



# Politie voor Iedereen

Samenvatting Realisatieplan

Mei 2021

‘Ik hoop dat **Politie voor Iedereen**  
ervoor kan zorgen dat we elkaar wat  
serieuzer gaan nemen.

Dat er ook meer respect komt voor elkaars  
**meningen en ervaringen.**’



Kwame Lamsberg

*Team Korpscheftaken Utrecht*

# Inhoudsopgave

Politie voor Iedereen	4
Waar komen we vandaan?	5
De maatschappelijke opgave	6
Wat is Politie voor Iedereen?	8
<b>De Schijf van vijf:</b>	
1. Veilige en inclusieve teams	10
2. Diverse instroom	13
3. Aanpak Discriminatie	15
4. Professioneel controleren	17
5. Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten	20
Rijker verantwoorden	23

# Politie voor Iedereen

Mensen helpen, de kwetsbaren in de samenleving beschermen en de wet handhaven waar nodig; dat is wat politiemensen doen en wat ons drijft. Daarbij is iedereen voor ons gelijk en zijn we er voor iedereen. We zijn een organisatie met veel verschillende mensen met uiteenlopende talenten, maar als politiemensen zijn wij gelijk en zijn we een politie voor iedereen. Dat is wat ons bindt en hoe we ons verbinden met de samenleving. *Politie voor Iedereen* is de komende jaren ons nieuwe perspectief op de al langer bestaande thema's diversiteit, inclusie en divers vakmanschap. Een perspectief gericht op veilige, competente en effectieve teams waarin heel verschillende politiemensen werken voor iedereen die ons nodig heeft.



# Waar komen we vandaan?

*Politie voor Iedereen* is ontstaan na een roerige periode in het najaar van 2019. Een periode waarin collega's publiekelijk vertellen dat ze zich intern niet veilig voelen, dat ze gediscrimineerd worden en geïntimideerd. Dat leiding wegkijkt en onvoldoende doorpakt. Het leidde intern tot veel discussie en steeds vaker werden breuklijnen zichtbaar. Ook in de samenleving worden de grenzen opgezocht en is steeds meer sprake van maatschappelijk ongenoegen.

Dat leidt tot een vastklampen aan identiteit en polarisatie. Tot een situatie waarin uiteindelijk niemand zich meer veilig voelt en we steeds verder van elkaar af komen te staan. Maar het laat ook een verlangen zien om anders met elkaar om te gaan en om nieuwe grenzen te definiëren. Deze tijd vraagt dan ook om een nieuwe aanpak van het diversiteitsbeleid. Een aanpak die uitgaat van de waarden die ons als politiemensen binden, die uitgaat van de opgave en taak die we als politie van de Nederlandse samenleving hebben gekregen en die gericht is op veilige en inclusieve teams, divers vakmanschap en de aanpak van discriminatie.

Een aanpak die zorgt voor interne veiligheid en inclusiviteit en een positief effect heeft op hoe wij ons tot de buitenwereld verhouden en daarmee zorgt voor onze legitimiteit en het vertrouwen van de samenleving. En het vertrouwen in onszelf. Een aanpak nauw verbonden met ons werk en de teams waarin dat werk plaatsvindt. Daarmee kan het niet los worden gezien van de andere grote ontwikkelingen binnen het korps op het gebied van o.a. de Gebiedsgebonden Politie, de Opsporing, de Intelligence en de bedrijfsvoering. *Politie voor Iedereen* is ook nadrukkelijk verbonden aan de strategische koers van de Politie van Overmorgen en bouwt voort op eerdere initiatieven zoals Kracht van het Verschil.

Het gedachtengoed ontwikkelen en met elkaar omarmen is één ding maar hoe ga je dit verwezenlijken? Met de wetenschap dat we al decennialang een diversiteitsbeleid binnen de politie kennen, wat gaan we nu dan anders doen? Een veranderproces van deze orde is niet simpelweg te vertalen naar een mijlpalenplan, waarin op detailniveau staat wat we wanneer denken te bereiken. Het is en blijft mensenwerk. Mensenwerk in een complexe en steeds veranderende context. Een politie voor iedereen realiseren is een doorlopend proces, waarbij we concrete acties, afspraken en resultaten zullen moeten combineren met het werken aan de fundamentele vernieuwing en verandering die we voor ogen hebben.

# Maatschappelijke opgave

Het verlangen naar een Politie voor Iedereen levert een verweven maatschappelijke opgave op. De geluiden buiten zijn er ook binnen, en andersom. Grensoverschrijdingen gebeuren in ieder systeem, ook binnen de politie. De politieorganisatie is een micromaatschappij, de politiemens is een mens. Het is van alle tijden, mensen doen elkaar al eeuwen geweld aan, sluiten elkaar uit, discrimineren elkaar. Maar het is onze taak, het diepste verlangen van ieder politiemens om bij te dragen aan een veilig samenleven. De legitimiteit van de politie is juist het vertrouwen, het geloof dat zij met de juiste motieven en bekwaamheid haar politietaak vervult.

Op maatschappelijk niveau moeten we als politie goed verankerd zijn in de samenleving en legitimiteit behouden voor ons optreden. Dit betekent dat we er voor iedere burger moeten zijn en veronderstelt dat wij weten om te gaan met opvattingen en overtuigingen die botsen. Op organisatieniveau is de opgave niet zozeer om te verworden tot een organisatie waar geen fouten gemaakt worden en waar mensen geen commentaar op mogen hebben.

De opgave is om hier open in te zijn, verbetering te laten zien, te leren en elkaar te horen, zien en erkennen. Daar hebben we allemaal iets in te doen. De leidinggevenden voorop, en elk van de huidige 65.000 collega's plus de duizenden nieuwe collega's die de komende jaren toetreden tot onze organisatie. Dit biedt kansen: meer mensen met verschillende perspectieven, talenten, achtergronden en levenservaringen. Meer stemmen die kunnen helpen met het vinden van een grondtoon die past bij een samenleving in constante verandering.

## Wat is diversiteit en inclusie?

**"Diversity is being invited to the party, inclusivity is being asked to dance"**

♥ Verna Myers

**Diversiteit** betekent dat mensen op een reeks van zichtbare en onzichtbare kenmerken van elkaar verschillen en met elkaar overeenkomen. Diversiteit is een gegeven. Mensen verschillen van elkaar. De verschillen betekenen iets voor ieders positie in de samenleving en de kansen die men krijgt. Ze sturen ons gedrag en denken. Niet iedereen is zich daar altijd van bewust.

**Inclusie** gaat over hoe je met verschillen en overeenkomsten om gaat. De kracht van diversiteit en de voordelen ervan worden benut wanneer het unieke van elk individu wordt (h)erkend en verwelkomd. Daarvoor moet je leren elkaar te waarderen, niet ondanks, maar juist dankzij de verschillen en overeenkomsten die er zijn. Het is essentieel dat iedereen onderdeel is van de besluitvorming en de mogelijkheid heeft om ideeën aan te dragen.

*In een inclusieve werkomgeving komen mensen tot hun recht, ongeacht hun leeftijd, levensfase, functieverblijfsduur, geslacht of herkomst. Alle medewerkers worden gerespecteerd. Verschillen in talent worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te benutten. Wat een veilige & inclusief team betekent binnen de context van de politieorganisatie wordt komend jaar met anderen verkend en nader geduid.*

## Verbinding met missie en strategische koers

‘Onveranderd is de politie waakzaam en dienstbaar aan de waarden van de rechtsstaat.’ Deze missie vervult de politie door afhankelijk van de situatie gevraagd en ongevraagd te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen. Dit kan alleen wanneer sprake is van een verbonden en verankerde politie. De politie is een betere politie als zij betrouwbaar en inclusief is in de veiligheid die zij biedt, in het leiderschap dat zij toont en in de manier waarop zij zich organiseert.

Politie voor Iedereen is ook nadrukkelijk verbonden aan (en in de kern voorwaardelijk aan) de strategische koers voor de politie voor overmorgen. Het nu en in de toekomst verbonden kunnen zijn aan wat zich beweegt in de wijk, op het web en in de wereld. Het kunnen aangaan van verschillende coalities. Het op een goede en ethische manier kunnen benutten van de mogelijkheden van nieuwe technologie. Het kunnen verantwoorden en leren door actief transparant te zijn. En ten slotte het kunnen zijn van een wendbare organisatie met wendbare medewerkers.

# Wat is Politie voor Iedereen?

## De Politie voor Iedereen betekent dat:

- **We er zijn er voor ieder mens die hulp of bescherming nodig heeft, maar ook voor ieder mens die begrensd moet worden.** Voor ons is iedereen gelijkwaardig. Iedereen moet zich kunnen herkennen in hun politie en zich vrij voelen ons te benaderen.
- **Iedereen die zich in wil zetten voor en trouw is aan onze gezamenlijk gedragen waarden, is welkom om bij ons te komen werken.** Bij de politie werkt een brede variëteit aan politiemensen die allemaal hun eigen talenten meenemen en inzetten. Het maakt ons in beginsel niet uit wat je achtergrond is, maar de diversiteit die je meebrengt is waardevol voor het verhogen van de kwaliteit van het politiewerk.
- **Iedere collega ertoe doet.** Van de nieuwkomer tot en met de collega die binnenkort met pensioen gaat, alle politiemensen moeten zich binnen veilig, gezien en gewaardeerd kunnen voelen. Tegelijkertijd moeten alle collega's zich kunnen onderscheiden in het vak met hun talent en hun unieke toegevoegde waarde.

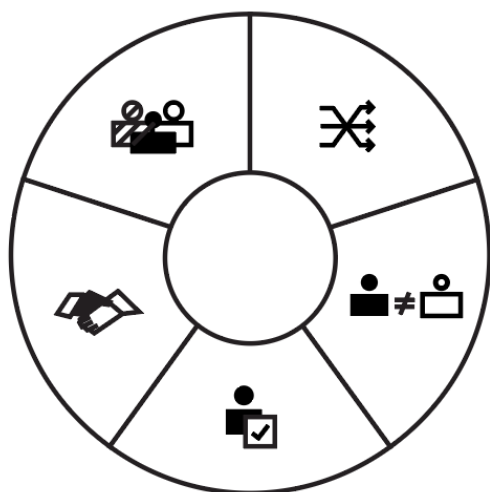
## Hoe gaan we het doen?

Politie voor Iedereen betekent een radicale transitie. Een diepgaande verandering die we met elkaar teweeg moeten brengen en zich niet laat vastleggen in targets en deadlines. De alledaagse organisatorische en politieke werkelijkheid vraagt echter wel om tastbare resultaten en uitgewerkte plannen. We zullen deze beide werelden moeten combineren. Hiervoor gebruiken we een divers veranderrepertoire en zien we de organisatie zelf als een bron van kennis, inzicht, ervaringen en verhalen. We voeren een dialoog op alle niveaus en binnen alle onderdelen en benutten de kracht van gemeenschappen.



Door anderen op het podium te zetten, interactie en dialoog te bevorderen dragen we bij aan een gezamenlijke problemdiagnose en is er ruimte om te reflecteren op de huidige werkprocessen om van daaruit tot een betere organisatie en beter politiewerk te komen. We zijn betrouwbaar. We doen wat we beloven, komen onze afspraken na en maken af waar we aan beginnen. We bewegen langzaam, we verkennen, onderzoeken, luisteren en houden koers. We laten deze grote en ambitieuze verandering niet kapen door een papieren planning of de onvermijdelijke externe en interne veranderingen. We houden elkaar scherp, we kijken elkaar aan, we luisteren en werken samen aan een Politie voor Iedereen.

Het team is het niveau waarop we gaan werken aan een Politie voor Iedereen. Het team is waarmee politiemensen zich verbonden voelen, waarmee ze bijdragen aan de maatschappelijke opgave en waarbinnen ze een impact hebben op collega's en op de samenleving. Het doel is veilige, competente en effectieve teams. Hiervoor wordt naast het werken aan veilige en inclusieve teams specifiek geïnvesteerd in een diverse instroom, de aanpak van discriminatie, professioneel controleren en het Netwerk divers vakmanschap & Bondgenoten.



**1. Veilige en inclusieve teams**



**2. Diverse instroom**



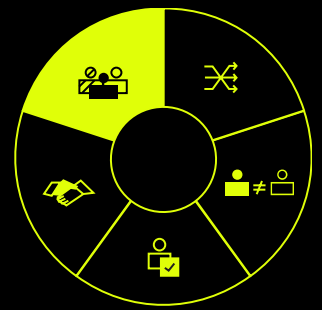
**3. Aanpak discriminatie**



**4. Professioneel controleren**



**5. Netwerk divers vakmanschap & Bondgenoten**



# 1. Veilige en inclusieve teams

Nauw verbonden met het werk en met het team  
waarin dat werk plaatsvindt

## De wil

De politieorganisatie is een sociaal veilige en inclusieve werkplek waar iedereen mag meedoen, meepraten en meebeslissen, en waar ruimte is voor ieders talenten en vakmanschap. Het leiderschap binnen de politie is inclusief en mensgericht. Grensoverschrijdend(e) omgangsvormen en gedrag worden structureel aangepakt.

## De weg

We werken aan leiderschapsontwikkeling en onderzoeken hoe we als organisatie vorm kunnen geven aan het verband tussen diversiteit, inclusie, omgangsvormen en integriteit om sociale veiligheid te creëren. We worden ons bewust van onze overtuigingen en ons gedrag en zijn bereid hierop te reflecteren, elkaar te bevragen en om ons handelingsrepertoire hierop aan te passen. We stellen mensen, middelen en instrumenten beschikbaar voor deze organisatieontwikkeling en leveren maatwerk waar nodig. Eenheden die reeds werkwijzen hebben ontwikkeld vervullen een voortrekkersrol. We geven een podium aan initiatieven gericht op het vergroten van de sociale veiligheid, we communiceren inclusief en we verkennen hoe wij beter kunnen bijdragen aan en de vruchten kunnen plukken van het wetenschappelijk onderzoek naar de politiecultuur.

## Instrumenten

- Medewerkersmonitor (MEMO): deze monitor wordt vanaf Q3 2020 tot Q1 2021 in 'estafettevorm' binnen de verschillende eenheden/diensten uitgevoerd. Met de uitkomsten worden op teamniveau tussen teamchef en medewerkers de risico's vastgesteld, maatregelen met elkaar afgesproken en vastgelegd in een vereenvoudigd plan van aanpak dat indien nodig kan worden aangevuld met nieuwe prioriteiten/acties.
- Dashboard veilig en duurzaam inzetbaar: de dienst Human Resource Management (HRM) is het project People Analytics gestart. De literatuurstudie naar wat 'veilige teams' zijn en welke parameters belangrijk zijn, is onlangs afgerond. Het dashboard wordt naar verwachting definitief opgeleverd in Q4-2021.
- Weerbaarheidsmonitor: dit online instrument geeft snel inzicht in de weerbaarheid van een team. Planning is om de monitor in Q32021 te realiseren. Op termijn zal de weerbaarheidsmonitor de MEMO gaan vervangen. Daarnaast start TNO – Politie in januari een project persoonlijke monitoring met betrekking tot weerbaarheid en duurzame inzetbaarheid.

- Teamscan: met het inzetten van een teamscan scheppen we op basis van trends en concrete(re) ontwikkelingen in onze omgeving een helder beeld wat we vanaf vandaag kunnen en moeten doen om over 3-5 jaar inzetbaar te blijven.

## **Overige initiatieven**

- Sociale veiligheid wordt toegevoegd als resultaatgebied. Dit houdt in dat sociale veiligheid wordt verwerkt in onder andere Planning & Control-producten, managementgesprekken en leiderschapsprogramma's.
- Er wordt gewerkt aan een pool van experts en ervaringsdeskundigen die beschikbaar is voor ondersteuning aan aandacht behoevende teams en leidinggeven door middel van triage bij spanningen en incidenten.
- Er is een landelijke coaching pool ten behoeve van iedere medewerker voor professionele en persoonlijke ontwikkeling, die verder wordt ontwikkeld.
- In 2021 worden de panden van het Politiedienstencentrum (PDC) gescreend op onder meer toegankelijkheid voor mindervaliden. Ook zullen de panden meer gebruikt worden als ontmoetingsplek voor teams.

## **Leiderschapsontwikkeling**

Collega's vragen om 'ander' leiderschap. Zij willen meer 'gezien' en gehoord worden. Ze hebben behoefte aan een leidinggevende die weet hoe het met ze gaat, wat ze in hun werk meemaken en wat hun wensen voor verdere ontwikkeling zijn. Dat vraagt van leidinggevendenden dat ze zich een breder 'repertoire' eigen maken.

We zien daarbij een aantal lijnen, waarop we kunnen aansluiten:

- Helpen bij en leren van lopende initiatieven
- Voortzetten van het leiderschapsonderwijs en -programma's
- Verbinden met initiatieven ter versterking van de Politie voor Iedereen
- Aanjagen van het voeren van 'het gesprek'

Enkele reeds ingezette ontwikkelingen op het gebied van leiderschap:

- De politie neemt van november 2020 tot en met april 2021 deel aan een wetenschappelijk onderzoek genaamd 'Meer kleur aan de top' van de Vrije Universiteit Amsterdam naar effectief management van culturele effectiviteit in grote organisaties. Het onderzoek heeft als doel het beter toerusten van leidinggevendenden op het gebied van inclusief leiderschap en culturele veerkracht.
- Binnen het kennisopbouwprogramma politie-TNO 'Ontwikkeling Professional' wordt onderzoek gedaan naar adaptief leiderschap. Een kritische succesfactor voor succesvolle, duurzame implementatie van vernieuwingen is het adaptieve vermogen van politieleidinggevendenden om effectief om te gaan met spanningsvelden, bijvoorbeeld tussen leren en resultaatgerichtheid, tussen uniformiteit en diversiteit, tussen beheersen en loslaten. In 2021 wordt in de praktijk onderzoek gedaan naar handelingsperspectieven van leidinggevendenden in het effectief omgaan met deze spanningsvelden.
- De politie is in september 2020 een partnership aangegaan met de stichting Giving Back. Deze stichting stimuleert talentvolle en ambitieuze jongeren die vanuit hun achtergrond net dat beetje extra meenemen hun ambities waar te maken.

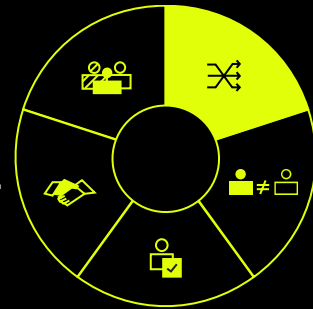
## **Diversiteit, inclusie, omgangsvormen en integriteit**

In 2021 wordt verkend hoe wij als organisatie vorm en inhoud kunnen geven aan het verband tussen diversiteit, inclusie, omgangsvormen en integriteit. Een eerste stap in deze verkenning is het formuleren van een opdracht gericht op het verbinden van deze onderwerpen met daarbij een focus op leren van patronen en preventie. De bij de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag betrokken onderdelen (Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), HRM/korpsvertrouwenspersoon, ombudsfunctionaris, klachtencommissie, korpspsycholoog en de lijn) worden hierbij betrokken.

## **Sanctionering**

De beoordeling en correctie van ongewenst gedrag vindt altijd plaats binnen een juridische en maatschappelijke context. Verschillende incidenten hebben aanleiding gegeven om in ieder geval te kijken naar de manier waarop de politie discriminerend gedrag van politiemensen normeert en sanctioneert. De CDO zal hier invulling aan geven via gesprekken met interne en externe deskundigen. Dit zal gaan plaatsvinden als onderdeel van de bredere strekking van Motie Dittrich cs. die op 11 mei 2021 door de Eerste Kamer is aangenomen. Deze motie verzoekt de regering om te onderzoek te doen naar een nieuw disciplinair systeem van onderzoek naar en beoordeling van de wijze waarop de politieambtenaar in concrete situaties onjuist heeft gehandeld. De motie verbreedt het vraagstuk m.b.t. het normeren en sanctioneren van ongewenst gedrag naar alle vormen van ongewenst gedrag en het volledige sanctiestelsel. Deze verbreding valt buiten de scope van het realisatieplan Politie voor Iedereen. Vanuit de CDO wordt geparticipeerd om specifiek invulling te geven aan de vraag hoe om te gaan met discriminerend gedrag van politiemensen binnen het brede palet van ongewenst gedrag.

## 2. Diverse instroom



Eenheden en team zijn een voor hun omgeving herkenbare politie,  
Afgestemd op wat buiten van ze vraagt

### De Wil

Als politie zijn wij een afspiegeling van de samenleving. We streven ernaar dat eenheden en teams een voor hun omgeving herkenbare politie zijn, afgestemd op wat buiten van ze vraagt. Passend bij de lokale bevolkingssamenstelling en de lokale veiligheidsvraagstukken. Wij weten hiervoor divers talent te werven en aan ons te binden.

Wij zijn een aantrekkelijke werkgever met een stevige positie op de arbeidsmarkt.

Een werkgever waar iedereen zich met behoud van eigenheid welkom voelt, om zijn of haar talenten wordt gewaardeerd, ingezet en uitgedaagd en waar leren en reflecteren centraal staan.

### De Weg

Wij halen de achterstand die is ontstaan op het gebied van de herkenbaarheid voor onze omgeving versneld in. Hiervoor vergroten wij de culturele diversiteit bij de instroom van nieuwe collega's. En groeien wij uiteindelijk toe naar een gerichte wervings- en selectieaanpak gebaseerd op competenties in plaats van persoonskenmerken en gericht op het matchen van de kwalitatieve behoefte met de individuele kwaliteiten.

### Pilot opgavegerichte samenwerking

De vier randstedelijke eenheden hebben, in samenwerking met het PDC/IDU het initiatief genomen voor een pilot om de instroomopgave van de komende jaren te bereiken, gericht op vergroting van de culturele diversiteit in de R4. Uiterlijk in 2025 willen we voor deze vier eenheden tot een cultureel divers structureel instroompercentage van 35 procent of meer komen. Het wervings- en selectieproces wordt hierop aangepast. De G4-burgemeesters hebben aangeboden dit initiatief te ondersteunen en hierin samen te willen werken. Een dergelijke samenwerking kan een wenkend perspectief zijn voor het hele land. De eerste focus ligt op de R4 vanwege de daar bestaande urgentie, maar in een later stadium zullen de andere eenheden hierop aansluiten. Hierbij zullen de streefcijfers vastgesteld worden naar aanleiding van de specifieke, lokale behoeften.

Binnen Politie voor Iedereen is een specifieke doelstelling toegevoegd aan het programma om in de komende jaren samen met wetenschappers en maatschappelijk belanghebbenden te bepalen of en hoe de politie kan vaststellen of ze op de goede weg is met het realiseren van een personeelsbestand dat divers is en aansluit op de context waarin de politie werkt. Voor de uitwerking van deze vraag wordt in 2021 een opdracht geformuleerd die vanaf 2022 kan worden uitgevoerd.

## **Banenafsprak**

In het kader van de Banenafsprak creëert de nationale politie banen voor mensen met een structurele functionele arbeidsbeperking.

## **Veilig landen**

Van belang is dat de nieuwe medewerkers tijdens hun opleiding belanden in een veilige en inclusieve werkomgeving, zowel op de politieacademie als in de praktijk en dat zij in de lijn van Politie voor Iedereen worden toegerust voor de taken en verantwoordelijkheden waarvoor zij komen te staan.

De politieacademie staat aan de basis hiervan en heeft een grote uitdaging: het nieuwe politieonderwijs is teruggebracht van drie naar twee jaar, terwijl de instroom wordt geïntensiveerd en diverser zal zijn. Tevens heeft de politie te maken met steeds complexere vraagstukken.

Dit alles vraagt een meerzijdige investering waarin het volgende is en wordt gedaan:

- het coachen en begeleiden van docenten
- het inrichten en ondersteunen van het practoraat divers vakmanschap om docenten en leiding te ondersteunen op het gebied van divers vakmanschap en inclusie.
- het inrichten van leer- en ontwikkelplekken in de eenheden. Er wordt geïnvesteerd in professionalisering van de trajectbegeleiders. In 2021 worden 300 praktijkbegeleiders uit de eenheden opgeleid in de lijn van PvI
- de thema's weerbaarheid, diversiteit en mentale kracht zijn verweven in het lesprogramma PO2021

## **Doorstroom**

Om ervoor te zorgen dat de politie goed aansluit bij 'web, wijk en wereld', is adequate aansturing van het grootste belang. Dat vraagt om leiderschap met een brede diversiteit aan talenten.

Die diversiteit blijft nu achter. De vraag hierbij is of we voldoende helder hebben welke kwaliteiten we zoeken en of het proces voldoende aansluit bij deze nieuwe blik op de gewenste kwaliteiten. In 2021 wordt dit nader uitgewerkt.

Naast de operationele noodzaak dient meer zichtbare diversiteit onder leidinggevend en een ander belang, het hebben van aansprekende rolmodellen. Zij zijn het uiteindelijke bewijs dat iedere functie openstaat voor iedereen. Deze inspiratie werkt niet alleen naar binnen door, maar heeft ook een positief effect op de arbeidsmarkt.



# 3. Aanpak Discriminatie

**Gezamenlijk toewerken naar onbelemmerd maatschappelijk functioneren door veiligheid en vertrouwen**

## De wil

Een politie die eerlijk en gelijkwaardig maatschappelijk functioneert op basis van veiligheid, vertrouwen en verbinding. Een politie die te alle tijde waakt over onafhankelijkheid (waarheidsvinding), professionaliteit (luisteren en empathie) en vakmanschap (discriminatie er- en herkennen).

## De weg

De basis van de politieorganisatie komt, bij de uitvoering van de reguliere politietaak, veelal als eerste in aanraking met aan discriminatie gerelateerde incidenten. Deze medewerkers geven inhoud en gezicht aan wat de politieorganisatie wil zijn in de aanpak, be- en afhandeling van discriminatie. Deze medewerkers zijn met basiskennis voor hun taak toegerust en/of worden hierin binnen de eenheid ondersteund.

We beheersen de risico's die discriminatie voor de samenleving oplevert en werken hiervoor samen met publieke en private partners.

Ter ondersteuning hierbij wordt een Expertise Centrum Aanpak Discriminatie - Politie (ECAD-P) ingericht. Bij de aanpak van discriminatie zijn we niet alleen gericht op buiten, maar richten wij ons ook op intern. De focus hierop is ondergebracht bij (de schijf) veilige en inclusieve teams.

## Ondersteunen (keten)partners

De politieorganisatie zal op basis van expertise onder andere door inzet van advisering en signalering behulpzaam zijn in het ondersteunen van (keten)partners welke in de publiek private aanpak van discriminatie primair een taak hebben en een rol vervullen. Daar waar voorkomen onvoldoende of niet is gelukt, kan de politie interveniëren en/of klaar staan om melders en aangevers van discriminatiefeiten op een adequate wijze te bejegenen. Haar professionele houding (luisteren, empathie) en vakmanschap (herkennen discriminatie) is gericht op waarheidsvinding en tijdige signalering. De politie draagt in zo'n casus zelfstandig, in samenwerking met en/of door gepaste doorverwijzing naar (keten)partners, bij aan een betekenisvolle afdoening van de gemelde of aangegeven discriminatie.

## **Expertise Centrum Aanpak Discriminatie**

Ten behoeve van de decentrale eenheden, (stafbureau) Korpsleiding en ook externe publieke en private partners wordt aanvullend een Expertise Centrum Aanpak Discriminatie - Politie (ECAD-P) ingericht. Het ECAD-P draagt er toe bij, dat politiemedewerkers en andere relevante professionals door een gezamenlijk handelingskader, beter, in staat zijn discriminatievraagstukken tijdig te herkennen, op te pakken en af te handelen. Een uniforme en gekwalificeerde werkwijze die in de praktijk is bewezen en die is afgestemd op de keten wordt nagestreefd. Zo nodig kunnen medewerkers in de uitvoering van de reguliere politietaak door bijvoorbeeld materiedeskundigen of ‘discriminatierechercheurs’ van het ECAD-P ondersteund worden bij bejegenings- en opsporingsvraagstukken.

Een landelijke informatie- en kennisfunctie wordt binnen het ECAD-P ingericht die ontwikkelingen in de buitenwereld monitort en expertise op het thema discriminatie ontwikkelt, toepast en onderhoudt. Deze kennis wordt waar mogelijk geïntegreerd in het politieonderwijs en wordt intern, en waar mogelijk ook extern, ter beschikking gesteld. Het expertise centrum onderhoudt namens de Nationale Politie contact met relevante (inter)nationale instituten en netwerken (Single Point Of Contact, SPOC). Het ECAD-P verzorgt c.q. draagt bij aan communicatieboodschappen. Door het uitbrengen van periodieke rapportage(s), waaronder het signaleren van trends en/of thema's, wordt verantwoording afgelegd.





# 4. Professioneel controleren

Op weg naar een politie die vertrouwen wekt door de wijze waarop zij mensen controleert en bejegt en mede daardoor een *Politie voor Iedereen* is

## De wil

Een politie die vertrouwen wekt door de wijze waarop zij mensen controleert en bejegt. Als politie willen wij zichtbaar van betekenis zijn en dit doen wij onder meer door professioneel te controleren. Professioneel controleren is onderdeel van het vakmanschap waarop wij als organisatie, als team en als individu aanspreekbaar zijn.

## De weg

Professioneel controleren heeft als doel het voorkomen en tegengaan van (proactieve) controles op grond van ras, etniciteit, huidskleur, taal en religie zonder objectieve rechtvaardiging. Door een duidelijk handelingskader te bieden zorgen we voor objectiviteit en doen we een beroep op het individuele vakmanschap en de samenwerking met onze bondgenootschappen binnen en buiten.

Dit doen we door te investeren in het maken van rechtmatige en neutrale selecties, een duidelijke uitleg, professionele bejegening en regelmatige reflectie

Naast het zoeken naar oplossingen besteden we ook veel aandacht aan het herkennen, erkennen en bewust worden van het probleem.

## Mobiel Effectiever Op Straat (MEOS)

Sinds november 2020 is de professioneel controleren-toepassing in MEOS beschikbaar voor alle collega's op straat. Deze functionaliteit dient de informatiepositie van de collega voor en tijdens een controle te verbeteren en de registratie van een contactmoment /controle te vergemakkelijken. Met de introductie is ook het handelingskader hernieuwd onder de aandacht gebracht. Om het effect van de nieuwe manier van controleren te meten, wordt een meetinstrument ontwikkeld. Hiertoe wordt een werkgroep ingericht waarin onder andere teamchefs en een implementatiecoördinator zitting nemen. Dit meetinstrument is in Q3 2021 beschikbaar.

## **Training en Bewustwording**

Door middel van een aantal interactieve interventies, doelgerichte training en de kracht van de herhaling wordt de bewustwording op de werkvloer bij de basisteams gestimuleerd. Reflectie is een belangrijk onderdeel van het handelingskader en krijgt in vrijwel alle interventies een plek. Voor deze reflectie wordt de bestaande gespreksmethodiek Blauw Vakmanschap ingezet.

- Professioneel controleren op basis van het handelingskader wordt als integraal onderdeel van het (IBT) lesprogramma opgenomen.
- Inzet van ambassadeurs professioneel controleren in elk basisteam. (vanaf 2022) Deze ambassadeurs (2x) vergroten door training hun eigen vakmanschap en worden ingezet om medewerkers te begeleiden en te coachen tijdens de dienst.
- Gebruik VR simulatie waarbij professioneel controleren wordt geoefend en de uitkomsten in kleine groepjes wordt besproken. In 2021 wordt kleinschalig geëxperimenteerd met 40 VR brillen. Vanaf 2022 zal op basis van de ervaring in 2021 de VR bril breder uitgerold worden binnen de basisteams en zal bekeken worden hoe VR ingevlochten kan worden in bestaande trainingsmogelijkheden.
- Gerichte praktijkopleidingen ontwikkelen en aanbieden op het gebied van proactief signaleren en professioneel uitleggen en reflecteren
- Organiseren van dialoogbijeenkomsten met burgers. In deze bijeenkomsten wordt gesproken over de legitimiteit van de politie en specifiek over het effect van proactieve controles. Hoe ervaart de burger het contact met de politie? Eind 2021 heeft elk team 1 dialoogbijeenkomst georganiseerd.
- Invlechten van het thema professioneel controleren in de casuïstiek van de profcheck. (2021)

## **Sturen en Monitoren**

Het onderzoeken en monitoren van de effecten en de effectiviteit van de interventies is een belangrijk onderdeel van de veranderstrategie. Resultaten van onderzoek bepalen mede de aanpak op het gebied van het professioneel controleren.

- (Intern) Promotieonderzoek naar de vraag wat maakt dat agenten willen participeren op het vraagstuk en hoe we die bereidheid kunnen vergroten.
- In 2022 zal het onderzoek Professioneel controleren van de Politieacademie herhaald worden om het effect van de interventies te meten.
- In 2021 wordt, mede naar aanleiding van de brief van dhr Aboutaleb namens de G4-burgemeesters, de wijze van monitoring van de effectiviteit van de maatregelen op het terrein van de aanpak van etnisch profileren en de bejegening van burgers door de politie nader verkend. Mogelijk zal hier een 0-meting gedaan worden.
- Verkennen mogelijkheid met het Centraal Bureau voor de Statistiek en het ministerie van Justitie en Veiligheid om MEOS-data te koppelen aan CBS-gegevens zodat hun onderzoek naar etnische representativiteit in de strafrechtketen kan worden uitgebreid naar het niveau van controles. Hiermee zou binnen de steekproef de herkomst/migratieachtergrond van gecontroleerde burgers zichtbaar worden.

“De politie moet niet etnisch,  
maar **ethisch profileren**.

De kernwaarden moedig, betrouwbaar,  
verbindend en integer vragen van een  
professional om van diversiteit **een  
succes te maken**.

Ik denk wel dat het klimaat nu rijp is  
om **veranderingen** door te voeren.”



Sydney Mutueel

*Leiding district Hart van Brabant*



# 5. Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

Wij kijken met meer begrip naar de ander en ontvangen dit kijken van de ander terug

## De wil

Een Politie voor Iedereen heeft kennis van de verschillende gemeenschappen, leefstijlen en culturen. Wij weten hoe wij in verbinding moeten komen met de verschillende groepen in de samenleving, wat er speelt en wat de effecten zijn van ons optreden. Een Politie voor Iedereen stimuleert het leren en reflecteren op hoe wij ons in ons gedrag tot de ander verhouden. Ook intern. Hierdoor acteren wij met meer vertrouwen en vanuit bredere, diepere inzichten en is mede daardoor de effectiviteit van het politiewerk versterkt. Een inclusieve werkcultuur is opgebloeid en burgers voelen zich door de politie begrepen en gerespecteerd. Het wederzijdse vertrouwen is vergroot.

## De weg

Het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) draagt breed bij aan de ontwikkeling van Politie voor Iedereen. Het NDV is een inclusief, landelijk opererend netwerk voor en door collega's met kennis en ervaring over verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele geaardheid. Het bestaat uit ruim 500 collega's die komen uit allerlei onderdelen van de politieorganisatie en staat in verbinding met informele netwerken zoals Roze in Blauw en het Landelijk Caribisch Netwerk. Ook staat het in contact met de Bondgenoten, sleutelfiguren uit verschillende gemeenschappen waarmee de politie nauw contact onderhoudt. Het NDV deelt gevraagd en ongevraagd snel en vakkundig kennis, deskundigheid en ervaringen uit het hele land met zowel de operatie als de bedrijfsvoering. Het vervult een aanjaagfunctie bij het realiseren van een sociaal veilig werkklimaat en biedt waar nodig advies voor het waarborgen van veilige teams.

## **Netwerk Divers Vakmanschap**

Met de structurele inbedding van het NDV in de organisatie is de inzet ervan het stadium van de vrijblijvendheid voorbij. De operationele inzet van de informele medewerkersnetwerken loopt via het NDV. Met de formalisering van het NDV ontstaat ook voor hen een welkome borging van de activiteiten, zoals hulp bij meldingen en aangifte, adviseren en coaching van collega's in het dagelijkse politiewerk, de opsporing maar ook in de bedrijfsvoering, de politieopleidingen en de borging (en vooral het verspreiden) van de expertise. Ook heeft het NDV al vaker een adviserende rol richting de crisisorganisatie geboden en het lokale gezag kunnen ondersteunen.

Er worden functieprofielen opgesteld voor een landelijk coördinator NDV, eenheidscoördinatoren en teamleiders.

Het NDV ontwikkelt vakmanschap op het thema inclusie en fungeert voor management en beleidsmakers als een belangrijk intern klankbord.

Doelstelling is om door het aanbieden van seminars en/of workshops of gespreksleiders collega's te ondersteunen en hun kennis te vergroten op deze thema's, zodat zij beter zijn toegerust op specifieke situaties/omstandigheden te kunnen inspelen.

Op dit moment is ongeveer 80% van de netwerkleden getraind in het adviseren en coachen van collega's. In 2021 wordt de overige 20% en de nieuwe instroom opgeleid.

De NDV-leden vliegen vraagstukken doelgroep-overstijgend en inclusief aan. Hun inzetten worden vastgelegd. Het NDV is ook een meldplaats van diversiteits- en inclusieproblematiek. Zij is dus niet de probleemoplosser, maar de aangever.

## **Bondgenoten**

De methodiek van de Bondgenoten creëert, via sleutelfiguren, een sterke verbinding tussen overheid, politie en burgers om maatschappelijke onrust en radicalisering te voorkomen of beheersbaar te maken. Sleutelfiguren worden met zorg gekozen uit actieve buurtbewoners, maatschappelijke actieve ondernemers of vertegenwoordigers van diverse gemeenschappen die zich willen inzetten voor de veiligheid van hun buurt, wijk of stad. Deze sleutelfiguren geven ongevraagd en gevraagd advies en houden ons scherp. Zij brengen buiten naar binnen en bieden ons een spiegel waarin we kunnen zien wat het effect is van ons handelen. Met Bondgenoten kunnen wij beter in verbinding komen met verschillende groepen in de samenleving en maken we onze zoektocht naar oplossingen voor problemen breed en divers.

In 2021 wordt de methodiek Bondgenoten, het netwerkgericht werken, definitief geborgd in de lijn- én crisisorganisatie. Het wordt opgenomen in het politieonderwijs, zowel basis, vakspecialistisch als het leiderschapsonderwijs, en zo verbonden aan het vakmanschap.

Ter ondersteuning wordt een goede netwerkapplicatie ontwikkeld en wordt de functie landelijk coördinator Bondgenoten opengesteld.

Zelf heb ik in aanloop naar een demonstratie een gesprek gevoerd met een sleutelpersoon. (Een voorman van een van de protesterende groepen.)

Uiteindelijk heb ik 40 minuten met hem gesproken met een livestream naar zijn achterban op FB. Door goed te luisteren en echt in gesprek te zijn ontstond veel meer begrip bij zijn achterban.

Mooi effect op een groep waar het wantrouwen richting de overheid zo sterk is. Met deze sleutelpersoon (voorman) heb ik nog steeds goed contact.

Het levert het nodige op qua informatie en ik kan echt beïnvloeden. Mensen luisteren wel naar mensen die ze vertrouwen, ook al hebben ze veel tegen het instituut of het uniform. **Het gaat ook radicalisering tegen, daar ben ik van overtuigd.**



Joost Valk

*Hoofd Handhavend Netwerken SGB0*

# Rijker Verantwoorden

Als politie leggen we verantwoording af over ons werk en de manier waarop we dat doen. Ook over de manier waarop aan Politie voor Iedereen wordt gewerkt, willen we actief transparant zijn. Dit doen we onder andere door het instellen van verschillende interne en externe reflectiegroepen. Vertellen waar Politie voor Iedereen voor staat en de dialoog hierover op gang brengen en bevorderen. Dit kunnen we niet alleen. Communicatie over Politie voor Iedereen is een verantwoordelijkheid van de gehele organisatie. Het geluid moet zowel van onder als van boven komen.

De vraag is: hoe gaan we actief transparant de ontwikkeling van Politie voor Iedereen laten zien? En aan wie? Hoe kunnen we geloofwaardig antwoord geven op de vraag of goed gewerkt wordt aan Politie voor Iedereen? En waarom willen we dat? Komende periode gaat de strategiegroep op zoek naar de antwoorden op die vragen, samen met collega's, het Ministerie van Justitie en Veiligheid en andere partners – vanuit de gedachte: 'verantwoording is niet alleen een activiteit, maar bestaat bij gratie van de relatie' (of: 'zonder vertrouwen geen bevredigende verantwoording').

Met de communicatie over Politie voor Iedereen streven we verschillende doelen na: we bevorderen het bewustzijn en de dialoog en zorgen ervoor dat we bij incidenten éénduidig communiceren.

Dit gaan we doen door de vele initiatieven die er al zijn binnen de eenheden een podium te geven en ons specifiek te richten tot de diverse doelgroepen.

Daarnaast bestaan we in samenhang met de andere grote ontwikkelingen binnen het korps en zullen we hierin altijd de afstemming moeten zoeken.

Tot slot is de communicatie niet alleen intern gericht. Ook de buitenwereld mag weten dat we bezig zijn met Politie voor Iedereen. Dit moet bijdragen aan het versterken van het vertrouwen en onze legitimiteit.



**politie voor**  
**iedereen**