

[REDACTED]

Van: [REDACTED]

Verzonden: donderdag 11 juni 2015 9:55

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Hoi [REDACTED]

In het kader van diversiteit is door politie Rotterdam-Rijnmond destijds een training ingekocht: PRROUD. Dit speelde echter in 2009-2010 en in 2011 hebben de laatste medewerkers de training gevolgd. Ik kan geen evaluaties of iets dergelijks vinden.

Succes met de drukte! Valt niet mee denk ik.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Stafjurist

Politie | Rotterdam | Bestuursondersteuning

Postbus 70023, 3000 LD Rotterdam

M [REDACTED]

Van:
Voor: EMO 20042015
Betreft: **plan van aanpak *Veilig buiten veilig binnen***

1. Probleem:

Het zijn van de politie voor een ieder staat onder druk.

Uit onderzoek, in de dagelijkse praktijk en in de publieke perceptie staat "het zijn van de politie voor een ieder" onder druk. De hedendaagse ontwikkelingen in onze samenleving zoals verscherpte verhoudingen tussen bevolkingsgroepen - vaak als gevolg van conflicten elders - doen een toenemend beroep op het vermogen van de politie in een polariserende samenleving om de-escalerend en stabiliserend op te treden en de vrede te bewaren. Een veilige werkomgeving en verbinding binnen onze organisatie zijn voorwaarden voor een goede wisselwerking met die complexe en door tegenstellingen getypeerde samenleving. De maatschappelijke context vraagt, meer dan voorheen, om een politieorganisatie die op basis van goed onafhankelijk politiewerk, kennis & vakmanschap, het verschil maakt door het verschil te zien zonder onderscheid te maken. Als we hier niet op de juiste manier invulling aan geven daalt het vertrouwen in de politie en staat onze legitimiteit ter discussie.

Deze veranderende externe omstandigheden plaatsen de medewerkers onder grote(re) druk. In een polariserende samenleving is gezag niet meer zo vanzelfsprekend als voorheen en wordt het handelen van de politie in toenemende mate ter discussie gesteld door media, politiek, belangbehartigers en de burgers zelf. Tegelijkertijd zijn de preventieve controlebevoegdheden uitgebreid, de wettelijke ruimte is opgerekt, de politieleiding vraagt om doorpakken, wat met zich meebrengt dat de kans aanwezig is dat er selectief wordt opgetreden. Ook de aandacht voor de strijd tegen terrorisme leidt tot een repressievere stijl van optreden. Mede door deze ontwikkelingen kan een routinecontrole in toenemende mate impact hebben op de persoon die deze ondergaat. De hierdoor ontstane gevoelens van oneerlijke behandeling, individueel of collectief, schaden de legitimiteit van de politie en daarmee ook onze effectiviteit. We zoeken daarbij steun en samenwerking binnen de eigen organisatie. Waar staan we voor? Welke politie willen we zijn? Dit vraagt om dialoog over de collectieve waarden van onze organisatie; integer, moedig, betrouwbaar en verbindend. Deze waarden raken de kern van ons functioneren en gaan over gedrag. Indien uitsluiting buiten, maar ook binnen de organisatie plaats vindt, is het onmogelijk om het juiste onafhankelijke verschil te maken. Het probleem vraagt om dialoog binnen en buiten de organisatie. .

2. Doel:

Politie mensen faciliteren in hun professionele ruimte om antwoord te kunnen geven op de sterk veranderde samenleving door:

a) **Het vakmanschap op straat te versterken:** vakkennis op orde, het kunnen toepassen van bevoegdheden, kennis van achtergronden, communicatieve vaardigheden en een professionele houding en gedrag, óók als alle ogen op je gericht zijn in complexe situaties.

b) **De bewustwording te vergroten op de aanwezigheid van het probleem vanuit jezelf en het perspectief van de ander:** indien fatsoengrenzen worden overschreden en uitsluiting dreigt (binnen en/of buiten) worden er grenzen gesteld. In de teams dient het operationele optreden op straat nadrukkelijker onderwerp van gesprek te worden. Feedback, leren en het versterken van de verbinding met buiten staan hierin centraal. Dit vraagt leiderschap, ook persoonlijk leiderschap, de norm binnen is de norm buiten.

Dit probleem vraagt eigenaarschap en om bevestiging van nut en noodzaak van een aanpak. We vragen de sector- en diensthoofden de opdracht te accepteren tot uitwerking binnen de eigen diensten en districten van het op gang brengen van de dialoog over het externe en interne vraagstuk met als doel het ophalen van informatie en het aandragen van oplossingen voor het versterken van het vakmanschap en het vergroten van de bewustwording.

Voor deze opdracht gelden de volgende criteria:

- Vanuit de kernwaarden van de Nationale Politie;
- Voor, door en met operationele collega's: "het versterken van de eigen kracht";
- Benut bestaande en vorm nieuwe netwerken binnen en buiten de organisatie;
- Vorm en inhoud aan laten sluiten bij de "couleur locale";
- Zowel in uitvoering als oplossing gericht op aansluiting met de praktijk en uitvoerbaar;
- Focus op lange termijn;
- In aansluiting op en in samenhang met gedragsthema's die zijn aangedragen door de vertrouwenspersonen/klachtcoördinator en MTO .

Opbrengsten en voorstel tot plan van aanpak voor 1 juli beschikbaar stellen aan de portefeuillehouder. Hierin tevens aangeven welke ondersteuning er nodig/gewenst is vanuit de portefeuille. De portefeuillehouder komt op basis van deze input tot een voorstel voor vervolgstappen ten behoeve van het EMO/ELO.

multicultureel vakmanschap, discriminatie en etnisch profileren (discussiedocument)

Doel en missie van de politie

De politie heeft tot opdracht de vrede in de wijken en de dorpen te helpen waarborgen door te begrenzen, te beschermen en te bekrachtigen.

Het veiliger maken van Nederland en bijdragen aan het veiligheidsgevoel van de burger is het doel van de politie. De missie van de politie is het 'waakzaam en dienstbaar' zijn aan de waarden van de rechtsstaat. Iedere burger in Nederland kan 24 uur per dag rekenen op de politie, ongeacht zijn afkomst of manier van denken.

Volgens de Grondwet heeft iedereen in Nederland het recht op een gelijke behandeling. De overheid wil discriminatie voorkomen en bestrijden. Het is de taak van de politie om onderscheid te maken tussen bijvoorbeeld goed en slecht, aanhouden of helpen. Door middel van feiten, omstandigheden, ervaring en intuïtie (onderbuik gevoel) kan de politie waar mogelijk objectiveerbaar mensen en situaties duiden als 'verdacht'. De politie geeft ruimte aan de burgers, maar grijpt ook snel en daadkrachtig in als er grenzen worden overschreden. Echter kan het zo zijn dat de politie soms zelf (onbewust) grenzen overschrijdt, voornamelijk bij het proactief optreden. Uit onderzoek blijkt dat bij identiteitscontroles, verkeerscontroles en preventief fouilleren etnische minderheden vaker lijken te worden gecontroleerd dan andere groepen mensen, zonder dat hier een objectieveerbare reden toe is. Hierbij wordt kennelijk geselecteerd op grond van ras, huidskleur, nationaliteit, taal of religie. Etnische minderheden lijken daarbij sneller gezien als een risico of aangemerkt als 'verdacht', zonder dat zij iets doen. Er wordt snel aangenomen dat er aanleiding is voor controle.

De politie treedt dus op tegen discriminatie, maar lijkt zich hier soms zelf ook schuldig aan te maken. Burgers die dergelijke situaties structureel meemaken hebben minder vertrouwen in de politie. Ze geven aan dat ze hierdoor zijn "aangetast in hun zijn". Dit staat haaks op het doel dat de politie heeft.

Situatie extern

Dat etnische minderheden sneller worden gezien als een risico of 'verdacht' komt ergens vandaan. Door berichten in de media (o.a. van de PVV) ontstaat snel het beeld dat het vaak de allochtone burger is die een misdrijf pleegt, en niet de autochtone burger. Daarnaast maakt een groot deel van de Nederlandse bevolking zich o.a. door de opkomst van IS zorgen over de ontwikkelingen op het gebied van islamitisch extremisme, terrorisme en radicalisering en vooral ook de effecten die dat heeft op de veiligheid in ons land. Uit verschillende peilingen van o.a. het Algemeen Dagblad en RTL Nieuws blijkt dat meer dan de helft van de Nederlanders bang is voor een aanslag in eigen land. Incidenten 'dicht bij huis' in Parijs, Vervier en recent in Denemarken maken de angst groter.

De angst voor extremistische moslims brengt met zich mee dat het vertrouwen in en de tolerantie jegens islamitische burgers in het algemeen onder druk komt te staan. Islamitische inwoners voelen zich gediscrimineerd en uitgesloten in de samenleving. Zij vinden dat de overheid hier te weinig aan doet.

Het onderzoek van RADAR wijst uit dat minderheden vaak het gevoel hebben alleen op basis van afkomst door de politie te worden gecontroleerd. Ook blijkt uit het onderzoek van Amnesty International dat de politie (bewust en onbewust) gebruik maakt van profielen van 'verdachte burgers' die met name terug te voeren zijn op kernmerken als leeftijd, huidkleur en etnische afkomst.

Aan de ene kant lijkt uitsluiting een belangrijke oorzaak te zijn van de polariserende ontwikkelingen in onze samenleving, anderzijds leiden de ontwikkelingen tot nog meer uitsluiting. Het is een neerwaartse spiraal die het risico in zich heeft steeds grotere vormen aan te nemen. Door de beschreven ontwikkelingen staan belangrijke waarden zoals de vrijheid van meningsuiting, het gelijkheidsbeginsel (discriminatieverbod) en de vrijheid van godsdienst onder druk.

Amnesty International organiseert op 18 maart 2015 in Rotterdam een jongerendebat over etnisch profileren door de politie. Daarnaast organiseert de Commissie Veiligheid, Organisatie en Financiën van de Rotterdamse gemeenteraad op 9 april 2015 een expertmeeting over discriminatie door de politie. Hierbij wordt met verschillende professionele organisaties, waaronder de politie, gesproken over (vermeende) discriminatie door de politie. De meeting bevat een mix van resultaten van wetenschappelijk onderzoek, (Rotterdamse) praktijkvoorbeelden en de beelden vanuit de politie.

Situatie intern

Rechtvaardigheid en 'veiligheid' moet binnen de politie aanwezig zijn om naar buiten toe haar rol in de samenleving te kunnen waarmaken. Ook de uitstraling naar de burgers toe is een belangrijk punt. Wanneer de politie op een verkeerde manier gezag uitstraalt en de grenzen zelf overschrijdt, wordt het gevoel van onrecht bij de burgers versterkt. Dit ondermijnt de legitimiteit van het optreden van de politie.

Terreuracties en -dreigingen tegen de politie zoals in Parijs en Vervier hebben een groot effect op de politie in het algemeen. Het veiligheidsgevoel van politiemensen staat hierdoor onder druk. Daarnaast komt het de laatste tijd vaker voor dat m.n. allochtone en/of islamitische collega's zich niet veilig voelen op het werk, omdat er bijvoorbeeld door collega's kwetsende opmerkingen gemaakt worden over het islamitische geloof. Ze voelen zich onder druk gezet om verantwoording af te leggen over hun geloof. Het gaat hierbij niet alleen om het gevoel van 'gediscrimineerd' worden, maar over ongewenste omgangsvormen in het algemeen. En dit punt geldt niet alleen voor allochtone/islamitische collega's. Ook van homoseksuele politiemensen krijgen we soortgelijke signalen. Het is belangrijk om grenzen te stellen en aan te geven wat niet acceptabel is zonder hierbij mensen of meningen uit te sluiten. De balans moet hierin aanwezig zijn. Collega's zijn zich vaak niet bewust van de impact van dergelijke uitspraken en bejegening. Een confrontatie met de effecten van hun gedrag zorgt meestal dat het stopt.

Er valt dus nog veel te verbeteren op gebied van bewustwording van gedrag dat als 'discriminator' wordt ervaren. Intern vraagt dit om professionaliteit in je eigen houding en gedrag. Uitgangspunt is dat de politie zich laat leiden door professionele normen en waarden, oftewel in overeenstemming met wettelijke en andere vereisten die het werk daar aan stelt. Professionaliteit omvat ook integriteit. Het gaat hierbij niet alleen om kennis en ervaring, maar ook over het besef van je maatschappelijke verantwoordelijkheid. Naast deze vaardigheden zijn de vier kernwaarden van de Nationale Politie essentieel als het gaat om antwoord op de maatschappelijke vraagstukken van dit moment. Deze vier kernwaarden zijn moedig, betrouwbaar, verbindend en integer. Om deze kernwaarden te bereiken is het van belang om je bewust te zijn van de taak die de politie heeft. Je moet je bewust zijn van de gevoelens van de burger, je eigen percepties en het spanningsveld dat dit kan opleveren.

Verbinding/netwerken

Het is van belang dat de politie in verbinding staat met alle burgers. Deze verbinding is niet alleen belangrijk om te weten wat er in de samenleving speelt, maar ook essentieel voor het vergroten van het vertrouwen in de politie. De politie moet meer contact leggen met jongeren en allochtone burgers in plaats van dat de indruk wordt gewekt dat we niet toegankelijk zijn. Daarnaast zouden politiemensen tijdens proactief optreden meer uitleg moeten geven over waar zij mee bezig zijn. Dit soort optreden heeft een grotere impact op de burger dan vaak wordt gedacht, waardoor het

belangrijk is om aan de burger uit te leggen wat er aan de hand is. Wanneer dit structureel niet gebeurt heeft de burger minder vertrouwen in de politie en voelt hij zich minder veilig. Het tast ook de legitimiteit van het politieoptreden aan.

Het anti-discriminatiebureau RADAR kan ons helpen bij het vinden van aangrijpingspunten voor verbetering. RADAR heeft in 2014 een onderzoek uitgevoerd in Rotterdam en Breda naar de effecten van ervaren selectiviteit bij politiecontroles. Doel hiervan is zicht te krijgen in en het bespreekbaar maken van de problematiek rondom etnisch profileren door de politie. In hun onderzoek hebben zij zich tot nu toe beperkt tot externe betrokkenen. In een eventueel vervolgonderzoek kan tegelijk worden gewerkt aan het verbeteren van het multicultureel vakmanschap, het bevorderen van de dialoog tussen de politie en minderheden en het verbeteren van eventueel ervaren problemen in de verhoudingen.

Netwerken is essentieel voor de politie. Netwerken doe je op alle niveaus: van de wijkagent in de wijk tot eenheidsleiding op strategisch niveau. Daarbij is het van belang dat er vooral ook gebruik gemaakt wordt van bestaande netwerken om het onderwerp bespreekbaar te maken en het contact te verbeteren.

Bewustwording/leaderschap

Om verbeteringen te kunnen realiseren is het van belang dat iedereen binnen de politie zich zeer goed bewust is van hun (verbindende en grensstellende) taak in de samenleving en kennis heeft van relevante ontwikkelingen. Hiernaast is het ook van belang dat iedereen binnen de politie kennis heeft van het fenomeen etnisch profileren en de impact hiervan. Het actief bespreken van de politietaak in relatie tot de huidige polarisatie en de erkenning van het feit dat etnisch profileren zich ook voordoet binnen de politie is de eerste stap richting bewustwording. Het is hierbij niet de vraag óf er sprake is van etnisch profileren, maar erkennen dát het in de politiepraktijk een reëel risico is en dat het ook daadwerkelijk aanwezig is. Kennisoverdracht en overbrengen van de urgentie staat hierbij voorop. Deze bewustwording raakt de cultuur van onze organisatie.

De aanname dat er sprake is van etnische profilering en dat we ons er (bijna) allemaal (onbewust) schuldig aan maken vraagt om een andere, meer open houding en alertheid op onze eigen motieven, houding en gedrag. Individueel is het van belang om bewust en kritisch na te denken over je eigen manier van handelen. Een enkel antwoord als 'nee, ik discrimineer niet', is niet voldoende. Uiteindelijk zijn wij allemaal verantwoordelijk voor wat er gebeurt. Het is van belang om het niet te hebben over 'de collega's', of 'de agenten op straat', maar over 'ons'. Wij zijn allemaal verantwoordelijk voor wat er gebeurt. Het is echter niet de bedoeling om je te verschuilen achter de 'wij', maar door bewustwording en persoonlijk leiderschap zelf de verantwoordelijkheid te nemen voor je eigen handelen. Dit ligt in de lijn van de professionaliteit van de politie. Door middel van de ontwikkeling van leiderschap kan ook gewerkt worden aan het versterken van de weerbaarheid van collega's tegen gedrag dat als 'discriminatoire' wordt ervaren.

Dit soort onderwerpen moeten niet in zaaltjes achteraf besproken worden, maar open met alle collega's. Zo mogelijk moet er ruimte zijn voor interactie met interne en externe betrokkenen. De verantwoordelijkheid voor het maken van verbinding ligt niet alleen bij de leiding, maar bij alle collega's. Leidinggevenden hebben wel een belangrijke rol, namelijk steun verlenen aan, voorwaarden scheppen voor en sturen op bewustwording en ontwikkeling. De bewustwording zal gedragen en uitgedragen moeten worden door de leiding, maar niet omdat zij hier als enige verantwoordelijk voor zijn. Leiding en collega's zullen samen in de praktijk die verbinding moeten invullen.

Vervolg

De bovenstaande verkenning en het werken aan bewustwording en eventuele gedragsveranderingen

leent zich niet voor een project of een programma. Het mag niet leiden tot weer een programma om dit vraagstuk te behandelen en vervolgens weer over te gaan tot de 'orde van de dag'. Het onderwerp is echter te urgent en belangrijk om ons te beperken tot een goed gesprek.

De thematische bespreking in het EMO op 16 maart kan worden gezien als start van een beweging ter versterking van de aandacht voor multicultureel vakmanschap in onze eenheid.

Vragen die we elkaar in dit verband moeten en kunnen stellen zijn:

- hoe duiden we dit vraagstuk?
- welke urgentie heeft dit in de rij van de vele prioriteiten die we kennen?
- hoe zitten we zelf in dit vraagstuk?
- als het zo belangrijk en urgent is als het lijkt te zijn, wat is dan een werkende strategie of aanpak?

Om alvast een voorzet te geven... De aanpak gaat alleen werken als we willen dat het gaat werken en als we het benaderen vanuit het werk. Aangrijpingspunten liggen wellicht in de teams in de werksituatie. Daar horen aan de hand van praktische casuïstiek gesprekken gevoerd te worden over abstracte vragen zoals: "Wat wordt er van ons als politie in 'onze wijken' verwacht om de polariserende tendensen in de samenleving professioneel tegemoet te treden en wat voor gedrag en aanpak hoort daarbij?" en "Hoe pakken we ongewenst gedrag aan en hoe bevorderen we gewenst gedrag bij onszelf en onze collega's?"

Het verder brengen van multicultureel vakmanschap kan alleen slagen als we dit professionele debat openhartig voeren met collega's uit alle geledingen van onze organisatie, maar ook samen met mensen uit de verschillende bevolkingsgroepen in onze externe omgeving. Onder een professioneel debat verstaan we dat we elkaar openlijk en respectvol durven aan te spreken op ons gedrag als politiemensen (zowel 'buiten' als 'binnen'), en dit ook daadwerkelijk doen. Daarnaast is het nadrukkelijk van belang om gebruik te maken van de netwerken en expertise die we in huis hebben. Het landelijk visiedocument/beleidskader in wording zal onze aanpak ondersteunen, maar het is alleen onze eigen kracht die ons verder zal brengen.

OON

Van: [REDACTED]

Verzonden: donderdag 25 juni 2015 13:35

Aan: [REDACTED]

Onderwerp: Wob verzoek [REDACTED] inzake Multi cultureel vakmanschap verzoek 1 mbt cijfers

Hoi [REDACTED]

Hierbij het overzicht dat mij is aangeleverd door HRM in Oost Nederland. Met betrekking tot het tweede verzoek over het beleid inzake MCV heb ik nog geen informatie. De projectleider diversiteit die daar naar een en ander van moet weten is nog tot en met volgende week op vakantie. Naast onderstaand overzicht heb ik via iemand bij politieprofessie nog de volgende informatie (in blauwe letters) gekregen. Ik weet echter niet of deze Dilemma/Morele Oordeelsvormingstrainingen ook in het HRM overzicht zijn verwerkt (onder andere naam) of dat deze buiten HRM om zijn ontwikkeld/gegeven. Mogelijk dat ik hier later de projectleider diversiteit nog naar kan vragen. Omdat er ook geen deelnemersaantallen worden gegeven weet ik niet in hoeverre je (nu) iets kunt met deze info in het kader van het verzoek.

Oost Nederland

In diverse districten / oude korpsen zijn Dilemma-trainingen Morele oordeelsvorming gegeven.

- in Noord en Oost Gelderland is de training Morele Oordeelsvorming en Eerstelijns handhaving voor leidinggevenden uitgevoerd.
- Binnen de eenheid inmiddels ook een groot aantal HRM adviseurs, IBT docenten en trajectbegeleiders getraind in Morele Oordeelsvorming
- In Twente en IJsselland zijn onlangs de DMT's getraind in Morele Oordeelsvorming.

DISTRICT	JAAR	NAAM TRAINING	AANTAL DEELN.
NOG	2012	NPG omgaan in multiculturele omgeving	2
GLM	2012	Multicultureel empowerment	4
	2013	Multicultureel vakmanschap	1
	2014	Multicultureel vakmanschap	2
	2012	NPG omgaan in multiculturele omgeving	6
	2013	Communiceren met cult minderheden	19
	2013	expertgroep diversiteit	1
IJS	2012	NPG omgaan in multiculturele omgeving	1
	2014	vakmanschap (Leefstijl en culturen)	1
GLZ	2012	Training diversiteit	14
	2013	Multicultureel vakmanschap	1
	2014	vakmanschap (Leefstijl en culturen)	4
TWN		nvt	

IJsselland (training door

!:

training	datum	aantal deelnemers
Duotraject: kickoff bijeenkomst	14-feb-13	5
praktijkcoach	6 en 18 dec 2012	14
""	8 en 22 jan 2013	12
""	7 en 21 jan 2013	15
Nieuw in blauw	29-jan-13	14

--	--	--

Met vriendelijke groet,

[Redacted]

Jurist

Politie | Eenheid Oost-Nederland | Restuursondersteuning | Juridische Zaken

Postbus 618, 7300 AP Apeldoorn

M [Redacted]

Werken aan Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen in Oost NL

Referent ELO:

Portefeuillehouder:

Auteur:

Status: Concept

Versie 1.4

9 december 2013

Rubricering: Politie Intern

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Inleiding	4
Visie op veiligheid in de samenleving	4
1. In verbinding met de samenleving	5
Vakmanschap	5
Kernwaarden	6
Gedrag	6
Stuurgroep	7
Focus: werken aan werk	7
Operationele prioriteiten	7
2. Expertgroep Diversiteit Oost Nederland	8
Rol van netwerken	8
Deskundigheidsbevordering/kennis	9
Politieprofessie	9
3. Bestrijding Discriminatie	10
Prioriteit	10
Oppakken	10
Racisme en etnisch profileren	10
Borging operationeel proces	11
4. Ontwikkelen van morele weerbaarheid	12
Toolbox	12
Multi-/Interdisciplinariteit	12
Leidinggevenden	12
Moresprudentie	12
Innovatie	13
Voorlichting/Preventie	13
Rol van HRM	13
5. Projecten / aandachtsgebieden 2014	14
6. Financiën 2014	15
Bijlage	16
Bronverwijzing / gebruikte bronnen	16

Inleiding

Visie op veiligheid in de samenleving

De Nederlandse samenleving is een verzameling van culturen, religie, etniciteit, sekse, leefstijlen, seksuele voorkeur en is al lang niet meer in één omschrijving te vatten. Ontgroening en vergrijzing van onze maatschappij zijn belangrijke thema's en burgers beïnvloeden elkaar in al hun verscheidenheid continu door interacties; bijvoorbeeld op school, in de buurt, thuis, op het voetbalveld en op het werk. De continue veranderende en complexer wordende samenleving vraagt van de politie dat zij meebeweegt en hierop aansluit, contact blijft maken. De samenleving van vandaag eist een Politie die in staat is om elke dag opnieuw in te spelen op veranderingen binnen het veiligheidsdomein.

Politiewet (2012), artikel 3:

"De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven."

De Politie vervult deze kernopdracht uit de Politiewet door het bieden van veiligheid en vertrouwen. De veranderende vraag uit de samenleving vraagt om een politie die alert, effectief en slagvaardig optreedt. Een Politie die flexibel inspeelt en aansluit bij de context van dat moment, met de juiste aanpak. De toenemende complexiteit stelt hogere eisen aan het vakmanschap van de medewerkers bij de Politie. Gerard Bouwman noemt dit in zijn blog: duurzaam leiderschap tonen in een veranderende samenleving.

Kortom de Politie staat voor de waarden van de rechtstaat, waarbij de meest leidende waarde voor ons werk het gelijkheidsbeginsel is, zoals het beschreven is in artikel 1 van de Grondwet.

"Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan."

Dit fundament van het politiewerk vraagt van dienders in de snel veranderende maatschappij soms andere vaardigheden, de bereidheid om houding en gedrag aan te passen en oordelen uit te stellen om zo effectief te kunnen blijven opereren. Dit betekent voor de interne samenwerking dat we respectvol en gelijkwaardig omgaan met elkaar, ongeacht geslacht, ras etc. Het betekent niet dat we het iedereen naar de zin maken.

1. In verbinding met de samenleving

De snel veranderende samenleving vraagt van de Politie vaardigheden voor het bouwen en onderhouden van netwerken en allianties in vredetijd! Medewerkers op alle niveaus moeten dit beheersen of leren. Ze zullen als een betrokken en daadkrachtige partner in de samenleving, helpen en de-escalerend werken, maar ook waar nodig doorpakken en geweld gebruiken. Door betrokken samen te werken met burgers en partners, door informatie te delen en actieve wederkerigheid te stimuleren, kun je - als Politie in zijn geheel - tijdig goede netwerken opbouwen.

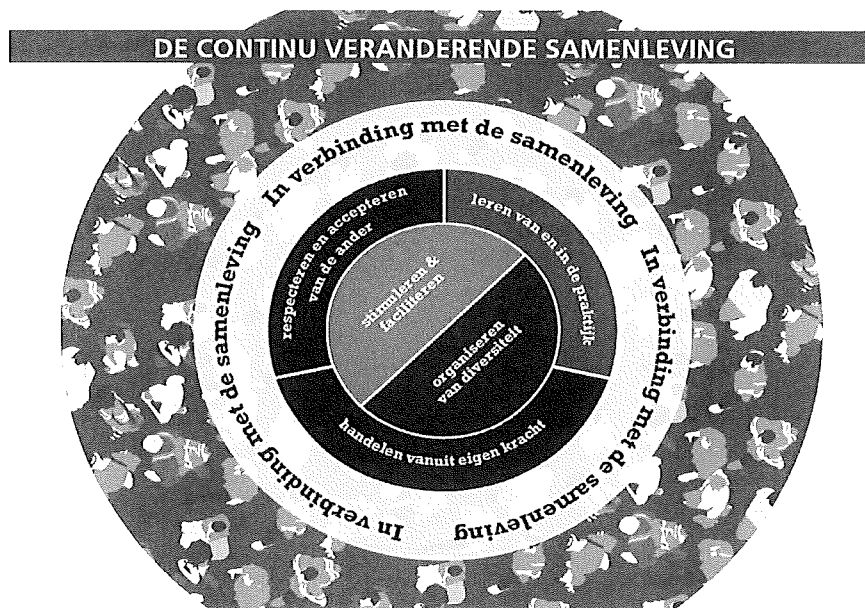
Alle collega's kunnen gebruik maken van de kennis die "opgehaald" wordt om op terug te vallen en wellicht verrassingen (rellen, hypes, etc) beperken, en zelfs radicalisering en polarisatie in vroeg stadium herkennen en signaleren. Want deze investeringen op het gebied van kennis en vaardigheden, hoe klein soms ook, hebben een belangrijke uitwerking op ons werk. Ze bieden ruggensteun aan politiemensen op straat die vaak - op gevoel en in een "split second" - ingewikkelde besluiten nemen in (soms) onbekende omstandigheden.

Vakmanschap

Professioneel omgaan met de grote verscheidenheid (politievakmanschap / politieprofessie) in onze snel veranderende samenleving, vraagt continu actie van de politieprofessional om in verbinding te blijven met die samenleving!

Om succesvol verbinding te blijven maken in al die verscheidenheid is het wel noodzakelijk voor alle dienders om drie grondhoudingen *verder te professionaliseren*:

- Respecteren en accepteren van de ander (elke ander)
- Leren van én in de praktijk
- Handelen vanuit eigen kracht



Koers 2015 – "De samenleving (b)en jij" - Politievakmanschap in een diverse samenleving

Randvoorwaardelijk daarbij is dat medewerkers kunnen leren van - en met - elkaar, met oog en waardering voor de individuele verschillen. Bovendien wordt een zeker vermogen tot reflectie op het eigen handelen (openstaan voor tegenspraak en feedback) verondersteld, vanuit de bereidheid om het morele oordeel bij zichzelf én het morele oordeel binnen de organisatie te ontwikkelen (innoveren), en te leren om meervoudig te kijken.

Kernwaarden

De kernwaardenⁱⁱ zijn richtinggevend voor het gewenste gedrag van iedere politiemans/vrouw tegenover collega's, burgers en externe partners. Ze vormen het fundament en geven weer wat het korps wil uitdragen.

Politiemedewerkers zijn **integer**: onafhankelijk in hun optreden; **betrouwbaar**: consequent en rechtvaardig in hun optreden; **moedig**: doortastend in hun optreden, soms met gevaar voor eigen leven en **verbindend**: nauw samenwerkend met burgers en veiligheidspartners, vanuit gedeelde verantwoordelijkheid.

In deze kernwaarden wordt respect niet als kernwaarde genoemd, maar respect is wel het vanzelfsprekend uitgangspunt voor de wijze waarop een politieprofessional een ander bejegend. Respect voor de ander, ook die ander van jou verschilt, staat los van de vraag of je het eens bent met dat verschil. De uiting (gedrag in de bejegening) en mate van respect voor de ander is de toetssteen voor professioneel optreden.

Respect start bij oprechte interesse (nieuwsgierigheid) in de ander en in zijn of haar gedrag, drijfveren en achtergronden. Dit spiegel je aan wat je zelf belangrijk vindt. Stilstaan bij wat dit met jou als persoon doet en stilstaan bij wat dit betekent voor jou als professional, zorgt voor een diender die optimaal in contact is met zijn/haar omgeving en die deze inzichten effectief kan inzetten.

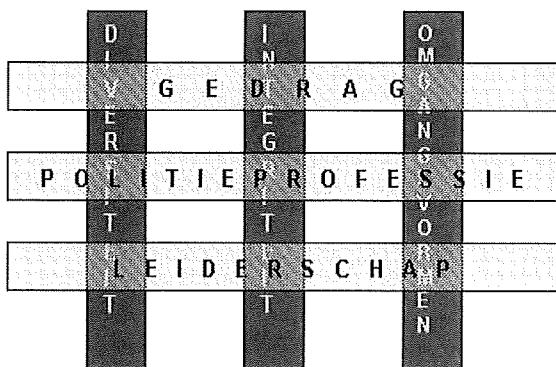
Respect voor verschillen kan leiden tot innerlijke conflicten, omdat persoonlijke waarden en normen niet perse overeenkomen met die van de ander. Juist daar kunnen we groeien in het voeren van de dialoog en kunnen we door het voeren van dilemmagesprekken komen tot **MORESPRUDENTIE**ⁱⁱⁱ (zie ook 4. Ontwikkelen van Morele weerbaarheid).

Gedrag

Het bouwen aan de Politie van de toekomst vraagt dus als we het hebben over *kernwaarden*, *respect*, *nieuwsgierigheid* en *dialoog*, **sturen op** (houding en) **gedrag**. Daarom is in Oost Nederland een stuurgroep DIO geformeerd. De stuurgroep wil de visie vertalen naar voorstellen voor concrete acties om **het gewenste gedrag** (intern en extern) door te ontwikkelen.

Intern betekent dit het creëren en onderhouden van een omgeving waarin alle personeelsleden zich (vanzelfsprekend) ontwikkelen, waardoor ze optimaal bij kunnen dragen aan de doelen van de Politie. Het schept een cultuur waarin collega's gewend zijn om zich adaptief op te stellen, mee te bewegen, niet stil te blijven staan, waardoor ze in hun gedrag naar anderen steeds opnieuw (letterlijk en figuurlijk) hun "positie" kunnen bepalen.

Extern richt het zich op verbeteren van de kwaliteit van het effectief opereren, door het vergroten van het handelingsrepertoire.



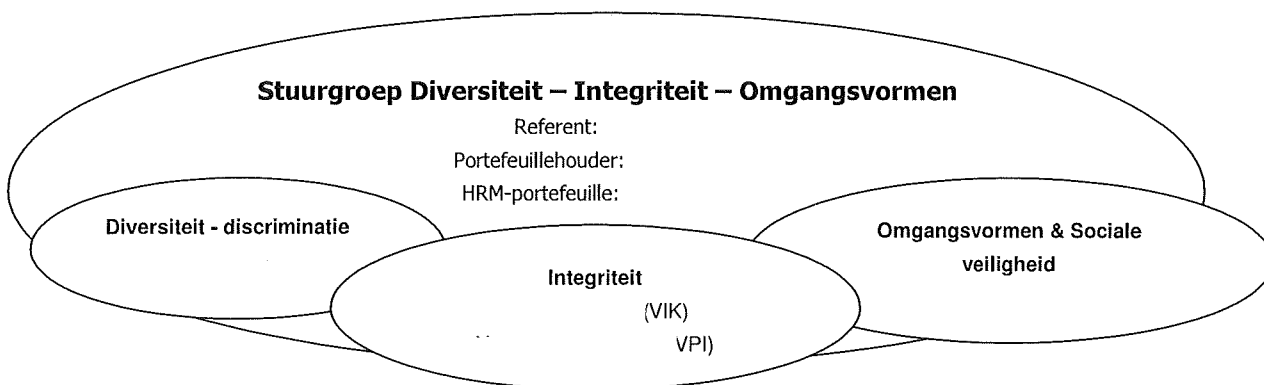
Naast deskundigheidsbevordering in brede zin en het vergroten van de professionele ruimte ("de professional in positie") staat of valt succesvolle aandacht voor deze onderwerpen met de stimulans en sturing door leidinggevend. Dat bewijzen onze leidinggevenden binnen de Politie elke dag opnieuw. In de leidinggevende lijn is het van groot belang om te blijven faciliteren en leidinggevenden te ondersteunen in hun repertoire om ruimte te creëren voor gesprek, reflectie, verbinding en meervoudig kijken.

Stuurgroep

Op het niveau van de eenheid Oost Nederland is op verzoek van het EMT een stuurgroep DIO in het leven geroepen. Referent namens de Eenheidsleiding is lid van de eenheidsleiding.

De portefeuillehouder voor de DIO-onderwerpen vanuit het EMT is Vanuit HRM participeert als HRM-portefeuillehouder Diversiteit ook in de stuurgroep. Verder bestaat de stuurgroep uit de drie DIO disciplines Diversiteit – Integriteit - Omgangsvormen.

Diversiteit – discriminatie : (tevens Projectleider DIO voor OON)
Integriteit : (VIK) en (Vertrouwenspersoon Integriteit / VPI – “klokkenluidersregeling”)
Omgangsvormen : (Centrale Vertrouwenspersoon Omgangsvormen & Sociale veiligheid)



De stuurgroep stimuleert discussies omtrent de DIO thema's, signaleert trends en ontwikkelingen, jaagt meningsvorming aan en bespreekt kwesties en casuïstiek vanuit de verschillende rollen en expertise die vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep. De voorgelegde problematiek kent vaak een integriteitaspect (handhaven van integriteit, hoe doen we dat?) of het gaat over omgangsvormen (wat zijn onze manieren) of bijvoorbeeld discriminatie in en buiten de Politie, of het raakt alle thema's, bijvoorbeeld bij het in werking brengen van de beroepscode. Meestal raakt het dus de kernwaarden van onze organisatie en kan de stuurgroep dus ook gezien worden als een vorm van Moreel beraad.

Focus: werken aan werk

Bovenstaande inleiding geeft in grote lijnen de visie weer. Maar hoe kunnen die uitgangspunten en verwachte vaardigheden in werking worden gebracht binnen de nieuwe organisatie van de Politie in Oost Nederland? Hoe doen we dat op een zorgvuldige en niet-overhaaste wijze, zodat het primaire proces niet te veel wordt verstoord, maar geleidelijk op bovenstaande punten wordt aangescherpt? In de komende hoofdstukken worden enkele prioriteiten nader omschreven. De themagebieden Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen worden in deze opzet niet nader toegelicht. Uiteraard wordt in deze notitie slechts een deel van het werk dat gebeurt op het gebied van Diversiteit, Integriteit en Omgangsvormen aangestipt en is het vooral de beschrijving van de operationele prioriteiten waar de stuurgroep de nadruk op wil leggen.

Operationele prioriteiten

Bij het instellen van de stuurgroep zijn er in de eenheid Oost NL vorig jaar drie prioriteiten benoemd:

1. In werking brengen van de expertgroep Diversiteit OON, ter ondersteuning van het operationele proces (w.o. bijv. aanpak EGG);
2. Borging aanpak bestrijding discriminatie (in de samenleving), volgens de aanwijzing PG
3. Ontwikkelen van Morele Weerbaarheid (Moreel Beraad en Morele Oordeelsvorming en handhaving Integriteit).

2. Expertgroep Diversiteit Oost Nederland

Al sinds 12 november 2010 kent de eenheid Oost Nederland een Expertgroep Diversiteit. De oude korpsen vonden het van belang om vooruitlopend op de vorming van de NP al een interregionale Expertgroep op te richten. Op deze manier konden expertise en vaardigheden beter samen gedeeld worden. Bij een specifieke **operationele** vraag op het gebied van levensovertuiging, cultuur, etniciteit, seksuele voorkeur, leeftijd, etc kon er daardoor sneller iemand gevonden worden die deze kennis met de collega op straat kon delen.

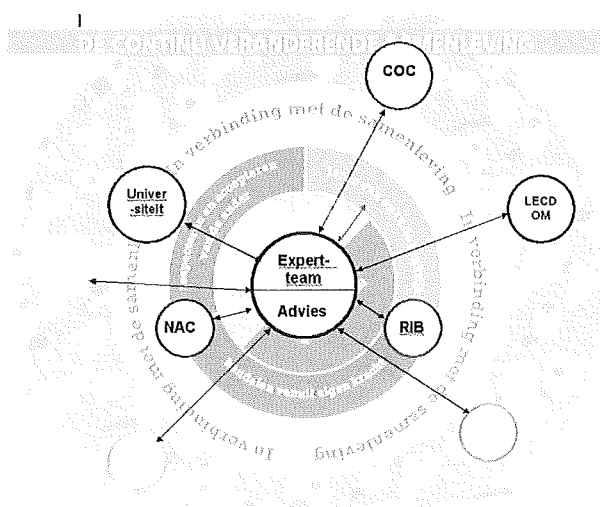
De bedoeling van de expertgroep OON is dat een collega met een vraag via "one-stop-shopping" (1-loketfunctie) advies krijgen van de leden van de expertgroep. Ze adviseren, voegen kennis toe, helpen de collega op weg, maar nemen de zaak niet over. Ruud Bik hierover:

"De expertgroepen moet blijven bestaan. Maar ik wens dat over een jaar of 10 de expertgroepen niet meer nodig zijn omdat de kennis en expertise dan bij alle medewerkers van de politie aanwezig is. Het thema discriminatie is urgent en discriminatie komt vaker voor dan wij denken. De politie moet er voor zorgen dat alle medewerkers toegerust zijn om een aangifte van discriminatie op de juiste manier op te nemen. Er is leiderschap nodig om diversiteit onderdeel te maken van het politievakmanschap. "Bazen die niet snappen dat als het ook gaat om legitimiteit en vertrouwen, aandacht en energie voor het thema diversiteit cruciaal is, zijn geen knip voor de neus waard" aldus Ruud Bik.

Rol van netwerken

Dat het landelijke concept van de Expertgroep in Gelderland Zuid is ontstaan, geeft wel aan dat dit concept zich in OON al heeft bewezen. Op dit moment heeft de Expertgroep Diversiteit in Oost Nederland een memo in voorbereiding. Hierin wordt aangegeven waar de werking van de expertgroep in OON nog kwetsbaar is, of niet optimaal functioneert en zullen ze verbetervoorstellen doen om de werking te optimaliseren. De Expertgroep zal hierbij ook ingaan op de wijze waarop de expertgroep als instrument kan bijdragen aan de noodzakelijke verbinding met de samenleving (allianties) en welke rol netwerken binnen en buiten de Politie daar een rol in kunnen spelen. Uiteraard wordt er samenwerking gezocht met de collega's die bezig zijn met het inwerking brengen van de Basisteams. Er zal in samenspraak met diegene die betrokken zijn bij de borging van onderwerpen als aanpak eengerelateerd geweld, jeugdproblematiek & huiselijk geweld, gekeken moeten worden naar een gezamenlijke (ondersteuning-) structuur voor "operatiën", komend tot een geïntegreerde aanpak binnen de Basisteams, Opsporing en overige executieve (ondersteunende) afdelingen.

De diversiteitsnetwerken (denk aan Jong Blauw, Netwerk Allochtone collega's, Roze in Blauw Oost NL – RiBON) hebben ook een *interne* rol. Ze zijn een klankbord voor de leiding rondom signalen van onveiligheid, maar kunnen ook een rol hebben om goede praktijkvoorbeelden (best practises in politievakmanschap) verder te brengen binnen de eenheid.



jong
BLAUW
OOST



De nadruk zal in tegenstelling tot het verleden liggen op eigen - ad hoc - initiatief in projectvorm vanuit de netwerken zelf. Tot nu toe waren de netwerken ook "geïstitutionaliseerd", maar daar wordt afscheid van genomen. Zo veel als mogelijk vinden de netwerken functioneel aansluiting bij de Expertgroep, zodat er borging is en collega's op die wijze worden gefaciliteerd.

Deskundigheidsbevordering/kennis

Ook worden er voorstellen gedaan ter verbetering van de kennisinfrastructuur op het gebied van levensovertuiging, seksuele voorkeur, religie en (straat)cultuur binnen Oost Nederland, maar in afstemming met de andere eenheden landelijk beschikbaar (zoals MCV Online, PKN, etc.). In aanvulling hierop denkt de expertgroep ook na hoe de kennis die er al is bij collega's binnen OON beter boven water kan komen. Hierdoor kan bij bijvoorbeeld internationale (voetbal)inzet of specifieke vragen sneller een beroep worden gedaan op collega's (bijvoorbeeld m.b.v. een kennisdatabank geïntegreerd in de landelijke beschikbaarheidgids).

Politieprofessie

Bovenstaande onderwerpen hebben erg veel raakvlakken met het terrein Politieprofessie en dus zullen we gezamenlijk aan de slag moeten om thema's zo laag mogelijk in de organisatie "uit te zetten" (subsidiariteit), maar ook te borgen dat er op eenheidsniveau geen lacunes ontstaan. Wat op lokaal niveau kan, op lokaal (districtsniveau) laten. Dat wat efficiënter op eenheidsniveau kan (zoals coördinatie, afstemming ketenpartners OON en implementatie van landelijk beleid), op eenheidsniveau.

3. Bestrijding Discriminatie

De landelijke overheid geeft aan dat bestrijding van discriminatie in de samenleving een hoge prioriteit verdient. En zoals Ruud Bik het op de vorige pagina schetste: *"Het thema discriminatie is urgent en discriminatie komt vaker voor dan wij denken. De politie moet er voor zorgen dat alle medewerkers toegerust zijn om een aangifte van discriminatie op de juiste manier op te nemen."* Toch staat bestrijding van discriminatie niet bij de tien landelijke prioriteiten voor de nationale Politie^{iv}. Echter als je anders kijkt komt discriminatie bij de landelijke prioriteiten wel degelijk zeer prominent terug:

Prioriteiten voor de Nationale Politie

Discriminatie kent vele vormen:

- pestgedrag en discriminatie tussen jeugd (o.a. op scholen, internet) en door de jeugd (**prio nr.1**);
- commune delicten met geweld met als oorzaak discriminatie (**prio nr.2**);
- horecaproblematiek en uitgangsgeweld met frequent een onderliggende oorzaak van uitsluiting en discriminatie en een probleem dat steeds meer naar de oppervlakte komt: Discriminatie in de woonomgeving (**prio nr.3**);
- we zien een toename in aangifte van Internetpesterijen en discriminerende uitlatingen online (**prio nr.5**);
- we moeten nog flinke sprongen maken met de kwaliteit van de aangifte bij discriminatie (sensitiviteit en doorvragen) en samen met de partners (gemeenten, ADV-en) werken aan de aangiftebereidheid en afspraken over werkverdeling tussen ketenpartners (**prio nr. 8**);
- zodra de organisatie binnen de Politie, van de aanpak van discriminatie is verbeterd, kunnen we het aspect zo laag in de organisatie neerleggen, dat er sneller geschakeld kan worden en dader eerder op het vestje worden gespuugd (**prio nr.9**).

Discriminatie is dus "gewoon Politiewerk" (Strategisch Beleidsplan Operatiën^v)

Oppakken

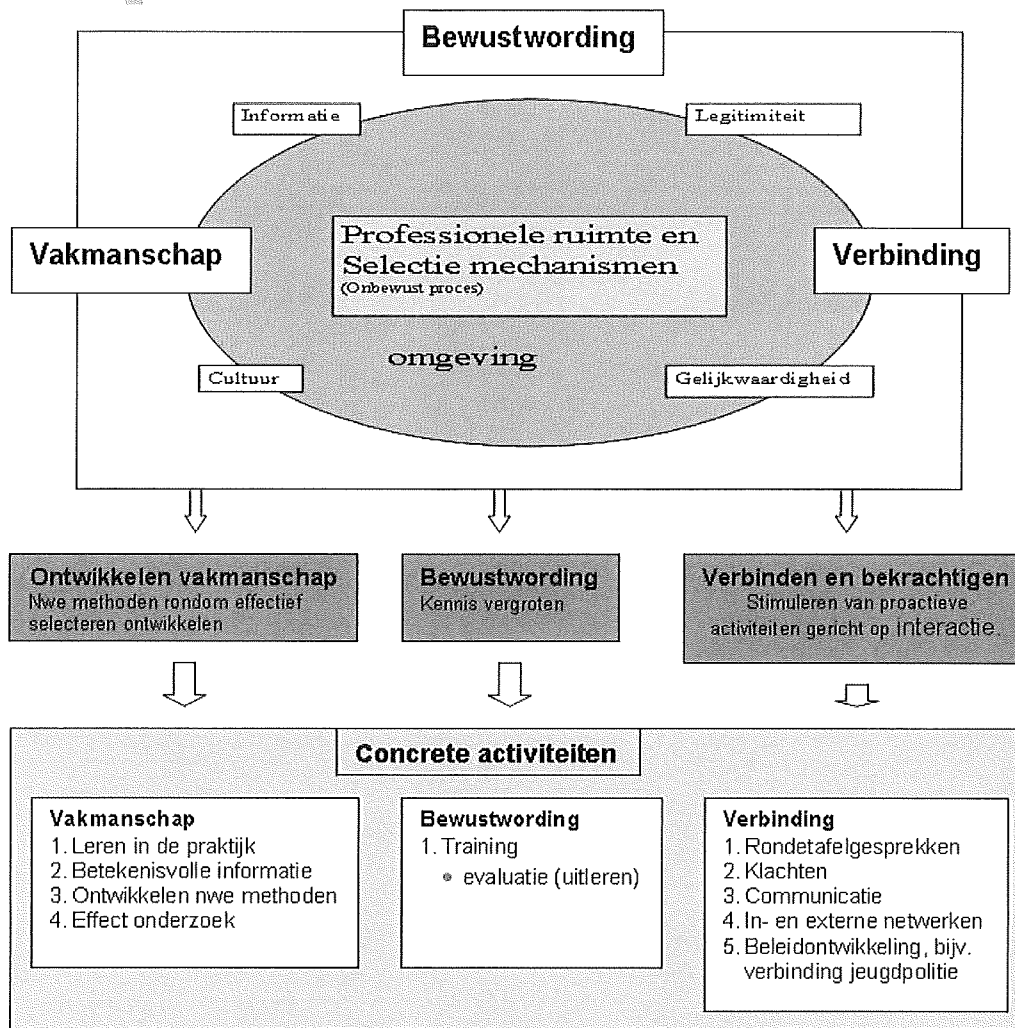
De reden van deze opsomming is dat zowel intern bij de Politie, als ook bij ketenpartners als de gemeenten/veiligheidsregio, het onderwerp discriminatie niet op het netvlies staat. Er wordt zelfs soms letterlijk bij genoemd dat discriminatie niet bij de top tien van de Nationale Politie / Ministerie van V&J staat. Dat er een aanwijzing PG ligt die dwingend voorschrijft hoe wij zaken dienen op te pakken, wordt in veel gevallen genegeerd en moet er "buitenom" druk worden georganiseerd om een zaak op te pakken. Dit kan betekenen dat partners elkaar aanspreken, maar het komt ook regelmatig voor dat we door de media in worden gehaald omdat burgers het niet meer pikken dat een zaak blijft liggen.

Racisme en etnisch profileren

Op 15 oktober 2013 is het laatste ECRI rapport uitgekomen, waarin de European Commission on Racism and Intolerance, Nederland heeft opgeroepen om meer tegen Racisme te ondernemen. Ondanks dat de registratie is verbeterd, geldt bijvoorbeeld racisme bij een veroordeling momenteel nog niet als verzwarende omstandigheid (discriminatie wel). Ook spreekt ECRI haar zorgen uit over het snijden in financiering van diverse anti-discriminatievoorzieningen.

Ondertussen staat het onderwerp etnisch profileren ook nadrukkelijk op de maatschappelijke, politieke en "Politie-agenda". Hierbij zou voor ons intern de nadruk moeten liggen op de analyse in OON. Deze vraag is neer gelegd bij het VIK, om te kijken of er een analyse te maken is op klachten van burgers over ons optreden. Hebben wij zicht op de mate van etnisch profileren? Kunnen we lering trekken uit de opgedane ervaring tot nu toe om etnisch profileren zo veel mogelijk te voorkomen. Hiervoor moeten we landelijk optrekken en gezamenlijk oplossingen bedenken om bewustwording, deskundigheid (vakmanschap) en vaardigheid (o.a. verbinding) bij de executieve collega's te vergroten en/of te verstevigen.

Als voorbeeld hier één van de denkrichtingen. In de eenheid Amsterdam wordt op dit moment, naar aanleiding van ervaring met en onderzoek naar etnisch profileren, een plan van aanpak selectie mechanismen ^{VI} ontwikkelt:



Plan van aanpak selectiemechanismen,

, Eenheid Amsterdam – december 2013

Borging operationeel proces

Volgens het Strategisch Beleidsplan Operatiën is discriminatie een onderwerp op onderhoudsniveau, met linken naar (1 concept) Dienstverlening en Robuuste Basisteams. Uiteraard is er ook een duidelijke relatie naar Opsporing. Er moet aandacht zijn voor borging van lopende afspraken in de nieuwe organisatie binnen de NP. Punt van aandacht is het IV-proces (registratie en monitoring), aangezien de registratie POLDIS nog niet in de IVportfolio is opgenomen, noch landelijk, noch voor de eenheden. Om meer grip te krijgen op bovenstaande constatering willen we de aanpak van discriminatie beter borgen binnen het operationele proces, dus in de basisteams en de opsporing. Daar moet het "echte" werk gebeuren. Er vindt in de vorming van de eenheid Oost Nederland al een discussie plaats over de plek waar het thema discriminatie geborgd moet worden. Moet het naar "het blauwe proces" of naar "het grijze proces", of nog beter efficiënt en effectief borgen in grijs en **blauw**.

Ook komt er een nieuw conceptaanwijzing PG iz bestrijding discriminatie aan dit najaar. Daarom is er een voorstel voor een "**Eenduidige werkwijze (keten)aanpak discriminatie eenheid oost nl**" in de maak, die hierop aansluit. De beschreven werkwijze van Oost NL zal, net als de aanpakken van de andere eenheden (successievelijk), onderdeel uitmaken van een breed voorstel **Versterking bestrijding Discriminatie Nationale Politie**, dat gepland staat voor het voorjaar van 2014.

4. Ontwikkelen van morele weerbaarheid

Moreel weerbaar worden, hoe doe je dat en wat levert dat op? Het lijkt een containerbegrip zonder dat duidelijk is wat morele weerbaarheid in gang zet (of moet zetten) op het gebied van integriteit en omgangsvormen. Dus is het “ontwikkelen van morele weerbaarheid” het wellicht moeilijkst grijpbare onderdeel van de prioriteiten. Het moet “iets” gaan bewegen op het vlak van Integriteit en (gewenste) Omgangsvormen, dus op het gebied van gedrag: hoe gaan we met elkaar om! Er zijn in de afgelopen jaren allerlei goede initiatieven ontwikkeld, die hebben bijgedragen aan de integriteit, de goede manieren en weerbaarheid van collega's. Vanuit het nieuwe perspectief van de eenheid ON wordt het tijd om deze onderwerpen in samenhang te benaderen. De beperking van de capaciteit in de organisatie eist ook van de leiding dat verantwoord wordt gekozen in “Wat doen we nog wel, wat niet meer”. In de bijlage is opgesomd wat er de afgelopen jaren in de voormalige korpsen zoal gedaan is op het vlak van “werken aan gedrag” (bijlage **Clustering producten DIO 041012**).

Toolbox

Het is voor de betrokkenen, die met dit onderwerp aan de slag gaan binnen Oost Nederland, van belang dat we zo veel mogelijk werken vanuit een eenduidige en integrale benadering. Geen eigen programma's meer op deelgebieden. Geen training zus hier en training zo daar. Alle voorstellen voor projecten en programma's moeten dan ook langs die meetlat worden gelegd en er zal coördinatie moeten plaatsvinden op eenheidsniveau. Dit zou moeten leiden tot een toolbox voor “werken aan gedrag”. Deze moet bijvoorbeeld ook afgestemd zijn op de veranderkundige-toolbox die ontwikkeld wordt voor de personele reorganisatie en de initiatieven uit het programma Professionele weerbaarheid. Het kan echter ook een toolbox zijn die bijvoorbeeld voor leidinggevend en HRM nuttig kan zijn om in te zetten bij teaminterventies. We moeten handvaten bieden om de brede visie, zoals beschreven in de inleiding, te bereiken.

Multi-/Interdisciplinariteit

Om optimaal gebruik te maken van alle expertise in de eenheid is het van belang om bij Interventies tussen personen, collega's of in teams te kijken naar de beste interventie op dat moment, in die bepaalde situatie. In bepaalde gevallen kan dat Mediation zijn, of coaching van een medewerker of leidinggevende, maar het kan ook een goed gesprek met een Bedrijfsmaatschappelijk werker of Vertrouwenspersoon zijn. Voorwaarde voor optimalisatie is dat er een betere afstemming en samenwerking komt tussen de verschillende intermediaire disciplines, zoals BMW, Coaches, Vertrouwenswerk, HRM, etc.

Leidinggevend

In de inleiding wordt ook gesproken over de rol van leidinggevend, wanneer we praten over sturen op gedrag. Maar er wordt van leidinggevend al zo veel verwacht en niet in alle gevallen helpen we leidinggevend om dit te kunnen waarmaken. De indruk bestaat misschien dat ze dat allemaal maar gewoon moeten kunnen, maar niets is minder waar. Er wordt inderdaad de laatste jaren meer aandacht besteed in de opleidingsprogramma's van leidinggevend aan het sturen op gedrag, maar dat betekent dat er ook een grote groep collega's is die al leidinggevend waren en die hierin niet getraind zijn. Het is dus de opdracht om bij de keuze in projecten en initiatieven die we gaan inzetten altijd stil te staan bij het effect op de leidinggevende of van de leidinggevende op de medewerker. Zeker als die in de toekomst meer op afstand komt te staan.

Moresprudentie

Groeien naar een lerende organisatie, waarin het gesprek, de dialoog, morele oordeelsvorming over professioneel handelen en moreel gezien het juiste doen - een sterke plaats inneemt, veronderstelt dat we de uitkomsten van die dialogen ook met elkaar delen. Door beelden uit te wisselen en hier op te reflecteren kunnen we het uiteindelijke resultaat optimaliseren. Door de uitkomsten van moreel beraad (het onderzoeken van praktische en actuele morele dilemma's in het vak) te delen, creëren we met elkaar moresprudentie.

Innovatie

Om verder te werken aan die lerende organisatie en de innovatiekracht aan te zwengelen, moeten we wegen zien te vinden om dit te faciliteren. We moeten hiervoor bijvoorbeeld in gesprek met chefs en medewerkers in de basisteams, opsporing, ondersteuning en bedrijfsvoering om te vragen wat zij hiervoor nodig hebben. Wat kan jong leren van oud en omgekeerd? Hoe stimuleren we meervoudig kijken? Hoe kunnen we slim samenwerken? Welke evenwichtige mix van talenten heb je nodig in een team? Wat heb ik nodig als ik (uit het raam) naar buiten kijk? Mis je iets in je team? De beste innovatie komt door het stellen van vragen en een brede kijk op zaken, maar mag dat dan? Kan ik mij kwetsbaar genoeg opstellen en bijvoorbeeld mezelf (of een ander) ter discussie stel, zonder dat dit meteen consequenties heeft? Is het veilig genoeg? En geldt dat voor alle lagen in de organisatie of houdt het bij een bepaald verantwoordelijkheidsniveau op en gaan dan de strepen tellen? Wat kun *jij* bijdragen aan de organisatie? Hoe gaan we om met mensen die niet willen of kunnen bijdragen? Hoe beperken we de vrijblijvendheid zonder dat we persoonlijke en de professionele ruimte te veel beperken?

Voorlichting/Preventie

Het bureau Veiligheid Integriteit en Klachtenbehandeling binnen de eenheid Oost Nederland is bezig met het opzetten van een voorlichting- en preventieplan op het gebied van Integriteit. Ook van hen zal gevraagd worden om dit plan in samenhang met andere ontwikkelingen te bekijken. Het voorstel voor voorlichting en preventie vanuit het VIK wordt binnenkort voorgelegd aan de leiding van de eenheid.

Rol van HRM

In voorgenoemde onderdelen werden verschillende delen van de nieuwe organisatie Eenheid Oost Nederland aangehaald. Of het nu de basisteams zijn, of de mensen uit de personele reorganisatie, de opsporing, de leiding, de afdeling politieprofessie, de expertgroep is de rol van HRM tot nu toe buiten beeld gebleven. Dat terwijl Diversiteit "vroeger" verbonden was aan HRM. Het is alleen nog moeilijk in te schatten wat HRM kan bijdragen in de processen binnen de eenheden. Die vraag kunnen we echter niet bij HRM over de schutting gooien. We zullen als eenheid eerst zelf moeten nadenken over onze verwachting van HRM binnen bepaalde processen. Wat kan HRM toevoegen? Dan ontstaat vraagarticulatie. Die onderbouwde vraag kan vervolgens via de liaison bij HRM worden neergelegd.

5. Projecten / aandachtsgebieden 2014

Algemeen

- Integraal: Diversiteit – Discriminatie – Integriteit – Omgangsvormen
 - √ In werking brengen Beroepscode Nationale Politie

Diversiteit (& Discriminatie)

- Expertgroepen
 - √ Expertgroep Diversiteit OON
 - √ Roze in Blauw Oost Nederland / RiBON (LHBT collega's)
 - √ JONG BLAUW
 - √ Netwerk Allochtone Collega's / NAC (collega's met allochtone achtergrond)
- Discriminatie
 - √ Samenwerking binnen Oost – intern borging werkprocessen
 - √ Samenwerking binnen Oost – extern samenwerkingspartners (OM, Openbaar Bestuur, ADV's)
 - √ Deskundigheidsbevordering
- Diversiteit – algemeen
 - √ Borging Empowerment trajecten (voorschakel en doorstroom)

Integriteit

- Preventieplan VIK

Omgangsvormen & sociale veiligheid

- Professionele (morele) weerbaarheid
 - √ Pilots Twente / IJsselland
 - √ Werkgroep borging morele weerbaarheid / "dilemmatraining"
 - √ Introductie omgangsvormen
 - √ Opzet toolkit Omgangsvormen & Sociale Veiligheid (w.o. Kleur bekennen, etc.)

6. Financiën 2014

Activiteiten met kostenraming 2014 – incidenteel/eenmalig (i) en structureel		
Expertgroep + netwerken		
- RIBON	Operationele kosten (incl. promotie/voorlichting)	€ 2500,-
	Deskundigheidsbevordering	€ 5000,-
- JONG BLAUW	Operationele kosten	€ 2500,-
	Deskundigheidsbevordering	€ 5000,-
- NAC	Operationele kosten	€ 2500,-
	Deskundigheidsbevordering	€ 5000,-
Discriminatie		
Samenwerking binnen Oost – intern borging werkprocessen		Nb
Samenwerkingpartners (OM, Openbaar Bestuur, ADV's)		Nb
Deskundigheidsbevordering (training initieel RIO./ Analyse + Discr.coördinatoren RBT's) (i / s = 50%)		€ 15.000,-
Materiaal ontwikkeling (operationele deskundigheidsbevordering collega op straat) (i / s = 50%)		€ 5.000,-
Integriteit / VIK		
Voorlichting n.a.v. preventieplan (materiaal ontwikkeling) (i)		€ 2500,-
Professionele (morele) weerbaarheid		
Ontwikkeling toolkit (materiaalkst, filmpjes, expertise) (i / s = 50%)		€ 5.000,-
Pilots Twente / IJsselland (i)		€ 20.000,-
Borging morele w.b.h. "dilemmatraining" (meerjarig train de trainerprogr) (i / s = 50%)		€ 50.000,-
Werkbudget Omgangsvormen & sociale veiligheid (CVP's en decentrale VP-en)		
Netwerk decentrale (districtelijke) VP-en (werkoverleg, intervisie, literatuur, seminars)		€ 10.000,-
Deskundigheidsbevordering (opleiding, nascholing, training € 5000,- per district)		€ 25.000,-
Klachtencommissie (ad-hoc – wellicht alleen nog 2014)		€ 5.000,-
Eenheidsoverleg O&Sv OON (bijeenkomst VP-en OON met Eenheidsleiding voorjaar 2014, incl deskundigh.bev. centraal)		€ 5.000,-
Werkbudget Integraal		
O.a. : in werking brengen Beroepscode Nationale Politie (nog nader uit te werken)		p.m.
TOTAAL		€ 165.000,-
Begroting 2013		€ 167.000,-

<>

Bijlage

Clustering producten DIO 041012.xls

Inventarisatie projecten op het gebied van beïnvloeding gedrag

- Tabblad 1 Landelijke projecten
- Tabblad 2 Projecten tot nu toe in Oost Nederland (voormalige korpsen)

Bronverwijzing / gebruikte bronnen

Onderstaande bronnen zijn gebruikt bij de totstandkoming van het stuk. Niet alleen op de plek waar de eindnoot staat, maar ook in de "vrije tekst".

-
- ⁱ Koers 2015 – De samenleving (b)en jij (Politievakmanschap in een diverse samenleving)
 - ⁱⁱ Ontwerpplan Nationale Politie (januari 2012)
 - ⁱⁱⁱ Begrip dat door organisaties als BIOS en Governance & Integrity zijn geïntroduceerd
 - ^{iv} Nota Landelijke Prioriteiten Politie 2011-2014 (Ministerie van V&J)
 - ^v Strategisch Beleidsplan Operatiën 2013-2014
 - ^{vi} Aanpak selectiemechanismen, ' Eenheid Amsterdam – december 2013

Overige bronnen

- Inrichtingsplan Nationale Politie
- MEMO DIO in Oost - NL 2 november 2012 v4
- Korte schets DIO in Oost voor ELO, november 2012

[REDACTED]

Van: [REDACTED]

Verzonden: dinsdag 23 juni 2015 13:17

Aan: Wobcoördinatiedesk

CC: [REDACTED]

Onderwerp: FW: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Bijlagen: 20150422 - Wob-verzoek.PDF; 20150422 - Wob-verzoek.PDF; WOB MCV trainingen.doc

Beste [REDACTED]

Jouw onderstaand verzoek tbv het WOB-verzoek trainingen multicultureel vakmanschap had ik uitgezet binnen de eenheid Zeeland-West-Brabant.

Ik heb per email antwoord gekregen van de collega's van opleidingen, zie ook de bijlage.

Samengevat komt het op het volgende neer voor eenheid ZWB:

2013 t/m 2014: vier cursussen Multicultureel Vakmanschap - via instantie

2014: één training MultiCultureelVakmanschap georganiseerd door collega [REDACTED]
[REDACTED] opleidingsadviseur politie ZWB.

2012 t/m 2014: zes opleidingen Multicultureel Vakmanschap, dit via LECD. (Landelijk Expertise Centrum Discriminatie, Politieacademie)

De Politieacademie kan het aantal opleidingen vwb SDR (of ookwel Spottersopleiding) doorgeven, die zijn daar nl allemaal ingekocht.

Ik hoop dat je hiermee uit de voeten kunt.
Mochten er nog vragen zijn, dan hoor ik dat graag.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Administratief medewerker

Politie | Zeeland-West-Brabant | Afdeling VIK

Bezoekadres, Segeerssingel 10, 4337 LG Middelburg
Postbus 5009, 4330 KA Middelburg

T [REDACTED]

Werkdagen (ma-ochtend, di, wo-ochtend, do)