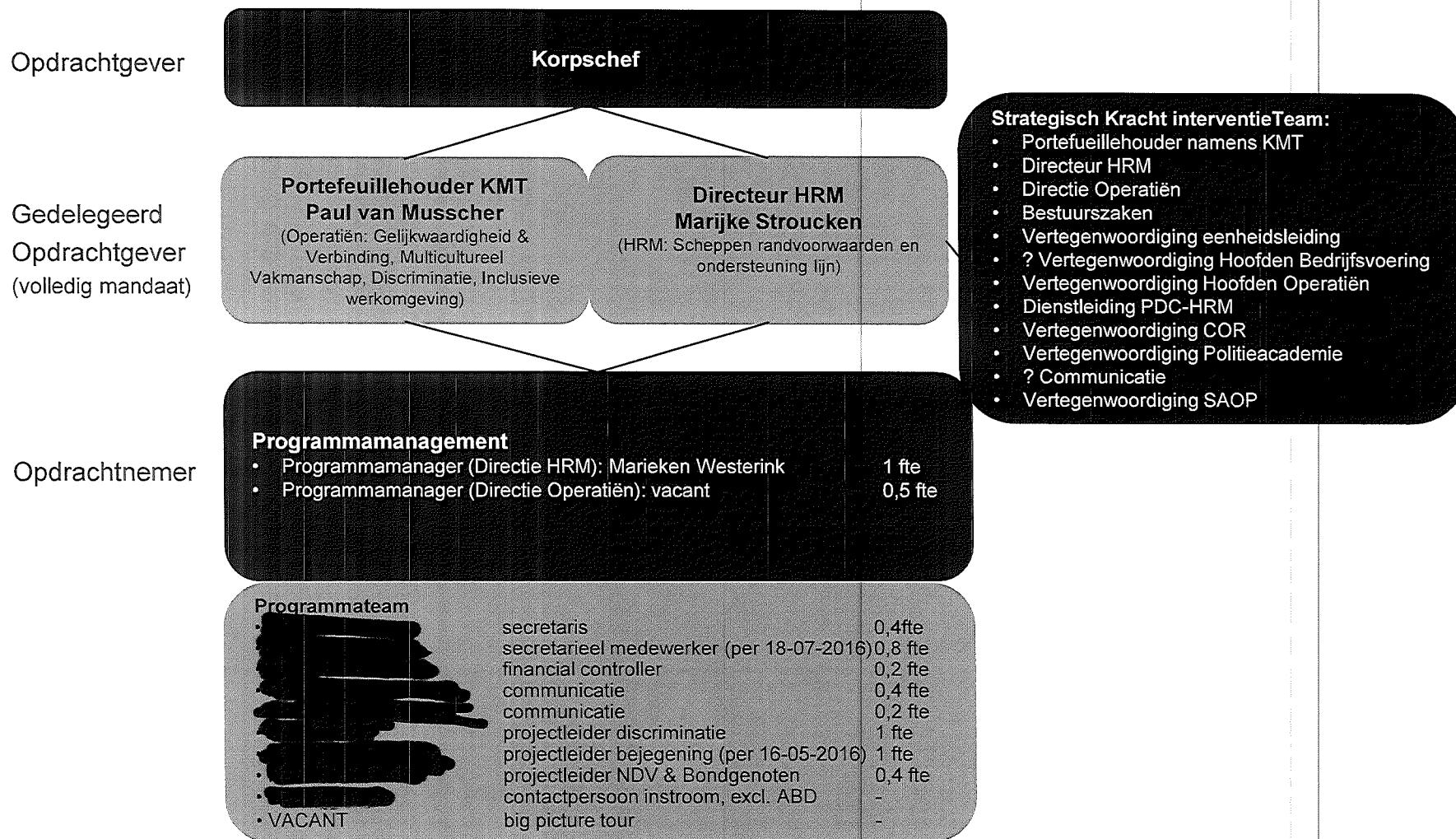
Organisatie en Governance:

- De korpschef is opdrachtgever.
- De gedelegeerd opdrachtgevers met volledig mandaat (Paul van Musscher en Marijke Stroucken) zijn verantwoordelijk voor de besturing van het programma, in de vorm van een commissie onder het KMT (aanvullen met een KMT-lid?). Er is geen klassieke stuurgroep. Indien de besluiten het mandaat van de opdrachtgevers overstijgt of als er draagvlak nodig is, volgt het de governance in de staande organisatie: BBVO of BOO, KMT en KLO.
- Het strategische Kracht Interventie Team vormt een adviesteam voor opdrachtgevers en programmamanagement, met slagkracht om vastgelopen zaken te bespreken en los te krijgen.
- Het programmateam staat onder operationele en functionele leiding van de programmamanager. De hiërarchische aansturing (p-zorg) blijft bij de oorspronkelijke leidinggevende.
- Als de programmamanager verwacht de afgesproken toleranties te overschrijden dan worden de opdrachtgevers hierover zo spoedig mogelijk geïnformeerd. De toleranties zijn:
 - Doorlooptijd +1 maand
 - Kosten +5% van begroting



13. WIE: organisatie

2/5

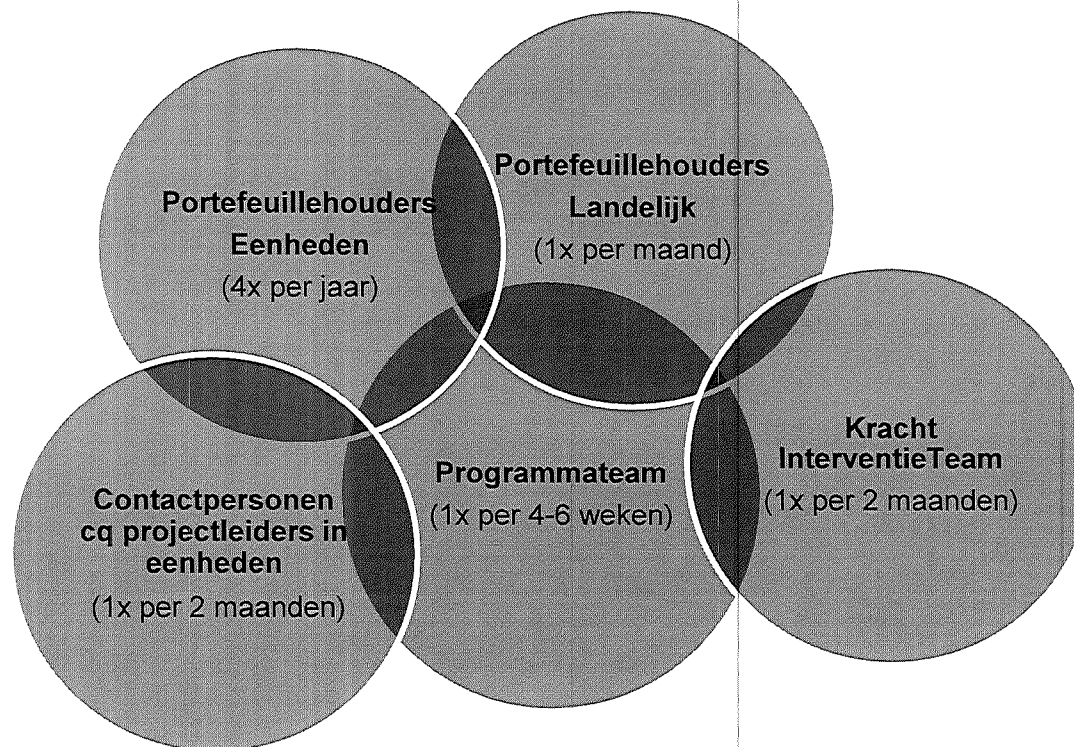


13. WIE: organisatie

3/5

Overlegstructuur:

- Afhankelijk van de inhoud, schuiven leden van het programmteam aan bij de verschillende overleggen.



13. WIE: organisatie

4/5

Besturing

Dit programma wordt met name gekenmerkt door een ontwikkelbenadering. Het is mensenwerk dat ontstaat door dialoog. Voor de programmamanager betekent dit dat met name wordt gestuurd op doeltreffendheid, flexibiliteit en tempo. De vraag die continu gesteld wordt, is: halen we binnen de gestelde tijd het gestelde doel en zijn we flexibel genoeg om bij te sturen?

Rapportage

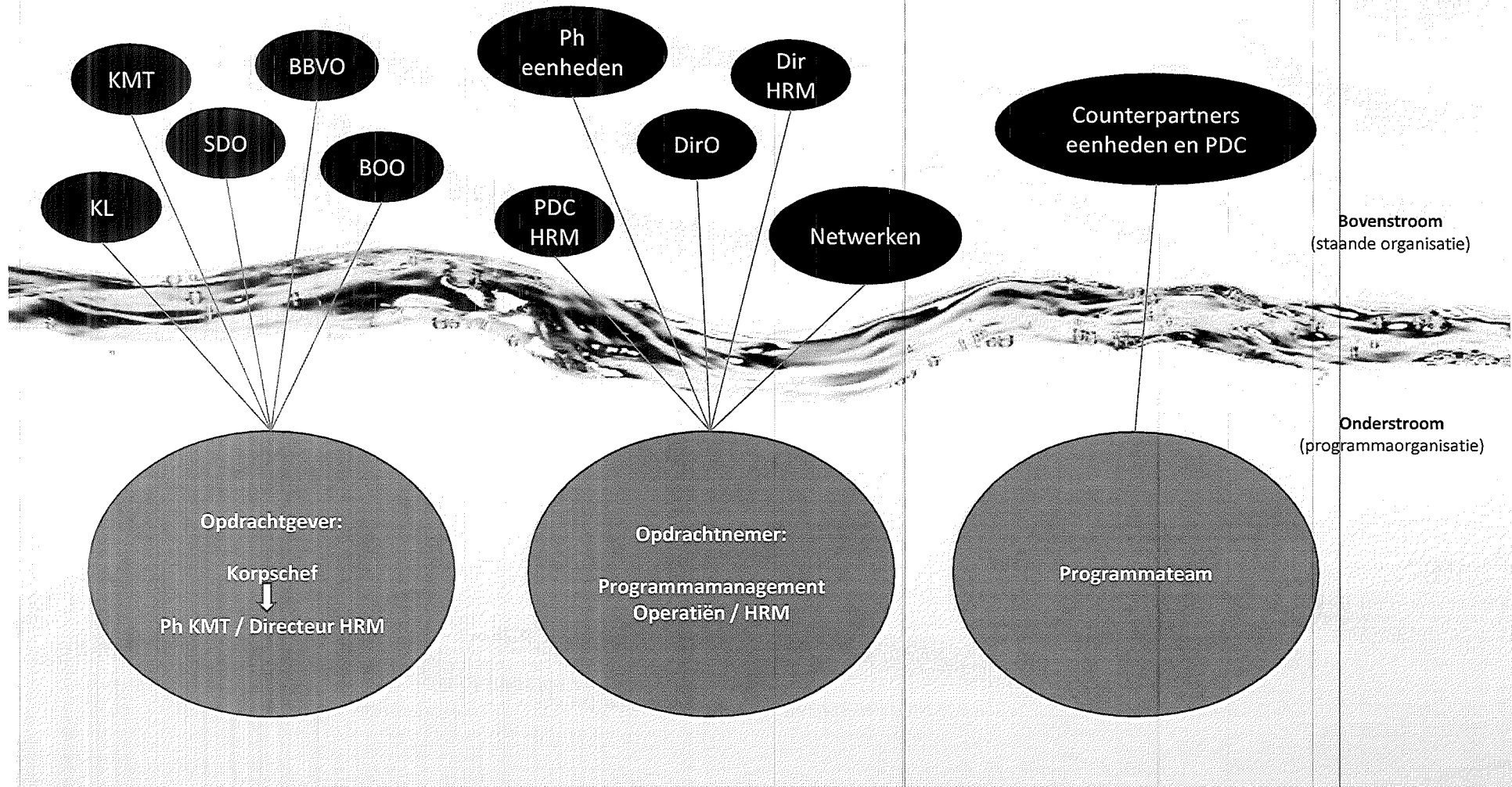
- Elke zes weken wordt er gerapporteerd over de voortgang van het programma volgens een vast format. Deze rapportage wordt gestuurd naar de opdrachtgevers, de portefeuillehouders in de eenheden en naar het Kracht Interventieteam.
- De rapportage over financiën, communicatie en hrm volgt de reguliere cyclus binnen die organisatieonderdelen.



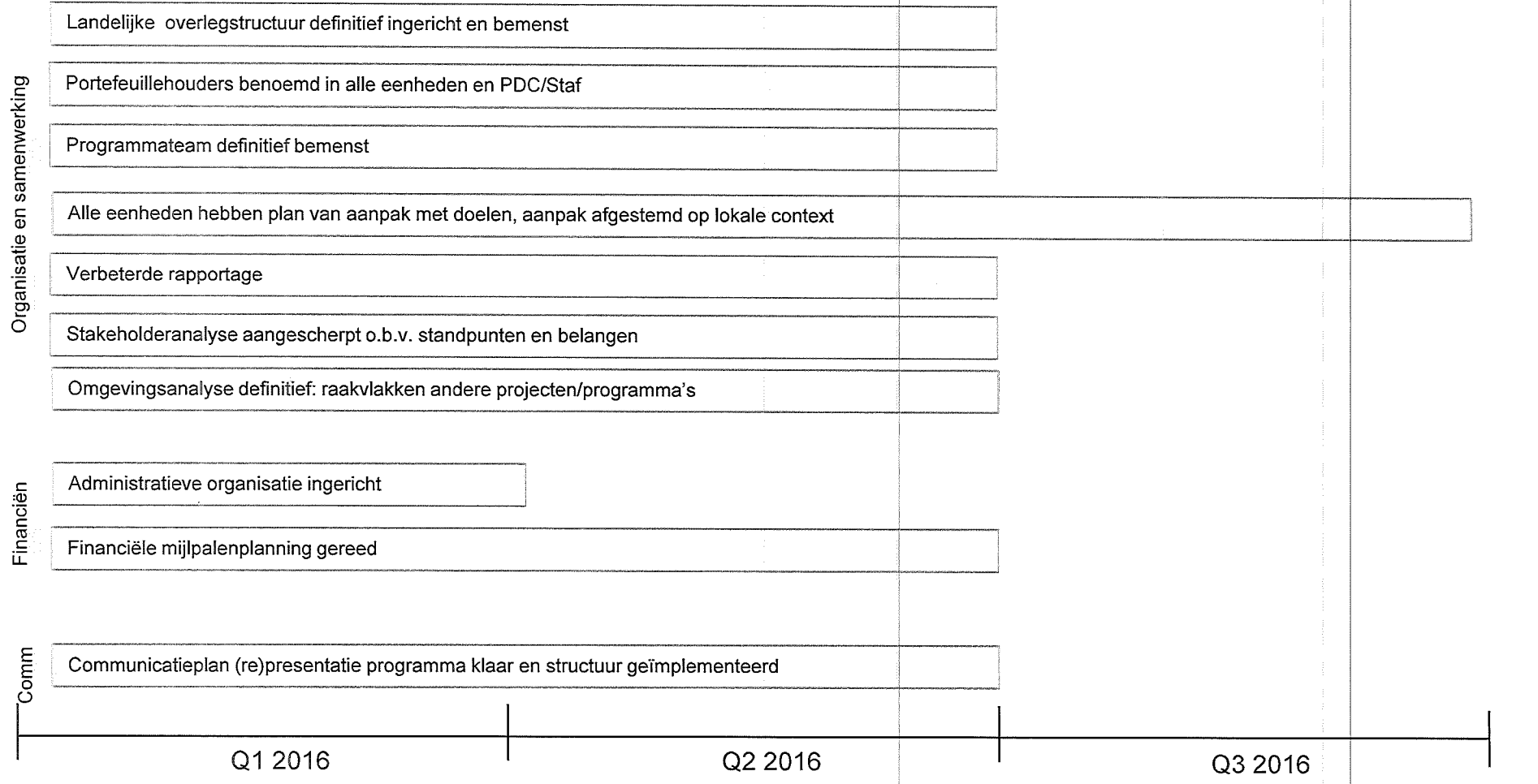
13. WIE: organisatie

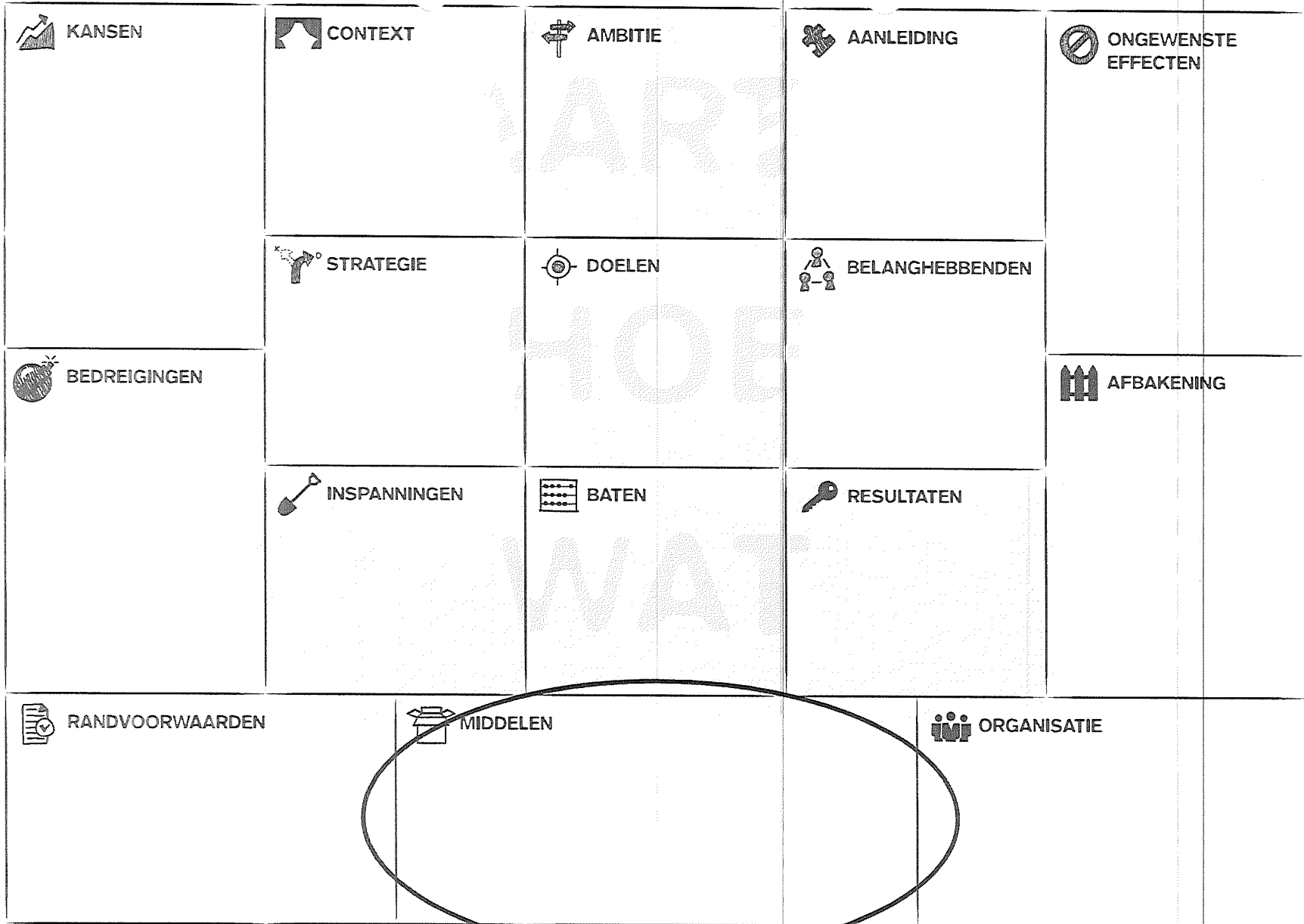
5/5

Verbinding tussen Programma en staande organisatie



Fasering Programmaondersteuning





14. WAARMEE: middelen

Alles wat nodig is om tot realisatie te komen.

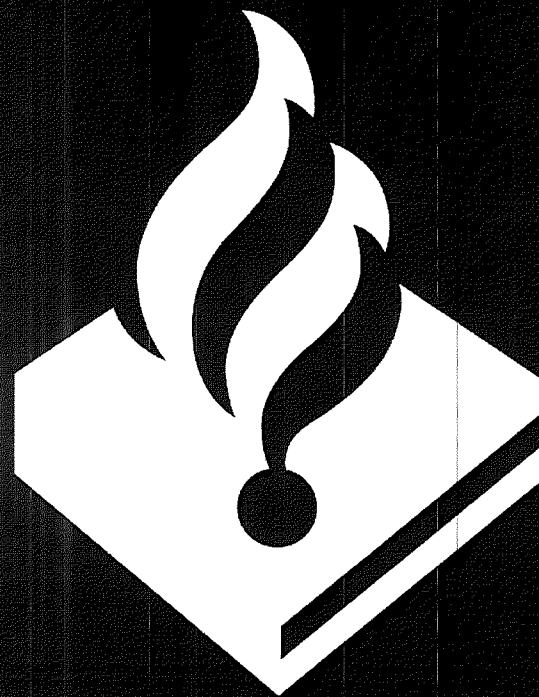
Werkruimte: vloer directie HRM / Operatiën, Nieuwe Uitleg – Den Haag (2^e verdieping)

Toegang en bereikbaarheid: pasjes, ICT-account etc.

Meerjarenbegroting programma Kracht van het Verschil

Projecten	HRM			Eenheden			Directie operatiën			Totaal Begroting	Financiering	
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018		SAOP	NP
Ontwikkeling basisteams					423	423	90			936		936
Netwerken	234				284	284	50			852	852	0
Getting The Big Picture							150	236	218	604	604	0
Landelijk traject discriminatie							50	47	47	144	144	0
Ambitebudget en cultuur van inclusie	100	100	25		200					425	425	0
Instroom & behoud												
1. Meer Aanbod genereren	800	500	300							1.600		1.600
2. Meer behoud bij selectie	115	375	360							850	850	0
Programma budget							10	50	50	110	0	110
Totaal	1.249	975	685	0	907	707	350	333	315	5.521	2.875	2.646





« waakzaam en dienstbaar »