
Strategisch Plan van aanpak
Professionalisering selectiemechanisme
bij proactieve controles

Eenheid Amsterdam

Staf

Status: Definitief

Versie: 1.1

28 januari 2014

Inleiding

Door het korps Amsterdam-Amstelland is in 2010 het initiatief genomen tot een onderzoek naar selectiemechanismen. Het onderzoek richtte zich specifiek op de wijze waarop agenten personen selecteren voor spontane controles; dit zijn controles waarbij geen sprake is van een incident, een georganiseerde actie of een specifieke verdachte, maar van een spontane controle op initiatief van de agent zelf. Bij dergelijke controles bleek dat in het hoofd van de agent vaak onbewust bepaalde -combinaties van- uiterlijke kenmerken maar ook beelden over stereotype daders een belangrijke rol spelen. Dit leidde er volgens de onderzoeker uiteindelijk toe dat de politie niet altijd effectief opereert en bepaalde groepen onnodig vaak worden gecontroleerd. De eerste conclusie wordt bevestigd door onderzoek in het buitenland; controles op basis van selectie van gedrag zijn bewezen effectiever (aantallen aanhoudingen) dan controles waarbij in de selectie al dan niet bewuste uiterlijke kenmerken een rol spelen. Ten aanzien van de tweede conclusie is uit onderzoek in onder andere Engeland gebleken dat het onnodig vaak controleren van bepaalde groepen ten koste kan gaan van de legitimiteit van het optreden.

In 2012 zijn de uitkomsten van dit onderzoek gepresenteerd tijdens een seminar en is door onder andere de directeur van Amnesty International en wethouder Van Es gereflecteerd op de resultaten van het onderzoek. Dit seminar was voor de politieorganisatie een belangrijk moment; collega's deelden hun eigen ervaringen en de dilemma's die het politiewerk met zich brengen in een grootstedelijke omgeving werden tastbaar. Alle sprekers prezen de openheid ten aanzien van het onderwerp maar er werd ook nadrukkelijk gewezen op de plicht die bij uitstek op de politie rust om altijd en overal mensen gelijk te behandelen. In relatie daarmee was het goed dat het rapport in de recente historische context geplaatst werd; het toenmalige korps had een soortgelijk probleem in de jaren '80 toen een problematische verhouding tot de Surinaamse gemeenschap bestond.

Wat doet de politie al?

Voor de Amsterdamse politieorganisatie geldt dat gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie altijd en overal een belangrijke aspecten van ons werk en onze professionele identiteit zijn. In de opleiding en op het moment van beëdiging wordt uitgebreid en expliciet aandacht besteedt aan het feit dat juist op de politie de verplichting rust iedere burger gelijk te behandelen (artikel 1 van de Grondwet); daarbij worden ook de dilemma's die kunnen ontstaan besproken. Tijdens hun loopbaan in Amsterdam worden politiemensen vervolgens met enige regelmaat geattendeerd op die plicht tijdens gesprekken en bijeenkomsten. In het recente verleden zijn alle politiemensen in het Anne Frankhuis geweest en is nadrukkelijk aandacht besteedt aan het onderwerp discriminatie. Daarna is er een themadag (de Korpsparade) geweest voor alle politiemensen met het thema: (on)gelijkwaardigheid. Tijdens die dag is het thema op allerlei manieren belicht en werd in spelsituaties ongelijkwaardigheid aan den lijve ervaren. Daarnaast is in de afgelopen jaren voor alle leidinggevenden een ontwikkeltraject geweest onder de noemer 'Diversiteit in Leiderschap' en op dit moment loopt de training 'Leiderschap in Verbinding'. De verantwoordelijkheid voor het behoud van onze professionaliteit op dit vlak is binnen de eenheidsleiding belegd bij de politiechef zelf en de thema's gelijkwaardigheid en diversiteit zijn een belangrijk aspect van de managementgesprekken.

Het onderzoek dat is uitgevoerd laat zien dat de Amsterdamse politieorganisatie ook bereid is zichzelf kritisch tegen het licht houden op dit vlak en zal de uitkomsten gebruiken om de professionaliteit verder te verhogen. Binnen de eenheid is –en blijft ook na de reorganisatie- een voor de politie uniek

organisatieonderdeel actief ("team allianties") dat collega's en leidinggevendenden met kennis, expertise en concrete methoden ondersteunt bij het borgen van de professionaliteit op dit vlak maar ook als bewaker fungeert van die professionaliteit. Overigens heeft de eenheidsleiding zich tot doel gesteld bij de selectie van leidinggevendenden voor de functie van chef basiseenheid binnen de eenheid Amsterdam significant meer diversiteit te realiseren.

Verdere aanpak selectiemechanismen

In de periode na het onderzoek naar selectiemechanismen is binnen de eenheid Amsterdam proefgedraaid met maatregelen cq is een bestendige aanpak ontwikkeld om de legitimiteit en effectiviteit van het optreden te verbeteren. In de periode dat werd gewerkt aan een bestendige aanpak verschenen overigens ook nieuwe publicaties over het thema; onder andere een rapport van Amnesty International. Deze publicaties waren wat de eenheid Amsterdam betreft een herhaling van de resultaten van het eerdere eigen onderzoek maar bevestigden wel nog eens dat het probleem van selectiemechanismen voor alle overheidsorganisaties aan de orde is.

Dit strategische plan van aanpak geeft vanuit het perspectief van de politieorganisatie de stand van zaken weer, geeft inzicht in de dilemma's die verbonden zijn aan het thema en schetst welke elementen onderdeel zijn van de verdere aanpak. Deze elementen van de aanpak zijn besproken met belangenorganisaties waar onder de Stichting Marokkaanse Nederlanders (SMN). In een operationeel werkplan worden de details nader uitgewerkt.

Uitgangspunten en organisatorische context

Politiewerk draagt onherroepelijk selectiemechanismen in zich en selecteren is onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dat politiemensen selecteren kan hen niet kwalijk worden genomen; het gaat er om dat geselecteerd wordt op de juiste gronden zodat we professioneel, effectief en legitiem optreden. Het doel is de omslag te maken van onbewust naar bewust selecteren.

Hierbij staan twee uitgangspunten centraal:

- De gelijkwaardigheid van burgers en de verbinding met iedereen in de samenleving.
- De verhoging van de effectiviteit van de politie door de verbetering van de professionaliteit en het vakmanschap;

De omslag van onbewust naar bewust selecteren zal lang niet overal en altijd met de zelfde intensiteit hoeven worden ingezet. Het onderzoek beschrijft een aspect van het Amsterdamse politiewerk maar zeker niet het geheel. Het feit dat binnen de organisatie actief wordt gewerkt aan het tegengaan van discriminatie, het aantal klachten over discriminatie relatief klein is en dat na de moord op van Gogh en het incident op het bureau AA plein de politie in staat was samen met de lokale gemeenschap de rust te bewaren, zijn ook aspecten van dat geheel. De structurele aandacht voor discriminatie en diversiteit binnen en buiten het korps en het enorme netwerk in de diverse gemeenschappen spelen daarbij een belangrijke rol in. De reacties van collega's in de organisatie op het rapport bevestigen deels het beeld dat geschetst wordt in het rapport maar laten ook zien dat op veel plekken in de organisatie de tegenkracht en het zelfreinigende vermogen aanwezig zijn. De mate waarin de individuele houding resulteert in elkaar aanspreken en corrigeren varieert wel per team, dit heeft alles te maken met de

cultuur en het leiderschap binnen de politie als geheel en de dynamiek binnen teams. Daarom kiest de politie Amsterdam voor een aanpak op het niveau van teams in de context van het dagelijkse politiewerk.

Dilemma's in het dagelijkse politiewerk

Het is essentieel om de omslag van onbewust naar bewust selecteren in de context van het dagelijkse politiewerk vorm te geven. Het onderzoek en de reacties daarop vanuit de eigen organisatie leggen een aantal dilemma's bloot waarmee agenten en leidinggevendenden iedere dag geconfronteerd worden en waar niet aan voorbij gegaan kan worden:

Dominant daderbeeld versus verdacht gedrag

De statistieken en het dominante daderbeeld bij bepaalde delicten en in bepaalde gebieden maken de onbewuste selectie op uiterlijke kenmerken en bepaalde stereotype daderbeelden voorstelbaar. Het is een triest maar onmiskenbaar feit dat groepen met bepaalde uiterlijke kenmerken oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Het wapenen van collega's tegen de mogelijke negatieve vertekening van het beeld over groepen en individuen door de blootstelling aan die dagelijkse werkelijkheid is niet altijd eenvoudig. Het is de vraag of het een agent kwalijk is te nemen dat hij/zij in een buurt waar veel straatroven worden gepleegd door daders met een niet westerse achtergrond tijdens de surveillance spontaan een tweetal allochtone jongens staande houdt die met enige snelheid op een scooter langsrijden, waarvan er eentje vagelijk herkend worden omdat hij eerder betrokken was bij delicten en de tweede duidelijk iets vasthoudt onder zijn jas. Hoewel er in dit voorbeeld te objectiveren redenen zijn voor de staandehouding, speelt de selectie op uiterlijk mede hier een rol en kunnen agenten onbedoeld onschuldige allochtone jongeren bevestigen in hun gevoel dat zij "altijd" eruit worden gepikt. Dit voorbeeld geeft de complexiteit weer van het vraagstuk.

Maatschappelijke verharding versus professionele bejegening

Agenten staan midden in de maatschappij en de maatschappij is verhard de afgelopen jaren op het vraagstuk van veiligheid en immigratie. Die verharding is merkbaar in de wijze van denken en praten over bepaalde groepen allochtonen en over groepen die normafwijkend gedrag vertonen. Ook in dit opzicht moeten collega's sterk in hun schoenen staan om niet mee te gaan in de maatschappelijke ontwikkeling.

Daadkrachtig optreden versus verbinding

Van de politie wordt enerzijds verwacht dat zij daadkrachtig optreedt en stevig resultaat behaalt op het gebied van veiligheid, anderzijds wordt er wederkerigheid gevraagd in de relatie met groepen en individuen. Die twee doelstellingen kunnen elkaar in de praktijk op straat wel eens bijten, zeker als de daadkracht vooral gevraagd wordt omwille van korte termijn doelstellingen. Het opbouwen van een normale verstandhouding met een allochtone gemeenschap in een achterstandswijk door de buurtregisseur vergt tijd en energie maar levert –zo is de ervaring– zowel bij de handhaving van de openbare orde als de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde heel veel winst op voor de politie. Weten wat er speelt en aanspreekpunten hebben in een voor velen onbenaderbare groep is van onschatbare waarde bij een opsporingsonderzoek of het voorkomen van rellen. Die verstandhouding kan echter gemakkelijk worden verbroken als het gevoel ontstaat dat de politie overdreven veel gerichte aandacht geeft aan de jongeren in de gemeenschap onder druk van de publieke opinie. Helaas wordt door buitenstaanders vaak een tegenstelling gecreëerd tussen effectief optreden en verbinding hebben

met de maatschappij; een tegenstelling die politiemensen uit zichzelf niet snel zullen onderschrijven maar door externe druk hen wel eens wordt opgelegd.

Aanpak

Een belangrijke opbrengst van het onderzoek en het seminar is dat een ongemakkelijk onderwerp bespreekbaar is gemaakt; dat mag niet onderschat worden. Dit is de basis voor het vormgeven van een meerjarig traject dat gericht is op verdere bewustwording, de ontwikkeling van het vakmanschap en het behouden van de verbinding met alle groepen in de Amsterdamse samenleving. Dit traject is overigens ook onderdeel van een veelomvattender cultuurverandering binnen de eenheid Amsterdam. De politiechef van de eenheid heeft dit in portefeuille.

De aanpak heeft een duurzaam karakter en de inzichten uit het onderzoek van dr. Çankaya zijn vertaald in concrete interventies. Centraal staan de ervaringen met de training Search Detect and React (SDR) waarmee is proefgedraaid in Amsterdam. Deze training, die inmiddels in aangepaste vorm door de politieacademie aan Marechaussee en politiemensen is gegeven, leidt volgens de politieacademie tot meer effectiviteit en minder klachten (TNO-magazine december 2009). In deze training leren de politiemensen zich focussen op afwijkend gedrag in de context van de buurt en daarop te interveniëren; dit in tegenstelling tot het focussen op uiterlijke kenmerken. Uit de evaluatie bleek dat de SDR training als zeer positief werd ervaren door de collega's. Een belangrijk evaluatiepunt was de borging van de methode.

Gelet op de inzichten en ervaringen van dit moment is gekozen voor een drie sporen aanpak. Hieronder worden deze sporen en de stappen die concreet worden gezet nader toegelicht; een en ander wordt de komende maanden in een detailplanning verder geoperationaliseerd.

1) Bewustwording.

Uit het onderzoek blijkt dat het hanteren van selectiemechanismen grotendeels een onbewust proces is. Agenten hanteren common sense-opvattingen, politieke typologieën en eerdere ervaringen om een oordeel te vellen over burgers. De vraag is of deze (on)bewuste beelden en oordelen kloppen met de werkelijkheid en recht doen aan de personen die gecontroleerd worden.

Het doel is meer bewustwording met betrekking tot het eigen selectie proces/mechanismen en de impact van een proactieve controles op burgers. Om dit te bereiken worden de volgende maatregelen genomen:

1. Het aanbieden van een module binnen de opleiding voor leidinggevendenden op de werkvloer (projectleiders in de operatie) over selectiemechanismen. Reeds gestart in 2012;
2. Het geven van een workshop op alle wijkteams over selectiemechanismen waarbij politiemensen in staat worden gesteld te reflecteren op hun eigen wijze van selecteren en de effecten daarvan op burgers. Dit zal in het voorjaar van 2014 starten, te beginnen bij het wijkteam Lodewijk van Deijsselstraat in Amsterdam West. Nog dit jaar volgen ten minste nog vier wijkteams.

2) Het vakmanschap.

De omslag van onbewust naar bewust selecteren krijgt zijn beslag in de training gebaseerd op de ervaringen met SDR en de borging van het geleerde in het dagelijkse handelen van de politiemensen. Deze training start in de tweede helft van 2014 en in de periode daarna volgen alle basisteams en de flexibel inzetbare eenheden (alle politiemensen die op straat werken) deze training. Bij het vakmanschap gaat om het verhogen van kennis en het aanleren van nieuwe vaardigheden in de dagelijkse praktijk. Dat

wil zeggen met medeneming van de hierboven geschetste dilemma's. Praktijkopdrachten staan hierbij centraal, waarbij ook aandacht uitgaat naar de bejegening tijdens de controles. Een essentieel aspect is het beter leren uitleggen waarom je iemand controleert. De wijkteamchef is verantwoordelijk voor het borgen van het geleerde in de praktijk. Hij/zij wordt bijgestaan door ten minste twee speciaal opgeleide praktijkcoaches die werkzaam zijn aan het betreffende wijkteam. Samen monitoren zij of de nieuw aangeleerde werkwijze van selecteren beklijft, signaleren als bijsturen nodig is.

Afhankelijk van de borging van deze training binnen de Nationale Politie, is het streven nog dit jaar drie wijkteams te laten trainen. De tijdsinvestering die gemoeld is met deze training is aanzienlijk, agenten worden twee dagen uit het operationele werk gehaald. Dit is de reden dat de training gefaseerd moeten worden uitgerold. Het voorstel is te beginnen bij de wijkteams met een grote diversiteit in het werkgebied. Om te voorkomen dat politiemensen op zich over de juiste vaardigheden beschikken om op gedrag te selecteren maar door ongerichte informatie toch terugvallen in oude selectiemechanismen –vage signalementen, te weinig contextuele duiding- wordt de kwaliteit van operationele briefings verbeterd. Ook de ontwikkeling van steeds betere Real Time Intelligence gaat hieraan bijdragen; politiemensen kunnen hierdoor beschikken over veel betere informatie tav persoon, feiten en omstandigheden.

3) Verbinding door netwerken

De Amsterdamse politie heeft de afgelopen jaren bewust geïnvesteerd in het bouwen van interne en externe netwerken met specifieke groepen. Denk hierbij onder meer aan het Marokkaans, Turks, Surinaams/Antilliaans netwerk en een Afrikaans netwerk. Deze netwerken worden verder uitgebouwd en nadrukkelijker de komende jaren benut voor het verbeteren van de effectiviteit en legitimiteit.

Met de vertegenwoordigers van de interne netwerken, zoals het Marokkaans, Turks, Surinaams/Antilliaans, Joods, Vrouwen- en Christelijk netwerk, is structureel maandelijks overleg. Hierbij worden signalen over de interne organisatie en externe netwerken gedeeld. Met enige regelmaat is er direct contact tussen de politiechef en de netwerken.

Op strategisch niveau zal de eenheidschef met partners van verschillende belangenorganisaties (onder andere Amnesty International en SMN) periodiek het beleid en de knelpunten op dit thema bespreken.

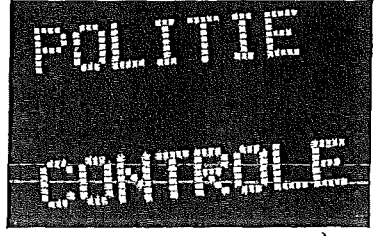
Op het niveau van de basisteams zal worden gezocht naar een structurele vorm van dialoog met de bewoners van het werkgebied waardoor nadrukkelijk een "vinger aan de pols" kan worden gehouden op het thema selectiemechanismen. Een vorm is een "buurtpanel" dat met enige regelmaat reflecteert op de effectiviteit en legitimiteit van het politieoptreden. Bij de start van de workshops in Amsterdam West zal dit concept worden betrokken.

In reactie op de stelling dat veel mensen die zich onheus bejegend voelen cq geselecteerd zijn op basis van uiterlijke kenmerken door de politie geen klacht indienen, zal worden bezien hoe de toegankelijkheid van de klachtenregeling kan worden verbeterd voor deze groep.


Monitoring

De aanpak en de beschreven interventies zullen op effecten worden gevolgd middels het zorgvuldig monitoren van de klachten, middels de uitkomsten van de gesprekken in de buurtpanels en middels het strategisch overleg met de eenheidschef.

Selectiemechanismes



«Waarzaam en dienstbaar»



1 april 2014 Selectiemechanismes Eenhof Amsterdam PGM-055 2

Plan van aanpak Professionalisering vakmanschap m.b.t. selecteren bij proactieve controles



"Als je selecteert, moet je het ook uit kunnen leggen!"

1 april 2014 Selectiemechanismes Eenhof Amsterdam PGM-055 2

Hoe selecteert de politie tijdens proactieve politiecontroles?

1. Op basis van persoon (etnisch profileren)
2. Op basis van voertuig
3. Op basis van tijd en plaats
4. Op basis van (deviant) gedrag

Gankaya (2012)

1 april 2014 Selectiemechanismes Eenhof Amsterdam PGM-055 3

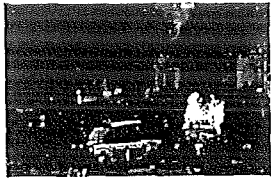
Hoe ziet het er in de praktijk uit?

'...Op vrijdag 13 september 2013 omstreeks 15:30 uur bevonden rapps zich op de Linnaeusstraat te Amsterdam. Daar zagen wij een audi A6 matzwart van kleur en voorzien van engels kenteken: RJ56MLU. Wij zagen dat er 5 personen in het voertuig zaten. Rapps zagen dat de personen een Oostblok uiterlijk hadden. Rapps hebben voertuig staande gehouden t.z.v.v.v. op de Plantage middenlaan te Amsterdam. Rapps kregen van de bestuurder een Roemeens rijbewijs overhandigd....'

1 april 2014 Selectiemechanismes Eenhof Amsterdam PGM-055 4

Wat is het probleem?

- Blijkens verschillende studies is selecteren op etniciteit (persoon) **discriminerend** en **niet efficiënt**.
- Ondermijnt de legitimiteit van het politieoptreden

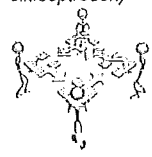


1 april 2014 Selectiemechanismes Eenhof Amsterdam PGM-055 5

Aanpak

Uitgangspunten:

1. De kernwaarden politie
2. De HEBO ladder (*Herkennen, Erkennen, Bewustwording en Oplossingen*)
3. De Triple P (*Positief Perspectief Politieoptreden*) een ontwikkelingsbenadering
4. KISS (*Keep it Small and Simple*)




1 april 2014 Selectiemechanismes Eenhof Amsterdam PGM-055 6

Drie sporen aanpak (1)

Vakmanschap

1. Leren in de praktijk
2. Betekenisvolle informatie
3. Ontwikkelen nieuwe methoden
4. Effect onderzoek




1 april 2014 Samenwerkingsverband Eindhoven Amsterdam POU-055 7

Drie sporen aanpak (2)

Bewustwording

1. Training
2. Wijkteam /DEO
3. Praktijkcoach
4. Evaluatie training




1 april 2014 Samenwerkingsverband Eindhoven Amsterdam POU-055 8

Drie sporen aanpak (3)

Verbinding

1. Rondetafelgesprekken
2. Communicatie lokaal niveau
3. In- en externe netwerken
4. Verbinding jeugd-politie
5. Klachten
6. Monitoren







1 april 2014 Samenwerkingsverband Eindhoven Amsterdam POU-055 9

Bronnen:

Artikel 1 van de Grondwet en artikel 14 EVRM
 Amnesty International (2013)
 Open society justice Initiative (2012)
 Çankaya (2012)
 European Union Agency for Fundamental Rights (2011)
 Plan van aanpak Professionalisering vakmanschap m.b.t. selecteren bij
 proactieve controles

BVH

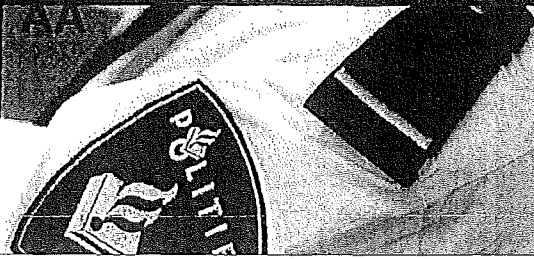





1 april 2014 Samenwerkingsverband Eindhoven Amsterdam POU-055 10

Bronnen (2)

1 april 2014 Samenwerkingsverband Eindhoven Amsterdam POU-055 11

Effectiviteit & Legitimiteit



AMSTERDAM AMSTERDAM

AMSTERDAM AMSTERDAM

POLITIE
Amsterdam

Selectiemechanismen staandehoudingen

Aanleiding onderzoek selectiemechanismen, uitkomst is dat daarbij sprake is van oververtegenwoordiging van specifieke groepen. Er is sprake van een relatie met etniciteit. Daarmee ligt het meteen heel gevoelig en is er risico voor aanlasting van het imago. Tegelijkertijd is de keuze gemaakt 'werk te maken' van de uitkomsten.

Drie vragen liggen voor.

1. Waarom gaan we met het thema aan de slag, en wat is onze achterliggende filosofie? (*position paper*)
2. Wat is ons antwoord op activiteitsniveau? (ondermeer training, bewustwording, selectie op gedrag, versterking infosturing, enzovoort)
3. Hoe gaan we de communicatie organiseren (intern en extern) en zorgen we voor een positieve framing / minimaliseren imagoschade? (Framing krijgt in eerste aanleg gestalte rondom een symposium half september 2012)

AMSTERDAM AMSTERDAM

POLITIE
Amsterdam

Waarom aan de slag met uitkomsten onderzoek?

- Huidige werkwijze kan er toe leiden dat er vervreemding optreedt ten opzichte van groepen. Dit was een belangrijke achtergrond van de rellen in Londen (zomer 2011). Londen is een belangrijke bron van inspiratie (aanpak stop & search, trainingen, etc.)
- Manier van selecteren is niet aantoonbaar effectief en soms aantoonbaar inconsistent, selecteren op gedrag levert veel meer op, leidt tot een verhoging van de effectiviteit.
- Geen regio waarin altijd gemakkelijk een onderscheid kan worden gemaakt tussen 'gewoon' en 'afwijkend', de politie is voortdurend in ontwikkeling net als de samenleving waarbinnen en waarvoor zij het doet.
- Gelijkwaardigheid: de Nederlandse politie is de politie van iedereen, het wordt in de toekomst alleen maar belangrijker dat hierover geen twijfel bestaat. Er is maar één relevant onderscheid, namelijk tussen burgers die zich aan de wet houden en zij die dat niet doen.

AMSTERDAM AMSTERDAM

POLITIE
Amsterdam

Context realisatie KNP

Beveging richting KNP: Waakzaam en dienstbaar voor de waarden van de rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid

Aanknopingspunten KNP optreden dienders: lokale verankering & professionele ruimte.

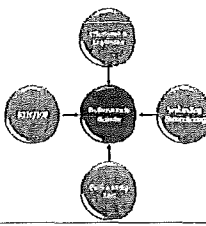
Realisatie eenheid Amsterdam grijpt primair aan op drie thema's:

- Veiligheid – aanpak van de regionale veiligheidsproblematiek / RVP
- Cultuur – (operationeel) leiderschap & goed werkgeverschap
- Verhouding tot de omgeving – effectiviteit & legitimiteit

AMSTERDAM AMSTERDAM

POLITIE
Amsterdam

Binnen context KNP: hoe gaan we om met selectie?



AMSTERDAM AMSTERDAM

POLITIE
Amsterdam

Hoe gaan we daarmee aan de slag?

De politie mag en wil niet discrimineren maar moet wel oordelen en selecteren, hoe gaan we dat doen?

De discussie past primair binnen het spoor 'verhouding tot de omgeving'

Overkoepelend concept betref professionele ruimte (KNP): hoe geven wij in de realisatie van de eenheid Amsterdam inhoud aan de professionele ruimte? (alles hangt met alles samen, maar we maken keuzen in waar we de nadruk op leggen).

Antwoord realisatie eenheid Amsterdam: het aangaan van de verbinding met burgers, gemeenschappen en partners. Daarbij staat de waarde gelijkwaardigheid centraal. Belangrijke toetssteen voor het optreden is effectiviteit en legitimiteit (bijvoorbeeld ten aanzien van selectie). Cruciaal is (operationele) sluiting met behulp van betekeningsvolle informatie (RTIG / IGP).

AMSTERDAM AMSTERDAM

POLITIE
Amsterdam

Bouwstenen strategie

- Dus voor de inhoud en invulling van de professionele ruimte is bepalend:
1. Effectiviteit (het werkt) en legitimiteit (niet wordt gezien als gerechtvaardigd)
 2. Belde kan alleen als we in verbinding staan met burgers / gemeenschappen
 3. Dat werkt alleen als de grondslag en gerichtheid gelijkwaardigheid is
 4. In de haanvaten -> RTIC/GP -> versterkt (!) effectiviteit en legitimiteit.

Het zijn deze vier dimensies waarbinnen professionele ruimte gestalte krijgt. Vanzelfsprekend is er soms ook sprake van spanningsvelden, juist daarom ook is professionele ruimte noodzakelijk, anders hadden we het gewoon met regels en voorschriften kunnen regelen.

AMSTERDAMSE POLITIE



Uitkomst

Een effectieve en als legitiem ervaren eenheid Amsterdam die binnen de context van de nationale politie op adequate wijze vorm en inhoud geeft aan lokale verankering en de optimale inzet van de professionele ruimte.


De eenheid Amsterdam staat in verbinding met burgers, gemeenschappen en partners, steeds vanuit het perspectief van – en met het oog op – gelijkwaardigheid. Dit is noodzakelijk voor goed politiewerk in een dynamische grootschalige omgeving. De eenheid Amsterdam is effectief en adequate en actuele (real time) betekenisvolle informatie speelt daarbij een centrale rol.

AMSTERDAMSE POLITIE



e

Welkom




«Voorzamen en dienstbaar»

POLITIE

Ethnic Profiling

- ♦ Definitie
- ♦ Projectgroep
- ♦ Doelstelling
 - Bewustwording
 - Professionalisering
- ♦ Onderzoek S. Cankaya
- ♦ Onderzoek Amnesty International
- ♦ Wat vind jij?!
- ♦ Film (13 min)
- ♦ Eigen ervaring



Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

Ethnic Profiling

♦ De definitie

Etnisch profileren wordt gedefinieerd als het gebruik door politie-, veiligheids-, immigratie- of douanebeambten van generalisaties met betrekking tot ras, etniciteit, godsdienst of nationaliteit als reden voor verdenking bij het aansturen van discretionaire politieacties in plaats van te kijken naar individueel gedrag of objectief bewijs

Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

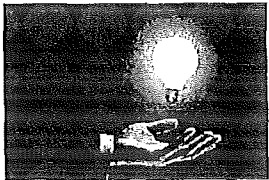
De projectgroep

- ♦ Politiek
- ♦ Media
- ♦ Bevindingen

Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

Doelstelling

- ♦ Bewustwording
- ♦ Professionalisering



Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

Onderzoek S. Cankaya

- ♦ 2012
- ♦ Proactieve controle
 - Uiterlijke kenmerken
 - Locatie
 - Voertuig
- ♦ Voorbeeld: Golfvereniging
 - 2 Jongens
 - Modern/neljes gekleed

Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

e

Onderzoek Amnesty International

- ♦ 2013
- ♦ Gevolgen Ethnic Profiling:
 - Vervreemd
 - Legitimiteit
 - Stereotypering
 - Uitsluiting
- ♦ Foullering:
 - Vernederd
 - Veroordeeld

Ethnic Profiling / Basisteam Noord West Noord

Wat vind jij?!

Tijdens controle doen jongeren het erom. Ze provoceren om problemen te creëren.

We waren in Amsterdam West bezig met een verkeerscontrole en de 10^e zei voor de 10^e keer dat ik het deed omdat hij een Marokkaan was.

Als ik af ga op personen die voldoen aan de 'doelgroep' behaal ik meer resultaat.

Kijk, als er twee of drie blanke jongens in Zuidoost lopen dan valt dat heel erg op, want dat is wel heel raar.

Ethnic Profiling / Basisteam Noord West Noord

Film

- ♦ Vind je dit herkenbaar?
- ♦ Heb je hier zelf ervaring mee gehad?
- ♦ Wat vind jij hier van?

Ethnic Profiling / Basisteam Noord West Noord


Eigen ervaring

- ♦ Bejegening
- ♦ Respect
- ♦ Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden


Ethnic Profiling / Basisteam Noord West Noord

Vragen / Opmerkingen?

- ♦ Naslagwerk:
 - Onderzoek S. Cankaya
 - Rapport Amnesty International



De controle van migranten op een ander schiedemarkt



Ethnic Profiling / Basisteam Noord West Noord

Professionalisering van selectiemechanismen bij proactieve controles

6 mei 2014

Auteur: Paul Gademan
definitief 1.0

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Documentbeheer	3
Versie historie	3
Accordering	3
Distributie historie	3
Business Case & Risico's	4
Business Case	4
Risico's	5
Projectdoelstelling	6
Aanleiding	6
Huidige situatie	7
Centrale doelstellingen	7
Klanten en belanghebbenden	8
Projectaanpak, de drie sporen	9
Op te leveren producten (projectscope)	12
Management producten	12
Concrete activiteiten	13
Specialistische producten	17
Bedrijfselementen	18
Projectkwaliteitsplan	<u>19</u> 18
Kwaliteitsverwachtingen en acceptatiecriteria	<u>19</u> 18
Projectplanning	<u>21</u> 49
Tijdspad met fasering	<u>21</u> 49
Toleranties	<u>21</u> 49
Kostenraming	<u>23</u> 21
Projectorganisatie	<u>25</u> 22
Organisatieschema	<u>25</u> 22
Rolbeschrijvingen	<u>25</u> 22
Projectcommunicatieplan	23
Projectoverleggen	<u>27</u> 23
Projectrapportage	<u>27</u> 23
Communicatie vanuit het project	<u>27</u> 23
Gerelateerde projecten/activiteiten	<u>28</u> 24

Documentbeheer

Versie historie

Versie	Datum	Auteur	Wijziging
0.1	9 april 2014	Paul Gademan	1 ^e versie
0.2	18 april 2014	Paul Gademan	Tekststueel
0.3	23 april 2014	[REDACTED]	Peer-review
0.4	24 april 2014	Paul Gademan	tekststueel
0.5	25 april 2014	[REDACTED]	Peer-review namens Eenheidsleiding
1.0	7 mei 2014	Paul Gademan	Aangeboden als definitief exemplaar

Accordering

Datum / Versie	Controller	Opdrachtgever	Projectleider
Versie 0.5	nvt	[REDACTED]	Paul Gademan
Versie 1.0	nvt	Eenheidsleidingoverleg	Paul Gademan

Distributie historie

Verspreiding	0.1	0.2	0.3	04	05	1.0	
[REDACTED]	09-04-14	21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014		
[REDACTED]	09-04-14	21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014		
[REDACTED]	09-04-14	21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014		
[REDACTED]		21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014		
[REDACTED]					25-4-2014		
[REDACTED]					25-4-2014		
[REDACTED]					25-4-2014		
Eenheidsleiding						7-5-2014	

Business Case & Risico's

Business Case

Voordelen

- Vergroot bewustwording m.b.t. eigen selectiemechanismen.
- Vergroot de bewustwording m.b.t. impact op de burger,
- Vergroot de effectiviteit bij proactieve controles.
- Vergroot de legitimiteit van het politieoptreden.
- Vergroot de professionaliteit van politiemensen bij proactieve controles.
- Vergroot de professionaliteit van collega's door begeleiding in de praktijk middels coaching.
- Verstevigt de interactie met de burgers,
- Vergroot de verbinding tussen de politie met de burgers, deze leidt tot meer vertrouwen.
- Versterkt de contacten met partners en netwerken.
- Zet aan tot verbetering van het ontvangen signalen/klachten uit de samenleving.
- Vergroot het inzicht in de effecten van proactieve controles van politie.
- Verbetering van de briefing door meer contextuele duiding.
- Leidt tot meer transparantie van het politieoptreden.

Subdoelen

- Meer vertrouwen in de politie leidt tot meer informatie van de burgers
- Geeft een extra impuls aan het willen zijn van een lerende organisatie
- Vergroot het leervermogen van politie/collega's, doordat zij reflectie krijgen op hun handelen
- Levert inzicht m.b.t. de leerinventies die worden ingezet.
- Vergroot de expertise van de onderzoekers bij CIO en APA
- Draagt bij aan het ontwikkelen van structurele dialoogvormen op wijkteamniveau
- Kennis en expertise kunnen aan andere eenheden worden gegeven.

Nadelen

- Kost voor het project € 250.000,- indicatief / stelpost.
- Het is een ontwikkeltraject, waardoor lastig is te voorspellen wat precies de uitkomsten zullen zijn.
- Vraagt personele capaciteit, zowel van de trainers als van de coaches.
- Het betreft alle wijkteam collega's/ DEO, die belast zijn met proactieve controles (ong. 3000 mensen), dus een zeer grote omvang.
- Gaat om een meerjaren traject en investering (cultuur-/gedragsverandering).
- Het betreft een gevoelig onderwerp dat de integriteit van de politie raakt.
- Timing loopt synchroon aan vorming robuuste basisteams en selectieproces leidinggevend.
- Politieke en bestuurlijke druk, waarmee kans op afbreukrisico op zorgvuldigheid (borging) i.v.m. het behalen van korte termijn successen.

Conclusie

Bovenstaande afgewogen hebbende wordt opdracht gegeven uitvoering aan dit project te geven.

Risico's

No.	Risico-omschrijving	Kans ¹	Impact ²	Maatregelen	Eigenaar
R.01	Capaciteit kan lopende het traject onttrokken worden voor andere zaken.	2	4	In een vroegtijdig stadium EL informeren en projectplan bijstellen op doorlooptijd of kosten ten behoeve van vervangende inhuur.	projectregiegroep
R.02	Financiën die niet toereikend blijken.	3	4	Mogelijkheden onderzoeken m.b.t. additionele financiering en/of bijstelling ambities.	projectregiegroep
R.03	Geen prioriteit op de wijkteams ivm andere priorteiten (zoals HIC, etc.).	2	3	Door goede communicatie draagvlak creëren, betrekken OC en wijkteams bij dit project/onderzoek. Op EL-niveau project labelen als prioriteit (zie R0.4)	projectregiegroep
R.04	Politieke/bestuurlijke druk.	2	3	Eenheidsleiding en korpsleiding goed en periodiek informeren over de ontwikkelingen en overleg en afstemming met BM en HOVJ hierover.	projectregiegroep
R.05	Ontwikkelingen NP, die ruimte beperken (andere prioriteiten)	2	3	Afstemming tussen EL en KL i.v.m. consequenties (zie R.01, R.02 en R.04)	projectregiegroep

¹ 1 kleine kans, 2 mogelijke kans, 3 reële kans, 4 grote kans

² 1 gering effect, 2 mogelijk effect, 3 reëel effect, 4 groot effect (afgezet tegen de BC, kwaliteit, voordeel etc.)

Projectdoelstelling

Aanleiding

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

Naar aanleiding van de verkenning Ongelijkwaardigheid is door de korpsleiding van het toenmalige politiekorps Amsterdam-Amstelland in 2010 het initiatief genomen tot een wetenschappelijk onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles door politieagenten. Dit kwalitatieve onderzoek van dr. Sinan Cankaya, vond plaats in de periode 2010-2011. Het onderzoek richtte zich specifiek op de wijze waarop agenten personen selecteren voor spontane controles; dit zijn controles waarbij geen sprake is van een incident, een georganiseerde actie of een specifieke verdachte, maar van een controle op initiatief van de agent zelf. Bij dergelijke controles bleek dat in het hoofd van de agent vaak onbewust bepaalde -combinaties van- uiterlijke kenmerken maar ook beelden over stereotype daders een belangrijke rol spelen. Dit leidde er volgens de onderzoeker uiteindelijk toe dat de politie niet altijd effectief opereert en bepaalde groepen onnodig vaak worden gecontroleerd. In 2012 zijn de uitkomsten van dit onderzoek gepresenteerd tijdens een seminar en is door onder andere de directeur van Amnesty International en wethouder Van Es gereflecteerd op de resultaten van het onderzoek. Dit seminar was voor de politieorganisatie een belangrijk moment; collega's deelden hun eigen ervaringen en de dilemma's die het politiewerk met zich brengen in een grootstedelijke omgeving werden tastbaar. Alle sprekers prezen de openheid ten aanzien van het onderwerp maar er werd ook nadrukkelijk gewezen op de plicht die bij uitstek op de politie rust om altijd en overal mensen gelijk te behandelen. In relatie daarmee was het goed dat het rapport in de recente historische context geplaatst werd; het toenmalige korps had een soortgelijk probleem in de jaren '80 toen een problematische verhouding tot de Surinaamse gemeenschap bestond.

In de periode na het seminar is binnen de eenheid Amsterdam proefgedraaid met maatregelen cq is een bestendige aanpak ontwikkeld om de effectiviteit en legitimiteit van het optreden te verbeteren. In de periode dat werd gewerkt aan een bestendige aanpak verschenen overigens ook nieuwe publicaties over het thema; onder andere een rapport van Amnesty International. Deze publicaties waren wat de eenheid Amsterdam betreft een herhaling van de resultaten van het eerdere eigen onderzoek maar bevestigden wel nog eens dat het probleem van selectiemechanismen voor alle overheidsorganisaties aan de orde is.

Begin 2014 is een strategische plan van aanpak opgesteld en besproken in de Driehoek en voorgelegd in de Raadscommissie van Algemene zaken. In beide gremia is het plan positief ontvangen en geniet het strategisch plan van aanpak politiek-bestuurlijke steun. Het strategisch plan van aanpak is geschreven vanuit het perspectief van de politieorganisatie en geeft de stand van zaken weer en geeft inzicht in de dilemma's die verbonden zijn aan het thema en schetst welke elementen onderdeel zijn van de verdere aanpak. Deze elementen van de aanpak zijn besproken met belangenorganisaties waar onder de Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN). In dit project initiatie document is de operationele aanpak in detail verder uitgewerkt.

Huidige situatie

Voor de Amsterdamse politieorganisatie geldt dat gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie altijd en overal belangrijke aspecten van ons werk en onze professionele identiteit zijn. In de opleiding en op het moment van beëdiging wordt uitgebreid en expliciet aandacht besteed aan het feit dat juist op de politie de verplichting rust iedere burger gelijk te behandelen (artikel 1 van de Grondwet); daarbij worden ook de dilemma's die kunnen ontstaan besproken. Tijdens hun loopbaan in Amsterdam worden politiemensen vervolgens met enige regelmaat geattendeerd op die plicht tijdens gesprekken en bijeenkomsten. In het recente verleden zijn alle politiemensen in het Anne Frankhuis geweest en is nadrukkelijk aandacht besteed aan het onderwerp discriminatie. Daarnaast is er een themadag (de Korpsparade) geweest voor alle politiemensen met het thema: (on)gelijkwaardigheid. Tijdens die dag is het thema op allerlei manieren belicht en werd in spelsituaties ongelijkwaardigheid aan den lijve ervaren. Daarnaast is in de afgelopen jaren voor alle leidinggevenden een ontwikkeltraject geweest onder de noemer 'Diversiteit in Leiderschap' en op dit moment loopt de training 'Leiderschap in Verbinding'.

De verantwoordelijkheid voor het behoud van onze professionaliteit op dit vlak is binnen de eenheidsleiding belegd bij de politiechef zelf en de thema's gelijkwaardigheid en diversiteit zijn een belangrijk aspect van de managementgesprekken. Het eerdergenoemde onderzoek van dr. Sinan Cancaya, laat zien dat de Amsterdamse politieorganisatie ook bereid is zichzelf kritisch tegen het licht te houden op dit vlak en de uitkomsten worden nu gebruikt om de professionaliteit verder te verhogen. Binnen de eenheid is –en blijft ook na de reorganisatie– een voor de politie uniek organisatieonderdeel actief (team politie professie & allianties) dat collega's en leidinggevenden met kennis, expertise en concrete methoden ondersteunt bij het borgen van de professionaliteit op dit vlak maar ook als bewaker fungeert van die professionaliteit. Overigens heeft de eenheidsleiding zich ook tot doel gesteld bij de selectie van leidinggevenden voor de functie van chef basiseenheid binnen de eenheid Amsterdam significant meer diversiteit te realiseren.

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

Centrale doelstellingen

Politiewerk draagt onherroepelijk selectiemechanismen in zich en selecteren is onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dat politiemensen selecteren kan hen niet kwalijk worden genomen; het gaat er om dat geselecteerd wordt op de juiste gronden zodat we professioneel, effectief en legitiem optreden. Het doel is de omslag te maken van onbewust naar bewust selecteren.

Hierbij staan twee doelstellingen centraal:

- De gelijkwaardige behandeling van burgers en de verbinding met iedereen in de samenleving.
- De verhoging van de effectiviteit van de politie door de verbetering van de professionaliteit en het vakmanschap;

Om de doelstellingen te realiseren is gekozen voor een meerjarig traject, bestaande uit een drie sporen aanpak dat gericht is op verdere bewustwording, de ontwikkeling van het vakmanschap en het behouden van de verbinding

Klanten en belanghebbenden

Betrokkenen	Contactpersoon
- Eenheidsleiding	Pieter-Jaap Aalbersberg
- Korpsleiding	
- BM / HOVJ	
- Raadscommissie Algemene Zaken	
- Staf/ PGM	
- PGM (DSS/Allianties)	
- APA	
- DC's	
- Wijkteamchefs	
- CIO	
- Klachtencoördinator	
- LECD	
- Amnesty International	
- Anne Frank Stichting	
- Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN)	
- Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCAN)	
- Alle operationele collega's bij de wijkteams en DEO	nntb

e

Projectaanpak, de drie sporen

Een belangrijke opbrengst van het eerder genoemde onderzoek en seminar is dat een ongemakkelijk onderwerp bespreekbaar is gemaakt; dat mag niet onderschat worden. Het selecteren bij proactieve controles is complex en gaat in essentie over de kernwaarden van de politie (integer, betrouwbaar, moedig en verbindend). Het gaat hier om meer bewustwording over de impact bij de burger om gecontroleerd te worden door de politie, het selectieproces en de (onbewuste) vooroordelen van de politiemens. Die bewustwording is nodig om de weg vrij te maken naar een effectiever en professioneler proactief optreden. De politie loopt, zoals uit de verschillende reacties in de media is gebleken, het risico vanuit een negatieve invalshoek (discriminatie) bekeken en benaderd te worden. Van groot belang is om zelf uit het oordeel te blijven en op zoek te gaan naar positieve perspectieven, die de politiemensen stimuleren het beste uit zich zelf te halen (waardierend onderzoeken), in plaats van een defensieve houding aan te nemen. "Proactief optreden vormt niet alleen een bedreiging voor gelijke behandeling, maar biedt juist ook kansen. Proactieve contacten lijken, meer dan repressieve contacten, te kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van wederzijds begrip en respect en daarmee aan een genuanceerder politieoptreden jegens jongeren van verschillende etnische achtergronden".³ Het gaat hierbij om het ervaren van de positieve effecten bij wederkerige interactie en het bekrachtigen van mensen/jeugdigen. Verder zal of kan het ontwikkelen en toepassen van effectieve proactieve controlemethoden ook het werkplezier vergroten. Hoewel het doel, dat wij nastreven, helder is, zal de aanpak er één zijn van het ontwikkelen in nauwe samenspraak met de mensen uit de praktijk (ontwikkelingsbenadering).

Voor zover bekend is er in Nederland nog geen ervaring op het terrein m.b.t. selectiemechanismen. Daarnaast is het, gelet op complexiteit en omvang (veel collega's), de kunst om het eenvoudig en klein te houden, waardoor het uitvoerbaar blijft. Gelet op bovenstaande is gekozen voor de volgende uitgangspunten bij de aanpak

- de kernwaarden politie,
- de HEBO ladder (Herkennen, Erkennen, Bewustwording en Oplossingen),
- het waardierend onderzoeken,
- een ontwikkelingsbenadering,
- KISS (Keep it Small and Simple).

Dit is de basis voor het vormgeven van een gefaseerd meerjarig traject dat gericht is op verdere bewustwording, de ontwikkeling van het vakmanschap en het behouden van de verbinding met alle groepen in de Amsterdamse samenleving. Dit traject is overigens ook onderdeel van een veel omvattender cultuurverandering binnen de eenheid Amsterdam. De politiechef van de eenheid heeft dit in portefeuille.

Drie sporen aanpak

Zoals al eerder beschreven draagt politiewerk onherroepelijk selectiemechanismen in zich en is selecteren een onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dit vraagt bij voortdurend aandacht en het besef dat het nooit af is. De aanpak zal daarom een duurzaam karakter hebben waarbij gebruik wordt gemaakt van o.a. de inzichten uit het onderzoek van dr. Sinan Cankaya en het evaluatieonderzoek van de pilot trainingen Search Detect en React (SDR) dat in 2012 heeft plaatsgevonden. In deze training leren de politiemensen zich focussen op afwijkend gedrag en daarop te interveniëren. Uit de evaluatie bleek dat de SDR training als zeer positief werd ervaren door de collega's, maar dat het effect op de lange termijn beperkt was, doordat er te weinig aandacht besteed was aan de borging van de methode op de onderdelen. Gelet op de inzichten en ervaringen van dit moment is, in het strategisch plan van aanpak reeds, voor de uitvoering van dit project gekozen voor een drie sporen aanpak, bestaande uit: Bewustwording, Vakmanschap en Verbinding.

Spoor 1, bewustwording.

Uit het onderzoek blijkt dat het hanteren van selectiemechanismen grotendeels een onbewust proces is. Agenten hanteren common sense-opvattingen, politieke typologieën en eerdere ervaringen om een oordeel te vellen over burgers. De vraag is of deze (on)bewuste beelden en oordelen kloppen met de werkelijkheid en recht doen aan de personen die gecontroleerd worden. Het doel is meer bewustwording met betrekking tot het eigen selectie proces/mechanismen en de impact van een proactieve controles op burgers. De omslag van onbewust naar bewust selecteren zal lang niet overal en altijd met dezelfde intensiteit hoeven te worden ingezet. Het onderzoek

³ Onderzoek proactief handhaven en gelijke behandeling, Politie en Wetenschap ISBN: 978 90 3524 581 5

beschrijft een aspect van het Amsterdamse politiewerk maar zeker niet het geheel. Het feit dat binnen de organisatie actief wordt gewerkt aan het tegengaan van discriminatie, het aantal klachten over discriminatie relatief klein is en dat na de moord op Van Gogh en het incident op het bureau AA plein de politie in staat was samen met de lokale gemeenschap de rust te bewaren, zijn ook aspecten van dat geheel. De structurele aandacht voor discriminatie en diversiteit binnen en buiten het korps en het enorme netwerk in de diverse gemeenschappen spelen daarbij een belangrijke rol in. De reacties van collega's in de organisatie op het rapport bevestigen deels het beeld dat geschetst wordt in het rapport maar laten ook zien dat op veel plekken in de organisatie de tegenkracht en het reflecterend vermogen aanwezig zijn. De mate waarin de individuele houding resulteert in elkaar aanspreken en corrigeren varieert wel per team, dit heeft alles te maken met de cultuur en het leiderschap binnen de politie als geheel en de dynamiek binnen teams. Daarom kiest de politie Amsterdam voor een aanpak op het niveau van teams in de context van het dagelijkse politiewerk. Om de omslag van onbewust naar bewust te bereiken wordt in nauwe samenwerking met de mensen uit de praktijk een workshop op maat ontwikkeld en wordt een module binnen de opleiding voor leidinggevenden op de werkvloer aangeboden

Spoor 2, vakmanschap.

Een workshop op zich is niet voldoende, maar vraagt om borging in het dagelijkse handelen van de politiemensen. Bij het vakmanschap gaat om het verhogen van de kennis en het aanleren van nieuwe vaardigheden om het hoofd te kunnen bieden aan de dilemma's in het dagelijkse politiewerk, zoals; Dominant daderbeeld versus verdacht gedrag De statistieken en het dominante daderbeeld bij bepaalde delicten en in bepaalde gebieden maken de onbewuste selectie op uiterlijke kenmerken en bepaalde stereotype daderbeelden voorstelbaar. Het is een triest maar onmiskenbaar feit dat groepen met bepaalde uiterlijke kenmerken oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Het wapenen van collega's tegen de mogelijke negatieve vertekening van het beeld over groepen en individuen door de blootstelling aan die dagelijkse werkelijkheid is niet altijd eenvoudig. Het is de vraag of het een agent kwalijk is te nemen dat hij/zij in een buurt waar veel straatroven worden gepleegd door daders met een niet westerse achtergrond tijdens de surveillance spontaan een tweetal allochtone jongens staande houdt die met enige snelheid op een scooter langsrijden, waarvan er eentje vagelijk herkend worden omdat hij eerder betrokken was bij delicten en de tweede duidelijk iets vasthoudt onder zijn jas. Hoewel er in dit voorbeeld te objectiveren redenen zijn voor de staande houding, speelt de selectie op uiterlijk mede hier een rol en kunnen agenten onbedoeld onschuldige allochtone jongeren bevestigen in hun gevoel dat zij "altijd" eruit worden gepikt. Dit voorbeeld geeft de complexiteit weer van het vraagstuk.

Maatschappelijke verharding versus professionele bejegening Agenten staan midden in de maatschappij en de maatschappij is verhard de afgelopen jaren op het vraagstuk van veiligheid en immigratie. Die verharding is merkbaar in de wijze van denken en praten over bepaalde groepen allochtonen en over groepen die normafwijkend gedrag vertonen. Ook in dit opzicht moeten collega's sterk in hun schoenen staan om niet mee te gaan in de maatschappelijke ontwikkeling.

Daadkrachtig optreden versus verbinding. Van de politie wordt enerzijds verwacht dat zij daadkrachtig optreedt en stevig resultaat behaalt op het gebied van veiligheid, anderzijds wordt er wederkerigheid gevraagd in de relatie met groepen en individuen. Die twee doelstellingen kunnen elkaar in de praktijk op straat wel eens blijten, zeker als de daadkracht vooral gevraagd wordt omwille van korte termijn doelstellingen. Het opbouwen van een duurzame verbinding met een allochtone gemeenschap in een achterstandswijk door de buurtregisseur vergt tijd en energie maar levert –zo is de ervaring- zowel bij de handhaving van de openbare orde als de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde heel veel winst op voor de politie. Weten wat er speelt en aanspreekpunten hebben in een voor velen onbenaderbare groep is van onschatbare waarde bij een opsporingsonderzoek of het voorkomen van rellen. Die verstandhouding kan echter gemakkelijk worden verbroken als het gevoel ontstaat dat de politie overdreven veel gerichte aandacht geeft aan de jongeren in de gemeenschap onder druk van de publieke opinie. Helaas wordt door buitenstaanders vaak een tegenstelling gecreëerd tussen effectief optreden en verbinding hebben met de maatschappij; een tegenstelling die politiemensen uit zichzelf niet snel zullen onderschrijven maar door externe druk hen wel eens wordt opgelegd.

Werken aan vakmanschap betekent dat politiemensen leren omgaan met de hierboven geschetste dilemma's en reflecteren op hun eigen effectiviteit bij proactieve controles. Leerinterventies zullen daartoe worden ontwikkeld en worden ingezet waarbij praktijkopdrachten centraal zullen staan. Hierbij zal naast het vergroten van de effectiviteit ook aandacht uitgaan naar de bejegening tijdens de controles. Een essentieel aspect is het beter leren uitleggen waarom je iemand controleert. De wijkteamchef is verantwoordelijk voor het borgen van het geleerde in de praktijk. Hij/zij wordt bijgestaan door speciaal opgeleide praktijkcoaches die werkzaam zijn aan het betreffende wijkteam. Samen monitoren zij of de nieuw aangeleerde werkwijze van selecteren beklijft, signaleren als bijsturen nodig is. De training start in de tweede helft van 2014 en in de periode daarna volgen alle basisteams en de flexibel inzetbare eenheden (alle politiemensen die op straat werken) deze training.

Spoor 3, verbinding.

Van de politie wordt o.a. vanuit het bevoegd gezag steeds meer inspanningen gevraagd m.b.t. handhaving. Deze intensivering heeft ook een aantal consequenties m.b.t. legitimiteit en draagvlak. Dit vraagt om extra inzet van de politiemensen in de verbinding. Het gaat hierom een goede balans te vinden in een daadkrachtig optreden en wederkerigheid. Belangrijk daarbij is om in verbinding te blijven met de samenleving/de burger. Uitleggen en transparant zijn in wat je doet en daar verantwoording voor nemen. Naast de extra inspanningen van de collega's bij de proactieve controles, zullen ook de interne netwerken zich nog meer moeten gaan toeleggen op de verbinding met de verschillende gemeenschappen rondom dit thema. De Amsterdamse politie heeft de afgelopen jaren bewust geïnvesteerd in het bouwen van interne en externe netwerken met specifieke groepen. Denk hierbij onder meer aan het Marokkaans, Turks en Surinaams/ Antilliaans netwerk (incl Afrikaans netwerk). Deze netwerken worden verder uitgebouwd en nadrukkelijker de komende jaren benut voor het verbeteren van de effectiviteit en legitimiteit, daarbij zal worden bezien hoe de toegankelijkheid van de klachtenregeling kan worden verbeterd voor de personen die klachten hebben over het politieoptreden m.b.t. proactieve controles. Ook zal er gesproken worden met externe organisaties om te beoordelen hoe we onze organisatie toegankelijker kunnen maken voor mensen om hun beklag te doen over vermeend etnisch profileren. De drie sporen aanpak zal op effecten worden gevolgd middels het zorgvuldig monitoren van de klachten en uitkomsten van de (effect) onderzoeken.

Op te leveren producten (projectscope)

De producten van dit project laten zich in de volgende categorieën onderverdelen:

- o Management producten, de gedocumenteerde verantwoording over het verloop van het project.
- o Concrete activiteiten, die opgehangen zijn aan de benoemde drie sporen van het project
- o Specialistische producten die de resultante zijn van de concrete activiteiten en in documentvorm verschijnen.

Management producten

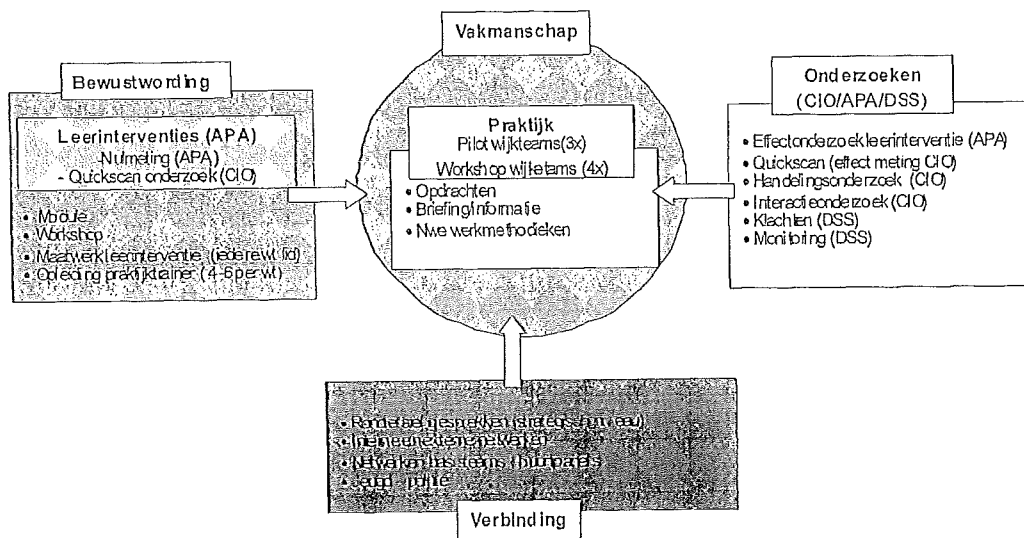
A Opstart en initiatie				
Nr.	Prod.	Plandatum (oplevering SG)	Gerealiseerde datum opl. SG	SG akkoord d.d.
A.1	PID	1 mei 2014		
B Uitvoering				
Nr.	Prod.	Plandatum (oplevering SG)	Gerealiseerde datum opl. SG	SG akkoord d.d.
B.1	Fasedocument	Maart 2015		
B. X				
C Nazorg en afronding				
Nr.	Prod.	Plandatum (oplevering SG)	Gerealiseerde datum opl. SG	SG akkoord d.d.
C.1	Eindrapport	Eind 2017		
C.2	Leermomenten			
C.3	Aanbevelingen			

Concrete activiteiten per spoor

De beschreven 3 sporen zijn uitgewerkt in verschillende activiteiten/ deelprojecten, die ook gezien moeten worden in hun onderlinge samenhang (zie onderstaand schema). Het spoor bewustwording is essentieel in deze aanpak. Zonder de bewustwording zal de uitwerking van de 2 andere sporen aanzienlijk minder effectief zijn. Het gaat hierbij concreet om de volgende activiteiten/deelprojecten,

1. Spoor 1, Bewustwording
 - 1.1. Module in de opleiding van operationeel leidinggevenden (LiVe)
 - 1.2. Workshop
 - 1.3. Leerinterventie(s)/ Training on the job:
 - 1.4. Opleiding praktijktrainers
 - 2.1. Onderzoek en ontwikkeling effectieve methodieken
 - 2.2. Briefing / informatie
3. Spoor 3, Verbinding
 - 3.1. Ronde tafelgesprekken (netwerken strategisch niveau)
 - 3.2. Interne netwerken
 - 3.3. Netwerken basisteams
 - 3.4. Verbinding Jeugd en politie
- 4.1. Klachten
- 4.2. Monitoring

Project professionalisering vakmanschap m.b.t. selecteren bij proactieve controles



Concrete activiteiten uitgewerkt

1.1 Module in de opleiding van operationeel leidinggevenden (Live)


De module is gericht op het realiseren van meer bewustwording met betrekking tot het eigen selectie proces/mechanismen en de impact van een proactieve controles op burgers. Deze module wordt aangeboden binnen de opleiding voor leidinggevenden op de werkvloer (projectleiders in de operatie).

Planning	Reeds gestart in 2012 en loopt tot eind november 2014
Budget	geen
Verantwoordelijk	Deelnemers leergang

1.2 Workshop

De workshop richt zich op de bewustwording van de politiemensen m.b.t. de selectiemechanismen en de daarbij vaak gehanteerde (on)bewuste (voor)oordelen. De politiemensen worden in staat gesteld te reflecteren op hun eigen wijze van selecteren en de effecten daarvan op burgers. Met als einddoel dat bij proactieve controles men een betere balans vindt in de afwegingen van de verschillende selectie variabelen en zodoende meer optreedt op basis van feitelijk gedrag in plaats van beeldvorming.

De ontwikkeling van de workshop ligt bij DSS en APA, die dit zullen doen in nauwe samenwerking met de praktijk (wijkteams). De workshop is voor wijkteamleden en leidinggevenden en medewerkers van DEO. De intentie is om de workshop gefaseerd uit te voeren en zoveel mogelijk maatwerk te leveren, afhankelijk van de vraag en noodzaak.

Planning	Juni – sept 2014: Wijkteam Lodewijk van Deijsselstraat, Sept – dec 2014: Wijkteam 's Gravesandeplein Wijkteam Balistraat Wijkteam Rivierenbuurt
Budget	€ 32.000,- ivm inhuur derden en ontwikkelkosten. Alternatief interne oplossing 
Verantwoordelijk	APA /PL/ wijkteamchef

1.3 Leerinterventie(s) / Training on the job

De ontwikkeling en inzet van leerinterventies zal plaatsvinden op het niveau van teams in de context van het dagelijkse politiewerk. Hiertoe wordt door de APA een onderzoeksmethodiek ontwikkeld, op basis van "de theorie van het gepland gedrag". Deze onderzoeksmethode zal per wijkteam inzicht geven in de intenties waarmee collega's proactieve controles uitvoeren. Op basis van de analyse van de uitkomsten van dit onderzoek en een quikscan van CIO (observatieonderzoek in de praktijk) zullen leerinterventies worden ontwikkeld en toegepast. Bij het leren in de praktijk gaat het om het toepassen van het geleerde uit o.a. de workshop in de dagelijkse praktijk aan het eigen onderdeel. Centraal staan de proactieve controles, waarbij een extra appèl gedaan wordt op de bejegening en de interactie. Het uitleggen waarom je iemand controleert! A.d.h.v. praktijkopdrachten en onder begeleiding van ervaren en speciaal daartoe uitgeruste collega's (praktijktrainers), zullen de politiemensen zich de materie eigen maken. Daarnaast zal er doorlopend worden gemonitord en gestimuleerd om professioneel te blijven handelen. Hierbij is ook een rol weggelegd voor de leidinggevenden. Dit alles zorgt voor borging. De praktijkopdrachten zullen in nauwe samenwerking tussen de praktijktrainers, DSS en de APA worden ontwikkeld en sluiten volledig aan bij de eerder gevolgde workshop cq leerinterventies.

Tevens zal de eerdergenoemde onderzoeksmethode ook gebruikt worden om de effecten van de leerinterventies te meten. De periode waarover de meting zal plaatsvinden, hangt af van het type leerinterventie. Het streven is nog dit jaar drie wijkteams te laten trainen. Het voorstel is te beginnen bij de wijkteams met een grote diversiteit in het werkgebied en daarna gefaseerd verder uit te rollen.

Planning	Mei – juni 2014 onderzoek aan de pilotteams Juni- aug 2014 ontwikkeling leerinterventies Sept – febr 2015 leerinterventies aan de 3 pilot wijkteams Wijkteam Flierbosdreef Wijkteam AA plein Wijkteam Lijnbaansgracht Begin 2015 Effectmeting
Budget	€ 100.000,- Dit betreft een stelpost voor 2014(pilotfase). Kosten kunnen door APA nog niet nader gespecificeerd worden. Uit het onderzoek van de APA zal blijken welke leerinterventies nodig zijn en welke kosten daarmee gemoeid zijn. Om toch te kunnen starten is gekozen voor een

	stelpost.
Verantwoordelijk	APA/ CIO/ wijkteamchef

1.4 Opleiding praktijktrainers

Praktijktrainers (ambassadeurs) zijn van essentieel belang in het borgen van de materie die aangeboden is via de leerinterventies. In nauwe samenwerking met de APA zal een opleiding op maat worden aangeboden. De inhoud van de opleiding voor deze doelgroep is ruimer en dieper qua opzet dan bij de andere politiemensen. Zij moeten gepokt en gemazeld zijn in de praktijk en in dit onderwerp.

De rol/taak van de praktijktrainer is:

- * buddy zijn van de externe coach/trainer bij de workshops, mede om inzicht te krijgen in de dilemma's waar de deelnemers mee worstelen.
- * het begeleiden van de cursisten bij het uitvoeren van de praktijkopdrachten op de wijkteams
- * borgen: het blijven monitoren en stimuleren van het professioneel toepassen van de selectiemechanismen in de dagelijkse praktijk op het eigen onderdeel.

Daarnaast zullen de praktijktrainers in de dagelijkse praktijk begeleid worden door (externe) coaches.

Planning	Mei – juni 2014 onderzoek aan de pilotteams Juni- aug 2014 ontwikkeling leerinterventies praktijktrainers(ambassadeurs) Sept-okt 2014 leerinterventies aan de 3 pilot wijkteams (12- 18 praktijktrainers)
Budget	€ 90.000,- Dit betreft een stelpost voor 2014 (pilotfase). Kosten kunnen door APA nog niet nader gespecificeerd worden. Uit het onderzoek van de APA zal blijken welke leerinterventies nodig zijn en welke kosten daarmee gemoeid zijn. Om toch te kunnen starten is gekozen voor een stelpost.
Verantwoordelijk	APA/ wijkteamchef

2.1 Onderzoek en ontwikkeling effectieve methodieken

Er zal middels een handelingsonderzoek (in nauwe samenwerking met de praktijktrainers) op een wijkteam gewerkt worden aan het ontwikkelen van effectieve proactieve controlemethodieken. Hiertoe zal op basis van een quick scan een onderzoeksopzet worden gemaakt. Onderdeel van dit handelingsonderzoek is een onderzoek naar de interactie tussen politie en burger. De inzichten vanuit dit onderzoek zullen gebruikt worden bij de verdere implementatie van het project in de organisatie.

Planning	Mei – juni 2014 Quikscan onderzoek aan een pilotteam Juni- aug 2014 ontwikkeling onderzoeksplan Sept 2014 start handelingsonderzoek. Eind datum zal worden bepaald op basis van onderzoeksplan
Budget	€ 20.000,- Dit betreft een stelpost voor 2014 (pilotfase). Kosten kunnen door CIO nog niet nader gespecificeerd worden. Uit het quickscan onderzoek van de CIO zal blijken welke kosten (inhuur derden)noodzakelijk zijn. Om toch te kunnen starten is gekozen voor een stelpost.
Verantwoordelijk	CIO/ PL

2.2 Briefing / informatie

Om te voorkomen dat politiemensen terugvallen in oude selectiemechanismen – door ongerichte informatie, vage signaleringen, te weinig contextuele duiding- wordt de kwaliteit van operationele briefings verbeterd. Ook de ontwikkeling van steeds betere Real Time Intelligence gaat hieraan bijdragen; politiemensen kunnen hierdoor beschikken over veel betere informatie tav persoon, feiten en omstandigheden.

Planning	Sept 2014 start, doorlopend aandachtspunt tot einde project
Budget	geen
Verantwoordelijk	Wijkteamchef/ praktijktrainers

3.1 Ronde tafelgesprekken (netwerken strategisch niveau)

De contacten en samenwerking met externe partners en belangenorganisaties rond dit vraagstuk zullen in stand worden gehouden en verder uitgebouwd. Periodiek zal de eenheidschef in rondetafelgesprekken de (strategische) dialoog aangaan met deze partners van verschillende belangenorganisaties (onder andere Amnesty International en SMN) en periodiek het beleid en de knelpunten op dit thema met hen bespreken. De uitkomsten zullen waar nodig worden gebruikt om het beleid op dit punt aan te passen.

Planning	Periodiek 2x per jaar (juni/ december) tot einde project
Budget	€ 1000,- voor organisatie bijeenkomsten in 2014
Verantwoordelijk	Eenheidschef/ PL

3.2 Interne netwerken

De interne netwerken zijn een belangrijke schakel m.b.t. de communicatie over dit onderwerp met verschillende communities(netwerken/partners), maar ook met betrekking tot de in dit plan beschreven activiteiten. Met de vertegenwoordigers van de interne netwerken, zoals het Marokkaans, Turks, Surinaams/Antilliaans, Joods, Vrouwen- en Christelijk netwerk, is structureel maandelijks overleg. Hierbij worden signalen over de interne organisatie en externe netwerken gedeeld. Met enige regelmaat is er direct contact tussen de politiechef en de netwerken.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	€ 1000,- voor organisatie bijeenkomsten en deelname workshops in 2014
Verantwoordelijk	Interne netwerken/ PL

3.3 Netwerken basisteams

Op de basisteams zal worden gezocht naar een structurele vorm van dialoog met de bewoners en jeugd van het werkgebied waardoor nadrukkelijk een "vinger aan de pols" kan worden gehouden op het thema selectiemechanismen. Een vorm is een "buurtpanel" dat met enige regelmaat reflecteert op de effectiviteit en legitimiteit van het politieoptreden.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	€ 3000,- voor organisatie bijeenkomsten en deelname workshops in 2014
Verantwoordelijk	wijkteamchef

3.4 Verbinding jeugd en politie

Uit onderzoek⁴ blijkt dat het inzetten op een goede verbinding met jeugd wel degelijk zin heeft in het licht van politiewerk. Zowel vanuit de literatuur en de praktijk, wordt de meerwaarde erkend. De verbinding tussen jeugd en politie kan versterkt worden door meer aandacht te besteden aan de volgende punten:

- Sturing op, en borging van, proactieve succesvolle werkvormen/projecten zoals voorlichtings- en educatieve programma's op scholen.
- Het toerusten en up to date houden van politiemedewerkers m.b.t.'proactief werken' met jeugd door structureel te investeren in het opdoen van "positieve ervaringen/ontmoetingen" met jeugdigen. (zie ook activiteit 9, netwerken basisteams m.b.t. jeugd)

Belangrijk is ons te realiseren dat voorkomen moet worden dat niet alleen *over* de jeugd wordt gesproken maar vooral *met* hen.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	€ 3000,- voor organisatie en bijeenkomsten en deelname workshop in 2014
Verantwoordelijk	Wijkteamchef/PL

4.1 Klachten

In reactie op de stelling dat veel mensen die zich onheus bejegend voelen cq geselecteerd zijn op basis van uiterlijke kenmerken door de politie geen klacht indienen, zal worden bezien hoe de toegankelijkheid van de klachtenregeling kan worden verbeterd voor deze groep. Mensen die zich door de politie gediscrimineerd voelen zullen worden opgeroepen hun klacht in te dienen bij de klachtencommissie of het MDRA. Klachten op dit thema zullen worden doorgelicht en er zullen gesprekken volgen met de indieners. Ook zal er gesproken worden met externe organisaties om te beoordelen hoe we onze organisatie toegankelijker kunnen maken voor mensen om

⁴ Onderzoek Boeluh of verbinden. Het stimuleren van proactieve interactie tussen politie en jeugd. CIO, 2013

hun beklag te doen over vermeend etnisch profileren. Onze interne netwerken zullen hier nadrukkelijk in betrokken worden.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	geen
Verantwoordelijk	Klachtencoördinator /PL

4.2 Monitoring

De aanpak en de beschreven interventies zullen op effecten worden gevolgd middels het zorgvuldig monitoren van de klachten, uitkomsten van de (effect)onderzoeken, gesprekken buurtpanels en de rondetafelgesprekken van de eenheidschef. Belangrijk aspect is het vaststellen van de verschillende factoren/indicatoren waarop gemonitord gaat worden.

Planning	Doorlopende activiteit met periodieke rapportage momenten (juni/dec)
Budget	geen
Verantwoordelijk	PL en andere genoemde verantwoordelijken van de verschillende activiteiten

Specialistische producten

Nr.	Prod.	Plandatum (oplevering)	Gerealiseerde datum opl.	Akkoord door / d.d.
1	Onderzoeksopzet APA meeting leerinterventies	Mei 2014		/
2	Onderzoeksopzet CIO (quick scan)	Mei 2014		/
3	Analyse rapportage onderzoek APA en CIO	Juni 2014		/
4	Advies m.b.t leerinterventies voor wijkteams en praktijktrainers	Juni 2014		/
5	Onderzoeksopzet voor handelingsonderzoek CIO	september 2014		
6	Evaluatie workshop	1 ^e kwartaal 2015		
7	Rapportage handelingsonderzoek CIO	1 ^e kwartaal 2015		
9	Effectonderzoek APA m.b.t. leerinterventies	1 ^e kwartaal 2015		
10	Effectonderzoek CIO interactie politie - burger	2015		
11	Klachtenrapportage	Elke 6 maanden (juni/dec)		
12	Monitor rapportage	Elke 6 maanden (juni/dec)		

Bedrijfselementen

Mensen	Alle wijkteamleden en operationele collega's van DEO zullen betrokken zijn in dit project. Ongeveer 3000 personen
Processen	Er gaat vooral verandering plaatsvinden in het operationele proces op de wijkteams m.b.t. de proactieve controles
Organisatie inrichting	Op de wijkteams zullen projectleiders aangewezen worden voor dit thema en zullen praktijktrainers/ambassadeurs gezocht worden voor de borging.
Informatieproducten	De briefing zal inhoudelijk meer afgestemd worden aan de eisen om professioneel te kunnen selecteren bij proactieve controles
Instrumenten	Er worden nieuwe proactieve controlemethodieken ontwikkeld

Projectkwaliteitsplan

Aannames

De aanpak van "selectiemechanismen gaat over gedrags- en cultuurverandering in het operationeel politiewerk. Dit zijn complexe en ingewikkelde veranderingen, die veel tijd/geduld vragen maar ook de nodige inzet en inspanning om dit te realiseren. Er zal weerstand zijn bij medewerkers, met de daarbij behorende emoties, maar veel medewerkers zullen ook hun kans grijpen om hun vakmanschap te professionaliseren. Verandertrajecten zijn boeiend en interessant maar lastig te voorspellen in hun ontwikkeling en dit geldt ook voor vragen m.b.t. personele capaciteit en kosten.

Uitgangspunten

Het project heeft een hoge (politieke en bestuurlijke) prioriteit en vraagt personele capaciteit van alle wijkteams. Ook financiële ondersteuning is van essentieel belang om de doelstelling en de daarbij genoemde activiteiten ook te kunnen realiseren. Omdat er weinig expertise is in de aanpak van selectiemechanismen is gekozen voor een ontwikkelingsbenadering. Gaande weg zal duidelijk worden welke (leer)interventies effectief zijn en antwoord geven op de vragen m.b.t. gewenste personele capaciteit en onderzoekskosten/ ontwikkelkosten/ uitvoeringskosten. Dit vraagt om permanente monitoring en (bij)sturing op de verschillende niveaus (strategisch, tactisch en operationeel).

Kwaliteitsverwachtingen en acceptatiecriteria

No./Kwaliteitsverwachting	Acceptatiecriterium	Verantwoordelijkheden	Toelichting
K.001 monitor zorgt voor tijdige bijsturing en afstemming op strategisch niveau	Commitment RMT	[REDACTED]	
	Herkenbare en beïnvloedbare indicatoren		Vormgeven door kwaliteitscontrole en samenspraak
K.002 monitor zorgt voor tijdige bijsturing en afstemming op tactisch niveau	Commitment WTC	[REDACTED] WTC's	
K.003. (effect)onderzoeken leveren inzicht in de aanpak	Ondersteuning van WTC in participatie van onderzoek		
K.004 Alle operationele medewerkers op de wijkteams (m.n. projectleider en praktijktrainers) dienen adequaat te zijn opgeleid en geïnstrueerd,	Medewerkers krijgen tijd en gelegenheid voor deelname aan (leer)interventies.	Paul Gademan/ APA/ PL WTC's	

Projectplanning

Tijdspad met fasering

Er is gekozen voor een fasering in vier elementen:

- o Ontwikkelfase
- o Pilotfase
- o Uitvoeringsfase
- o Nazorgfase

De scheiding tussen pilot en uitvoeringsfase is mede aangebracht omdat gekozen is voor een ontwikkelingsbenadering. De pilotfase (september 2014 tot februari 2015) zal inzicht geven in en over de verdere implementatie en de daarbij komende kosten. In november 2014 zal een tussentijdse voortgangsrapportage gemaakt worden. Dit is ook het moment om afstemming te zoeken m.b.t. de korpsbrede uitrol van de activiteiten. In december 2014 kan door de politiechef een presentatie gegeven worden aan de BM en de Raad waarin teruggepakt kan worden op het goedgekeurde strategisch plan van aanpak en de daarbij benoemde wijkteams waarop de pilot uitgevoerd zou gaan worden.

Toleranties

Soort	Tolerantiegrenzen (%)
Tijd	1 maand
Budget	0 %

tijdsplanning project selectie mechanismen																													
	2014												2015				2016				2017								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	2	4	6	8	10	12	2	4	6	8	10	12	2	4	6	8	10
projectfasering	ontwikkefase												pilotfase				uitvoeringsfase				nazorg-af rondingsfase								
bewustwording																													
module																													
workshop																													
wt LvD																													
wt Balistr																													
wt 's-GravesandepIn																													
wt Remmerderplein																													
overige wijkteams																													
vakmanschap																													
leerinterventie																													
onderzoek meting																													
ontw.leerinterventie																													
pilot wt FL																													
pilot wt Liinb.																													
pilot wt AA																													
overige wijkteams																													
opleiding praktijktrainers																													
overige praktijktrainers																													
ontwikkelen nwe methoden																													
Briefing/informatie																													
Verbinding																													
Netwerken strategisch niveau																													
Interne netwerken																													
Netwerken basisteams																													
verbinding jeugd en politie																													
Klachten																													
Monitoring																													

x= rapportage moment
 0 bijeenkomst

Kostenraming

Onderstaande kosten zullen worden gedragen door het project en hebben betrekking op het totale project, d.i. *Opstartfase, Initiatiefase, Uitvoeringsfase(n), Nazorgfase* en *Afrondingsfase*, en zijn vermeld voor zover bekend en van toepassing.

onderwerp	raming kosten	toelichting	interne alternatieven
bewustwording			
module		bestaande module	
workshop	€ 32.000	32 workshop inhuur derden/ ontwikkelkosten	inzet ██████████
wt Lvd			
wt Balistr			
wt 's Gravesandepjn			
wt Remmerderplein			
andere wijkteams		PM hangt af van uitkomst pilotfase	
vakmanschap			
leerinterventie			
onderzoek meting		APA en CIO ██████████	
ontw. leerinterventie	€ 10.000	stelpost kan dit nog niet nader specificeren)	(APA
pilot wt FL	€ 30.000	stelpost (inhuur derden)	
pilot wt Lijnb.	€ 30.000	stelpost (inhuur derden)	
pilot wt AA	€ 30.000	stelpost (inhuur derden)	
andere wijkteams		PM (hangt af van uitkomst pilotfase)	
praktijktrainers	€ 90.000	stelpost (inhuur derden)	
ontwikkelen nwe methoden	€ 20.000	stelpost (inhuur derden) CIO kan dit nog niet nader specificeren	inzet onderzoekers CIO
Briefing/informatie			
Verbinding			
ronde tafelgesprekken (strategisch niveau	€ 1.000	organiseren bijkomsten	
Interne netwerken	€ 1.000	organiseren/deelname bijeenkomsten/workshops	
Netwerken basisteams	€ 3.000	organiseren/ deelname bijeenkomsten/workshops	
verbinding jeugd en politie	€ 3.000	ondersteuning activiteiten	
Klachten			
Monitoring			

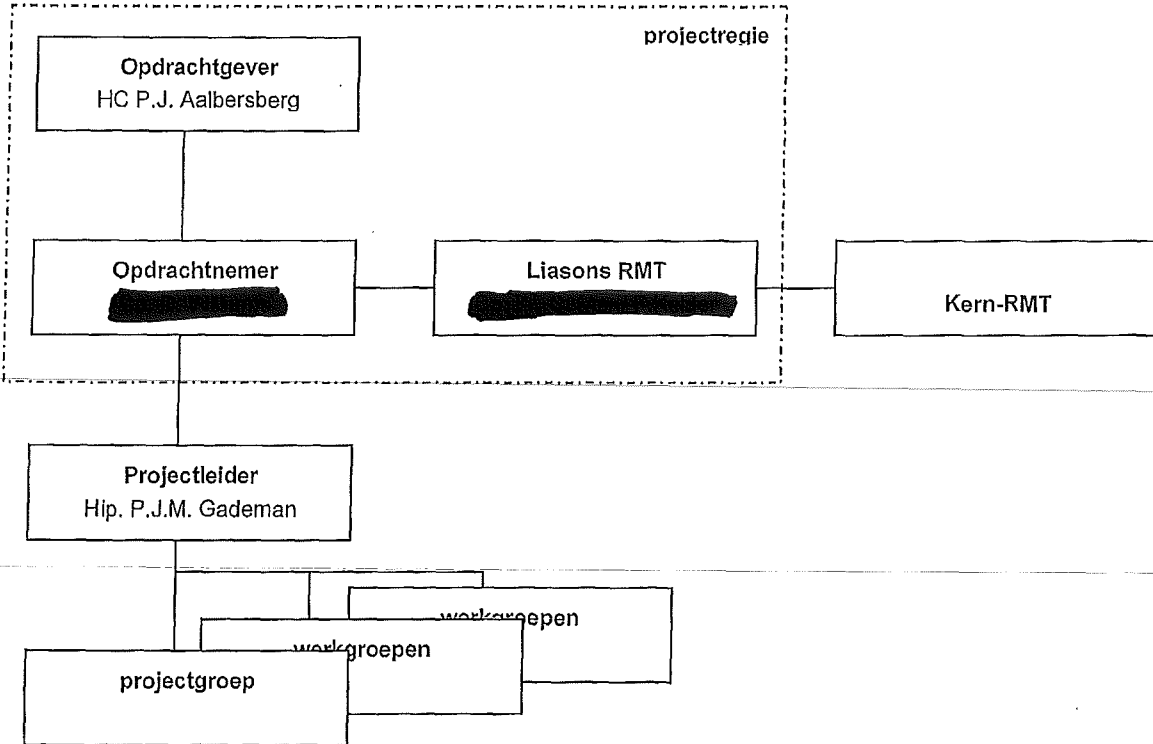
totaal

€ 250.000 voor ontwikkelfase en pilotfase

Op basis van de pilot fase kan een inschatting gemaakt worden van de kosten voor de implemantiefase (2015 en 2016)

Projectorganisatie

Organisatieschema



Rolbeschrijvingen

Opdrachtgever

- Projecteindverantwoordelijke.

Opdrachtnemer

- Voorzitter van de Regiegroep.
- Eigenaar van de Business Case (de zaakbehartiger).
- Moet binnen de Stuurgroep beslissingen en duidelijkheid tot stand kunnen brengen.
- Beheert het projectbudget

Liasons RMT

- Beoordeelt het project in relatie met de bedrijfsdoelstelling en het bedrijfsbelang (de rechtvaardiging van de kosten afgezet tegen de baten).
- Verzekert dat het project gericht blijft op het opleveren van producten die de verwachte baten gaan genereren.
- rapporteert namens de Projectregiegroep aan de lijnorganisatie
- Moet het project in de 'buitenwereld' daadkrachtig vertegenwoordigen en ondersteunen.

projectleider

- is verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan van aanpak

- Voert periodiek overleg met projectmedewerkers en project regieteam;

Projectcommunicatieplan

Projectoverleggen

Soort overleg	Frequentie	Deelnemers	Organisator	Ondersteunende documenten
projectregiegroep overleg	1x per 2 mnd	Projectregiegroep	Projectleider	Respectievelijke Management Producten
Projectgroep overleg	wekelijks	Projectgroepleden	Projectleider	
Projectgroep overleg breed	maandelijks	Projectgroepsleden en Projectleiders wijkteams	Projectleider	
Werkgroep overleg (per wijkteam)	per 2 weken	Projectleider wt en praktijktrainers,	Projectleider WT	
Ronde tafelgesprekken	2 per jaar (juni/ december)	externe partners en Politiechef	Projectleider	Tussentijdse rapportage
platformoverleg interne netwerken	1 per 6 weken	Voorzitters interne netwerken	Hans Schipper	

Projectrapportage

Rapportage	Auteur	Frequentie	Distributielijst	Inhoud
Projectrapportage	Projectleider	2x per jaar		Tijdsplanning, Financiën, Hoofdlijnen
productrapportages	Trekkers activiteit	Zie planning bij speciale producten		

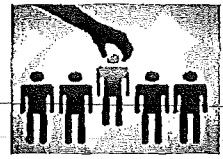
Communicatie vanuit het project

Wordt een apart communicatieplan voor opgesteld

Gerelateerde projecten/activiteiten

Onderstaande projecten/activiteiten hebben een direct raakvlak cq afhankelijkheid met dit project.

Project / Activiteit	Raakvlak / Afhankelijkheid	Verantwoordelijke contactpersoon
Projecten als Blauw vakmanschap en Multicultureel vakmanschap	Deze trajecten lopen reeds. Ze worden wel beschouwd binnen dit project (en mogelijk als interactie/ interventie versterkt ingezet).	PL
Vorming afdeling/team Allianties / politieprofessie	Dit project heeft vele aspecten in zich m.b.t. de verwachte taakstelling van het te vormen team Alliantie/ politieprofessie. E.e.a. zal elkaar versterken.	PL
Regionaal project Briefing - De-briefing	Dit project loopt reeds en aansluiting hiermee zal gezocht worden.	PL
Veiligheidsplannen van de robuuste basisteams	Het project selectiemechanismen heeft ook betrekking op de veiligheidsvraagstukken van de te vormen robuuste basisteams m.b.t. o.a. het tegengaan van onrust/ creëren van cohesie/ legitimiteit en vergroten effectiviteit.	PL/WTC
Cultuurveranderingstraject	Bewustwording van eigen selectiemechanismen zal leiden tot gedragsverandering met meer VLOW (Vragen/ Luisteren/ Oordeel uitstellen en Waarderen) en bijdragen aan een veiligere werkklimaat.	



Samenvatting onderzoek Selectiemechanismen en de theorie van gepland gedrag

Verricht door drs. [redacted] en drs. [redacted], APA, Eenheid Amsterdam

e

Juli 2014

Onderzoeksgebied

basisteams Lijnbaansgracht, Flierbosdreef en August Allebéplein van de politie-eenheid Amsterdam

Samenvatting

Met behulp van de theorie van gepland gedrag is onderzocht in welke mate politiemensen in de eenheid Amsterdam gebruik maken van selectiemechanismen en welke factoren hierop van invloed zijn. Bij het selecteren van personen tijdens een pro-actieve politiecontrole spelen verschillende variabelen een rol. Voor dit onderzoek is gekozen om het ruime begrip van selectiemechanismen te beperken tot de meer subjectieve aspecten die van invloed zijn bij het wel of niet selecteren van personen. Derhalve wordt in dit onderzoek met 'het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontrole' het volgende bedoeld: *Het bij afwezigheid van concrete gedragingen of informatie gebruik maken van zogenaamde 'common sense' opvattingen zoals persoonskenmerken, typologieën, eerder opgedane ervaringen, onderbuikgevoel of andere subjectieve afwegingen.* Met behulp van de theorie wordt het gedrag van een persoon voorspeld door inzicht te krijgen in de attitude, sociale norm en de eigen effectiviteit dat hieraan ten grondslag ligt. Deze drie aspecten zijn van invloed op de intentie tot gedrag, in dit geval dus het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles. De bevindingen en de factoren worden gebruikt als insteek voor eventuele interventies.

Attitude

Om inzicht te krijgen in de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles zijn overwegingen die hierbij een rol spelen voorgelegd aan de respondenten. Daarnaast is hen gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij de desbetreffende overweging vinden. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de overweging bijdraagt aan de attitude en dus de intentie tot gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie. Aan beide aspecten wordt veel belang gehecht. Verder vinden zij dat het toepassen van selectiemechanismen een kwestie is van het gezond verstand gebruiken.

Sociale norm

Inzicht in de sociale norm is verkregen door de respondenten te vragen wat de voor hen relevante personen ervan vinden dat zij selectiemiddelen toepassen tijdens politiecontroles en in hoeverre zij geneigd zijn zich iets van die mening aan te trekken. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de mening van deze relevante personen bijdraagt aan de sociale norm en dus de intentie tot gedrag. Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat vooral de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles goed keuren. Ook vinden zij de mening van deze collega's belangrijker dan die van de chef van dienst, vrienden en familie. Alleen de mening van de teamchef vinden zij net zo belangrijk. Zij geven aan niet te weten of de teamchef het toepassen van selectiemechanismen goed keurt. De respondenten zijn zich er van bewust dat de media de toepassing van selectiemiddelen tijdens politiecontroles niet goed keuren. Aan de mening van de media wordt echter weinig waarde gehecht.

Eigen effectiviteit

De respondenten zijn van mening dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles bij hen al eerder tot succes heeft geleid en dat zij zich hierbij door eerder opgedane ervaringen laten leiden. Zij vinden tevens dat zij goed in staat zijn altijd duidelijk uit te leggen waarom zij een specifiek persoon aan een politiecontrole hebben onderworpen. Wel moet hierbij worden aangetekend dat de onderlinge meningen hierover verschillen, sommige respondenten scoren hier hoog op, andere weer vrij laag.

Controlevariabelen geslacht, leeftijd en basisteam

Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat er geen wezenlijke verschillen zijn tussen de scores van de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

Over het algemeen neigen mannelijke respondenten iets meer naar de toepassing van selectiemechanismen dan de vrouwelijke respondenten. Uitzondering hierop is het basisteam August Allebéplein, waar juist de vrouwelijke respondenten op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen hoger scoorden dan de mannelijke respondenten van hetzelfde team. De verschillen zijn echter klein.

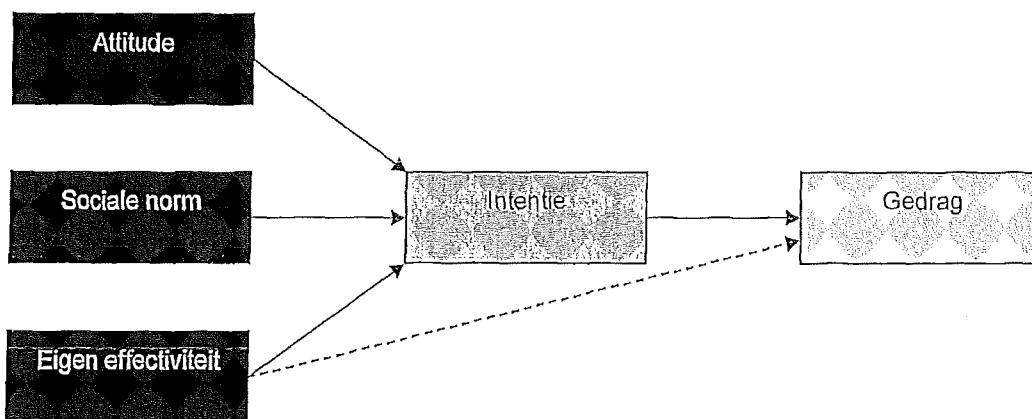
Ook voor wat betreft de leeftijd blijkt uit de onderzoeksgegevens dat er geen wezenlijke verschillen tussen de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën zijn.

Alleen blijkt dat hoe hoger de leeftijd van de respondent is, hoe minder belang hij of zij hecht aan de mening van de teamchef, chef van dienst, directe collega's en van familie en vrienden. Voor de media is dit echter niet het geval, daar is de situatie juist omgekeerd. Ook hier geldt dat de verschillen klein zijn.

Tenslotte blijkt uit de onderzoeksgegevens dat de respondenten die werkzaam zijn in het basisteam August Allebéplein op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude lager scoren en dus minder neigen naar het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles. Dit geldt ook voor de scores voor de referentopvattingen, met uitzondering van die voor de media. Ook laten zij zich bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles minder leiden door eerder opgedane ervaringen en zijn zij van mening dat het minder vaak tot succes

heeft geleid dan bij de respondenten van de beide andere basisteams. Verder geven zij aan het minder moeilijk te vinden om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder gebruik te maken van selectiemechanismen dan de respondenten van de andere deelnemende basisteams.

Voor het overige zijn er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de respondenten van de drie basisteams.



Figuur 1: Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991)

Conclusie

Bij de respondenten van de drie deelnemende basisteams bestaat er een intentie tot gedrag voor wat betreft het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles.

De intentie is gebaseerd op het feit dat zij denken dat dit de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie, zaken waar zij veel waarde aan hechten. Verder vinden zij het toepassen van selectiemiddelen gewoon een kwestie van het gezond verstand gebruiken.

De respondenten denken dat de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen goed keuren. Aan deze mening wordt door hen veel waarde gehecht, evenals aan de mening van hun teamchef, van wie ze overigens niet weten of die het ook goedkeurt. De respondenten zijn zich ervan bewust dat het toepassen van selectiemiddelen niet wordt goedgekeurd door de media, echter aan de mening van de media wordt weinig waarde gehecht.

Bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles laten de respondenten zich leiden door eerder opgedane ervaringen, waarbij zij van mening zijn dat hen bij hen al eerder tot succes heeft geleid.

De geconstateerde verschillen tussen de scores bij de verschillende achtergrondvariabelen zijn klein. Wel valt op dat de intentie om selectiemiddelen toe te passen bij politiecontroles bij medewerkers van het basisteam August Allebéplein minder is dan bij de beide andere deelnemende teams. Het feit dat een groot deel van de medewerkers van dit team ongeveer twee jaar geleden geparticipeerd heeft in de pilottraining Search Detect React (SDR-training) kan hierop van invloed zijn. Dit is echter niet onderzocht.

Bij de ontwikkeling van eventuele interventies is het zinvol met bovenstaande conclusies rekening te houden. Om langdurige gedragsverandering te bewerkstelligen zullen de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten

opzichte van het toepassen van selectiemiddelen aangepast moeten worden. Volgens het 'elaboration likelihood model' (Petty & Cacioppo, 1986) is de kans hierop het grootste als een voor de doelgroep aansprekende bron sterke argumenten aanlevert die zij begrijpen en aan het denken zet. Als dit cognitieve proces tot een overwegend positieve gedachtegang leidt, zal dit de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude wijzigen en gedragsverandering bewerkstelligen. Concreet betekent dit dat om de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles te beïnvloeden er krachtige, begrijpelijke argumenten moeten worden aangeleverd die de bestaande opvattingen dat het de pakkans vergroot en leidt tot betere informatievoorziening tegenspreken. Hetzelfde geldt voor de overtuiging dat het toepassen van selectiemechanismen in het verleden al tot succes heeft geleid. Het klassikaal aanbieden van deze argumenten is in deze context minder zinvol. Omdat de doelgroep het meeste belang hecht aan de mening van de collega's met wie zij direct samenwerken en hun teamchef kan er beter een leersituatie op de werkplek gecreëerd worden, waar van elkaar geleerd gaat worden. Het aanbieden van resultaten van onderzoeksrapporten van bijvoorbeeld Amnesty International of andere media zal dan ook weinig veranderen aan de overtuigingen van de doelgroep daar zij daar juist weinig belang aan hechten.

Selectiemechanismen en de theorie van gepland gedrag

Auteur: drs. ██████████ en drs. ██████████ e

Juli 2014

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding.....	3
Aanleiding	3
Theorie van gepland gedrag.....	3
Attitude.....	4
Sociale norm.....	4
Eigen effectiviteit.....	4
Selectiemechanismen.....	5
Methode.....	6
Operationaliseren	6
Meten	6
Procedure	7
Analyse	7
Resultaat.....	8
Respons.....	8
Attitude.....	8
Sociale norm.....	10
Eigen effectiviteit.....	12
Controle variabelen geslacht, leeftijd en basisteam.....	13
Samenvatting en conclusie.....	15
Samenvatting	15
Conclusie	16
Bijlage 1.....	18
Literatuur.....	18
Bijlage 2.....	19
Bijlage 3.....	21
Bijlage 4.....	23

Inleiding

Aanleiding

Uit onderzoek van cultureel antropoloog dr. Sinan Cankaya¹ blijkt dat politiemensen geneigd zijn bepaalde groepen mensen vaker aan een proactieve controle te onderwerpen dan anderen. In de praktijk hebben zij de bevoegdheid om naar eigen goeddunken burgers te controleren, zolang zij daarbij de geldende wetgeving in acht nemen.

Uit het onderzoek blijkt dat de politiemensen vier variabelen betrekken bij het maken van hun keuze om een burger wel of niet aan een controle te onderwerpen, namelijk de persoon zelf, het voertuig waarmee hij of zij zich verplaatst, het vertoonde gedrag en een combinatie van tijd en locatie, waarbij in bepaalde situaties een specifieke samenstelling van de variabelen ontstaat.

Tijdens de controles acteren de betrokken politiemensen echter niet altijd naar aanleiding van concrete feiten of omstandigheden omdat dan een snel oordeel geveld moet worden over een persoon in een situatie waar weinig informatie voorhanden is. Zij laten zich dan onder andere leiden door eerder opgedane ervaringen en zogenaamde 'common sense' opvattingen en vormen zich op basis daarvan een beeld van desbetreffende persoon. Mede op basis van deze selectiemechanismen beslissen zij of die persoon wel of niet gecontroleerd wordt.

Bovenstaande wordt als een probleem ervaren omdat dit 'ethnic profiling'² in de hand kan werken, hetgeen zich niet verhoudt tot de kernwaarden van de politie, zijnde integriteit, betrouwbaar, moedig en verbindend. Daarnaast leidt het tot discriminatie tussen burgers en tast het de legitimiteit van de politie aan. Naast de morele aspecten blijkt uit onderzoek dat 'ethnic profiling' ten koste gaat van de effectiviteit van de proactieve controles en dat het leidt tot verongelijkte burgers die zich buitengesloten voelen en daarover hun beklag doen.

Met behulp van de theorie van gepland gedrag is een meetinstrument ontwikkeld die inzicht geeft in welke mate politiemensen in de eenheid Amsterdam gebruik maken van selectiemechanismen en welke factoren hierop van invloed zijn. De bevindingen en de factoren kunnen gebruikt worden als insteek voor eventuele interventies. Het meetinstrument kan na een nader te bepalen tijd weer ingezet worden om te onderzoeken of deze interventies bijgedragen hebben aan het verminderen van de problematiek. In dit onderzoek wordt met 'het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontrole' het volgende bedoeld: *Het bij afwezigheid van concrete gedragingen of informatie gebruik maken van zogenaamde 'common sense' opvattingen zoals persoonskenmerken, typologieën, eerder opgedane ervaringen, onderbuikgevoel of andere subjectieve afwegingen.*

Hieronder volgt een uiteenzetting van de theorie van gepland gedrag en een methodische uitwerking van het onderzoek. In de daaropvolgende paragrafen worden de resultaten en conclusies vermeld.

Theorie van gepland gedrag

Met behulp van de theorie van gepland gedrag kan het gedrag worden voorspeld. In dit model speelt de intentie om het gedrag uit te voeren een centrale rol. Ajzen (1991) stelt dat intentie de motivationele factoren die het gedrag beïnvloeden omvat. Dit wil zeggen dat intenties indicatoren zijn van hoe hard men bereid is zijn best te doen of hoeveel moeite men wil doen om het gedrag uit te voeren. In het algemeen kan worden gesteld dat een sterkere intentie het meer waarschijnlijk maakt dat het gedrag daadwerkelijk wordt uitgevoerd.

¹ Onderzoek "De controle van marsmannen en ander schorriemorje" (2012)

² Ethnic profiling wordt beschreven als het trekken van vooringenomen conclusies over individuen op basis van veronderstelde etniciteit en daarnaar handelen (vrij vertaald uit SDR Glossary of Terms)

In het model van Ajzen worden naast de intentie de determinanten van de gedragsintenties Opgenomen. Het model stelt dat er drie determinanten zijn van de gedragsintentie. Dit zijn de *attitude* die men ten opzichte van het gedrag heeft, de waargenomen *sociale norm* die men ten opzichte van het gedrag ervaart en de *eigen effectiviteit* die men met betrekking tot het gedrag denkt te hebben.

Attitude

Een van de belangrijkste onderwerpen in de sociale psychologie is het begrip 'attitude'. Mensen hebben meningen of opvattingen over allerlei zaken, variërend van de vertragingen bij de NS, politieke partijen, de Europese Unie en gezond leven, tot het merk van de meest favoriete auto. Deze meningen en opvattingen kunnen betrekking hebben op personen, groepen, instituties, dingen, gebeurtenissen, gedragingen en ideeën. Alles waarover mensen gevoelens hebben of waarvan ze kennis bezitten en naar aanleiding waarvan ze daaraan gekoppeld gedrag vertonen, kan als attitudeobject worden opgevat. Over de attitudeobjecten hebben mensen inhoudelijke ideeën, maar daarnaast ook affectieve reacties en handelingstendensen, die allemaal onderwerp zijn van communicatie en het resultaat van een sociaal beïnvloeding. Het begrip 'attitude' wordt gebruikt om in één construct al deze elementen te combineren. Een attitude wordt gedefinieerd als 'een aangeleerde predispositie om op een consistent gunstige of ongunstige wijze te reageren op een bepaald object' (Fishbein en Ajzen, 1975). Een attitude is zelf geen gedrag, het is een construct om verbinding te leggen tussen gevoelens en ideeën van mensen en hun gedrag. In het begrip 'attitude' wordt een enigszins stabiele en constante houding van een individu ten opzichte van een object verondersteld, die zich kan uiten in verbaal en non-verbaal gedrag. Wanneer de attitude van een persoon bekend is, kan ook het gedrag van die persoon worden voorspeld. In het algemeen kan worden gesteld dat een meer positieve attitude een sterkere gedragsintentie tot gevolg heeft.

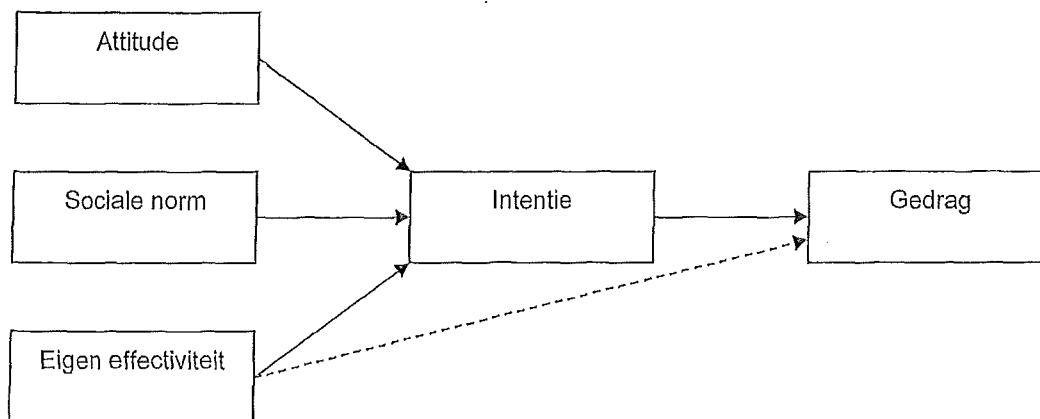
Sociale norm

Onder de waargenomen sociale norm wordt de mate verstaan, waarin de persoon in kwestie denkt dat belangrijke anderen het gedrag als positief of negatief beoordelen. Wanneer een persoon de overtuiging heeft dat betekenisvolle derden vinden dat hij het gedrag zou moeten vertonen, zal over het algemeen de intentie om het gedrag te vertonen sterker zijn. Betekenisvolle derden kunnen een sociale druk uitoefenen op de persoon. Zij dienen als een soort referentiepunt om het gedrag te sturen. De persoon in kwestie zal een sociale druk voelen om niet af te wijken van het referentiepunt. Deze sociale druk zal groter zijn naarmate de derden dichter bij de persoon staan en naarmate de persoon meer behoefte heeft aan sociale goedkeuring van de desbetreffende derden (Cialdini & Goldstein, 2004).

Eigen effectiviteit

De eigen effectiviteit is de mate waarin men er vertrouwen in heeft dat het gedrag uitgevoerd kan worden. Het is het ervaren gemak of de ervaren moeite waarmee het gedrag tot stand gebracht kan worden. De eigen effectiviteit kan worden onderverdeeld in het vertrouwen in het eigen kunnen en in de waargenomen controle over het gedrag (Armitage & Conner, 2001). Enerzijds bestaat het uit het vertrouwen om met de eigen capaciteiten tot het gewenste resultaat te komen en anderzijds in hoeverre iemand het zelf in de hand heeft om tot het resultaat te komen. De eigen effectiviteit beïnvloedt het gedrag zowel direct als indirect (Ajzen, 1991). De indirecte invloed van de eigen effectiviteit op het gedrag is via de gedragsintentie. Bandura (1991) stelt dat de mate waarin mensen geloven in staat te zijn om tot het gewenste resultaat te komen, van invloed is op de keuzes die zij maken, de na te streven ambities en de hoeveelheid moeite die zij bereid zijn te investeren. De directe invloed ligt in de werkelijke en de waargenomen mogelijkheid om de intentie waar te maken, dus de mate waarin het mogelijk is het gedrag ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren (Ajzen, 1988). Met andere woorden, de directe invloed van de eigen effectiviteit op het gedrag ligt in de mate waarin het mogelijk is de intentie om te zetten in het gedrag.

De gedragsintentie wordt dus verklaard door de attitude ten opzichte van het gedrag, de waargenomen sociale normen en de eigen effectiviteit op het eigen gedrag, zoals in onderstaand model is weergegeven. Kort samengevat wordt de gedragsintentie gevormd door wat men zelf vindt van het gedrag, wat anderen ervan vinden en in hoeverre men denkt het gedrag te kunnen uitvoeren. Het gedrag zelf wordt vervolgens bepaald door de intentie om het gedrag uit te voeren en de waargenomen controle over het gedrag.



Figuur 1: Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991)

Selectiemechanismen

Naar aanleiding van bovenstaande wordt gesteld dat *de attitude* van een persoon ten opzichte van selectiemechanismen tijdens politiecontroles, de door dat persoon waargenomen *sociale norm* die daarop betrekking heeft en de *eigen effectiviteit* de toepassing van die mechanismen kan voorspellen. Hieronder wordt in de zogenaamde methodeparagraaf beschreven hoe de attitude, de sociale norm en de eigen effectiviteit geoperationaliseerd en gemeten kunnen worden.

Methode

Operationaliseren

Attitude

Volgens Fishbein en Ajzen is de attitude het resultaat van een afweging van voor- en nadelen. De attitude kan gemeten worden door de specifieke voor- of nadelen te achterhalen die iemand aan bepaald gedrag verbonden ziet. Deze gevolgen noemt men *overwegingen*. Om een attitude te meten, kan aan de betrokkenen gevraagd worden welke overwegingen voor hen een rol gespeeld hebben. Dit is de cognitieve component van de attitude. De praktijk leert dat de attitude bepaald wordt door vijf tot negen overwegingen. Met behulp van praktijkkennis en literatuur wordt bepaald welke overwegingen dat zijn bij de toepassing van selectiemechanismen tijdens politiecontroles en hoe sterk die zijn. De overwegingen worden gewaardeerd door de betrokkenen.

Naast de mate waarin een bepaalde overweging meespeelt, is het van belang of dat gevolg als een voordeel of een nadeel gezien wordt. Sommige overwegingen zullen door bepaalde mensen als positief of negatief worden ervaren. Dit is de *affectieve* component van de attitude. Deze waarderingen worden ook gemeten.

Sociale norm

Behalve de attitude speelt ook de sociale omgeving als remmende of stimulerende invloed een rol bij het voorspellen van gedrag. Het betreft hier de indruk die de betrokkenen hebben over wat de voor hen relevante anderen vinden dat zij zouden moeten doen. De sociale norm wordt gemeten door de relevante anderen van de betrokkenen te bepalen en voor elk van hen te meten wat de invloed is op het gedrag. Naarmate de sociale norm die iemand ervaart positiever is ten opzichte van het gedrag zal de persoon sterker de intentie hebben om dat gedrag uit te voeren. De sociale norm wordt in de praktijk bepaald door ongeveer vijf referentopvattingen.

De sociale norm bestaat uit twee componenten, namelijk de *referentopvattingen* en de *motivatie om te conformeren*. De referentopvattingen zijn de opvattingen over wat specifieke anderen gewenst vinden voor de persoon zelf. De motivatie om te conformeren betreft de mate waarin de desbetreffende persoon geneigd is zich iets aan te trekken van wat die ander vindt. Beide overwegingen worden gemeten.

Eigen effectiviteit

Om inzicht te krijgen in de eigen effectiviteit wordt het vertrouwen in het eigen kunnen en in de waargenomen controle over het gedrag gemeten. Bij de vraagstelling wordt ook het voorgaand gedrag betrokken. Uit eerder gedrag kan een attitude kan worden afgeleid die het daarop volgend gedrag kan voorspellen. De ervaringen die daarbij zijn opgedaan geven inzicht in de voor- en nadelen van dat gedrag, de barrières en hoe het eventueel wel beter kan. Het feit dat een persoon regelmatig bepaald gedrag vertoont duidt erop dat deze persoon daarover een positieve attitude heeft.

Meten

Attitude

De overwegingen die een rol spelen bij de vorming van de attitude zijn aangeleverd door inhoudsdeskundigen van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken. Na bewerking is elke overweging in een stelling verwerkt. In totaal zijn er zeven stellingen geformuleerd. Van elke stelling worden de respondenten gevraagd in hoeverre zij het er mee eens zijn. Zij kunnen dit aangeven op een vijfpuntsschaal die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '5' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling waarmee de overwegingen wordt gemeten is: 'Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans van plegers van een strafbaar feit'. De affectieve component van de overwegingen wordt bepaald met een zevenpuntsschaal, die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '7' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk'.

Sociale norm

De referenten zijn in overleg met inhoudsdeskundigen van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken bepaald. De opvattingen van de referenten worden gemeten met stellingen waarvan de respondenten op een schaal kunnen aangeven in hoeverre zij het er mee eens zijn. Zij kunnen dit doen met behulp van een vijfpuntsschaal, die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '5' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast'. In totaal zijn de opvattingen van zes referenten in het onderzoek betrokken.

De motivatie om te conformeren wordt gemeten met een zevenpuntsschaal, die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '7' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef'.

Eigen effectiviteit

De eigen effectiviteit wordt gemeten met behulp van vijf stellingen, die betrekking hebben op het vertrouwen in eigen kunnen en het voorafgaande gedrag. De respondenten kunnen aangeven in hoeverre zij het met de desbetreffende stelling eens zijn. Zij kunnen dit aangeven op een zevenpuntsschaal die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met '7' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid'.

Procedure

De stellingen worden opgenomen in een vragenlijst die wordt aangeboden aan alle executieve medewerkers van de basisteams Lijnbaansgracht, Flierbosdreef en August Allebéplein van de politie-eenheid Amsterdam. De chefs van deze basisteams hebben bij de projectcoördinator van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken aangegeven in hun team aandacht te willen besteden aan dit onderwerp. De concrete aanleiding hiervoor is niet bekend.

De vragenlijsten en het verzoek deze in te vullen, worden in de tweede helft van mei 2014 door een onderzoeker van de Dienst Regionale Informatie (DRI) digitaal naar de deelnemers verzonden. Bij de vragenlijst wordt een brief gevoegd waarin de chef van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken een en ander toelicht en de deelnemers om hun medewerking verzoekt. Twee weken later krijgen degenen die de vragenlijst nog niet ingevuld geretourneerd hebben een herinneringsmail toegezonden, met daarin het verzoek dit alsnog te doen.

De onbewerkte resultaten van het onderzoek zullen door de onderzoeker van de DRI worden aangeleverd, waarna die geanalyseerd zullen worden.

Analyse

Attitude

De bijdrage van elke overweging wordt berekend door de gemiddelde waarde van de mate waarin de respondenten het er mee eens zijn te vermenigvuldigen met de gemiddelde waarde van de affectieve component. De scores geven inzicht in de sterkte van de attitude en in de bijdragen daaraan van de verschillende overwegingen. De scores worden voor elk basisteam afzonderlijk gepresenteerd.

Sociale norm

De bijdrage van de referentopvattingen wordt berekend door de gemiddelde waarde van de mate waarin de respondenten het er mee eens zijn te vermenigvuldigen met de gemiddelde waarde van de motivatie om te conformeren. De scores geven inzicht in de sterkte van de sociale norm en in de bijdragen daaraan van de verschillende referenten. De scores worden voor elk basisteam afzonderlijk gepresenteerd.

Eigen effectiviteit

Van elke stelling wordt de gemiddelde score berekend en voor elk basisteam afzonderlijk gepresenteerd.

Resultaat

Respons

De vragenlijst is naar 374 executieve medewerkers van de basisteams August Allebéplein, Flierbosdreef en Lijnbaansgracht gestuurd. Van hen hebben er 181 (48%) aan het onderzoek meegewerkt. De verdeling van de respondenten tussen de verschillende basisteams en de bijbehorende proporties staan in tabel 1 vermeld.

Basisteam	Populatie	Respondenten
August Allebéplein	116 (31%)	59 (35%)
Flierbosdreef	97 (26%)	57 (32%)
Lijnbaansgracht	161 (43%)	65 (36%)
Totaal	374 (100%)	181(100%)

Tabel 1: Overzicht onderzoekspopulatie en aantal respondenten (proportie) per basisteam

Attitude

De respondenten zijn het meest eens met de stelling dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans vergroot van plegers van een strafbaar feit ($M = 3,98$). Ook met de stellingen dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles een kwestie van je gezond verstand gebruiken is en dat het helpt bij het verzamelen van gerichte informatie zijn zij het eens. Zoals uit tabel 2 blijkt scoren de respondenten ook hoog op de bij de drie genoemde stellingen behorende affectieve componenten.

Verder blijkt dat het basisteam August Allebéplein op alle zeven stellingen lager scoren dan de andere twee basisteams.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaansgracht	Totaal
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans	3,78 (,789)	4,07 (,728)	4,09 (,723)	3,98 (,756)
Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk	6,39 (,616)	6,28 (,881)	6,38 (,764)	6,35 (,758)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief	3,28 (,948)	3,53 (,928)	3,28 (1,068)	3,36 (,988)
Preventie vind ik belangrijk	6,27 (,715)	6,14 (,743)	6,12 (1,008)	6,18 (,838)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers	3,15 (,979)	3,28 (,940)	3,26 (,989)	3,23 (,967)
De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk	6,29 (,696)	6,12 (,734)	5,97 (,901)	6,12 (,793)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meet strafbare felten plegen dan anderen	3,10 (1,094)	3,65 (,973)	3,46 (1,032)	3,40 (1,053)

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk	4,76 (1,633)	5,56 (1,389)	5,08 (1,461)	5,13 (1,524)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezond verstand gebruiken	3,76 (,872)	3,91 (,786)	4,05 (,891)	3,92 (,856)
Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken	6,51 (,569)	6,46 (,503)	6,49 (,562)	6,49 (,544)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd	3,63 (,908)	3,82 (,658)	3,71 (,843)	3,72 (,812)
Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd	5,71 (,671)	5,93 (,842)	5,97 (,883)	5,87 (,810)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie	3,69 (,815)	3,96 (,844)	3,97 (,770)	3,88 (,814)
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	6,25 (,659)	6,37 (,487)	6,32 (,562)	6,31 (,573)

Tabel 2: Overzicht gemiddelde waarden (en bijbehorende standaarddeviatie) van de overwegingen en de bijbehorende affectieve component per basisteam

Om inzicht te krijgen in antwoordtendenties van de overwegingen en de bijbehorende affectieve component, zijn ze in bijlage 2 voor elke basisteam nader gespecificeerd.

Om de bijdrage van elke overweging te bepalen, is in tabel 3 de gemiddelde waarde van de scores van de overwegingen vermenigvuldigd met de gemiddelde waarde van de affectieve component.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk	24,15	25,56	26,10	25,27
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief Preventie vind ik belangrijk	20,62	21,67	20,07	20,77
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk	19,81	20,07	19,46	19,77
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meet strafbare feiten plegen dan anderen Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk	14,76	20,29	17,58	17,44

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezond verstand gebruiken	24,60	25,26	26,29	25,44
Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken				
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd	20,73	22,65	22,15	21,84
Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd				
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie	23,06	25,22	25,09	24,48
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk				

Tabel 3: Overzicht van het product van de gemiddelde waarden van de overwegingen en de bijbehorende affectieve component per basisteam

Uit tabel 3 blijkt dat als de affectieve component bij de overweging wordt betrokken, de mening van de respondenten dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans vergroot van plegers van een strafbaar feit het meest bijdraagt aan de attitude. Ook de overwegingen dat het toepassen van selectiemechanismen een kwestie is van het gebruiken van het gezond verstand en dat het helpt gerichte informatie te verzamelen tijdens politiecontroles, scoren hoog.

Sociale norm

De respondenten zijn van mening dat de collega's met wie zij direct samenwerken het gebruik van selectiemechanismen tijdens politiecontroles het meest goedkeuren ($M = 3,56$). De overige referenten scoren iets lager, met uitzondering van de media. Deze laatste referent scoort met een gemiddelde waarde van 2,85 aanzienlijk lager dan de rest. In tabel 4 staat een overzicht van de scores. Ook de scores van de motivatie om te conformeren staan vermeld. Daaruit blijkt dat de respondenten de waarde van de mening van hun teamchef en collega's met wie zij direct samenwerken het hoogst waarderen en die van de media het laagst. Ook hier scoren de respondenten van het basisteam August Allebéplein op vijf van de zes referentopvattingen lager dan de beide andere basisteams.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,10 (,662)	3,37 (,837)	3,35 (,648)	3,28 (,723)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef	5,24 (1,023)	5,33 (1,006)	5,06 (1,310)	5,20 (1,129)
Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,39 (,743)	3,51 (,759)	3,57 (,684)	3,49 (,727)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst	5,19 (1,058)	5,16 (,996)	4,95 (1,192)	5,09 (1,089)

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,56 (.772)	3,77 (.682)	3,75 (.587)	3,70 (.684)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's	5,27 (1,080)	5,32 (1,105)	5,02 (1,192)	5,19 (1,131)
Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,34 (.921)	3,60 (.884)	3,51 (.793)	3,48 (.867)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn vrienden	4,73 (1,257)	4,67 (1,468)	4,38 (1,366)	4,59 (1,366)
Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,24 (1,023)	3,60 (.821)	3,43 (.829)	3,42 (.901)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie	5,19 (1,345)	5,07 (1,321)	4,86 (1,298)	5,03 (1,320)
De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	2,85 (.761)	2,82 (.759)	2,77 (.965)	2,81 (.835)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media	2,56 (1,418)	2,44 (1,254)	2,14 (1,014)	2,37 (1,239)

Tabel 4: Overzicht gemiddelde waarden (en bijbehorende standaarddeviatie) van de referenten en de motivatie om zich te conformeren per basisteam

Ook voor de referenten en bijbehorende motivatie om zich te conformeren zijn de antwoordtendenties voor elke basisteam in bijlage 3 nader gespecificeerd.

Om de bijdrage van elke referent te bepalen, is in tabel 5 de gemiddelde waarde van de scores van de referentopvattingen vermenigvuldigd met de gemiddelde waarde van de motivatie om te conformeren.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	16,24	17,96	16,95	17,06
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef				
Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	17,59	18,11	17,67	17,64
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst				
De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	18,76	20,06	18,83	19,20
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's				

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	15,80	16,81	15,38	15,97
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn vrienden				
Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	16,82	18,25	16,67	17,20
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie				
De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	7,30	6,88	5,93	6,66
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media				

Tabel 5: Overzicht van het product van de gemiddelde waarden van van de referenten en de motivatie om zich te conformeren per basisteam

Uit tabel 5 blijkt dat als de motivatie om te conformeren bij de referentopvattingen wordt betrokken, de mening van de collega's met wie direct wordt samengewerkt over het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles het meest bijdraagt aan sociale norm van de respondenten.

Eigen effectiviteit

De respondenten zijn het eens met de stelling dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles bij hen al eerder tot succes heeft geleid ($M = 5,61$). Ook geven zij aan dat zij zich door eerder opgedane ervaringen laten leiden bij het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles. Uit tabel 6 blijkt tevens dat de respondenten zich in staat achten altijd duidelijk uit te leggen waarom zij een specifiek persoon aan een politiecontrole hebben onderworpen ($M = 6,05$)

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Als ik selectiemechanismen toepas tijdens politiecontroles laat ik me leiden door eerder opgedane ervaringen	5,34 (1,027)	5,51 (1,120)	5,62 (1,026)	5,49 (1,057)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid	5,39 (1,352)	5,77 (1,165)	5,66 (1,266)	5,61 (1,267)
Ik denk dat het moeilijk is om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder selectiemechanismen toe te passen	4,27 (1,700)	4,67 (1,539)	4,91 (1,800)	4,62 (1,700)

Stellingen	August		Lijnbaans-	Totaal
	Allebéplein	Flierbosdreef	gracht	
Ik ben altijd in staat duidelijk uit te leggen waarom ik een specifiek persoon heb onderworpen aan een politiecontrole	6,12 (,697)	5,93 (1,015)	6,09 (,980)	6,05 (,908)

Tabel 6: Overzicht gemiddelde waarden (en bijbehorende standaarddeviatie) van de stellingen met betrekking tot de eigen effectiviteit per basisteam

Om de over het algemeen hoge standaarddeviaties te kunnen duiden en om inzicht te krijgen in de antwoorttendities van de stellingen, zijn ze in bijlage 4 voor elke basisteam nader gespecificeerd.

Controle variabelen geslacht, leeftijd en basisteam

In het onderzoek is ook gevraagd naar de leeftijd en het geslacht van de respondenten en het basisteam waar zij werkzaam zijn. Een overzicht daarvan is in tabel 7 gepresenteerd.

Geslacht	Leeftijd	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaansgracht	Totaal
		Man	tm 29 jaar	8	12
	30 jaar tm 44 jaar	22	20	22	64
	45 jaar of ouder	12	8	18	38
	Totaal	42	40	51	133
Vrouw	tm 29 jaar	4	4	6	14
	30 jaar tm 40 jaar	9	10	7	26
	45 jaar of ouder	4	3	1	8
	Totaal	17	17	14	48

Tabel 7: Overzicht van het geslacht en de leeftijd van de respondenten per basisteam

Geslacht

Uit de onderzoeksgegevens bleek dat de mannelijke respondenten over het algemeen hoger scoorden dan de vrouwelijke respondenten, zowel voor wat betreft de attitude als de sociale norm. Alleen in het basisteam August Allebéplein scoorden de vrouwelijke respondenten op alle overwegingen hoger dan hun mannelijke collega's in hetzelfde team. Verder waren er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

Leeftijd

Uit de onderzoeksgegevens bleek dat de respondent in de oudste leeftijdscategorie het minst belang hechten aan de mening van de teamchef, chef van dienst en directe collega's en van familie en vrienden vergeleken met de over twee categorieën. De categorie van 30 jaar tot en met 40 jaar hechten daar meer waarde aan, maar wel weer minder dan de collega's tot en met 29 jaar. Dit geldt niet voor de media. Aan de mening van de media hechten de respondenten tot en met 29 jaar juist de minste waarde en de respondenten van 45 jaar en ouder de meeste. Verder waren er geen wezenlijke verschillen tussen de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën.

Basisteam

Uit de onderzoeksgegevens bleek dat de respondenten die werkzaam zijn in het basisteam August Allebéplein op alle overwegingen lager scoorden. Dit geldt ook voor de scores voor de referentopvattingen, met uitzondering van die voor de media. Ook laten zij zich bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles minder leiden door eerder opgedane ervaringen en zijn zij van mening dat het minder vaak tot succes heeft geleid dan bij de respondenten van de beide andere

basisteam. Verder geven zij aan het minder moeilijk te vinden om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder gebruik te maken van selectiemechanismen dan de respondenten van de andere deelnemende basisteam. Voor het overige waren er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de respondenten van de drie basisteam.

Samenvatting en conclusie

Samenvatting

Met behulp van de theorie van gepland gedrag is onderzocht in welke mate politiemensen in de eenheid Amsterdam gebruik maken van selectiemechanismen en welke factoren hierop van invloed zijn. Met behulp van de theorie wordt het gedrag van een persoon voorspeld door inzicht te krijgen in de attitude, sociale norm en de eigen effectiviteit dat hieraan ten grondslag ligt. Deze drie aspecten zijn van invloed op de intentie tot gedrag, in dit geval dus het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles. De bevindingen en de factoren worden gebruikt als insteek voor eventuele interventies.

Attitude

Om inzicht te krijgen in de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles zijn overwegingen die hierbij een rol spelen voorgelegd aan de respondenten. Daarnaast is hen gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij de desbetreffende overweging vinden. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de overweging bijdraagt aan de attitude en dus de intentie tot gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie. Aan beide aspecten wordt veel belang gehecht. Verder vinden zij dat het toepassen van selectiemechanismen een kwestie is van het gezond verstand gebruiken.

Sociale norm

Inzicht in de sociale norm is verkregen door de respondenten te vragen wat de voor hen relevante personen ervan vinden dat zij selectiemiddelen toepassen tijdens politiecontroles en in hoeverre zij geneigd zijn zich iets van die mening aan te trekken. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de mening van deze relevante personen bijdraagt aan de sociale norm en dus de intentie tot gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat vooral de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles goed keuren. Ook vinden zij de mening van deze collega's belangrijker dan die van de chef van dienst, vrienden en familie. Alleen de mening van de teamchef vinden zij net zo belangrijk. Zij geven aan niet te weten of de teamchef het toepassen van selectiemechanismen goed keurt. De respondenten zijn zich er van bewust dat de media de toepassing van selectiemiddelen tijdens politiecontroles niet goed keurt. Aan de mening van de media wordt echter weinig waarde gehecht.

Eigen effectiviteit

De respondenten zijn van mening dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles bij hen al eerder tot succes heeft geleid en dat zij zich hierbij door eerder opgedane ervaringen laten leiden. Zij vinden tevens dat zij goed in staat zijn altijd duidelijk uit te leggen waarom zij een specifiek persoon aan een politiecontrole hebben onderworpen. Wel moet hierbij worden aangetekend dat de onderlinge meningen hierover verschillen, sommige respondenten scoren hier hoog op, andere weer vrij laag.

Controlevariabelen geslacht, leeftijd en basisteam

Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat er geen wezenlijke verschillen zijn tussen de scores van de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

Over het algemeen neigen mannelijke respondenten iets meer naar de toepassing van selectiemechanismen dan de vrouwelijke respondenten. Uitzondering hierop is het basisteam August Allebéplein, waar juist de vrouwelijke respondenten op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen hoger scoorden dan de mannelijke respondenten van hetzelfde team. De verschillen zijn echter klein.

Ook voor wat betreft de leeftijd blijkt uit de onderzoeksgegevens dat er geen wezenlijke verschillen tussen de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën zijn.

Alleen blijkt dat hoe hoger de leeftijd van de respondent is, hoe minder belang hij of zij hecht aan de mening van de teamchef, chef van dienst, directe collega's en van familie en vrienden. Voor de media is dit echter niet het geval, daar is de situatie juist omgekeerd. Ook hier geldt dat de verschillen klein zijn.

Tenslotte blijkt uit de onderzoeksgegevens dat de respondenten die werkzaam zijn in het basisteam August Allebéplein op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude lager scoren en dus minder neigen naar het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles. Dit geldt ook voor de scores voor de referentopvattingen, met uitzondering van die voor de media. Ook laten zij zich bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles minder leiden door eerder opgedane ervaringen en zijn zij van mening dat het minder vaak tot succes heeft geleid dan bij de respondenten van de beide andere basisteams. Verder geven zij aan het minder moeilijk te vinden om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder gebruik te maken van selectiemechanismen dan de respondenten van de andere deelnemende basisteams. Voor het overige zijn er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de respondenten van de drie basisteams.

Conclusie

Bij de respondenten van de drie deelnemende basisteams bestaat er een intentie tot gedrag voor wat betreft het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles.

De intentie is gebaseerd op het feit dat zij denken dat dit de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie, zaken waar zij veel waarde aan hechten. Verder vinden zij het toepassen van selectiemiddelen gewoon een kwestie van het gezond verstand gebruiken.

De respondenten denken dat de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen goed keuren. Aan deze mening wordt door hen veel waarde gehecht, evenals aan de mening van hun teamchef, van wie ze overigens niet weten of die het ook goedkeurt. De respondenten zijn zich ervan bewust dat het toepassen van selectiemiddelen niet wordt goedgekeurd door de media, echter aan de mening van de media wordt weinig waarde gehecht.

Bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles laten de respondenten zich leiden door eerder opgedane ervaringen, waarbij zij van mening zijn dat hen bij hen al eerder tot succes heeft geleid.

De geconstateerde verschillen tussen de scores bij de verschillende achtergrondvariabelen zijn klein. Wel valt op dat de intentie om selectiemiddelen toe te passen bij politiecontroles bij medewerkers van het basisteam August Allebéplein minder is dan bij de beide andere deelnemende teams. Het feit dat een groot deel van de medewerkers van dit team ongeveer twee jaar geleden geparticipeerd heeft in de pilottraining Search Detect React (SDR-training) kan hierop van invloed zijn. Dit is echter niet onderzocht.

Bij de ontwikkeling van eventuele interventies is het zinvol met bovenstaande conclusies rekening te houden. Om langdurige gedragsverandering te bewerkstelligen zullen de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen aangepast moeten worden. Volgens het 'elaboration likelihood model' (Petty & Cacioppo, 1986) is de kans hierop het grootste als een voor de doelgroep aansprekende bron sterke argumenten aanlevert die zij begrijpen en aan het denken zet. Als dit cognitieve proces tot een overwegend positieve gedachtegang leidt, zal dit de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude wijzigen en gedragsverandering bewerkstelligen.

Concreet betekent dit dat om de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles te beïnvloeden er krachtige, begrijpelijke argumenten moeten worden aangeleverd die de bestaande opvattingen dat het de pakkans vergroot en leidt tot betere informatievoorziening tegenspreken. Hetzelfde geldt voor de overtuiging dat het toepassen van selectiemechanismen in het verleden al tot succes heeft geleid.

Het klassikaal aanbieden van deze argumenten is in deze context minder zinvol. Omdat de doelgroep het meeste belang hecht aan de mening van de collega's met wie zij direct samenwerken en hun teamchef kan er beter een leersituatie op de werkplek gecreëerd worden, waar van elkaar geleerd gaat worden. Het aanbieden van resultaten van onderzoeksrapporten van bijvoorbeeld Amnesty International of andere media zal ook weinig veranderen aan de overtuigingen van de doelgroep daar zij daar juist weinig belang aan hechten.

Bijlage 1

Literatuur

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behaviour*. Chicago: Dorsey Press.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Armitage, C.J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 248-287.
- Cialdini, R. B., & Goldstein, N.J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention an behaviour: An introduction to theory and research*. Reading, Mass., Addison-Wesley.
- Petty, R. E. & Cacioppo, J. T. (1986b). The elaboration likelihood model of persuasion. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 19, 123-205.

Bijlage 2

		August	Flierbosdreef	Lijnbaans-	Totaal
Overwegingen		Allebéplein		gracht	
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	5	0	4	9
	Niet eens, niet oneens	11	7	2	20
	Eens	35	35	43	113
	Helemaal eens	8	14	16	38
Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	0	0	0
	Niet eens, niet oneens	0	0	3	3
	Enigszins eens	4	1	2	7
	Eens	28	33	27	88
Helemaal eens	27	22	33	82	
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief	Helemaal oneens	0	2	1	3
	Oneens	15	5	18	38
	Niet eens, niet oneens	17	17	17	51
	Eens	22	27	20	69
	Helemaal eens	5	6	9	20
Preventie vind ik belangrijk	Helemaal oneens	0	0	1	1
	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	1	1	2
	Niet eens, niet oneens	2	1	0	3
	Enigszins eens	3	3	8	14
	Eens	31	36	31	98
	Helemaal eens	23	16	24	63
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers	Helemaal oneens	1	1	1	3
	Oneens	14	10	14	38
	Niet eens, niet oneens	26	24	25	75
	Eens	11	16	17	44
	Helemaal eens	7	6	8	21
De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	0	1	1
	Enigszins oneens	0	1	0	1
	Niet eens, niet oneens	1	1	3	5
	Enigszins eens	5	3	8	16
	Eens	29	37	37	103
	Helemaal eens	24	15	16	55
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meet strafbare feiten plegen dan anderen	Helemaal oneens	6	2	3	11
	Oneens	12	6	10	28
	Niet eens, niet oneens	13	10	13	36
	Eens	26	31	32	89
	Helemaal eens	2	8	7	17

Overwegingen		August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaken gecontroleerd worden, vind ik belangrijk	Helemaal oneens	2	1	0	3
	Oneens	6	2	7	15
	Enigszins oneens	5	2	2	9
	Niet eens, niet oneens	8	6	10	24
	Enigszins eens	15	7	14	36
	Eens	16	26	24	66
	Helemaal eens	7	13	8	28
	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	7	2	6	15
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezond verstand gebruiken	Niet eens, niet oneens	9	8	6	23
	Eens	33	36	32	101
	Helemaal eens	10	10	21	41
	Helemaal oneens	0	0	0	0
Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	0	0	0
	Niet eens, niet oneens	0	0	0	0
	Enigszins eens	2	0	2	4
	Eens	25	31	29	85
	Helemaal eens	32	26	34	92
	Helemaal oneens	1	0	1	2
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd	Oneens	8	1	5	14
	Niet eens, niet oneens	9	15	14	38
	Eens	35	34	37	106
	Helemaal eens	6	7	8	21
	Helemaal oneens	0	0	0	0
Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	1	0	1
	Niet eens, niet oneens	5	2	6	13
	Enigszins eens	9	10	8	27
	Eens	43	31	33	107
	Helemaal eens	2	13	18	33
	Helemaal oneens	1	1	1	3
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie	Oneens	6	3	3	12
	Niet eens, niet oneens	7	6	5	18
	Eens	41	34	44	119
	Helemaal eens	4	13	12	29
	Helemaal oneens	0	0	0	0
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	0	0	0
	Niet eens, niet oneens	1	0	0	1
	Enigszins eens	4	0	3	7
	Eens	33	36	38	107
	Helemaal eens	21	21	24	66

Bijlage 3

Referenten		August	Flierbosdreef	Lijnbaans-	Totaal
		Allebéplein		gracht	
Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	8	4	3	15
	Niet eens, niet oneens	39	31	39	109
	Eens	10	15	20	45
	Helemaal eens	2	6	3	11
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	0	6	6
	Enigszins oneens	3	0	1	4
	Niet eens, niet oneens	13	16	11	40
	Enigszins eens	13	12	15	40
	Eens	27	23	29	79
	Helemaal eens	3	6	3	12
Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	1	0	0	1
	Oneens	4	4	2	10
	Niet eens, niet oneens	27	25	29	81
	Eens	25	23	29	77
	Helemaal eens	2	5	5	12
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	1	0	5	6
	Enigszins oneens	1	1	0	2
	Niet eens, niet oneens	15	16	15	46
	Enigszins eens	15	18	20	53
	Eens	23	17	23	63
	Helemaal eens	4	5	2	11
De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	7	1	1	9
	Niet eens, niet oneens	15	18	18	51
	Eens	34	31	42	107
	Helemaal eens	3	7	4	14
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	1	1	4	6
	Enigszins oneens	2	1	1	4
	Niet eens, niet oneens	13	12	15	40
	Enigszins eens	10	15	18	43
	Eens	30	21	24	75
	Helemaal eens	3	7	3	13
Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	2	1	1	4
	Oneens	9	3	3	15
	Niet eens, niet oneens	18	23	29	70
	Eens	27	21	26	74
	Helemaal eens	3	9	6	18

Referenten		August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er	Helemaal oneens	5	1	1	7
	Oneens	6	1	5	12
tijdens politiecontroles	Niet eens, niet oneens	22	26	30	78
selectiemechanismen worden toegepast	Eens	22	21	23	66
	Helemaal eens	4	8	6	18
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie	Helemaal oneens	0	0	1	1
	Oneens	3	3	3	9
	Enigszins oneens	1	1	2	4
	Niet eens, niet oneens	17	19	21	57
	Enigszins eens	9	7	13	29
	Eens	19	20	21	60
	Helemaal eens	10	7	4	21
De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	1	1	4	6
	Oneens	19	18	23	60
	Niet eens, niet oneens	27	29	26	82
	Eens	12	8	8	28
	Helemaal eens	0	1	4	5
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media	Helemaal oneens	16	15	20	51
	Oneens	19	20	25	64
	Enigszins oneens	7	8	11	26
	Niet eens, niet oneens	11	10	9	30
	Enigszins eens	4	4	0	8
	Eens	2	0	0	2
	Helemaal eens	0	0	0	0

Bijlage 4

		August	Flierbosdreef	Lijnbaans-	Totaal
Referenten		Allebéplein		gracht	
Als ik selectiemechanismen toepas tijdens politiecontroles laat ik me leiden door eerder opgedane ervaringen	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	2	0	2	4
	Enigszins oneens	2	1	0	3
	Niet eens, niet oneens	4	7	5	16
	Enigszins eens	19	14	16	49
	Eens	30	26	33	89
	Helemaal eens	2	8	9	19
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	5	1	3	9
	Enigszins oneens	1	0	1	2
	Niet eens, niet oneens	6	5	7	18
	Enigszins eens	8	6	9	23
	Eens	32	32	29	93
	Helemaal eens	7	12	16	35
Ik denk dat het moeilijk is om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder selectiemechanismen toe te passen	Helemaal oneens	3	3	4	10
	Oneens	10	4	7	21
	Enigszins oneens	7	4	3	14
	Niet eens, niet oneens	7	10	5	22
	Enigszins eens	15	16	15	46
	Eens	14	17	20	51
	Helemaal eens	3	3	11	17
Mijn keuze om een persoon aan een politiecontrole te onderwerpen laat ik alleen afhangen van zijn of haar concreet gedrag	Helemaal oneens	1	3	2	6
	Oneens	8	20	9	37
	Enigszins oneens	8	5	9	22
	Niet eens, niet oneens	10	10	7	27
	Enigszins eens	10	10	22	42
	Eens	18	7	11	36
	Helemaal eens	4	2	5	11
Ik ben altijd in staat duidelijk uit te leggen waarom ik een specifiek persoon heb onderworpen aan een politiecontrole	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	2	2	4
	Enigszins oneens	1	0	0	1
	Niet eens, niet oneens	1	1	0	2
	Enigszins eens	2	8	8	18
	Eens	41	32	33	106
	Helemaal eens	14	14	22	50

TEAM

Quest4

Beste collega,

Dit onderzoek is bedoeld om inzicht te krijgen in de overwegingen die een rol spelen bij het besluit om iemand aan een politiecontrole te onderwerpen. Oftewel: waarom wordt de ene persoon wel 'aan de kant gezet' en de ander niet. Hierbij hopen we inzichtelijk te krijgen of zogenaamde selectiemechanismen daarbij een rol spelen en zo ja, wat de achtergronden daarvan zijn.

In dit onderzoek wordt met 'het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontrole' het volgende bedoeld:

Het bij afwezigheid van concrete gedragingen of informatie gebruik maken van zogenaamde 'common sense' opvattingen zoals persoonskenmerken, typologieën, eerder opgedane ervaringen, onderbuikgevoel of andere subjectieve afwegingen.

Het onderzoek bestaat uit een aantal stellingen. Bij elke stelling wordt u verzocht aan te geven in hoeverre u het ermee eens bent. U kunt dit doen door het antwoord van uw keuze aan te klikken. Wij vragen u bij het bepalen van uw mening de bovenstaande definitie van selectiemechanismen steeds in het achterhoofd te houden. We hechten er waarde aan te benadrukken dat dit onderzoek uitsluitend bedoeld is om een indruk te krijgen van de afwegingen die een rol spelen bij de keuze om een bepaald persoon aan een politiecontrole te onderwerpen. Het invullen van de monitor zal ongeveer vijf minuten van uw tijd vragen. De verkregen gegevens zullen vanzelfsprekend strikt vertrouwelijk en anoniem verwerkt worden.

Met vriendelijke groeten,



PAGE

QUEST2

ALGEMENE VRAGEN

a. Je bent:

- Man
- Vrouw

QUEST3

a. Wat is je leeftijd?

- Tot en met 29 jaar
- 30 tot en met 44 jaar
- 45 jaar of ouder

PAGE1

QUEST5

STELLINGEN

1a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans van plegers van een strafbaar feit

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST6

1b. Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST7

2a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST8

2b. Preventie vind ik belangrijk

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE2

QUEST9

STELLINGEN

3a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST10

3b. De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST11

4a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meer strafbare feiten plegen dan anderen

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST12

4b. Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE3

QUEST13

STELLINGEN

5a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezonde verstand gebruiken

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST14

5b. Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST15

6a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST16

6b. Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE4

QUEST17

STELLINGEN

7a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST18

7b. Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST19

8a. Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST20

8b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE5

QUEST21

STELLINGEN

9a. Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST22

9b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST23

10a. De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST24

10b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's

- Helemaal oneens

- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE6

QUEST25

STELLINGEN

11a. Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST26

11b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn vrienden

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST27

12a. Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST28

12b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie

- Helemaal oneens
- Oneens

- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE7#1

QUEST29

STELLINGEN

13a. De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST30

13b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST32

14. Als ik selectiemechanismen toepas tijdens politiecontroles laat ik me leiden door eerder opgedane ervaringen

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST33

15. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid

- Helemaal oneens

- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE7#2

QUEST34

STELLINGEN

16. Ik denk dat het moeilijk is om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder selectiemechanismen toe te passen

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST35

17. Mijn keuze om een persoon aan een politiecontrole te onderwerpen laat ik alleen afhangen van zijn of haar concreet gedrag

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST36

18. Ik ben altijd in staat duidelijk uit te leggen waarom ik een specifiek persoon heb onderworpen aan een politiecontrole

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

Bedankt voor je antwoorden!

Namens  e

Druk nu op de knop "volgende" en daarna in het volgende scherm op "X" rechtsboven om af te sluiten.

Advies intervisiegroep aan Gerard Bouman inzake etnisch profileren

Wij gaan uit van het volgende:

- De politie wijst etnisch profileren af. De politie is er voor iedereen. Voor onze organisatie geldt dat gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie altijd en overal een van de belangrijkste aspecten van ons werk en onze professionele identiteit zijn.
- Politiewerk is complex en rechtvaardigt het maken van onderscheid op basis van objectieve criteria. Wij gaan ervan uit dat selectie op uiterlijke kenmerken inefficiënt en contraproductief is. Het onnodig vaak controleren van bepaalde groepen kan ten koste gaan van de legitimiteit van het optreden.
- Etnisch profileren? Ja, het bestaat! En nee, je vangt geen boeven met etnisch profileren. Je besteedt kostbare tijd aan 'de verkeerde'.
- Selecteren op basis van uiterlijk leidt tot verwijdering en niet tot verbinding. Erop toezien dat in verbinding zijn en blijven met de burgers een pijler van de visie van de politie blijft. Vertrouwen is immers een voorwaarde voor behoud van legitimiteit en het verkrijgen van medewerking van de burger bij de aanpak van criminaliteit en onveiligheid. De burger is de belangrijkste partner van de politie.
- Door etnisch profileren verliezen we als samenleving bepaalde groepen. Deze bevolkingsgroepen voelen zich buiten gesloten en nemen afstand. Het gevolg is dat de politie moeilijker grip op deze mensen krijgt en kan bij situaties die dit vereisen minder gemakkelijk ingrijpen. De grootste bedreiging van de orde in onze rechtsstaat komt o.a. van deze groepen.
- Bij het handhaven van de rechtsorde wordt van politiemensen verwacht dat zij verdachte omstandigheden moeten kunnen onderscheiden van niet verdachte omstandigheden. Dit is een verantwoordelijke taak die vraagt om het juiste onderscheidingsvermogen. In dat verband maakt de politie regelmatig keuzes die voor individuen en soms ook groepen ongunstig uitpakken. Deze individuen en groepen vragen naar een verklaring voor het optreden. Het past de politie om in verbinding te treden en een verklaring te geven voor haar optreden en ontvankelijk staat voor reflectie op haar optreden, houding en gedrag.
- De politiemedewerkers moeten zich laten leiden door onze kernwaarden: integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. Etnisch profileren doet geweld aan onze kernwaarden.

Wij bevelen aan:

- De politie erkent dat burgers soms staande worden gehouden omdat er een keuze op basis van etniciteit wordt gemaakt en niet op basis van afwijkend gedrag in een specifieke context en/of feiten en omstandigheden.
- De politie permanent investeert in gemeenschapszin, participeert in buurt- en wijkinitiatieven.
- Middels opleiding, training, oefening, briefing/debriefing en competenties van politiemensen versterken om op basis van kwaliteit en professionaliteit selecties en keuzes te maken i.p.v. op uiterlijke kenmerken. Voorbeeld van een training die daartoe is gevolgd door alle executieve medewerkers van de voormalige Spoorwegpolitie van het KLPD en de KMar op Schiphol is de SDR (Search, Detect and React).
- Zoeken naar best practices in binnen en buitenland en in het hele korps uitrollen.
- De politie dient te investeren in zaken als:
 - * Het goed uitleggen aan de collega's wat het fenomeen etnic profiling is en welke bezwaren daaraan kleven.
 - * Het korps bewust maken van de kracht van het verschil en leren open te staan voor de ander.
 - * Politiewerk van een kwalitatief hoog niveau, uitgevoerd door professionele medewerkers in een veilige (interne) werkomgeving.
- Kwalitatief hoogstaand politiewerk dat begint bij werving en selectie en in het primaire politieonderwijs.

- Inzetten op zorgvuldig behandelen en bespreken van klachten.
- Basisteams maken etnisch profileren onderwerp van gesprek met maatschappelijke organisaties, bewonersgroepen en andere partners in de wijken. Op het niveau van basisteams zoeken naar een structurele en duurzame vorm van dialoog met bewoners en andere betrokkenen.
- Wij onderstrepen het belang van diversiteit. Door een diverse politie te worden - in samenstelling en in denken en handelen - worden we een genuanceerdere politie en komt er meer ruimte voor diverse inzichten en opvattingen. We bevorderen daardoor onze professionaliteit en slagvaardigheid.

5 juli 2014



e

FACTSHEET

Ontwikkelplein Selectiemechanismen

Selectiemechanismen

De term *ethnic profiling* heeft de Nationale Politie eind 2013 opgeschud. Het fenomeen staat zowel landelijk als lokaal op diverse politieke agenda's en ook binnen de Nationale Politie is het een thema die in bijna alle geledingen aandacht krijgt. De nationale korpschef erkent dat *ethnic profiling* incidenteel voorkomt binnen de Nationale Politie. Etniciteit is een van de selectiecriteria binnen selectiemechanismen van de politie. Voertuig, plaats, gedrag en tijd spelen ook een factor. Hierin spelen stereotypen (immanent) ook een rol. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat minderheden vinden dat zij vaker door de politie in de gaten worden gehouden. Uit cijfers van het CBS blijkt dat minderheden ook oververtegenwoordigd zijn in de slachtofferstatistieken. Er zijn tal van voorbeelden waarbij (goedwillende) burgers regelmatig proactief worden gecontroleerd, zonder aanwijsbare en concrete aanleiding. Er zijn zelfs politiecollega's die dit ervaren. Hiermee lopen wij het risico de verbinding te verliezen.

Ontwikkelplein


Het doel van het ontwikkelplein is om bewustwording te creëren ten aanzien van de dilemma's van proactief politiewerk. Enerzijds willen wij boeven vangen en anderzijds kunnen wij de verbinding, een van de kernwaarden van de Nationale Politie, kwijtraken met groepen in de samenleving. Temeer als wij goedwillende burgers, zonder dat daar een aanwijsbare en concrete aanleiding voor is, regelmatig controleren. Hoe kunnen wij voorkomen dat we de verbinding met hen verliezen? Tenslotte hebben wij burgers juist nodig om boeven te kunnen vangen.

Tijdens het ontwikkelplein zullen drie 'ontmoetingen' plaatsvinden. Namelijk een ontmoeting waarin de dilemma's worden besproken van proactief politiewerk. Een ontmoeting waarin een collega diens eigen ervaringen deelt i.c.m. een online-college van een hoogleraar Sociale Psychologie over vooroordelen, stereotypen en hokjesdenken. Iedereen heeft namelijk vooroordelen en denkt in stereotypen en hokjes. En als laatste een ontmoeting waarin een praktijkcasus t.a.v. dit thema middels BlauwVakmanschap (een intervisie-methode) wordt besproken. Daaropvolgend zal een workshop *Brown eyes – blue eyes* worden gegeven. Na een ontspannend deel met cabaret wordt de dag afgesloten met een terugblik op de oogst van de training. De training kan ingezet worden op groepsdagen in de eerste helft van het jaar 2015.

Pilots

Het doel van de *pilots* op maandag 10 en maandag 17 november 2014 is om de training kritisch tegen het licht te houden. Het biedt daarbij de gelegenheid aan groepschefs om kennis te maken met de training.

Welkom



«Waarom nemen de mensen haart?»

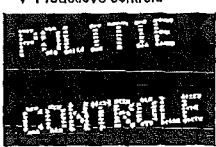
POLITIE

I EXPLAIN!

e

DDO & EP

- ♦ **DOEL**
 - ♦ Extra toezicht om kans op HIC delicten te verkleinen
- ♦ **PROACTIEF OPTREDEN**
 - ♦ Proactief contact
 - ♦ Proactieve controle
- ♦ **UITKOMST ONDERZOEKEN**
 - ♦ Effectiviteit
 - ♦ Etnisch profileren



IMPACT ETNISCH PROFILEREN

- ♦ Vervreemding
- ♦ Legitimiteit
- ♦ Vernedering
- ♦ Veroordeling

PERSOONLIJKE ERVARINGEN

- ♦ Waar let je op als je selecteert?
- ♦ Kun je het uitleggen en hoe leg je het uit?
- ♦ Hoe is je bejegening?
- ♦ Welke bevoegdheden pas je toe?

I EXPLAIN
"Als je selecteert, kun je dit de ander uitleggen"

- ♦ Wat is je aanleiding voor het contact?
 - ♦ Heb je een wettelijke grond?
- ♦ Hoe is je bejegening?
 - ♦ Kun je het uitleggen?
- ♦ Ga je dit ook DOEN?

Vragen / Opmerkingen



PROJEKT PARTIZIPATIEN
FÜR DIE GEMEINSCHAFTEN

COOP
2015/2016

e