

Diversiteit Politie Hollands Midden

Politie zijn voor iedereen



Paul van Musscher

Mohamed Ouadaï

Oktober 2010

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet zegt dat iedereen in Nederland recht heeft op een gelijke behandeling, ongeacht de afkomst, levensovertuiging, sekse, seksuele gerichtheid, leeftijd en handicap en dat discriminatie op welke grond dan ook verboden is.

Dit wetsartikel is het uitgangspunt voor het werk van de politie Hollands Midden; het alert zijn op ongelijkwaardigheid van groepen en individuen, het actief bestrijden van discriminatie en het versterken van verbindingen met de veelkleurige samenleving.

Intern dient het een politieorganisatie te zijn waarbij het versterken van multicultureel vakmanschap antwoord geeft op snelle veranderingen in de samenleving.

1. Inleiding

Politie zijn voor iedereen is de titel van dit document. Deze titel is gekozen omdat dit vanzelfsprekend lijkt maar in de praktijk niet altijd zo is. *Politie zijn voor iedereen* refereert aan het op professionele wijze aanspreken van burgers en aanspreekbaar zijn voor **eenieder** ongeacht achtergrond, seksuele gerichtheid, leeftijd of levensstijl: ouderen, daklozen, ondernemers, lonsdale jongeren, Antilliaanse jongeren, Marokkaanse jongeren (alle jongeren!), homoseksuelen, migrantengemeenschappen, Roma's, hoogopgeleide en laagopgeleide burgers, studenten, yuppen, bezoekers en inwoners van de regio. **Politie voor eenieder'** is onze slogan en die weerspiegelt wat wij als politie willen zijn, namelijk betrouwbaar, integer, respectvol naar de ander, transparant, verantwoordelijk, betrokken en rechtvaardig.

Aanleiding voor het formuleren van dit document is de verharding van de samenleving, wederzijdse negatieve beeldvorming, segregatie van sommige groepen, emancipatie, voorhoedevorming, de toename van het aantal niet-westerse allochtonen en de zorgwekkende uitstroomcijfers van collega's met een allochtone achtergrond. Dit bracht een proces van bewustwording op gang over de interne cultuur en de noodzaak tot het actiever sturen op diversiteit. Middels dit document wil politie Hollands Midden zowel intern als in de samenleving laten bijdragen aan gelijkwaardigheid en wil zij ongelijkwaardigheid in de samenleving tegengaan. Diversiteit kent dan ook externe en interne dimensies.

Externe diversiteit staat voor een actieve rol in het bestrijden van discriminatie en het versterken van verbindingen en netwerken in de 'gekleurde' samenleving. Zijn we in staat om *alle* groepen in onze 'gekleurde' samenleving te bedienen en te bereiken? Weten we voldoende wat er speelt? Hoe gaan we om met klachten over ons optreden en leren we daar voldoende van? Hoe gaan we om met kennisthema's die te maken hebben met multi-etnisch politiewerk zoals eerwraak, vrouwenhandel, etnische spanningen en radicalisering? Zijn we binnen de diverse culturen en gemeenschappen die ons land rijk is, ons voldoende bewust van onze legitimiteit? Hoe bouwen we aan vertrouwen, bondgenootschappen, netwerken en een informatiepositie?

Interne diversiteit staat voor het actiever sturen op cultuur en (on)gewenste omgangsvormen. Een belangrijke poot raakt ook de personele processen van de in- uit- en doorstroom en talentontwikkeling binnen het korps. Uitgangspunt is dan ook het realiseren van een meer divers samengesteld personeelsbestand welke een afspiegeling vormt van de bevolkingsaanstelling in de regio. Doordat de samenleving verandert en diverser wordt is het van belang dat ook de politie meegaat in dit veranderingsproces. Om een betere afspiegeling van de samenleving te kunnen zijn blijft het korps politie Hollands Midden extra aandacht besteden aan het werven van allochtone agenten en heeft zij recent een doorsstart gemaakt met het project de Schakel en het Maatjesproject. Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat de creativiteit en oplossend vermogen toenemen als je meer diversiteit hebt in je team. En dan gaat het niet alleen om allochtonen,. Diversiteit is breder. Het gaat om het benutten van verschillen tussen mensen. Het benutten van verschillen moet doorwerken in de organisatie, in samenstellingen van het personeelsbestand, vakmanschap en de organisatiecultuur. Met andere woorden, binnen de organisatie dient er op alle niveaus sprake te zijn van diversiteit

In de huidige informatiemaatschappij, om zo de samenleving te typeren, heeft de politie door meer kleur te brengen in het personeel, toegang tot veelvoudige informatie. Politie medewerkers van vandaag en morgen oefenen hun beroep uit in een 'gekleurde' samenleving, die bovendien voortdurend verandert. Deze veranderingen hebben tot gevolg dat de huidige processen binnen de politie, intake, handhaven, noodhulp en opsporing niet meer als vanzelf aansluiten bij de vele gewoonten en opvattingen van mensen in onze multiculturele samenleving. De politieorganisatie, die midden in deze samenleving staat, moet dan ook weten wat er in de samenleving gebeurt. Op dit gebied dient zij zich voortdurend te informeren en zal zich dit tot op zekere hoogte eigen moeten maken. De toegenomen diversiteit vraagt om meer flexibiliteit en innovatief handelen. Menging van nieuwe blikken, nieuwe standpunten, nieuwe bekwaamheden en smaken leveren een veelvoud aan manieren op om problemen te bekijken en op te lossen. De potentie van divers samengestelde teams is groot in de sfeer van flexibiliteit, oplossingsgerichtheid, effectiviteit en creativiteit binnen teams, omdat oplossingen gevoed worden vanuit verschillende hoeken.

Verschillen van inzichten en spanningen kunnen echter ook aan de orde zijn. Teams met een gemengde samenstelling kunnen dus bovengemiddeld presteren, mits ze goed worden geleid en begeleid. Diversiteit vraagt dan ook om extra leiderschapskwaliteiten.

"Diversiteits" kwaliteiten zijn in een politiekorps hard nodig, om tot de gewenste kwaliteit te komen. Teams met vrouwen en allochtonen en zeker als ze een leidinggevende positie hebben, laten een grote creativiteit zien. Zij geven makkelijker ruimte aan verschillen; hetgeen essentieel is voor het managen van divers samengestelde teams. Verder ontwikkelen en koesteren zij waarden die van groot belang zijn voor de positie van de politie in de samenleving. Te noemen zijn: communicatieve vaardigheden, invoelend vermogen, luisteren, positieve emoties, en resultaatgerichtheid.

Het managen van diversiteit vraagt om leiderschap die de binnenwereld van de politie verbindt met de buitenwereld van de burgers en bereid is om kritisch te reflecteren op de eigen veronderstellingen. De samenleving plaatst politiemedewerkers in de praktijk regelmatig voor nieuwe dilemma's, vaak met een multicultureel karakter. Denk aan een vrouwelijke FTO-rechercheur die bij een moskee komt voor sporenonderzoek en tegen een barrière oploopt. Of, er is binnen de teams sprake van onderlinge spanningen door verschillen van inzicht of dubbelzinnig getinte grappen. Daarbij wordt een beroep gedaan op leidinggevendenden. Van hen wordt verwacht dat zij kunnen omgaan met verschillen tussen mensen en dat zij kunnen sturen op cultuur. Leidinggevendenden zijn hierin een rolmodel. Door de manier waarop leidinggevendenden omgaan met dilemma's en problemen geven zij het goede voorbeeld aan medewerkers. Goed voorbeeld doet volgen.

In dit document hanteren wij de volgende definitie van het managen van diversiteit:

Diversiteitmanagement is gericht op het sturen op cultuur en multicultureel vakmanschap, het stimuleren van een veelzijdige mix van talenten en kwaliteiten van medewerkers, waarbij uitsluitingmechanismen worden tegengegaan en het oog hebben voor verschillen en deze benutten.

2. Missie en Visie

De missie luidt:

Waakzaam en dienstbaar werken aan veiligheid en streven naar tevredenheid, vertrouwen, diversiteit en gelijkwaardigheid in de regio Hollands Midden.

De missie van de politie Hollands Midden is : "Waakzaam en diensbaar staat de politie voor de waarden in de rechtstaat" en de visie hierop is dat Hollands Midden een politie voor EENIEDER wil zijn. Dit wil zij o.a. vormgeven door het binnenhalen en houden van mensen met verschillende achtergronden en het aanleren van multicultureel vakmanschap. Dit is oog hebben voor cultuur, stroming, lifestyle en/of achtergrond. Het uitgangspunt daarbij is respect.

Hollands Midden staat vanuit deze missie voor haar kerntaken; intake, handhaven, opsporen, hulpverlening en signaleren/adviseren. Deze missie dient ter inspiratie van alle medewerkers van politie Hollands Midden en maakt aan alle externe partners op hoofdlijnen duidelijk wat we willen zijn en 'waar we voor staan en gaan' . Elke kerntaak vraagt - in een mate - dat we om kunnen gaan met een diverse samenleving. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is ' *Politie zijn voor iedereen* ', kort gezegd betekent dit dat de politie neutraal optreedt. Om dit te bereiken en om effectief te opereren in de diverse samenleving is het van belang dat alle medewerkers multicultureel vakmanschap ontwikkelen. Alle medewerkers van Hollands Midden hebben oog voor diverse levensstijlen, zij herkennen en erkennen aspecten van religie, culturele achtergrond, sociale structuren, etc. en kunnen met deze verschillen omgaan.

In de multiculturele samenleving willen wij politie zijn voor iedereen, dat wil zeggen: betrokken, integer, onpartijdig, respect voor een ander, transparant en verantwoordelijk.

Wij zijn ons ervan bewust van het feit dat als wij onze kerntaken succesvol willen uitvoeren in de multiculturele samenleving, het een voorwaarde is die zelfde samenleving goed te kennen en te begrijpen.

Visie

De visie luidt:

Samen met de inwoners, partners en medewerkers bouwen aan: veiligheid, vertrouwen, verbinding en verantwoordelijkheid (de 4v's)

In een steeds dynamische en complexe samenleving waarin een grote hoeveelheid aan diverse culturen wonen, werken en leven, wil Hollands Midden verschil maken door het leveren van een wezenlijk bijdragen aan veiligheid. En veilig regio Hollands Midden, werken we samen met alle inwoners, partners en medewerkers, vanuit het vertrouwen, verbinding en gezamenlijke verantwoordelijkheid.

3. Diversiteitsdoelstellingen Hollands Midden

Politie Hollands Midden wil een bijdrage leveren aan gelijkwaardigheid en het tegengaan van sociale en culturele ongelijkwaardigheid in de samenleving.

Tot 2013 zijn de volgende externe en interne doelstellingen van diversiteitsbeleid geformuleerd.

Interne doelstellingen:

- De ontwikkeling en implementatie van multicultureel vakmanschap zal leiden tot een hogere mate van professionaliteit van het politieoptreden door politiemedewerkers van de politie Hollands midden.
- Versterking van leiderschap gericht op het sturen op cultuur en (on) gewenste omgangsvormen, kennis over diversiteit, het benutten van talent en leiding geven aan divers samengestelde teams.
- Versterking van interne verbinding: Leren van elkaars verschillen, talenten en vakmanschap!
- Vergroten en het behouden van het aandeel allochtone politiemedewerkers. Het effect hiervan is een divers samengestelde teams. Een divers personeelsbestand verbetert het imago van politie Hollands Midden. Door dit positieve beeld wordt de politie eerder een 'employer of choice', een organisatie waarvoor men graag wil werken (trots zijn op je werk). Voorwaarde daarbij is wel dat er sprake is van een substantiële diversiteit: één allochtoon in een organisatie maakt Hollands Midden niet divers. Het predicaat 'employer of choice' is van groot belang bij een krappe arbeidsmarkt, maar ook in een ruime arbeidsmarkt waar een organisatie de beste mensen aan wil trekken en behouden. Als dit afspiegelen niet plaatsvindt, zal op straat het beeld van een 'witte politie' ontstaan, die geen verbinding met de multiculturele samenleving heeft. Er kan een sfeer ontstaan waarin verschillende groepen uit de multiculturele samenleving zich tegen de politie gaan keren.
- Meer vrouwen op hogere posities.
Momenteel is een onderzoek naar de carrières van vrouwen binnen de politie gaande. Er zijn veel vrouwen die de wil en de capaciteiten in huis hebben om carrière te maken binnen de politie, maar toch ontbreken vrouwen nog grotendeels in de bestuurlijke top. Hoe komt het dat er meer mannelijke dan vrouwelijke leidinggevenden zijn binnen de politie? Wat zijn de ambities en ervaringen van vrouwen binnen de politie? Zijn er bijvoorbeeld dingen die het politiekorps doet of laat die de carrière beïnvloeden? De universiteit van Leiden gaat dit onderzoeken. Hollands Midden heeft per mail een equeteformulier gestuurd naar alle vrouwen van het korps met de schalen 5-10 en 11 en hoger.
- Verder moet het talentenprogramma (voorgesteld door het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit) meer het beleid ondersteunen om te komen tot een meer diverse samenstelling op alle leidinggevende niveaus. Onderdeel van het programma is dat aan uitvoerende vrouwen, allochtonen en homoseksuelen nadrukkelijk de mogelijkheid wordt geboden zich te bekwamen voor een leidinggevende positie.
Onderdeel van het talentenprogramma is dat aan operationeel leidinggevende vrouwen, allochtonen en homoseksuelen nadrukkelijk de mogelijkheid wordt geboden zich te

bekwamen voor een tactisch leidinggevende positie.

- Verdere uitvoering geven aan het binnenhalen en begeleiden van andersvaliden. Ook als ze binnen zijn, deze mensen de mogelijkheden geven om zich verder te ontwikkelen en te groeien naar andere functies.
- Meer voorlichting geven aan teams over geweld tegen homoseksuelen, hoe dit aangepakt dient te worden (verspreiden van het boekje "Blauw op de Roze Ontmoetingsplaats etc). In het korps wordt nagegaan of er behoefte is aan het opzetten van een homonetwerk.

Externe doelstellingen:

- Racisme en discriminatiebestrijding. Verlaging van de drempel om aangifte te doen van discriminatie en het vergroten van aangiftebereidheid van discriminatiezaken.
- Sterke verbetering van de gezamenlijke aanpak van de politie met bureaus discriminatiebestrijding en het openbaar ministerie gericht op de kwaliteit van aangifte, registratie, vervolging van discriminatiezaken en de bestuurlijke aanpak. Afspraken worden gemaakt in het regionaal discriminatie overleg waar het openbaar Ministerie, parket Den Haag (OM) en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (BDZ) aan deelnemen.
- Verbetering van signalering en adviserende rol richting veiligheidspartners in het aanpak van discriminatie.
- Door externe verbinding en relatieverbetering (ook onderhouden!) tussen het korps en de burgers nog meer te versterken. Zullen mederwerkers meer in verbinding met het diverse gebied (netwerkpartners, burgers) hun werk doen, zullen de resultaten zich verbeteren en zal het multiculturele vakmanschap toenemen.
- Verbetering van informatie-uitwisseling en informatiesturing tussen veiligheidspartners om te komen tot een meer integrale aanpak.
- Een door burgers ervaren toename van tevredenheid over het laatste politiecontact (politiemonitor), in het bijzonder bij kwetsbare groepen zoals etnische minderheden, inwoners uit achterstandswijken, vrouwen, homo's, andersvaliden etc.
- Het terugdringen van (etnische) spanningen, mede door het investeren in netwerkontwikkeling.
- Het uitbouwen van de aanpak van probleemjongeren- en overlastproblematiek in kwetsbare wijken.
- Bestrijden van discriminatie in het uitgaansleven door het zogenaamde Horecapanel Almere in samenwerking met de politie. Daarmee streven we naar een gezaghebbende politie voor alle inwoners van de regio Hollands Midden. Alert op het terugdringen van spanningen en in staat tot verbinden.

4. Trends

Door invloed van Internationale ontwikkelingen verandert de samenstelling van de Nederlandse bevolking voortdurend. Enerzijds als gevolg van migratie en anderzijds door natuurlijke bevolkingsaanwas. Nieuwe immigranten komen naar Nederland en ingezetenen emigreren naar andere landen. Geboorte en sterfte zorgen voor de natuurlijke groei van de bevolking. Het aandeel van de niet-westerse allochtonen in de Nederlandse bevolking gaat geleidelijk omhoog door de immigratie en hun vaak bovengemiddelde kindertal.

Het is de verwachting dat de Marokkanen van de vier grote niet-westerse minderheden het snelst in aantal toe zullen nemen, terwijl het aantal Antillianen in Nederland nauwelijks zal stijgen. De groei van het aantal Turken, Marokkanen en Surinamers wordt hoofdzakelijk bepaald door de tweede generatie

Binnen onze regio is 23% van de bevolking minderjarig. De diversiteit binnen de jeugd populatie is groot. Opvallend is de grote allochtone jeugd populatie in Gouda (27,2%), Leiden (30,7%) en Alphen aan den Rijn (23%). Demografisch gezien zal de allochtonenpopulatie ook binnen onze regio toenemen. Daarnaast zal ook het aantal arbeidsmigranten uit de nieuwe EU-landen verder gaan stijgen.

Hoewel vrouwen ca. 50% uitmaken van de bevolking, zijn zij minder vertegenwoordigd in het werkproces dan mannen. Het CBS (2008) geeft echter aan dat de opkomst van vrouwen op de

arbeidsmarkt steeds groter wordt. Maar hoewel het richting de 60% gaat, gaat het echter wel vaak over deeltijdfuncties. De leidinggevende functies blijven nog achter.

De aanhoudende economische terugval heeft effecten op de maatschappij in zijn geheel. Allereerst kan worden geconstateerd dat de welvaart afneemt. Steeds meer mensen verliezen hun baan en krijgen met armoede te maken. Er komen steeds meer voedselbanken bij. Het verschil tussen arm en rijk wordt steeds groter.

Daarnaast valt de toename van tweeverdieners op. Mensen moeten allebei werken om een beetje goed leven te hebben. Kortom op dit moment is niemand zeker van iets (niet van baan, spaargeld, pensioen, huisbezit etc).

Een andere consequentie van economische malaise is het effect hiervan op het overschot op de arbeidsmarkt. De periode van laagconjunctuur versterkt een personeeloverschot die mede wordt ingegeven door de financiële crisis in Nederland.

De ervaring leert dat m.n. vrouwen en allochtonen meestal het slachtoffer zijn van het bovenstaande (als eerste een baan verliezen, alleenstaande moeder met kinderen die met armoede te maken krijgt etc.) Deze mensen gaan op zoek naar een baan/werkgever die wat meer zekerheid kan bieden.

Het aandeel niet-westerse allochtonen in de Nederlandse samenleving is iets meer dan 10%. Hun aandeel blijft nog stijgen, want het is gemiddeld een jonge groep en de tweede generatie bevindt zich nu in de gezinsvormende levensfase. Bij Marokkanen en Turken is het gemiddelde kindertal per vrouw twee tot drie keer zo hoog als bij oorspronkelijk Nederlandse vrouwen (of ook Surinaamse en Antilliaanse vrouwen), maar de tendens is wel sterk dalend. Bijna altijd en overal is in migrantengezinnen in de tweede generatie het kindertal ongeveer het eerste dat aangepast wordt aan de gewoonten van het nieuwe land.

Ook bij Marokkanen en Turken zullen de kinderen dus later in het leven geboren worden en minder in tal zijn. Niettemin blijft ook zonder nieuwe grote migratiegolven de groep niet westerse allochtonen groeien tot ongeveer 15% van de bevolking in de periode tot 2020.

Belangrijk is dat vooral de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt sterk is toegenomen en nog zal blijven groeien. Wel werken de meeste Nederlandse vrouwen met kinderen slechts parttime, omdat ze de opvoeding van de kinderen niet graag uit handen willen geven en de kinderopvang steeds duurder wordt. Dat zal niet zo heel snel veranderen, al zal de participatie van vrouwen de komende jaren zeker nog blijven toenemen.

Met deze toename is er ook een sterke toename van het aantal huishoudens waarvan zowel de man als de vrouw een betaalde baan heeft.

De voortgang van de informatie en communicatietechnologie ontwikkelt zich razendsnel. Interactieve toepassingen, e-commerce, internet en intranet vinden steeds meer toepassingen. Nagenoeg ieder bedrijf reserveert een domein op internet. Naar verwachting maakt binnen een korte periode het merendeel van de bevolking gebruik van internet middels e-mail en aanschaf van goederen.

De politie gaat ook mee in deze ontwikkelingen. Ze is veel meer bedrijfsmatiger gaan werken en gebruikt veel meer informatietechnologieën (b.v. aangifte middels internet, Burgernet etc)

Er is steeds meer bemoeienis van de overheid te bespeuren zowel in de samenleving, organisaties als met de burgers zelf. Men krijgt ook steeds te maken met een sterk sturende overheid. Dit zal in de toekomst steeds groter worden.

De politie heeft te maken met de prestatieafspraken die steeds strakker opgelegd worden, het nieuwe Politiebestel wat recentelijk is ingegaan (de overheid dicteert steeds meer wat de politie qua beleid moet uitvoeren en hoe geld uit te geven, bezuinigingen) etc.

5. Veiligheidsthema's vertaald naar diversiteit.

VEILIGHEIDSTHEMA'S	VERTAALSLAG NAAR DIVERS.	ACTIVITEITEN	Tijdslijn
<i>Ongelijkwaardigheid</i>	<p>Racisme en discriminatiebestrijding, verlagen van de drempel om aangifte te doen en het vergroten van aangiftebereidheid van discriminatiezaken, aandacht voor kwetsbare groepen bij de intake (bijv. huiselijk geweld/eergerelateerd geweld, geweld tegen homoseksuelen) en bij de nazorg (nabellen & feedback over de dienstverlening vragen).</p> <p>Ook interne ongelijkwaardigheid is een thema. Het voorkomen van ongewenste uitstroom van collega's met een allochtone achtergrond vraagt om blijvende aandacht. Hierbij ligt een link naar organisatiecultuur, stijl van leidinggeven, het managen van diversiteit en de aanpak van ongewenst gedrag.</p> <p>Diversiteitsbeleid legt ook de aandacht op: het wegnemen van blokkades voor collega's met een beperking of handicap of belemmeringen die collega's ervaren die willen doorstromen naar leidinggevende posities of specialistische functies. Ook signalen van pestgedrag jegens (hoogopgeleide) nieuwkomers, werkstudenten of collega's vanwege hun seksuele voorkeur, vragen om directe acties van het management. Daarbij is diversiteit gekoppeld aan de aanpak tegen ongewenste omgangsvormen en integriteitsbeleid.</p>	<p>intern:</p> <p>Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regionaal Discriminatie Overleg (RDO) tussen politie, om en Anti Discriminatie Bureau • Organiseren vakmanschapsdagen over eergerelateerd geweld, huiselijk geweld en discriminatie • Cursus politie voor burgers, op maat gemaakt voor allochtonen • Actualiseren protocol discriminatie <p>extern:</p> <p>Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consultatieronde kl plus portefeuillehouder over diversiteit Wat is het 'nut' en de 'zin' van diversiteit (nieuw activiteit) • Project De Schakel • Maatjesmethode • Training interculturele vakmanschap • Politie Netwerk allochtonen • 1 keer per jaar organiseren van gesprekken tussen portefeuillehouder en vrouwen, andersvaliden, homo's en allochtonen (nieuw). • Project Narcis (voorlichting over homo's in teams)(nieuw) 	<ul style="list-style-type: none"> • Doorlopend. 1 keer per 6 weken • 2 keer per jaar. Maart en november • 2 keer per jaar (8 cursus-avonden per keer) In 2011 drie keer. • Maart 2011 • Doorlopend project • Doorlopend project • Sept t/m dec 2010 twee groepen van ca 15 personen. Maart 2011 3^e groep en misschien daarna nog een groep • 2011 • 1 keer per jaar • Alle teams in 2011
<i>Veelvoorkomende criminaliteit</i>	Multicultureel vakmanschap, onderdeel verhoortechnieken specifieke doelgroepen.	<p>Regionaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Straattaal (boekje, intranet, 	<ul style="list-style-type: none"> • Eenmalig. In dec 2010 op de site.

		<p>workshop)(nieuw)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boekje Verhoor en boekje Andere culturen, andere gebruiken actualiseren en op intranet plaatsen. • Topic cd's (een dagdeel alle kerninstructeurs bij elkaar) • Cursus Marhaba • Politieonderwijs (PO2002) • Onderzoek naar Roemenen en Bulgaren. • Diversiteit laten terugkomen in functionerings- beoordelings- en exitgesprekken (nieuw) • Site multi-cultureel vakmanschap Up-to-date maken • Gesprekken jongeren/politie • Project "Gouden Driehoek" (nieuw) <p>Lokaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Project Oud & Nieuw (nieuw) • Project Bab el Khir (pilot in Gouda) Gaat later de regio in) 	<p>Daarna alleen actualiseren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eenmalig. Januari/feb. 2011 op intranet • April 2011 • 2 keer per jaar. Maart en sept. 2011 • Doorlopend • Eenmalig. In 2010 plaats gevonden. In 2011 aanbevelingen implementeren. In 2011 • Doorlopend • 2 keer in 2011 (Mei en november. Vlak voor zomer- en kerstvakantie) • 1 keer per jaar in oktober • Doorlopend
<i>Ondermijning</i>	De aanpak / blootleggen van criminele organisaties (bijv. gericht op mensenhandel) kan incidenteel leiden tot verbindingen met operationele inzet diversiteit.	•	•
<i>Delicten met een grote impact</i>	Aanpak eengerelateerd geweld (operationele inzet diversiteit), geweld tegen homoseksuelen, vrouwenhandel en mensenhandel, gedwongen prostitutie e.a.	Regionaal: <ul style="list-style-type: none"> • Opzetten Regionale Expertgroep diversiteit Hollands midden (nieuw) • Themadagen / vakmanschapsdagen: kennisniveau verhogen (nieuw) 	<ul style="list-style-type: none"> • November 2010 en daarna 1 keer per maand vergaderen. • 1 keer per jaar
<i>Overlast</i>	De ontwikkeling en uitbouw van succesvolle aanpak van jongerenoverlast, etnische spanningen, betrekken van allochtone gemeenschap en netwerkontwikkeling vanuit ketensamenwerking en gezamenlijke aanpak.	Regionaal: <ul style="list-style-type: none"> • Veiligheidsplatform 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 keer per jaar vergaderen. Daarnaast zo vaak als nodig (incidenten) bij elkaar

		<ul style="list-style-type: none"> • Externe netwerken Lokaal: <ul style="list-style-type: none"> • Project buurtvaders <ul style="list-style-type: none"> • Overleg politie/Turkse ondernemers 	komen <ul style="list-style-type: none"> • Zo vaak als nodig is. • 1 keer per jaar. Plus regelmatig contact met wijkagent. • 2 keer per jaar plus regelmatig contact met wijkagent.
--	--	---	--

6. Rollen en verantwoordelijkheden

De korpsleiding

De korpsleiding draagt met passie en regelmaat het belang van en de visie en missie op het thema diversiteit uit. Ook is het de taak van de korpsleiding om het thema diversiteit op de agenda's te plaatsen en te houden en het thema positief zichtbaar te maken en het een plek te geven in de strategie en structuur van Hollands Midden. De Korpsleiding stuurt actief op het stimuleren van een klimaat van respect voor verschillen.

De portefeuillehouder diversiteit

De portefeuillehouder diversiteit fungeert als aanspreekpunt voor de korpsleiding en is belast met de coördinatie van de uitvoering van de activiteiten die geschetst zijn in dit document. De portefeuillehouder diversiteit wordt ondersteund door de beleidsmedewerkers van afdeling DBO.

Leidinggevenden en managers

Leidinggevenden en managers op alle niveaus stellen diversiteit altijd aan de orde in de functionerings-, beoordelings- en exitgesprekken. De leidinggevenden moeten zich profileren als promotors van het interculturalisatieproces en de bevordering van diversiteit. Dit moet als voorbeeld dienen voor iedereen die werkzaam is bij Hollands Midden.

Communicatie

Hollands Midden wil in haar in-en externe communicatie-uitingen een afspiegeling zijn van de multiculturele samenleving. Communicatie speelt een belangrijke rol in de interne verankering van diversiteit bij management en medewerkers. Open en duidelijk communiceren over diversiteit is van wezenlijk belang om misverstanden en weerstand te voorkomen. In de communicatie dient duidelijker geformuleerd te worden dat diversiteit een meerwaarde heeft en goed is voor de resultaten van ons korps. Een goede en gerichte communicatie over interculturalisatie en diversiteit kan zo weerstanden voorkomen.

Legitimiteit

De relatie tussen overheid, politie, en autochtone burgers is verhard en de verhoudingen zijn gepolariseerd waardoor tegenstellingen groter zijn geworden. De aanslagen van 11/9 en de moord op Theo van Gogh en de haat, tegen homo's én moslims, tegen Joden én draagsters van hoofddoeken hebben bij deze ontwikkelingen een rol gespeeld. De verharding en de polarisatie hebben de gekleurde samenleving gesplitst in 'wij' en 'zij'-denken. Harde uitspraken vanuit de politiek, zoals een "keiharde aanpak" van allochtone jongeren, het terugsturen naar eigen land, of meer repressie en meer straffen en meer cellen, dragen doorgaans bij aan de verharding en vergroten de kloof, omdat het beeld van allochtonen op deze manier slechts negatiever wordt. Dit leidt tot spanningen en angst tussen groepen in de samenleving en de vorming van vijandsbeelden. Helaas veroorzaken veel allochtone jongeren overlast en belanden zij volgens de cijfers vaker in de criminaliteit dan autochtone jongeren, maar de oorzaak voor o.a. dit probleem gaat dieper dan deze simpele vaststelling. Allochtone jongeren roepen vaak dat zij geen kansen krijgen en worden

gediscrimineerd en hebben het vertrouwen in zichzelf en in de samenleving verloren. Als reactie gaan deze groepen, maar ook individuele jongeren, zich isoleren en gedrag vertonen dat voor henzelf maar ook voor hun omgeving schadelijk is. Dit vormt een voedingsbodem voor overlast, criminaliteit en radicalisering. Over deze groepen klagen de politiemedewerkers het meest. De wederzijdse beeldvorming van de politie en een deel van de allochtone jongeren in de samenleving is zeer negatief, hierdoor dreigen we het contact te verliezen met bepaalde groepen allochtonen in de samenleving. Het gevaar is behoorlijk aanwezig dat we als politie bepaalde groepen uit het oog verliezen en door bepaalde groepen niet gezien worden als 'hun politie'. Dat zou een direct verlies zijn van onze legitimiteit. Het korps Hollands Midden wil als organisatie haar wortels diep in de sociale structuur van de samenleving hebben en zoekt interactie met alle groepen uit de samenleving. Ook met groepen die zich terug trekken of door ongelijkheid niet deel kunnen nemen aan de samenleving. De Politie Hollands Midden wil via het thema diversiteit zowel intern als in de samenleving bijdragen aan gelijkwaardigheid en sociale en culturele ongelijkwaardigheid tegengaan door zoals eerder gezegd politie te zijn van een ieder.

Bijlage 1. Activiteiten

Regionale expertgroep diversiteit Hollands midden

In Nederland is de multiculturele samenleving een feit. Een multiculturele samenleving kun je definiëren als een samenleving met verschillende culturen, godsdiensten en leefstijlen. Politie medewerkers van vandaag en morgen oefenen hun beroep dus uit in een 'gekleurde' samenleving, die bovendien voortdurend verandert. Bepaalde stadswijken ogen allochtoon: in sommige wijken zijn autochtone Nederlanders zichtbaar in de minderheid. Met andere woorden de Nederlandse samenleving is dynamisch en complex, mede daarom heeft de Raad van Hoofdd commissarissen diversiteit als strategisch business issue benoemd. Een belangrijk uitgangspunt hierbij is 'de politie voor een ieder', kort gezegd betekent dit dat de politie levenswijze neutraal optreedt en . Om dit te bereiken en om effectief te opereren in de gekleurde' samenleving is het van belang dat politie medewerkers multicultureel vakmanschap ontwikkelen. Alle politie medewerkers hebben oog voor diverse levensstijlen, zij herkennen en erkennen aspecten van religie, culturele achtergrond, sociale structuren, etc. en kunnen met deze verschillen professioneel omgaan. Om dit te realisatie wil Hollands midden een regionale expertgroep diversiteit oprichten met als doel een bijdrage te leveren aan een effectieve aanpak van vraagstukken in het operationele proces die etniciteit raken. Tevens levert de expertgroep een bijdrage aan het ontwikkelen van multiculturele competenties.

Politieonderwijs (PO2002)

Politie medewerkers van vandaag en morgen worden iedere dag geconfronteerd met 'nieuwe' problemen die verband houden met deze diversiteit aan culturen. Denk bijvoorbeeld aan radicaliserende moslimgroepen, terrorisme, eengerelateerde geweldsdelicten, etc. Vaak lopen politie medewerkers tijdens hun werk met verschillende culturen tegen problemen aan waarmee ze zich niet goed raad weten. De genoemde veranderingen en 'nieuwe' problemen hebben invloed op de werkwijze van de politie, omdat sommige problemen een andere zorg en aanpak nodig hebben. Iedereen wil een veilig en leefbaar Nederland, en dat werkt het beste als de politie niet alleen maar een repressieve politie is, maar een politie die werkt vanuit de belevingswereld van de verschillende bevolkingsgroepen uit de gemeenschap en weet op welke manier zij mensen het beste kan benaderen. Een van de belangrijkste competenties die van een politie medewerker gevraagd wordt, is het goed omgaan met mensen. Dat lijkt vanzelfsprekend, maar in een multiculturele samenleving leven veel mensen die van huis uit andere omgangsvormen hebben meegekregen dan de meeste politiemannen en vrouwen. In het politieberoep neemt het contact maken met mensen en het bemiddelen tussen mensen een belangrijke plaats in. Als je als politie niets weet van de cultuur, gewoontes en omgangsvormen van anderen, is het dus erg moeilijk om je beroep goed en 'diplomatiek' uit te oefenen. Kortom: het werken in een multiculturele samenleving maakt het werk interessant en gevarieerd, maar vraagt ook om een gedegen kennis van de betreffende culturen en om vaardigheden die aansluiten bij de belevingswereld van de betreffende doelgroepen. Goed politieonderwijs en aanvullende multiculturele trainingen zijn van essentieel belang om te kunnen werken in een multiculturele omgeving: de politie medewerkers moeten het niet meer alleen hebben van de traditionele vaardigheden en benaderingen. Het politieonderwijs speelt echter nog lang niet altijd goed in op de eerder genoemde multiculturele diversiteit. Politieopleidingen geven afgestudeerde studenten kennis, informatie en vaardigheden mee die hen helpen goed te functioneren in de maatschappij. Op het gebied van culturele diversiteit blijft er echter nog wat te wensen over, waardoor veel regelmatig voorkomende situaties niet goed begrepen worden. In de huidige politieopleiding van vier jaar, waarin je opgeleid wordt tot allround politie medewerker, wordt in totaal vier uur besteed aan culturele verschillen in de samenleving en dit is te weinig. Het huidige aanbod van het politieonderwijs biedt m.i. onvoldoende mogelijkheden

tot het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om optimaal te kunnen functioneren in een multiculturele omgeving. Omdat de studenten in het huidige politieopleiding onvoldoende onderwijs krijgen over culturele diversiteit, bied Hollands midden haar studenten tijdens de opleiding trainingen, dat ingaat op de culturele diversiteit in de samenleving. De portefeuillehouder diversiteit vindt dat het huidige aanbod sterk uitgebouwd moeten worden en structureel in het politieonderwijsprogramma wordt opgenomen.

Politie in een multiculturele samenleving

Het belang van een goede relatie van de politie met burgers is al even aan de orde geweest. Om een goede relatie te realiseren of in stand te houden moet de politie kennis hebben van de opvattingen en wensen die leven in de maatschappij.

De Nederlandse politie heeft te maken met de multiculturele samenleving als werkterrein. Hierin zijn veel verschillende etnische groepen vertegenwoordigd die qua opvattingen onderling soms overeenkomen, maar vaak ook fundamenteel verschillen.

Deze verschillen kunnen goed naast elkaar bestaan, maar toch ontstaat soms onbegrip voor de andere opvattingen. Vanaf de jaren zeventig kwamen er steeds meer aanwijzingen dat de autochtone bevolking minder tolerant werd ten opzichte van de allochtone bevolking. Ook binnen de politie leven dezelfde opvattingen als binnen de rest van de bevolking. Daarom is er door de overheid beleid gemaakt dat tolerantie moet bevorderen. Dit beleid is in de loop der jaren steeds gevolgd door concrete maatregelen in de korpsen. Zo worden er (vaak eenmalige) cursussen gegeven in de politieopleiding waarin in grote lijnen de verschillen tussen culturen worden uitgelegd. Ook wordt er naar gestreefd speciaal allochtonen in dienst te nemen. Daardoor vormt de politie een betere afspiegeling van de samenleving en kan haar optreden aan legitimiteit winnen

Burgervriendelijkheid en burgertevredenheid

Onze kerntaak is bijdragen leveren aan een veiliger multiculturele samenleving, op een manier dat burgers daar tevreden over zijn. Burgertevredenheid moet een krenkwaliteit van politie Hollands midden worden, omdat het door alle processen heenloopt zie . Het bepaalt de wijze waarop de buitenwereld ons ervaart, de reputatie die we hebben. Het dus niet soft. Het is een voorwaarde voor het succes van onze organisatie op lange termijn. En dat succes is een verantwoordelijk voor ons allemaal. Het belangrijk om het belang van burgertevredenheid bij iedereen in onze organisatie benadrukken en dat we steeds opnieuw zoeken naar wegen om onze taak "naar tevredenheid" te doen. Burgertevredenheid is een doel dat we als organisatie nooit volledig zullen bereiken, maar dat we altijd zullen moeten blijven nastreven. Het gaat er om de samenhang, de binding tussen politie en multiculturele samenleving in stand te houden en te versterken. Wanneer de politie tegenover de burgers staat, zoals in de Franse voorsteden, is de strijd eigenlijk al verloren.

Maatjesmethode

Het korps Hollands Midden wil in het bijzonder gaan investeren in het behoud van haar politiepersoneel in de breedste zin des woords, door het invoeren van de 'maatjesmethode' (zie intranet voor verdere informatie hierover)

Externe netwerken

Een belangrijke voorwaarde voor een succesvolle benadering van de jeugdproblematiek van allochtone jongeren is samenwerking met allochtone organisaties en betrokkenheid van de allochtonen. Deze kunnen het beste op wijkniveau worden gerealiseerd. Participatie van de allochtone gemeenschap kan op wijkniveau geactiveerd worden, uist om de allochtone gemeenschap deelgenoot te maken van de problemen van de allochtone jongeren. Er wordt vaak gepraat over allochtonen zonder allochtonen. Er zullen een aantal acties vanuit de politie ondernomen moeten worden om de deelname van de allochtone gemeenschap in de aanpak van allochtone probleemjongeren te vergroten. Een mooi voorbeeld daarvan is het project Bab Al khir (zie hieronder) Het crimineel gedrag van allochtone jongeren wordt ook binnen de eigen gemeenschap ervaren als een aantasting van de goede naam en is dan ook vaak een veelbesproken onderwerp binnen de gemeenschap. De gemeenschap vindt dat men hierin ook haar eigen verantwoordelijkheid heeft. Men is duidelijk bereid mee te werken aan het probleem. In

Gouda is er in de afgelopen jaren veel samengewerkt met een aantal allochtone organisaties. De ervaringen zijn zeer positief. De ervaring heeft ons geleerd dat er wederzijdse terughoudendheid is tussen de politie en een aantal allochtone organisaties. Vanuit het programma Multicultureel vakmanschap zullen er een aantal kleinschalige bijeenkomsten georganiseerd worden voor de wijkteams en de allochtone organisaties vooral met het oog op vermindering van de wederzijdse negatieve beeldvorming.

Veiligheidsplatform

Dit platform is door de politie opgericht omdat er helemaal geen overleg was tussen de politie en de allochtone gemeenschappen in Gouda. Overleg en brainstormen over allerlei zaken aangaande de allochtone gemeenschappen en de issues die spelen in de wereld en de reactie van de allochtonen hierop bleek erg belangrijk te zijn.

Het platform is inmiddels uitgegroeid tot een platform waarin de politie, de gemeente en de grootste allochtone gemeenschappen in Gouda zitting hebben.

Doelstelling van het platform is dat er korte lijntjes van instanties naar de allochtone gemeenschappen lopen, zodat adequaat zaken opgepakt kunnen worden en men snel op incidenten kan reageren om die de kop in te drukken.

Overleg politie/Turkse ondernemers

De politie Hollands Midden heeft 1 keer in het kwartaal een bijeenkomst met Turkse ondernemers in Gouda om te polsen wat hun bezig houdt en hoe de samenwerking met de politie gaat en hoe dit verbeterd kan worden.

Tijdens deze bijeenkomsten komt veel informatie naar boven waar de politie iets mee kan doen.

Cursus Marhaba

Veel politiemedewerkers weten niet hoe ze contacten kunnen krijgen met Marokkaanse jongeren en weten ook niet hoe ze ingangen kunnen krijgen binnen de Marokkaanse gemeenschap.

De cursus Marhaba is opgezet met het doel het verkrijgen van een basiskennis van de Marokkaanse taal en cultuur zodat de agenten na afloop van de cursus eenvoudige uitdrukkingen en zinnen kunnen gebruiken, korte en eenvoudige vragen kunnen stellen en beantwoorden.

Daarnaast krijgt de agent inzicht in belangrijke cultuuraspecten. Uitgangspunt hiervoor is dat het contact tussen de politie en de Marokkaanse gemeenschap veel gemakkelijker verloopt als je kennis hebt van elkaars taal en cultuur. Hierdoor kan ook veel meer begrip en respect voor elkaar ontstaan.

Zie verder de cursusmap.

Cursus politie voor burgers

Veel burgers hebben een fout beeld van de werkzaamheden en de prioriteiten van de politie. Ze hebben het cliché beeld dat de politie er nooit is als je ze nodig hebt en ze doen van alles en nog wat behalve "boeven vangen". Om dit beeld bij te stellen en te nuanceren gaat de politie een cursus politie voor burgers organiseren om de sleutelfiguren een kijkje te gunnen in de keuken van de politie.

Het doel is het bekend raken met de werkwijze van de Politie Hollands Midden en de mensen leren op een leuke manier het werk van de politie en de politiemensen van verschillende afdelingen kennen.

De nevendoelen zijn drempelverlaging bij de politie (de cursus vindt plaats op het politiebureau) en imagoverbetering.

Zie verder de cursusmap.

Project De Schakel

Ondanks de positieve ontwikkelingen schiet het tóch niet op met de gewenste diversiteit. Uit cijfers van de afgelopen jaren blijkt namelijk dat de overheid grote moeite heeft om allochtone werknemers te behouden. Er komen dus weliswaar allochtonen binnen, maar aan de andere kant stromen ze net zo snel weer uit.

Politie Hollands Midden heeft relatief gezien weinig allochtone medewerkers in dienst.

Wil Hollands Midden meegaan met de ontwikkelingen in de samenleving om effectiever daarin te kunnen functioneren, dan moet ze meekleuren.

Het project de Schakel is een goede aanzet om meer allochtonen bij Hollands Midden binnen te halen.

De doelstelling van dit project is 20 allochtonen binnenhalen binnen 2 jaar en wat nog veel belangrijker is, binnenhouden. Deze doelstelling is ruimschoots gehaald.

Geconstateerd wordt dat collega's van allochtone afkomst zoals Turkse en/of Marokkaanse moeilijk kunnen aarden in de organisatie en soms om deze reden vertrekken. Onderzoek heeft uitgewezen dat dit niet aan hun capaciteiten of motivatie ligt, maar eerder aan problemen welke zij in de uitoefening van hun functie ervaren die hun grond vinden in cultuurverschillen. Soms gaat het om discriminatie onder collega's of niet geaccepteerd worden door ondergeschikten. In andere gevallen is er sprake van een conflict tussen de (Nederlandse) normen en waarden die deze collega's dient uit te dragen en de normen en waarden waarin hij of zij is opgevoed.

Om deze problematiek aan te kunnen pakken wordt voorgesteld een programma te ontwikkelen om de bedoelde doelgroep in de loop van hun eerste twee jaar in de organisatie, gedurende 8 maanden te ondersteunen door middel van coaching, training en begeleiding.

Doelstellingen:

Het doel van het traject is uitstroom bij de deelnemende collega's te halveren.

Dit willen wij bereiken door het halen van de volgende deeldoelstellingen:

- Creëren van inzicht in cultuurverschillen en het effect ervan op het gevoel van eigenwaarde van deelnemers.
- Versterken van de eigen identiteit waardoor deelnemers beter in staat zijn om met bovengenoemde tegenstellingen in hun rol als leidinggevende om te gaan.
- Beter afstemmen van de ervaring van de realiteit en de verwachtingen die de deelnemers hadden bij de keuze van hun vak.
- Leren omgaan met het loyaliteitsconflict tussen de rol van politie en verwantschap aan een bepaalde gemeenschap.

Zie verder het projectplan de Schakel.

Organisatie aspecten

Het binnenhalen van allochtonen bij de korpsen is één, het behouden is echter het tweede.

De politiecultuur speelt een grote rol bij uitstroom van met name allochtone collega's. Dit is een veelgehoorde opmerking. Allochtonen die om deze reden vertrekken zijn niet onze ambassadeurs voor nieuw talent. Cultuur beïnvloeding, al klinkt het nog zo traditioneel, is het devies. Daarover zijn al veel dingen gezegd.

Vertrouwenspersonen, opleiding, hoorzittingen, meerwaarde demonstreren, allemaal aspecten die de cultuur ten positieve kunnen beïnvloeden. Vaak is de zogenaamde onschuldige humor. Een grap over een groepering, vooral na een groot incident. Het veroordelen van hele groeperingen, terwijl een betreffende politiecollega erbij zit.

Een van de cultuuruitingen is het wantrouwen dat bestaat over de betrouwbaarheid van de allochtone collega. Hoe zit het met de loyaliteit? Te vaak wordt de mening gehoord dat allochtone collega's informatie zouden lekken naar bijvoorbeeld familieleden en daardoor ontslag hebben gekregen. Het is van belang hiernaar onderzoek te doen, voordat deze mening een fnuikend vooroordeel wordt, dat de instroom en behoud van allochtonen ernstig belemmert.

Daarnaast zal ook meer dan ooit rekening gehouden moeten worden met de religieuze aspecten. In dit kader kan o.a. gedacht worden aan de catering binnen de organisatie met name de scheiding van vlees van de groente, maar ook bij lunchpakketten in het kader van oa inzet Mobiele Eenheid of grootschalig optreden en bij de voeding voor de arrestanten.

In een integere politieorganisatie horen geen culturele beledigingen van één of meerdere bevolkingsgroepen thuis. Culturele beledigingen worden in een Multi- culturele organisatie zoals ons korps wil zijn, niet getolereerd. Elke medewerker is te allen tijde integer en professioneel, met name de leidinggevendenden op het operationele niveau hebben hierbij een grote rol op het tegengaan van dit soort uitingen.

Politie in dialoog met allochtonen

Project 'Moeders en zonen

'Moeders en zonen, boodschappen voor de toekomst' is een project dat ontwikkeld is in Rotterdam. Politie Hollands Midden kwam hiermee in aanraking en zag dat het nauw aansloot bij haar doelstellingen. Het biedt n.l concrete producten en ervaringen waarmee de politie op een duurzame wijze mee kan werken om de dialoog tussen burgers en de politie over het thema opvoeding, integratie en emancipatie op gang te brengen.

Het project Moeders en zonen wil op een laagdrempelige en duurzame manier een bijdrage leveren aan de discussie over de multiculturele samenleving, meer specifiek de discussie over de overdracht van normen en waarden binnen de migrantengemeenschappen. Hierbij staat het perspectief van de jonge moeders die midden in de opvoeding van hun zonen staan centraal.

Het project sluit goed aan bij de dvd Bab el Khir die de politie Hollands Midden in samenwerking met de gemeente Gouda en de Marokkaanse gemeenschap heeft gemaakt met opvoedingsboodschappen voor Marokkaanse ouders waarvan de kinderen op jonge leeftijd in aanraking komen met de politie. Deze dvd wordt daarom ook onderdeel van dit project. Zowel de dvd als de expositie worden gebruikt als middel om de dialoog over opvoeding in twee culturen op gang te brengen. 'Moeders en zonen, boodschappen voor de toekomst' heeft de volgende doelstellingen: Politie medewerkers kennis laten nemen van een genuanceerd beeld van de integratie en emancipatie van de etnische en culturele minderheden in Nederland en het stimuleren van een discussie binnen de politieorganisatie zelf over integratie, participatie, emancipatie en opvoeding van de allochtone gemeenschap in de Nederlandse samenleving. Het project richt zich op alle medewerkers van Hollands Midden met of weinig kennis/affiniteit met de allochtone bevolking.

Interculturalisatie voor leidinggevenden

Voor een adequate uitvoering van het diversiteitsbeleid is de positie van leidinggevenden van groot belang. Zij zijn immers degenen die verantwoordelijk zijn voor het beleid en daar de meeste invloed op hebben. Uit de gesprekken blijkt dat de politieorganisatie een sterk hiërarchisch karakter heeft. Ook in dit opzicht bestaat er een eenduidig beeld, namelijk dat wil het diversiteitsbeleid goed functioneren, de leiding hier een doorslaggevende rol in vervult.

Het is dan ook duidelijk dat niet alleen de politiemensen die dagelijks met burgers in contact komen, maar ook leidinggevenden zich zullen moeten bekwamen in het omgaan met andere culturen.

Project Bab el Khir

Bab Al Khir betekent letterlijk in het Arabisch; de deur naar al het positieve. Daarnaast betekent het het positieve benaderen, iets nieuws en positiefs tegemoet gaan, etc.

Dit project houdt in dat er middels dvd's een boodschap gegeven wordt aan Marokkaanse ouders, met criminele of overlastgevende kinderen.

De ouders worden vanuit drie invalshoeken, het religieuze (imam), het maatschappelijke (iemand uit de Marokkaanse gemeenschap, een bekende) en het preventieve (de politie) benaderd. Deze drie sprekers staan stil bij het feit dat de ouders meer verantwoordelijkheid voor hun kinderen moeten gaan nemen, zodat deze niet meer gaan rondhangen met alle gevolgen van dien. Ook worden de ouders aangespoord om zich actiever op te stellen en meer betrokken te zijn bij de maatschappij.

Netwerk portefeuillehouders Nieuwe Nederlanders.

In de operationele onderdelen zal een portefeuillehouder benoemd worden die samen met de regionale portefeuillehouder en zijn ondersteuners vorm geeft aan de uitvoering van het programma. De operationele portefeuillehouders zijn verantwoordelijk dat binnen hun onderdeel kennis en ervaring inzake culturen wordt uitgedragen en dat de aanpak van discriminatie en culturele beledigingen conform de gemaakte afspraken wordt opgepakt.

Eergerelateerd geweld

Het probleem van eerwraak kwam vroeger sporadisch voor in Hollands Midden. Echter door de aandacht van de media en de overheid, maar ook omdat dit uit de vele mutaties en de vele vragen van collega's bleek, investeert Hollands Midden heel veel op dit thema. Er is b.v. 1 ½ jaar geleden een regionaal coordinator aangesteld die dit onderwerp heeft opgepakt middels deskundigheidsbevordering, themadag voor de hele regio, adviezen etc. Dit alles is in een plan van aanpak verwerkt.

Discriminatie en ongelijkwaardigheid

Discriminatie is een serieus probleem daarom staat het hoog op de prioriteitenlijst van de politie Hollands Midden. Discriminatie is een van de uitingsvormen van ongelijkwaardigheid. Het is een speerpunt in het korpsbeleidsplan 2008-2011. Binnen het korps is de portefeuille discriminatie ondergebracht bij de districtschef van Gouwe IJssel. Onder zijn verantwoordelijkheid is in de afgelopen jaar het korps projectplan discriminatie uitgevoerd. *Dit korps projectplan geeft richting aan de doelen voor de periode 2007-2010 en de wijze waarop het korps die gestelde doelen wil bereiken. De "Aanwijzing discriminatie 2007- 2011" is daarbij maatgevend.* Politie Hollands Midden werkt bij de aanpak van discriminatie samen met o.a. Openbaar Ministerie, parket Den Haag (OM) en Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden (BDZ).

Regionaal Discriminatie Overleg (RDO)

Onder leiding van het OM is in 2009 het periodieke overleg (conform de Aanwijzing Discriminatie) weer ter hand genomen. Het RDO wordt onder voorzitterschap van het OM gevormd door politie Hollands Midden, politie Haaglanden en BDZ. Tweemaal per jaar sluiten ook enkele gemeenten aan bij het overleg. In RDO wordt zoveel mogelijk afgestemd om te komen tot een effectieve bestrijding van discriminatie. De vertegenwoordigers van de verschillende organisaties bij het RDO hebben het voornemen om de integrale aanpak van discriminatiebestrijding, samen met de gemeenten, verder vorm te geven.

Zaaksoverzicht

Sinds enkele jaren levert politie Hollands Midden in het kader van het RDO periodiek een overzicht van discriminatiezaken aan het OM en Bureau Discriminatiezaken (het zaaksoverzicht). Het regionale zaaksoverzicht en de input van het RDO vormen de basis voor het discriminatie-criminaliteitsbeeld in de regio Hollands Midden.

In dit zaaksoverzicht wordt een aantal kenmerken van de meldingen bijgehouden onder andere: datum melding, korte beschrijving van de inhoud, in hoeverre er sprake is van bedreiging, openlijk geweld

Concrete activiteiten 2010/2013

Politie Hollands Midden heeft de onderstaande activiteiten gedistilleerd uit de "Aanwijzing Discriminatie" en de 9 randvoorwaarden (Het gaat om de agendering van discriminatie in de regionale driehoek; het opnemen van het anti-discriminatiebeleid in het korpsjaarplan; de implementatie van de Aanwijzing Discriminatie; het voeren van periodiek overleg tussen politie, OM, antidiscriminatiebureau en lokale overheid; het aanstellen van een regionale contactpersoon bij de politie; het verbeteren van de registratie van discriminatiezaken; het verkorten van de behandelingstermijn; het beschikbaar stellen van een privacyprotocol en de invoering van een reactieprotocol)

Een aantal is al uitgevoerd of wordt in 2010 uitgevoerd.

- Om het belang van het thema te benadrukken hebben 21 collega's vanuit verschillende districten de cursus 'Opnemen aangifte van discriminatie' gevolgd.

Deze collega's hebben de volgende taken en rollen:

- In eerste instantie nemen zij zelf de aangifte van discriminatie op, conform het Protocol discriminatie en de Aanwijzing discriminatie .
- Als deze collega er niet is, kunnen de mensen een afspraak maken, zodat hij/zij alsnog de aangifte kan opnemen.

- Ze zijn de deskundigen op het gebied van discriminatie in hun teams. Zij verspreiden deze deskundigheid in hun teams.
 - Zij zorgen ervoor dat de aangifte onder de aandacht van hun teamchef komt.
 - Zij brengen de aangiften in het teamoverleg (TVO) in.
- Het antidiscriminatiebeleid is in het korpsjaarplan opgenomen;
 - Zakenoverzicht van discriminatie zijn nauwkeurig bijgehouden en gedeeld met het OM en het Anti Discriminatiebureau
 - Er is gewerkt aan een folder door het OM, het Meldpunt Discriminatie en de politie Hollands Midden om de aangiftebereidheid te vergroten.
 - In opdracht van de portefeuille discriminatie is er een onderzoek gedaan naar discriminatie in relatie met het intake en opsporingsproces.

Aandacht voor discriminatie is binnen het korps groeiende. Er is overzicht over en uitzicht op de plaatsgevonden incidenten. Het aantal zaken, dat jaarlijks wordt aangeboden bij het OM is (nog) gering. Ook de integrale aanpak van dit aspect komt nog niet uit de verf en zal in de komende jaren extra aandacht vergen. In 2009 zijn beduidend minder meldingen van discriminatie gedaan bij de politie dan in 2008. Er is naar alle waarschijnlijkheid sprake van sterke onderrapportage, omdat er veel meer discriminatie in de samenleving voorkomt dan dat wordt gemeld bij de politie. De aangiftebereidheid onder de bevolking moet worden vergroot, waarbij met name allochtonen een lage aangiftebereidheid blijken te hebben.

Uit interne- en externe onderzoeken blijkt dat met name mensen van allochtone afkomst weinig vertrouwen hebben in de werkwijze en mogelijkheden van politie op dit terrein. Daarnaast worden meldingen die wel worden gedaan niet altijd even goed geregistreerd. Hierdoor is het zicht dat we hebben op discriminatie en de ontwikkeling daarvan in regio Hollands Midden beperkt. Groeiende aandacht voor discriminatie is binnen het korps dan ook erg belangrijk.

In het volgende overzicht zijn landelijke veiligheidsthema's benoemd, met een eerste vertaalslag naar diversiteitsthema's:

Interne Discriminatie.

In de visie *Politie voor éénieder* is terecht ook aandacht voor de aanpak van discriminatie. Een actieve aanpak van interne discriminatie is een voorwaarde voor een effectieve aanpak van discriminatie in de samenleving. De politie is het visitekaartje van de overheid en speelt samen met andere partijen een belangrijke rol in discriminatiebestrijding. De politie dient niet alleen herkenbaar te zijn, maar heeft ook een actieve rol als beschermer van éénieder. Discriminatie heeft niet alleen schadelijke gevolgen voor individuen maar ook voor de samenleving als geheel. Niet voor niets is de aanpak ervan dan ook een speerpunt van het kabinet. Samen met de minister van Justitie heb ik in het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007 afspraken gemaakt met de politie over de aanpak van discriminatie. Sindsdien heeft het LECD actief gewerkt aan het opstellen van een landelijk criminaliteitsbeeld discriminatie en het stimuleren van de implementatie van de Aanwijzing discriminatie in alle korpsen. Dit heeft geresulteerd in o.a. een eerste criminaliteitsbeeld discriminatie over 2008, een steeds professioneler Regionaal Discriminatieoverleg in alle politieregio's en het project Hatecrimes, waarbij slachtoffers online een melding of verzoek tot aangifte kunnen doen.



**Korpsvisie Politie Haaglanden
2008 – 2011**

**Waakzaam en Dienstbaar
werken aan
Veiligheid en Vertrouwen
in de regio Haaglanden**

Inhoud

1.	Inleiding	03
		06
		10
		12
		13
		17
7	Investeren in medewerkers en middelen	21
		25

1 Inleiding

De afgelopen jaren heeft Politie Haaglanden – met hart en ziel - invulling gegeven aan de korpsvisie "Hart voor de burger, Hard tegen criminaliteit". Deze meerjarenvisie loopt eind 2007 af. Hoewel de meeste waarden en ambities die in deze visie zijn beschreven, nog steeds van belang zijn, bestaat bij de korpsleiding behoefte om een nieuw visiedocument te presenteren. Om meerdere redenen is de tijd rijp voor een nieuwe visie.

Waarom een nieuwe visie

Het korps wil zich blijven ontwikkelen. Ophouden met ontwikkelen betekent immers stilstand en daarmee achteruitgang en dat is niet het toekomstbeeld dat het korps voor ogen staat. Dit laat onverlet dat de koers die de afgelopen jaren is ingezet, op hoofdlijnen vervolgd zal worden. De voorliggende meerjarenvisie 2008-2011 betreft een actuele uitwerking van de visie, missie, ambities en strategie van Politie Haaglanden. Wat wordt van ons in de komende jaren verwacht, waar staan we voor en welke resultaten willen we bereiken.

Een andere reden is de constatering dat zich in de samenleving diverse ontwikkelingen voordoen, die van invloed kunnen zijn op het politiewerk en mogelijk andere accenten verlangen in het politiewerk. Hierbij kan gedacht worden aan de toenemende individualisering en culturele diversiteit, afnemende sociale cohesie, verdere globalisering en een toename van mobiliteit, groeiende sociaal-economische verschillen tussen bevolkingsgroepen, voortschrijdende vernieuwingen op het gebied van de informatie- en communicatietechnologie en een terugtrekkende, doch transparante en klantgerichte overheid.

Dergelijke ontwikkelingen kunnen enerzijds invloed hebben op de aard en omvang van criminaliteit, overlast, openbare orde en gevoelens van (on)veiligheid, en anderzijds op de relatie tussen burgers en de politie. Toenemende culturele diversiteit en groeiende sociaal-economische verschillen kunnen bijvoorbeeld samengaan met radicaliseringsprocessen onder jongeren of het verder afglijden van sommige probleemwijken.

7 Investeren in medewerkers en middelen

Om onze ambities te bereiken, zijn mensen en middelen nodig. De komende jaren staat Politie Haaglanden voor de opgave om de instroom van medewerkers op een voldoende niveau te houden. Hiermee wordt zowel gedoeld op het aantal medewerkers, hun opleidingsniveau en competenties, als op de gewenste diversiteit binnen het personeelsbestand. Gezien de eerdergenoemde ontwikkelingen, zoals de krapte op de arbeidsmarkt en de uitstroom van ervaren en oudere medewerkers, is dat evenwel geen gemakkelijke opgave. In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de ambities die Politie Haaglanden zich op het gebied van mensen en middelen heeft gesteld.

De in de hierna volgende paragrafen genoemde ambities, willen wij realiseren door middel van de strategie die in hoofdstuk vier uiteen is gezet (de "vijf P's").

7.1 Meer diversiteit

De maatschappij wordt steeds diverser. Om, zoals de missie stelt, als politie ook in de toekomst midden in de samenleving te staan en er voor *alle* burgers te zijn, is een divers korps dus belangrijk. Herkenbaarheid bevordert vertrouwen en zorgt ervoor dat de afstand tussen maatschappij en politie zo klein mogelijk blijft. Ook in het kader van het in deze visie genoemde maatwerk in dienstverlening, is een divers personeelsbestand belangrijk. Cultuur- of leeftijdsverschillen kunnen immers om maatwerk vragen, dat bij uitstek door medewerkers met dezelfde achtergrond kan worden geleverd.

Politie Haaglanden heeft in 2006 de diversiteitsprijs gekregen. Toch is met name het aantal niet-westerse allochtonen nog altijd relatief laag. Als we een herkenbaar gezicht willen houden voor onze burgers, zullen we onze inspanningen om deze groepen te plaatsen in de opleiding, moeten intensiveren.

Ambitie is om de instroom in de politieopleiding minimaal van gelijke samenstelling te laten zijn als de uitstroom van middelbare scholen in onze regio. Concreet wordt gestreefd naar een personeelsbestand met 35% vrouwen en 10% allochtonen.

Om deze ambities te realiseren, zullen gezien de eerdergenoemde, relatief hoge uitstroom van oudere en ervaren medewerkers en de krapte op de arbeidsmarkt, onorthodoxe maatregelen genomen moeten worden.

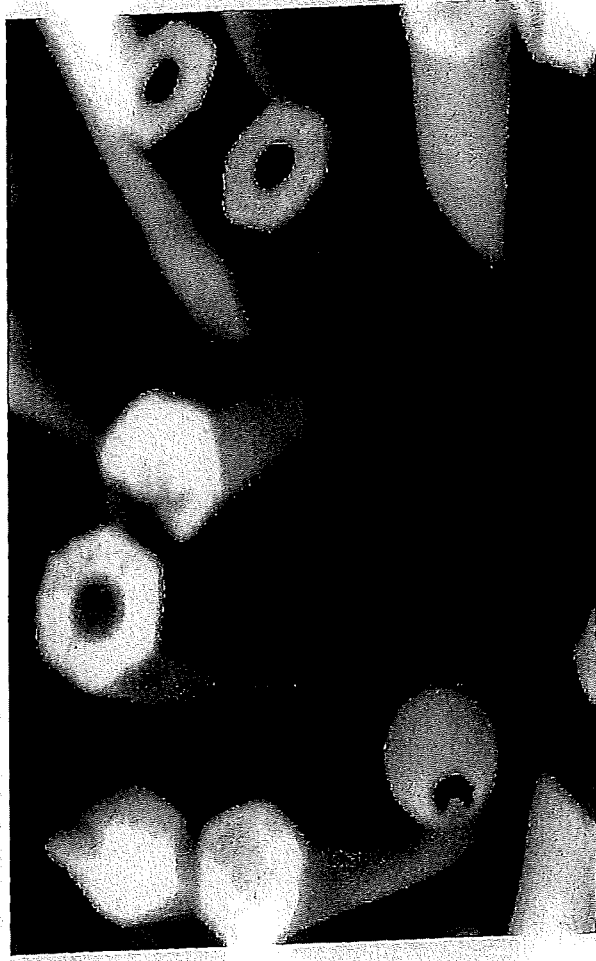
Als een van de grotere werkgevers in de regio beschouwt Politie Haaglanden het als haar maatschappelijke taak om een bijdrage te leveren aan de opleiding en arbeidsoriëntatie van jongeren in de regio Haaglanden. Jaarlijks doorlopen circa 250 leerlingen, studenten en andere belangstellenden een inijk/snuffelstage, werkstage of onderzoeksstage binnen het korps. Met name wil het korps jongeren uit etnische minderheidsgroepen voorbereiden op een baan bij de politie, wat uiteindelijk kan bijdragen aan de gewenste diversiteit in het medewerkersbestand. Hiertoe is recent een speciaal traject ontwikkeld.

De kennis die beschikbaar is bij het MEP (Multi Etnisch Politiewerk), zal in de gehele organisatie verspreid en gedeeld worden. Van alle medewerkers wordt namelijk verwacht dat zij vaardig zijn in het dagelijks omgaan met de soms tegenstrijdige eisen en wensen van een pluriforme omgeving, daarbij de kernwaarden van de samenleving als richtsnoer hanterend.

7.2 Stimuleren van vakmanschap

Onze missie vraagt om professionalisering van de organisatie. Meer veiligheid en vertrouwen bereik je alleen met vakmensen, die beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Wij zullen daarom blijven investeren in de opleiding en het kennisonderhoud van onze medewerkers, op tal van domeinen van het politiewerk. Onder andere zal aandacht worden gegeven aan sociale vaardigheden en de omgang met verschillende culturen, waarvan de noodzaak eerder is aangegeven.

MANIFEST DIVERSITEIT
POLITIEKORPS HAAGLANDEN



Gebaseerd op de uitkomsten van de werkgroep Diversiteit:

MISSIE *):

“Waakzaam en dienstbaar staat de politie voor de waarden in de rechtstaat”

KADER:

ARTIKEL 1 VAN DE GRONDWET

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

POLITIE HAAGLANDEN IS ER VOOR IEDEEREEN:

“De politie is er voor de inwoners van de regio Haaglanden en allen die daar verblijven en weegt de belangen van bepaalde (groepen van) burgers niet zwaarder dan die van anderen. Politiezorg is een publiek goed dat voor elke burger in dezelfde mate beschikbaar moet zijn. Rechtvaardigheid, gelijkheid, onpartijdigheid en kwaliteit van de dienstverlening dienen gewaarborgd te zijn. De toegankelijkheid van de organisatie voor alle groepen en culturen in de samenleving is van belang voor de inbedding, maatschappelijke legitimiteit en de effectiviteit van de politie. In een democratische rechtsstaat dient de staat het welbevinden en de belangen van de burger in het algemeen en zonder aanzien des persoons. Dat is ook merkbaar aan de politieorganisatie en de individuele politiemedewerker als vertegenwoordiger van die rechtstaat. Zij zijn onpartijdig.”

**) Vrij naar visiedocument “Politie in ontwikkeling”*

DIVERSITEIT 1):

Diversiteit heeft een intern en een extern gerichte dimensie. Intern gaat het over het creëren en onderhouden van een omgeving waarin alle personeelsleden zich op een vanzelfsprekende manier ontwikkelen, waardoor zij optimaal bij kunnen dragen aan de doelen van de politie. Hierbij gaat het om een evenwichtige mix van talenten. Zowel intern als extern gaat diversiteit over integriteit in houding en gedrag. Op dit vlak bestaan ook geen organisatorische grenzen. We moeten als politie in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. Hier gaat diversiteit over de intrinsieke acceptatie van andere culturen en verschijningsvormen. En over het werken aan onze legitimiteit.

1) Citaat uit "Politie voor een ieder" (LECD, Politieacademie, januari 2008)

Op basis van deze duiding is binnen politiekorps Haaglanden een verfijning aangebracht, die leidt tot de volgende toelichting:

*"Diversiteit binnen politie Haaglanden is het herkennen *), erkennen, waarderen en positief benutten van verschillen en overeenkomsten tussen mensen ongeacht en met respect voor hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, lichamelijke kwaliteit, leeftijd, seksuele gerichtheid of burgerlijke staat, om beter in staat te zijn de waakzame en dienende rol in een voortdurend veranderende samenleving te vervullen."*

**) hier kan ook onder worden verstaan: bewust zijn/worden*



TOELICHTING

Diversiteit is een betrekkelijk nieuw begrip. Er bestaan uiteenlopende beelden over. Vast staat dat diversiteitsbeleid inmiddels wordt onderkend als een noodzakelijk en nuttig onderdeel van (politie)organisatiebeleid.

“Een eigentijdse doorontwikkeling van diversiteit is een middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende, professionele politie, die ook in een snel veranderende samenleving haar legitimiteit behoudt door een politie voor EEN IEDER ten zijn” (LECD nota Politie voor een ieder) .

Globalisering en fragmentarisering betekent politieoptreden in een multiculturele samenleving en dwingt tot positionering van het korps.

Was diversiteit vooral een “social” issue (maatschappelijk belang), nu is het een “business” issue (eigen, zakelijk belang). Maximale ontwikkeling van multicultureel vakmanschap staat daarbij voorop.

Voor multicultureel vakmanschap zijn competenties nodig als:

- Interculturele sensitiviteit
- Multiculturele leerervaringen
- Zelfreflectie
- Interactief gedrag

te bereiken door te werken aan ervaring, houding en gedrag op basis van continue acties en prikkels.



Vervolg Toelichting

In de Korpsvisie 2008-2011 en de daarvan afgeleide HRM visie wordt diversiteit (en daarmee de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap) nadrukkelijk genoemd als één van de business issues voor de komende jaren.

“De maatschappij wordt steeds diverser. Om, zoals de missie stelt, als politie ook in de toekomst midden in de samenleving te staan en er voor alle burgers te zijn, is een divers korps dus belangrijk.” (korpsvisie)

“Van alle medewerkers wordt (..) verwacht dat zij vaardig zijn in het dagelijks omgaan met de soms tegenstrijdige eisen en wensen van een pluriforme omgeving, daarbij de kernwaarden van de samenleving als richtsnoer hanterend.” (korpsvisie) 1)

1) Beide keuzes leiden tot een pluralistische opstelling: opkomen voor de rechten van het individu met in achtname van de algemeen aanvaarde maatschappelijke normen en waarden en het accepteren van het naast elkaar bestaan van verschillende culturen



DOELEN:

1. Het winnen van vertrouwen van, het bieden van veiligheid voor en het leggen van verbindingen tussen alle in de Haaglandse regio wonende en verblijvende mensen van alle culturen en afkomst.
2. Het gebruik kunnen maken van complementaire competenties. Het gaat om het aanwezig zijn van specifieke doelgroepen onder de werknemers (herkenbaarheid) en om het ontwikkelen van multicultureel vakmanschap bij alle collega's." (HRM visie)
3. Diversiteit tot een zodanig algemeen aanvaarde waarde maken, dat het uiteindelijk geen specifiek beleidsonderwerp meer is. Het vereiste, brede, professionele (multiculturele) vakmanschap is daarmee bereikt.



UITWERKING:

Instream

- Veiligheid en vertrouwen in de politie bij de burgers te gebruiken voor opbouw van netwerken waardoor entree als nieuwe medewerker wordt vereenvoudigd;
- Alle medewerkers van het korps met publiekscontacten zich mede hierop te laten focussen;
- De instroom voor het politieonderwijs qua samenstelling gelijk laten zijn aan de uitstroom van de middelbare scholen in onze regio;
- Andere (landelijk afgesproken) streefcijfers ten aanzien van de instroom actief en creatief handhaven.

Doorstroom

- Bereiken van een werkklimaat waardoor medewerkers zich veilig, vertrouwd en gerespecteerd voelen waardoor een maximale ruimte ontstaat voor ontwikkeling en ontplooiing.
- Monitoring van alle activiteiten op het gebied van diversiteit en de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap (MCV) binnen de organisatie en daarbuiten;
- Zorgdragen voor verspreiding van hieruit voortvloeiende kennis en vaardigheden ("inktvlekwerking", leren van elkaars ideeën, bekendheid geven aan elkaars activiteiten e.d.);
- Multiculturaliteit als kernwaarde bij alle beleidsontwikkelingen betrekken. Denk aan maatschappelijke ontwikkelingen, opname van diversiteit en MCV in sturings- en verantwoordingsinstrumenten en in verschillende personeelsinstrumenten.



Vervolg uitwerking.

Uitstroom

- Beleid zoveel als mogelijk richten op behoud van medewerkers.
- Zorgdragen voor een scherp beeld van vertrekredenen met de focus gericht op diversiteit(sproblemen) als reden voor korpsvertrek.

Opleiden

- Maximaal inzetten als instrument om multicultureel vakmanschap te bereiken.

Bewustwording

- Continue acties en prikkels van binnen en van buiten het korps opvangen, afstemmen en toepassen.
- Bij alle relevante beleidsdocumenten en –plannen dient diversiteit te worden betrokken.

Instream:

- “Snuffel” stages aanbieden aan bewoners van de wijk (wijkbureaus);
- Aantrekken van zoveel mogelijk “veelkleurige” agenten (voorbeeldfunctie);
- Bij de vervulling van de functie van wijkagent en de functies binnen de unit MEP werving/beroepsvoorlichting als actie opnemen. Zorgdragen voor training van deze functionarissen in methoden van werving/voorlichting, gericht op doelgroepen
- Actief gebruik te maken van bestaande en nieuwe netwerken van het korps in de Haaglandse samenleving;
- Streven naar een meer “gekleurde” bezetting van selectieadviseurs en anderen, die betrokken zijn bij het wervingsproces;

Doorstroom (inclusief bewustwording):

- Onderzoek naar alle bestaande activiteiten op het gebied van diversiteit en het uitdragen en afstemmen daarvan binnen de wijkbureaus en waar mogelijk andere bureaus.
- Introductie van een buddysysteem. Elke (nieuwe) collega krijgt een mentor, een vertrouwenspersoon die voor coaching, opvang en signalering zorgdraagt (niet nieuw. Amsterdam-Amstelland kent een dergelijk systeem al);
- Het op de “agenda” houden van het onderwerp door gebruikmaking van media als intranet en korpskrant;
- Geregeld themapresentaties aan de bureaus laten verzorgen door in- en externe deskundigen;
- Stimuleren dat het thema geregeld onderdeel van managementoverleg op alle niveaus vormt;



Vervolg Activiteiten / Doorstroom incl. bewustwording

- Diversiteit structureel opnemen in beleidsdocumenten en –plannen en maraps en stuurrap (gericht op zowel in- als extern beleid);
- Borging van diversiteit in sturingsinstrumenten, procesbeschrijvingen en in personeelsinstrumenten als de algemene rechtspositie, competentieprofielen, functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen.
- Bij toepassing van het arbeidsvoorwaardenbeleid “verschillen” durven maken.
- Bevordering “Divers” gericht leiderschap door diversiteit (incl. bestrijding racisme, discriminatie en ongewenste omgangsvormen) als standaard onderdelen op te nemen in OLL etc..
- Investeren in het leidinggevend niveau ter versterking van het herkennen van talenten bij medewerkers uit andere culturen.
- Streven naar meerkleurige bezetting van HRM-adviseurs (HRM Services, Opleiden en Loopbaanontwikkeling en Mobiliteit);
- Specifieke trainingen voor deze adviseurs op het gebied van multiculturaliteit;
- Het d.m.v. acties verder stimuleren van de bewustwording inzake diversiteit door b.v. gebruikmaking van een dilemmaspel (een in Zweden ontwikkeld kaartspel) door de gehele organisatie te verspreiden (neerzetten in kantines, wachtruimten etc.), het ontwikkelen van (speel)films en/of gebruik maken van bestaande films en deze zeer regelmatig en bij herhaling op alle bureaus vertonen en dergelijke.



Vervolg Activiteiten

Uitstroom:

- Arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden dermate aantrekkelijk maken dat uitstroom wordt beperkt;
- Structureel voeren van exitinterviews met focus op ontslag vanwege “diversiteitsredenen”



Besluitvorming:

Het OKD heeft op 22 april 2008 dit manifest vastgesteld en heeft besloten tot:

- De aanwijzing van één portefeuillehouder voor Diversiteit, Multicultureel Vakmanschap en Discriminatie(bestrijding), in deze directeur Recherche en Vreemdelingenpolitie, mw. J.A. van den Berg.
- Het instellen van een stuurgroep Diversiteit, Multicultureel Vakmanschap en Discriminatie(bestrijding) o.l.v. de portefeuillehouder, waarin ruimte voor deskundigen vanuit de organisatie, leden van de huidige werkgroep en de vakorganisaties/OR (inbedding gelijk aan die van andere onderwerpen). De stuurgroep heeft tot taak het opstellen van actieplannen, die de in dit manifest vermelde acties en meer doen realiseren. Waar nodig laat zij zich ondersteunen door werkgroepen.
- Het beleggen van de algemene ondersteuning bij HRM (beleidscluster), waarbij de focus zich vooral richt op het primair proces.
- De opbrengst van de Volhoudersprijs Diversiteit 2008 te oormerken als budget voor realisatie van de acties als in dit manifest verwoordt. Daarnaast moet zoveel mogelijk gebruik worden gemaakt van SAOP-subsidies.
- De looptijd voor realisatie van de doelen van dit manifest voorlopig te bepalen op twee jaren.

**Plan van aanpak
Multicultureel Vakmanschap 2008 - 2011**

DATUM: DECEMBER 2009

PORTEFEUILLEHOUDER: J.A. V.D. BERG

1. INLEIDING.....	3
1.1 AANLEIDING	3
1.2 DOEL BELEIDSPLAN	3
2. KADERS.....	5
2.1 LANDELIJK BELEID	5
2.2 KORPSVISIE 2008-2011	5
2.3 BEGRIPPENKADER	6
2.3.1 <i>Multicultureel Vakmanschap</i>	6
2.3.2 <i>Diversiteit</i>	7
2.3.3 <i>Omgangsvormen & Integriteit</i>	7
2.3.4 <i>Discriminatiebestrijding</i>	9
2.4 LEIDERSCHAP	9
2.5 GENERATIEMANAGEMENT	10
2.6 CENTRALE DOELSTELLING	11
3. OVERZICHT VAN ACTIVITEITEN.....	12
3.1 ACTIVITEITEN	12
3.1.1 <i>prioritering activiteiten</i>	12
3.1.2 <i>Toedeling activiteiten</i>	12
3.1.3 <i>Randvoorwaarden activiteiten</i>	13

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De regio Haaglanden heeft een duidelijke visie op de rol van het korps in de multiculturele samenleving en korps Haaglanden is al jaren actief op het gebied van Multicultureel Vakmanschap & diversiteit. Dat deze onderwerpen hoog op de agenda staat, blijkt onder meer uit het feit dat het thema onderdeel uitmaakt van het korpsbeleidsplan, de korpsvisie en het beleidskader HRM. Voorts zijn er samenwerkingsafspraken gemaakt tussen de minister van BZK, de korpsbeheerders en de politiekorpsen over diversiteit bij de politie (2008-2011) waaraan Haaglanden zich heeft gecommitteerd. Ondanks alle positieve inspanningen die het korps de afgelopen jaren heeft ontplooid om Multicultureel Vakmanschap te bevorderen en te stimuleren, is er het besef dat 'we er nog niet zijn'.

Door blijvend te kijken naar de externe diversiteit (de samenleving) en hoe deze zich verhoudt tot ondermeer de samenstelling van het personeelsbestand, de interne diversiteit, wil het korps zich verder ontwikkelen tot een politieorganisatie die in staat is om in verbinding te blijven staan met haar omgeving. Dit vraagt om een (zelf)kritische blik op de organisatie en het functioneren van een ieder.

In 2007 is het Manifest Diversiteitsbeleid Politie Haaglanden opgesteld en vastgesteld. Dit vastgestelde document geldt als basisdocument voor dit plan. In het manifest heeft de korpsleiding nogmaals het belang van multicultureel vakmanschap en diversiteit voor de politieorganisatie en specifiek regio Haaglanden vastgesteld. Voor deze onderwerpen is een verantwoordelijk portefeuillehouder c.q. voorzitter van de regiegroep MCV (Multicultureel Vakmanschap) op directieniveau aangewezen, onder wiens leiding dit plan tot stand is gekomen. Het plan zal, volgende op het manifest, de focus leggen op activiteiten die moeten leiden tot de gewenste resultaten.

Dit plan van aanpak is aangevuld met de output van de leiderschapsconferentie in het najaar van 2009. De korpsleiding en bureauchefs van de regio hebben tijdens een conferentie op 10 en 11 november jl over het thema Leiderschap & Diversiteit de diversiteitsdoelstellingen van het korps besproken. Een aantal concrete activiteiten welke zijn voortgevloeid uit deze conferentie zijn opgenomen in het activiteitenoverzicht in dit plan

Door voorafgaande aan de vaststelling van dit plan expliciet aandacht te besteden aan de (essentiële) rol van leiderschap, is gezorgd voor meer urgentiebesef en daaruit voortkomend meer draagvlak voor het thema en het plan van aanpak.

Het thema diversiteit wordt in dit plan onderdeel van de 'paraplu' Multicultureel Vakmanschap (MCV). Hiermee handelen we in lijn met landelijke uitgangspunten. Dit blijkt o.a. uit de lectorale rede van Dr. Sjiera de Vries, lector Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit van de Politieacademie van 24 september 2009:

"Multicultureel Vakmanschap gaat over het goed omgaan met diversiteit in een werksituatie, in ons geval binnen de politieorganisatie. We definiëren Multicultureel Vakmanschap als: de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving (LECD, 2009). Multicultureel Vakmanschap gaat dus niet alleen over het omgaan met allochtonen, zoals vaak wordt gedacht, maar over het professioneel omgaan met diversiteit in brede zin."

1.2 Doel beleidsplan

Dit beleidsplan is bedoeld om inzicht te krijgen in de activiteiten op het gebied MCV, welke in de periode 2008-2011 zullen plaatsvinden.

De activiteiten rondom het onderwerp zijn gericht op twee aspecten. Enerzijds zijn er de prestatieafspraken die zijn gemaakt, de zogenaamde 'harde kant' van de activiteiten. Dit betreffen zowel de landelijk geldende afspraken voortkomende uit het Referentiekader Diversiteit (onder meer aangaande kroonbenoemingen), als regionale streefcijfers op de personele samenstelling van het korps. Anderzijds is een groot gedeelte van de activiteiten gericht op bewustwording. De doelstelling van deze bewustwordingsactiviteiten is erop gericht om een ieder in het korps daadwerkelijk bewust te laten worden van het belang van MCV en de kracht van diversiteit. Wanneer de kracht hiervan daadwerkelijk wordt (h)erkend binnen de organisatie zullen de prestatieafspraken niet langer een doel op zich zijn. De mate van bewustwording staat daarmee in directe relatie met de wijze waarop de 'harde kant' wordt ervaren, uitgedragen en wordt nagestreefd in het korps.

Binnen het onderwerp MCV zijn –naast het streven om een herkenbare politieorganisatie te zijn en dus divers samengesteld- twee nieuwe thema's benoemd die er als rode draad doorheen zullen lopen. Deze thema's zijn *Leiderschap en Generatiemanagement*.

Cruciale vaardigheden voor MCV zijn, onder meer, het vermogen om meervoudig te kijken, te denken en te doen, het wekken van vertrouwen en het maken van verbinding. Leidinggevendenden hebben grote invloed op de mate waarin deze vaardigheden in de organisatie ontwikkeld worden. In samenwerking met het Leiderschapsprogramma van het korps zal voortdurend worden gekeken op welke wijze het onderwerp onder de aandacht kan worden gebracht bij alle (toekomstig) leidinggevendenden van ons korps.

Het korps heeft daarnaast te maken met een veelheid aan generaties binnen het personeelsbestand. Er zijn verschillende redenen waarom het zinvol is generatiekenmerken en verschillen beter te begrijpen. Het inzicht in en de kennis over generaties in organisaties is een bepalende factor voor het succes van de organisatie. De verschillende generaties worden binnen het thema MCV benoemd als een belangrijk aspect van diversiteit. Met name waar het gaat om bewustwording zal generatiemanagement als rode draad terugkomen in de activiteiten.

Het beleidsplan moet worden beschouwd als een groeidocument. De verwachting is dat in het plan, als gevolg van landelijke ontwikkelingen en afstemming tussen verschillende proces- en programma-eigenaren, in de loop van de tijd wijzigingen zullen worden aangebracht. De activiteiten die in dit plan worden benoemd, worden afzonderlijk nader uitgewerkt. Hiermee is dit beleidsplan een kapstok voor de concrete plannen van aanpak die ten aanzien van de verschillende activiteiten opgesteld worden.

2. Kaders

Alvorens de doelstelling te kunnen bepalen de activiteiten te kunnen benoemen is het van belang om de verschillende begrippen rondom het thema MCV op eenduidige manier te hanteren. In dit hoofdstuk zullen achtereenvolgens het landelijke beleid en de korpsvisie ten aanzien van het thema uiteen worden gezet. Daarna zal aandacht worden besteed aan de termen Multicultureel Vakmanschap, Diversiteit en een aantal onderliggende thema's. Hierbij wordt tevens ingezoomd op de twee thema's binnen het onderwerp te weten: Leiderschap en Generatiemanagement

Na het benoemen van de gehanteerde begrippen zullen de gezamenlijke uitgangspunten/ doelstellingen worden vastgesteld, waarna in hoofdstuk drie de activiteiten, prioriteiten en randvoorwaarden benoemd zullen worden.

2.1. Landelijk beleid

In de visie van politie Nederland ('Politie in Ontwikkeling') werd enkele jaren geleden al gesteld dat de politie toegankelijk moet zijn voor alle groepen en culturen in de samenleving. Diversiteit bij de Nederlandse politie is van belang voor de kwaliteit van de taakuitvoering en voor de legitimiteit van de politie in de samenleving. Wanneer de samenleving zich niet herkent in de politie ligt het risico van verlies van die legitimiteit op de loer en, andersom, een politie die een goede afspiegeling is van de samenleving kan effectiever optreden in die samenleving.

De beschikbaarheid van voldoende arbeidspotentieel speelt daarnaast een steeds grotere rol in het diversiteitsbeleid. Diversiteit is van groot belang geworden voor het realiseren van de doelen van de organisatie. Het multicultureel vakmanschap voegt daar een dimensie aan toe. Alle politiemedewerkers moeten goed toegerust zijn voor een divers samengestelde samenleving en vanuit het multiculturele vakmanschap kunnen denken en handelen. Zij moeten de professionaliteit hebben om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving.

De genoemde visienota beschrijft een aantal actuele maatschappelijke ontwikkelingen en de consequenties daarvan voor de veiligheid. Wanneer bepaalde groepen of individuen zich buiten de gemeenschap plaatsen of worden uitgesloten neemt de veiligheid in de maatschappij af. Dergelijke ontwikkelingen in die maatschappij maken een gezamenlijke en gerichte aanpak van ongelijkwaardigheid c.q. het bevorderen van diversiteit, vanuit de politieorganisatie noodzakelijk met als doel om met het juiste vakmanschap alle groepen en individuen tegemoet te kunnen treden.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft diversiteit bij de overheid benoemd als één van de speerpunten voor de komende jaren. Met de politiekorpsen zijn samenwerkingsafspraken gemaakt over het realiseren van diversiteitdoelstellingen door de politie in 2011. Deze afspraken zijn verwoord in het Referentiekader Diversiteit. Dit Referentiekader is op verzoek van de Raad van Hoofdcommissarissen (RHC) ontwikkeld door het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) van de Politieacademie en bevat door de politie zelf geformuleerde normen. De afspraken hebben betrekking op de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap en op een divers samengestelde politieorganisatie.

De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (Inspectie OOV) heeft in 2008 onderzoek verricht naar de ontwikkeling van diversiteit bij de Nederlandse politie. Recent is het rapport 'Diversiteit bij de politie' van de inspectie verschenen waarin de resultaten van het onderzoek zijn weergegeven. Zoals gezegd is de politie, ondanks de vele inspanningen, nog onvoldoende op het gewenste niveau wat betreft diversiteit. Vooral het aandeel *allochtonen* bij de politie is relatief laag, maar ook de instroom, en vooral de doorstroom, van *vrouwen* blijft achter bij de doelstellingen. De doorstroom van vrouwen en allochtonen naar functies op het hoogste niveau (de zogenaamde kroonbenoemingen) is zeer beperkt.

Ook voor korps Haaglanden geldt dat de afspraken zoals deze zijn benoemd in het Referentiekader in belangrijke mate de doelstellingen van het diversiteitsbeleid bepalen. De referenties gelden dan ook als basis voor de in dit plan benoemde activiteiten.

2.2 Korpsvisie 2008-2011

De missie van Politie Haaglanden voor de jaren 2008-2011 luidt: "Waakzaam en Dienstbaar werken aan Veiligheid en Vertrouwen in de regio Haaglanden". In de korpsvisie staan *Veiligheid* en *Vertrouwen* centraal. Het werken aan Veiligheid staat voor het voorkómen en bestrijden van criminaliteit, door handhaving, opsporing en toezicht. Vertrouwen wordt bewerkstelligd door de kwaliteit van de dienstverlening aan en de samenwerking met burgers, gezag, medewerkers en (keten)partners. Actieve wederkerigheid, burgeroriëntatie en -participatie, reductie van criminaliteit en het verbeteren van de dienstverlening zijn vertaald in vijf p's: prestatievermogen, procesontwikkeling, passie, partnerschap en professionaliteit.

In de Korpsvisie, en de daarvan afgeleide HRM visie, wordt diversiteit (en daarmee de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap) nadrukkelijk genoemd als één van de belangrijke issues voor de komende jaren.

- *“De maatschappij wordt steeds meer diverse . Om, zoals de missie stelt, als politie ook in de toekomst midden in de samenleving te staan en er voor alle burgers te zijn, is een divers korps dus belangrijk.” (korpsvisie)*
- *“Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij vaardig zijn in het dagelijks omgaan met de soms tegenstrijdige eisen en wensen van een pluriforme omgeving, daarbij de kernwaarden van de samenleving als richtsnoer hanterend.” (korpsvisie)*

Door te zoeken naar methoden om afstemming te vinden tussen de samenleving (extern) en de organisatie (intern) wil het korps blijvend in verbinding te staan met haar omgeving. Haaglanden is afgestapt van het idee dat het korps een afspiegeling moet zijn van de samenleving, maar herkenbaarheid voor de burgers is belangrijk. Daarom moet het korps divers zijn van samenstelling, ook in de leiding. Daarnaast blijkt dat ondernemingen die divers zijn samengesteld, beter presteren. Zowel in het management als in de uitvoering voegt het iets toe aan de kwaliteit van het werk

2.3 Begrippenkader

Zoals onder meer blijkt uit het eerder genoemde rapport 'Diversiteit bij de politie' van de inspectie OOV, worden de thema's Diversiteit en Multicultureel Vakmanschap binnen politie Nederland zeer verschillend gehanteerd en geïmplementeerd. In het eerder genoemde manifest "Diversiteit" heeft het korps gekozen voor een benadering van het hoofdthema Diversiteit, gebaseerd op een maximale ontwikkeling van multicultureel vakmanschap (MCV) en bestrijding van discriminatie.

In dit beleidsplan wordt bij de definiëring van de thema's aansluiting gezocht bij de inmiddels gangbare landelijke zienswijze, ontwikkeld door het lectoraat Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit aan de politieacademie. Hierdoor ontstaat er enige afwijking in de begripshantering ten opzichte van het eerder genoemde manifest en andere eerdere beleidsnota's.

Concreet betekent dit dat Multicultureel Vakmanschap als 'hoofdthema' wordt aangemerkt, waarbij diversiteit wordt benaderd als één van de onderliggende aspecten die van belang zijn om het gewenste vakmanschap te kunnen bereiken.

In de hierna volgende paragrafen worden de verschillende thema's zoals deze in dit plan, en daarmee in korps Haaglanden worden gehanteerd, toegelicht.

2.3.1 Multicultureel Vakmanschap

Als politieorganisatie moeten wij ons continue bewust zijn van de wijze waarop wij ons werk doen, de manier waarop de omgeving ons ziet en de wijze waarop wij in verbinding staan met die omgeving. Multicultureel Vakmanschap gaat over de manier waarop wij ons vak uitoefenen, in een omgeving die bestaat uit verschillende culturen en leefstijlen. Het woord vakmanschap verwijst hierbij naar ons dagelijkse werk. Multicultureel gaat daarbij om de interacties met alle groepingen in de samenleving. Multicultureel vakmanschap gaat daarmee niet alleen over het omgaan met bepaalde doelgroepen, maar over het professioneel omgaan met diversiteit in brede zin

In dit plan wordt onder Multicultureel Vakmanschap verstaan:

De professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevendenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving. (LECD 2009)

In de samenwerkingsafspraken van de minister van BZK met de korpsen is MCV opgenomen als één van de afspraken. Het gaat er hierbij om dat alle medewerkers in de politieorganisatie over de multiculturele competenties beschikken en dat deze zijn verankerd in de werkprocessen. Dit veronderstelt een systematische aanpak van MCV, die niet op zichzelf staat maar onderdeel is van de totale organisatieontwikkeling van het korps.

Voortkomend uit de gehanteerde definitie gaat MCV over de professionaliteit om te kunnen omgaan met diversiteit. Een belangrijk aspect van deze professionaliteit betreft de thema's Integriteit (in houding en gedrag) en omgangsvormen. De politie moet in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. We zijn immers een politie voor een ieder. Hier gaat MCV over de intrinsieke acceptatie van andere culturen en verschijningsvormen en het werken aan onze legitimiteit. Vanuit dit oogpunt bezien is het een logische stap om ook de bestrijding van discriminatie te betrekken bij het thema MCV.

2.3.2 Diversiteit

Wanneer Multicultureel Vakmanschap gaat over het goed omgaan met diversiteit in een werksituatie, is het thema diversiteit automatisch een belangrijk subthema bij de ontwikkeling van het gewenste vakmanschap.

In dit plan wordt onder diversiteit verstaan:

Alle aspecten waarop mensen van elkaar verschillen. Het gaat dan om zowel de zogenaamde primaire, zichtbare kenmerken zoals leeftijd, sekse en etnische afkomst, als om minder zichtbare kenmerken zoals religie, seksuele oriëntatie, leerstijl, ambitie etc.

Diversiteit heeft een extern en een intern gerichte dimensie.

De externe gerichte dimensie gaat om de diversiteit binnen de samenleving en de mate waarin de organisatie in staat is zich hierop aan te passen en herkenbaar te kunnen blijven. Een organisatie die ook qua samenstelling van het personeelsbestand herkenbaar is voor en verbinding weet aan te gaan met de samenleving. Intern gaat het over het creëren en onderhouden van een omgeving, waarin alle personeelsleden zich kunnen blijven ontwikkelen. Door die ontwikkeling kunnen zij optimaal bijdragen aan de doelen van de politie. Diversiteit gaat om het krijgen en behouden van een evenwichtige mix van talenten.

Zowel intern als extern gaat diversiteit daarnaast over integriteit in houding en gedrag maar ook over complementair zijn aan elkaar en over tegenspraak opzoeken.

2.3.3 Omgangsvormen & Integriteit

De ontwikkeling van beleid Omgangsvormen & Integriteit is erop gericht een bijdrage te leveren aan gewenste omgangsvormen en om de sociale veiligheid voor een ieder in het korps te bevorderen. Het doel van het beleid is het tegengaan en aanpakken van ongewenste omgangsvormen op het werk om zo voor elke medewerker een veilige en sociale werkplek te creëren.

Samenhang aanbrengen in de beleidsontwikkeling tussen omgangsvormen, integriteit en diversiteit is nodig vanwege die gemeenschappelijke gerichtheid op gewenst gedrag en omdat er in de uitvoering van het beleid sprake is van activiteiten die raakvlakken met elkaar hebben.

Om concrete invulling gegeven te geven aan de beleidskaders, de vertaling naar de praktijk, wordt in de kadernota Omgangsvormen onder meer de aanbeveling gedaan te komen tot de vorming van een platform. Deze aanbeveling wordt in dit plan van aanpak overgenomen als activiteit teneinde de samenhang tussen de verschillende onderwerpen verder te concretiseren.

In dit plan wordt onder omgangsvormen verstaan:

De manier waarop mensen met elkaar omgaan.

Goede omgangsvormen worden zichtbaar in respectvol omgaan met elkaar en zijn belangrijk voor het werven en behouden van medewerkers. Gebleken is dat ongewenste omgangsvormen in alle lagen en alle geledingen van onze organisatie vóórkomen. Aandacht moet worden besteed aan zowel het preventieve als het curatieve beleidsterrein. Het preventieve beleid is gericht op het voorkomen van ongewenst gedrag middels bewustwording, het bespreekbaar maken van dilemma's en het implementeren van een beroepscode. Het curatieve beleid gaat over de aanpak van meldingen en klachten.

Het stimuleren van gewenste omgangsvormen en integer gedrag, en daarmee het voorkómen van ongewenste omgangsvormen, is in eerste instantie een lijnverantwoordelijkheid en onlosmakelijk verbonden met cultuur en het bespreekbaar maken van ongewenst gedrag in de organisatie. De kadernota Omgangsvormen en andere instrumenten zoals de Beroepscode (benoemd als Code Blauw) kunnen (leidinggevend) instrumenten in handen geven bij het ontplooiën van preventieve activiteiten om de bewustwording te stimuleren en integer handelen en gewenste omgangsvormen te bevorderen. De implementatie van deze, en andere aanverwante instrumenten zijn opgenomen in het activiteitenoverzicht.

Integriteit gaat over betrouwbaarheid in het gedrag en handelen van medewerkers, ofwel het 'goede' doen in een specifieke situatie. Ook het thema integriteit heeft een extern- en een intern gerichte dimensie.

De externe dimensie gaat om een integere politie die zich ervan bewust is dat betrouwbaarheid een belangrijke voorwaarde is voor het adequaat invullen van haar taak om de openbare orde en rechtsorde te handhaven en daarmee de veiligheid van burgers te bevorderen.

Intern is integriteit gericht op het handelen als medewerker van een organisatie en de verhouding tussen collega's onderling. Het betekent op gepaste wijze omgaan met elkaar en de burger. Gepast betekent op basis van wet- en regelgeving en op basis van intermenselijke verhoudingen en respect. (Taakveld Bureau Integriteit & Security)

Ongewenste omgangsvormen, waaronder seksuele intimidatie, pesten etc. zijn als begrip gedefinieerd in de Arbo-wet. Het criterium ligt vaak echter niet in het objectieve begrip maar in de subjectieve beleving. Ongewenste omgangsvormen zijn daarmee een algemene aanduiding voor de bejegening van medewerkers onder elkaar, die in onze maatschappij als onbetamelijk, vernederend of ongewenst wordt geacht. (Taakveld Centrale Vertrouwenspersoon)

2.3.4 Discriminatiebestrijding

In het eerder genoemde visiedocument 'Politie voor éénieder' is tevens aandacht voor de aanpak van discriminatie. Discriminatie heeft niet alleen schadelijke gevolgen voor individuen maar ook voor de samenleving als geheel. De bestrijding van discriminatie is zowel extern als intern essentieel, de aanpak van interne discriminatie is een voorwaarde voor een effectieve aanpak van discriminatie in de samenleving.

Ondanks het feit dat diversiteit in de samenleving een gegeven is, kan het leiden tot onbegrip, tegenstellingen en discriminatie. Juist op lokaal niveau worden problemen zichtbaar. Voorbeelden hiervan zijn conflicten tussen buurtbewoners die langs etnische scheidslijnen lopen; segregatie binnen het onderwijs; homoseksuelen die lastig worden gevallen; onderdelen van het publieke domein die niet toegankelijk zijn voor mensen met een handicap; radicaliserende jongeren.

Omdat de effecten van discriminatie zich met name op lokaal niveau manifesteren is het belangrijk om zaken op lokaal niveau aan te pakken. Discriminatie kent verschillende verschijningsvormen. Zo spreekt men van incidentele en structurele discriminatie en van directe en indirecte discriminatie.

Hoewel discriminatie zich in Nederland in de dagelijkse praktijk veelal toespitst op ras en godsdienst, heeft discriminatie ook betrekking op alle in artikel 1 van de grondwet genoemde discriminatiegronden, dus ook op politieke gezindheid, geslacht en levensovertuiging.

Onder discriminatie wordt in dit plan verstaan:

Het gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, betrekking hebbend op het maken van onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd of handicap, verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. (Kadernota Omgangsvormen & sociale veiligheid)

Binnen de Nederlandse politie is de portefeuille discriminatiebestrijding ondergebracht bij het (LECD). De strafrechtelijke aanpak van discriminatie heeft binnen het LECD prioriteit. De implementatie van de richtlijn van het College van procureurs-generaal, de zogenaamde "Aanwijzing Discriminatie 2007" is daarbij maatgevend. Optimalisering van de politieregistratie en het verhogen van de aangiftebereid onder burgers zijn noodzakelijke voorwaarden om discriminatie als maatschappelijk fenomeen aan te pakken. Binnen regio Haaglanden worden deze landelijke richtlijnen opgevolgd.

2.4 Leiderschap

Diversiteit en complementariteit, ook onder leidinggevend, zijn van groot belang voor de effectiviteit van de politie. Zowel in het management als in de uitvoering heeft diversiteit een toegevoegde waarde, het handelingsrepertoire van de organisatie wordt hierdoor vergroot.

Daarnaast heeft Leiderschap een grote invloed op de manier van handelen van de medewerkers. De kern van leiderschap in het korps is het sturen op de zin van het werk en zinvolle prestaties, en het stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers. Hiermee is leiderschap essentieel voor het omgaan met diversiteit en het bereiken van het gewenste vakmanschap.

De focus van de korpsvisie op zingeving (veiligheid en vertrouwen) en op het integrale veiligheidsdenken, vraagt een andere aansturing van het werk. Het "van buiten naar binnen kijken" is daarbij meer essentieel dan ooit. De nieuwe koers vraagt daarom om ander leiderschap in het korps.

Leiderschap in een pluriforme omgeving (in- en extern) vraagt een aantal specifieke vaardigheden. Het gaat hierbij in de eerste plaats om het vermogen meervoudig te kijken, te denken en te doen (en hierin voorbeeldgedrag te vertonen). Het wekken van vertrouwen en het maken van verbinding zijn belangrijke elementen van leiderschap aan en in diversiteit. Voor het benutten van verschillen tussen mensen is het van belang om mensen op te zoeken die complementair zijn en die tegenspraak kunnen bieden. De sterkste leiders zijn diegenen die mensen naast zich verzamelen die op bepaalde gebieden beter zijn dan zijzelf en dus een toegevoegde waarde hebben.

Bezien vanuit het thema MCV is leiderschap, dwars door alle facetten van diversiteit heen, van essentieel belang waar het gaat om het bereiken van het gewenste resultaat.

Om de rol van leiderschap daadwerkelijk tot uiting te laten komen zal met de programmamanager Leiderschap worden gekeken naar de wijze waarop, binnen de activiteiten van het programma Leiderschapontwikkeling, specifiek aandacht kan worden geschonken aan het thema MVC.

2.5 Generatiemanagement

Ondanks de inspanningen van de afgelopen jaren is de Nederlandse politieorganisatie er op dit moment nog niet aan toe om diversiteitsbeleid dat gericht is op de 'bekende' doelgroepen los te laten. Ook binnen regio Haaglanden zijn weliswaar een aantal belangrijke slagen gemaakt maar moet een aantal doelstellingen op dit vlak nog worden gerealiseerd.

Naast het feit dat aandacht blijft bestaan voor deze concrete doelstellingen op het gebied van allochtonen, vrouwen, minder validen en andere minderheden is ook nadrukkelijk gekeken naar de wijze waarop het korps het diversiteitsbeleid passend kan maken voor de toekomst.

Het personeelsbestand binnen onze organisatie bestaat uit een mix van verschillende generaties met verschillende kenmerken, behoeften en gedragspatronen. Generatiemanagement is daarmee een afzonderlijke vorm van diversiteit waar korps Haaglanden specifiek aandacht op wil richten.

In de samenleving is sprake van een snelle wisseling van generaties die, ten opzichte van voorgaande wisselingen, meer spanningen met zich meebrengt. Deze spanningen zijn voornamelijk gevolg van de snelle digitalisering die ervoor zorgt dat de verhoudingen tussen jongeren en ouderen veranderen en de kloof tussen beide groter lijkt te worden. De jongere generatie ('de Millennials') zijn opgegroeid in een tijd van technologische vooruitgang en economische voorspoed. De uitdaging voor de oudere generaties is om in staat te zijn om mee te gaan met de snelheid waarmee de jongere generatie zich in de samenleving beweegt. De politie zal zich de komende jaren erop moeten richten om aansluiting te blijven vinden bij de totale samenleving en daarbinnen dus alle generaties. Dit betekent dat zij toegerust moet zijn om in te kunnen spelen op de snelheid van de jongste generaties en herkenbaar moet blijven voor de oudere generaties.

De generatieverschillen die in de samenleving voorkomen, spelen ook op de arbeidsmarkt een steeds grotere rol. De noodzaak voor organisaties om zich aan te passen, wordt steeds groter omdat de opeenvolging van nieuwe generaties sneller gaat. Diversiteit in generaties, maakt dat organisaties bij het inrichten en uitvoeren van het personeelsbeleid, waaronder bijvoorbeeld een talentmanagementbeleid, niet meer blindelings kunnen varen op de behoeften van het huidige management, maar dat verplaatsing in de nieuwe generaties en haar behoeften noodzakelijk is. Het inzicht in en de kennis over generaties in organisaties is een bepalende factor voor het succes van een organisatie; mensen moeten immers met elkaar samenwerken. Dit gaat wat ons betreft verder dan te kijken naar en rekening te houden met, de generatieverschillen. Het gaat over de vraag hoe verschillende generaties in organisaties succesvol samenwerken, hoe ze van en met elkaar kunnen leren, waar ze elkaar aanvullen, wat ze van elkaar verwachten en waar de verschillen functioneel zijn. Het gaat over de basale vraag hoe de organisatie, bestaande uit verschillende groepen mensen, meer succesvol kan zijn door het verschil tussen generaties te koesteren en gebruiken.

Het korps hecht er waarde aan te zoeken naar methoden om de verschillen tussen generaties te (h)erkennen en bespreekbaar te maken waardoor de verschillen juist een waardevolle toevoeging zullen blijken te zijn voor de organisatie.

Het bewust benoemen en erkennen van deze vorm van diversiteit draagt bij aan het streven naar een organisatie die voor iedereen een veilige en prettige werkomgeving biedt en voor een ieder toegankelijk is. Er moet beleid worden voorbereid dat zich richt op alle nieuwe (veelal jongere) medewerkers, maar ook op de oudere medewerkers. Een levensfasegericht personeelsbeleid heeft aandacht voor alle medewerkers en daarmee zowel de jongere als de oudere generaties. Gelijk aan het onderwerp Leiderschap is de aandacht voor generatieverschillen en generatiemanagement van essentieel belang voor de ontwikkeling van Multicultureel Vakmanschap.

2.6 Centrale doelstelling

Zoals eerder benoemt leiden bepaalde ontwikkelingen in de samenleving voortdurend tot spanningen tussen (groepen) mensen. Om aansluiting te kunnen vinden bij de maatschappij zal de politie moeten investeren op deze ontwikkelingen en de hieruit voortkomende problematiek.

De centrale doelstelling van alle activiteiten rondom het onderwerp MCV is om er blijvend voor te zorgen dat het korps in staat is om aansluiting te vinden bij, en herkenbaar te zijn voor, de (diverse) samenleving waarin zij opereert.

Om de centrale doelstelling te bereiken is een aantal voorwaarden nodig, deze zijn als volgt benoemd in het Manifest Diversiteit:

- **Vertrouwen**
Het bieden van veiligheid voor en het leggen van verbindingen tussen alle in de regio Haaglanden wonende en verblijvende mensen van alle culturen en herkomsten.
- **Competenties**
Het gebruik kunnen maken van complementaire competenties. Het gaat om het aanwezig zijn van specifieke doelgroepen onder de werknemers (herkenbaarheid) en om het ontwikkelen van multicultureel vakmanschap bij alle collega's.
- **MCV als bedrijfswaarde**
Diversiteit tot een zodanig algemeen aanvaarde waarde maken, dat het uiteindelijk geen specifiek beleidsonderwerp meer is. Het vereiste, brede, professionele (multiculturele) vakmanschap is daarmee bereikt.

Naast de genoemde voorwaarden is het van belang dat, vanuit het thema omgangsvormen en integriteit, blijvend aandacht is aan het veiligheidsgevoel van medewerkers binnen de organisatie. De onderlinge samenhang tussen de externe en interne voorwaarden is cruciaal voor het behalen van de centrale doelstelling. Binnen de organisatie zal blijvend gestreeft moeten worden naar een sfeer waarin de juiste omgangsvormen worden gehanteerd en vertrouwen heerst tussen alle diverse medewerkers en lagen van de de organisatie. De interne omgangsvormen en daarmee het streven naar gewenst gedrag binnen de organisatie is onlosmakelijk verbonden met het streven naar aansluiting en herkenbaarheid in de samenleving.

3. Overzicht van activiteiten

Nadat in hoofdstuk 2 uiteen is gezet wat onder de verschillende thema's in dit plan wordt verstaan en de doelstellingen zijn geformuleerd worden in dit hoofdstuk alle geplande activiteiten weergegeven. Daarnaast worden prioriteiten aangegeven binnen deze activiteiten en worden er een aantal randvoorwaarden benoemd.

Zoals al eerder vermeld is dit plan van aanpak een groeidocument. In de loop van het jaar wordt het plan - in afstemming met de andere processen en programma's - verder geconcretiseerd, eventueel aangevuld, herijkt en/of aangepast.

3.1 Activiteiten

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de activiteiten c.q. doelstellingen op alle aspecten van MCV. De concrete doelstellingen die genoemd worden in de tabel komen onder meer voort uit Referentiekader III en de samenwerkingsafspraken diversiteit. De activiteiten zijn op hoofdlijnen ingedeeld aan de hand van de thema's zoals deze voorkomen in het Referentiekader.

3.1.1. prioritering activiteiten

Gelet op de grote aantallen (en verscheidenheid) thema's die door het referentiekader worden aangereikt is het van belang om binnen het overzicht te prioriteren. Deze prioritering is nodig om, gelet op de ambitieuze hoeveelheid doelstellingen welke het referentiekader voorschrijft, overzicht te kunnen behouden.

In de meest linkerkolom wordt middels een kleur aangegeven welke activiteiten de meeste prioriteit hebben dan wel afgerond zijn. Dit betekent dat de invulling van de linkerkolom kan veranderen. Hieronder vind u een toelichting op de kleuren zoals deze in de tabel worden gebruikt;

	activiteit welke op dit moment in het geheel nog niet in uitvoering gezet zal gaan worden. De activiteit staat wel in het landelijke referentiekader als doelstelling.
	Geprioriteerde activiteit Zal in 2010 uitvoering aan gegeven worden of wordt al uitvoering aan gegeven.
	Activiteit welke is afgerond, danwel de implementatieperiode is afgerond en de activiteit is opgenomen in bestaand beleid
	activiteiten waarin uitvoering wordt gegeven of voortdurend uitvoering aan gegeven

In totaal zijn 7 activiteiten aangemerkt als geprioriteerde activiteit.

Voor een aantal geldt dat inmiddels gestart is met de uitvoering of hier voortdurend uitvoering aan gegeven wordt. De 7 geprioriteerde activiteiten voor korps Haaglanden op dit moment (d.d. 19-02-2010) zijn:

1. Het personeelsbestand bestaat in 2011 voor 35% uit vrouwen en voor 10% uit allochtonen zal bestaan.
2. Door de proceseigenaren is vastgesteld wat het MCV betekent in het werkproces (gedrag, kennis van de meest voorkomende culturen, verhoorstrategie e.d.)
3. Korpsbrede activiteit gericht op bewustwording, gewenste houding, gedrag.
4. Korpsbrede activiteit op operationeel niveau gericht op het aanreiken van concrete tools/handvatten gericht op multiculturaliteit en verschillen
5. Uitrol kadernota omgangsvormen en sociale veiligheid bij alle collega's
6. Borging van diversiteit in sturingsinstrumenten, procesbeschrijvingen en in personeelsinstrumenten als de algemene rechtspositie, competentieprofielen, functioneringsgesprekken en personeelsbeoordelingen
7. Stimuleren gedachtegoed diversiteit & leiderschap- Vervolg op de najaarsconferentie

3.1.2 Toedeling activiteiten

De activiteiten zijn toegewezen aan een zogenaamde 'uitvoerder'. Deze is verantwoordelijk voor het daadwerkelijk ontplooiën van de activiteit. Voortkomend uit de regionaal toegewezen portefeuille is de portefeuillehouder MCV, in gezamenlijkheid met de portefeuillehouder diversiteit, eigenaar van alle genoemde activiteiten.

Bij een groot aantal activiteiten staat de beleidsmedewerker Diversiteit benoemd als uitvoerder. Dit betekent dat deze functionaris voornamelijk een coördinerende rol zal hebben bij het uitvoeren van deze activiteiten. Voor de daadwerkelijk uitvoering van activiteiten zullen zoveel mogelijke lijn-functionariseren vanuit de gehele organisatie worden benaderd.

3.1.3 Randvoorwaarden activiteiten.

Naast het feitelijk toewijzen van activiteiten aan uitvoerders is het van belang om ten behoeve van de voortgang en borging hiervan, een aantal randvoorwaarden binnen het korps blijvend in te vullen. Deze randvoorwaarden

- De portefeuille Multicultureel Vakmanschap behoort blijvend op directieniveau, in casu de directeur Opsporing&Informatie, ingevuld en uitgevoerd te worden
- Er dient blijvend minstens 0,5 fte als beleidsmedewerker voor dit onderwerp beschikbaar te zijn en ingevuld te worden.
- De activiteiten die voortkomen uit dit plan van aanpak, welke behoren tot specifieke organisatieonderdelen c.q. werkterreinen, worden ten behoeve van de voortgang opgenomen in de afzonderlijke werkplannen van die bureaus.
(b.v. activiteiten die voortkomen en behoren bij het werkterrein van L&M, worden opgenomen in de werkplannen van L&M etc.)
- Er worden op dit moment geen specifieke gelden gereserveerd voor de activiteiten rondom dit thema echter binnen de bestaande bureaubudgetten worden de activiteiten vanuit dit plan van aanpak gefinancierd.

N.B.

Tijdens de totstandkoming van dit plan werd duidelijk dat op het gebied van anders validen nog geen activiteiten zijn vastgesteld of ontplooid. Hiermee heeft de ontwikkeling van dit beleidsplan een evaluerend karakter gehad. De komende periode zal worden bekeken op welke wijze recht kan worden gedaan aan dit thema.

N.B.

Bij die activiteiten betreffende streefcijfers 'allochtone medewerkers' worden, vooralsnog, de criteria gehanteerd conform de 'Wet Samen, dit overeenkomstig hetgeen door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties wordt gehanteerd. In de nabije toekomst zal bekeken moeten worden of deze criteria nog recht doen aan datgeen wat in kaart moet worden gebracht.

THEMA	Activiteit	Uitvoerder	Tijdslijn	StaVaZa
samenwerkings afspraken	Ontwikkeling Multicultureel vakmanschap. A. De korpsen stellen samen met het LECD en de PA de inhoud en het ontwikkelproces rondom het MCV vast. Er is afstemming met de ontwikkeling van de leerlijn MCV en bestaande initiatieven binnen de korpsen. B. De PA ontwikkelt een leerlijn MCV. Deze leerlijn vormt een verplicht onderdeel voor het initiële en postinitieële onderwijs en het leiderschaponderwijs, en op onderdelen voor ontwikkeling en onderzoek.	Beleidsmedewerker Diversiteit	2009 2009-Initieel 2010-Post-Initieel	Het curriculum voor de leerlijn MCV is door de PA vastgesteld en zal vanaf 2010 worden gehanteerd. Voor wat betreft de leerlijn van de O.L.L. wordt in samenspraak met onze regio het onderwijsprogramma aangaande dit thema vormgegeven
	Stimuleren van gedachtegoed, diversiteit en leiderschap. Najaarsconferentie programma Leiderschap.	Programma Leiderschap i.s.m. beleidsmedewerker Diversiteit	November 2010	Conferentie heeft plaatsgevonden. Uitkomsten verwerkt in plan van aanpak. Vervolg stappen/ acties dienen te worden vormgegeven.
leidinggeven	Stimuleren gedachtegoed diversiteit & leiderschap Vervolg op de najaarsconferentie	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Nader uit te werken. Naar aanleiding van conferentie zal het thema vanuit verschillende invalshoeken onder de aandacht kunnen worden gebracht tijdens BC-overleg + eventueel tactisch leidinggeven
	Overname van het 'groningse model' m.b.t het vroegtijdig selecteren van leidinggevenden (S9 – evt S10 ev) met inachtneming van streefgetallen doch met mogelijkheden voor een ieder. Haaglanden Divers	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Mogelijkheden voor een dergelijk project worden geïnventariseerd.
	De regio Haaglanden zorgt voor kandidaten voor het kandidaten programma, gekeken naar het aanwezig talent in de organisatie met	C. Aarnoudse C. van Breda Adj Dir. HRM	Opgestart 2009 Voortgang 2010 Kandidaten aangemeld juli	Beketen wordt welke in dit overzicht benoemde activiteiten van het initiatief Haaglanden Divers uitgevoerd kunnen worden. Activiteit afgerond

					2009	
				OKD		
			specifiek aandacht voor een divers samengestelde groep deelnemers De regio draagt bij aan het gezamenlijk door de korpsen beschikbaar stellen van formatieplaatsen aan het talentenprogramma	PA- Bureau Opleiden i.s.m. Centrale Vertrouwenspersoon / Beleidsmedewerker Diversiteit	Start eerste programma februari 2010	
			Door de regio zal nauw overleg gevoerd worden met de politieacademie ten aanzien van het onderwijs voor leidinggevend mbt het onderwerp diversiteit/integriteit/omgangsvormen.	Beleidsmedewerker Diversiteit		b.v. stimuleren duobanen door middel van het aanleggen van een digitale databank gevraagd/gezocht duobanen 2010
			Stimuleren van verschillende contractvormen/ Bevordering gevarieerd werknemerschap.			
			Regelgeving rondom P-schouw herzien	BC L&M	Najaar 2009 ten behoeve van p-schouw 2010	
			Om tot een betrouwbare meting van het aandeel alloctonen per korps te komen: registratie, per medewerker, van: -geboorteland medewerker -geboorteland vader en moeder medewerker -nationaliteit medewerker (C)	BC HRM-services BC Opleiden	2011	
			Het personeelsbestand bestaat in 2011 voor 35% uit vrouwen en voor 10% uit alloctonen zal bestaan.	Adj. Dir HRM	2011	Eind 2008 34,9 % / 8,6%
			Van de kroonbenoemingen 1 met betrekking tot de korpsleiding in de periode tot 2011 moet 50 % een vrouw en/of alloctoon zijn.	OKD Adj. Dir HRM	2011	Landelijke afsprak/landelijk streefcijfer
			Ten aanzien van de kroonbenoemingen in de schalen 15 en 16 niet zijnde korpsleiding is afgesproken dat 30% van de benoemingen in de periode tot 2011 vrouw en/of alloctoon zijn	OKD Adj. Dir HRM	2011	Landelijke afsprak/landelijk streefcijfer
			Door het benoemen van best practises binnen regio bewustwording creëren over MCV.	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Inventarisatie best practises gestart.
			MCV structureel opnemen in beleidsdocumenten en -plannen en maraps en stuurraps (gericht op zowel in- als extern beleid)	Adj. Dir	2010	
			Door de proceseigenaren is vastgesteld wat het MCV betekent in het werkproces (gedrag, kennis van de meest voorkomende culturen, verhoorstrategie e.d.)	Adj. Dir	2010	
			Door de proceseigenaar is vastgesteld hoe de gewenste diversiteit in personele samenstelling er uitziet.	Adj. Dir	2010	

Streetcijfers

Multicultureel
-
vakmanschap

			BC Opleiden	Workshops verschillende data Oktober 2009	Opleidingstraject afgerond
		Opleiden&ontwikkelen van een gezamenlijke visie op generatiemanagement binnen het korps en met name binnen HRM	BC L&M	2009	Overleg opgestart tussen MD-coördinatoren van G% + ZHZ+ HM
		Uitwisselingsprogramma (leidinggevende) talenten met andere regio's t.b.v. ontwikkeling en lerend vermogen organisatie	BC L&M	2010	Plan wordt uitgewerkt gericht op aanmelding door medewerkers obv interesse
		In kaart brengen van HBO-opgeleide mensen in het korps	Beleidsmedewerker Diversiteit	2010	Nader onderzoek vereist tbv uitwerking
		Het in kaart brengen van meerdere mogelijkheden om zij-instroom te bevorderen (naast MCI). Dit om bv instroom van allochtone-academici te stimuleren.	Mw. E. Solak	2009/ 2010	Plan van aanpak in december 2009 gepresenteerd
		Onderzoek naar kansen/belemmeringen ten aanzien van doorstroom voor vrouwen schalen 7/8 naar schalen 9.	Adj. Dir HRM BC L&M	2010	
		Leeftijd fasebewust personeelsbeleid	Universiteit leiden	2010	Onderzoeksvraag moet nog exact geformuleerd worden
		Onderzoek naar de belemmeringen/kansen ten aanzien van doorstroom voor vrouwen schalen 9 +	BC BKI Centrale Vertrouwenpersoon BC arbeidsvoorwaarden	2010	MTO vindt plaats in 2010. Voorbereiding hiervoor zijn gestart.
		Diversiteit komt op verschillende manieren voor als thema in het Medewerkers Teverdenheid Onderzoek	Korpsleiding BC's	2010	
		Gericht activiteiten ontplooiën om het imago van de politie als werkgever c.q. organisatie te verbeteren.	Beleidsmedewerker Diversiteit Programmamanager Burgerparticipatie BC BIS	2010	
		i.s.m. burgerparticipatie mogelijkheden onderzoeken voor bijdrage aan inburgeringscursus gemeenten		2009	Intern vertaald in de notitie stand van zaken implementatie beleidskader(s) discriminatie (6 juli 2009)
		Het korps heeft de aanwijzing Discriminatie van de procureur generaal van december 2007 geïmplementeerd			

Discriminatie

HRM

		Bij het proces intake wordt gewerkt met een reactieprotocol discriminatie.	BC BIS Proceseigenaar Intake	2010	Het korps zal het definitieve door het LECD aangeboden protocol bij de intake gaan gebruiken
		Het korps heeft de Kadernota Omgangsvormen en Sociale Veiligheid geïmplementeerd om te komen tot een veilige werkomgeving voor alle medewerkers.	Korpsleiding Centrale vertrouwenspersoon	2009/2010	Plan van aanpak gereed december 2009 Implementatie nota OKD- geagendeerd 15 december 2009
		Uitrol kadernota omgangsvormen en sociale veiligheid bij alle collega's	Korpsleiding Centrale vertrouwenspersoon Beleidsmedewerker Diversiteit	2010/2011	Op basis van OKD- beslissing uitrol kadernota zal in een platform gekeken kunnen worden naar een passende methodek,, gecombineerd met de verschillende benoemde korpsbrede activiteiten gericht op bewustwording.
		Gericht activiteiten ontplooiën om intern bij te dragen aan een veilig werkomgeving en goede omgangsvormen voor een ieder (het bespreekbaar maken van gevoelige onderwerpen en (on)gewenst gedrag. (mede als vervolg op de begegingstrajecten)	Korpsleiding BC's		Doorlopende activiteit
		Oprichten breed platform t.b.v. vertaling van kadernota naar concrete activiteiten	Centrale vertrouwenspersoon Beleidsmedewerker Diversiteit J. Bodrij	2010	
		Het korps kent een netwerk van (voor) homoseksuelen dat tenminste eenmaal per jaar overlegt met de portefeuillehouder diversiteit in de korpsleiding en om advies wordt gevraagd in geval van problemen op het gebied van openbare orde en opsporing die te maken hebben met homoseksuelen (Oprichting Homonetwerk)		2009/2010	Netwerk is in oprichting
		Het korps hanteert een reactieprotocol homofob gedrag	BC BIS		

Omgangsvormen

Omgang
Homoseks
uelen

Relevante passage jaarverslag 2014:

Demonstraties en beschuldigingen etnisch profileren

Onrust in de wereld heeft direct gevolgen voor de stad Den Haag, die regelmatig het toneel is van demonstraties. Dit doet een groot beroep op de operationele alertheid van de politie. In verband met de situatie in de Gazastrook en terreuracties van de

Islamitische Staat (IS) vonden in 2014 diverse demonstraties plaats. De Haagse Schilderswijk was hierbij het toneel van confrontaties tussen groepen betogers. Mede naar aanleiding van de diverse demonstraties werden beschuldigingen geuit richting de politie van discriminatie, geweldsmisbruik en etnisch profileren. Onderzoekers van de Universiteit Leiden concludeerden echter dat geen sprake is van structureel etnisch profileren door de politie in Den Haag.

Ook bracht de Nationale Ombudsman in een rapport ('Contrasterende Beelden') naar buiten dat er geen aanwijzingen zijn voor structurele misstanden bij de politie. De beschuldigingen en de rapporten hebben binnen de eenheid wel tot een goede discussie geleid over vooroordelen, stereotyperingen, multicultureel vakmanschap en verbinding. Dit heeft geleid tot meer bewustwording van de impact die politietoetredingen kan hebben op burgers.

Als een paal boven water staat dat de politie er voor iedereen wil zijn, waakzaam en dienstbaar. Dat betekent luisteren naar de burger en uitleggen wat we doen en waarom.

In 2014 is geïnvesteerd in het versterken van de positieve krachten in de wijk met behulp van sleutelfiguren en -organisaties. In 2015 wordt deze lijn van verbinding en samenwerking voortgezet.

Relevante passage jaarverslag 2013:

Geen

Relevante passage jaarverslag 2012:

Geen

Relevante passages jaarverslag 2011:

Discriminatie

Binnen Politie Haaglanden maakt 'discriminatie' onderdeel uit van het diversiteitsbeleid. De aanpak van discriminatie is in 2011 voortgezet waarmee het korps heeft voldaan aan de landelijke afspraken. Het afgelopen jaar is aan alle bureaus een contactambtenaar op MT-niveau aangesteld. Zij hebben onder meer tot taak het onderwerp discriminatie regelmatig op de agenda te plaatsen. Elk operationeel bureau beschikt tevens over een taakaccenthouder. Deze biedt ondersteuning bij de behandeling van incidenten en strafrechtelijke onderzoeken op het gebied van discriminatie.

	Realisatie 2010	Realisatie 2011
Aantal incidenten discriminatie	30	31
Aantal aangiften discriminatie	15	19
Aantal gehoorde verdachten discriminatie	8	8

Bron: BIS

Analyse van de cijfers en vergelijking met de meldingen van het bureau Discriminatie zaken laat nog een vorm van onderregistratie zien. Discriminatie blijft een versluierd begrip dat zich niet duidelijk manifesteert, maar verstopt zit achter meer herkenbare incidenten als bedreiging, belediging, mishandeling, vernieling etc. Landelijk wordt gesleuteld aan de verbetering van de registratie en het zogenaamde zaaksoverzicht. Door deelname aan de kerngroep is hieraan een bijdrage geleverd. Daarnaast is deelgenomen aan de Regionaal Discriminatie Overleg en meegewerkt aan het organiseren van een congres, dat in 2012 zal worden gehouden.

Diversiteit

Conform het meerjarenbeleidskader 2008-2011 van Politie Haaglanden is het streven dat het personeelsbestand in 2011 voor 35% bestaat uit vrouwen en 10% uit allochtonen. Deze doelstellingen zijn nagenoeg gehaald.

Resultaten diversiteitsbeleid	Percentage 2010	Percentage 2011
Omschrijving		
Vrouwen	33,9	34,1

Vrouwen in executieve dienst	25,1	25,7
Allochtonen	9,2	9,2*
Allochtonen in executieve dienst	6,9	7,0*

* extra toedeling indien bij Wet SAMEN niets is ingevuld, en als het geboorteland van de medewerker wel bekend is, is indeling gebaseerd op geboorteland.

Relevante passages jaarverslag 2010:

Discriminatie

Binnen Politie Haaglanden maakt 'discriminatie' onderdeel uit van het diversiteitsbeleid. De aanpak van discriminatie is in 2010 voortgezet waarmee het korps heeft voldaan aan de landelijke afspraken. Het afgelopen jaar is aan alle bureaus een contactambtenaar op MT-niveau aangesteld. Zij hebben o.m. tot taak het onderwerp discriminatie regelmatig op de agenda te plaatsen. Elk operationeel bureau beschikt tevens over een taakaccenhouder. Deze biedt ondersteuning bij de behandeling van incidenten en strafrechtelijke onderzoeken op het gebied van discriminatie. In 2010 is een secretariaat ingericht dat de aanpak van discriminatiedelicten en zogenaemde hate-crimes monitort.

	Realisatie 2009	Realisatie 2010
Aantal incidenten discriminatie	49	30
Aantal aangiften discriminatie	13	15
Aantal gehoorde verdachten discriminatie	9	8

Bron: BIS

Het aantal incidenten vertoont ten opzichte van 2009 een scherpe daling. Dit lijkt in tegenspraak met de publiciteit rondom dit onderwerp. Een eenduidige verklaring hiervoor is moeilijk te geven.

Diversiteit

Om tot een divers samengestelde politieorganisatie te komen, wordt gestreefd naar een betere instroom, doorstroom en behoud van specifieke doelgroepen. Conform het meerjarenbeleidskader 2008-2011 van Politie Haaglanden is het streven dat het personeelsbestand in 2011 voor 35% bestaat uit vrouwen en 10% uit allochtonen. Deze doelstellingen zijn nagenoeg behaald

Resultaten diversiteitsbeleid	Percentage 2009	Percentage 2010
Omschrijving		
Vrouwen	34,6	33,9
Vrouwen in executieve dienst	24,3	25,1
Allochtonen	8,7	9,2
Allochtonen in executieve dienst	6,8	6,9

Via het actieplan Multicultureel Vakmanschap is veel aandacht aan het thema diversiteit besteed.

WOB-verzoeken MCV 2012- 2014

Vrml Korps Haaglanden
Vrml. Korps Hollands-Midden
Eenheid Den Haag

1. Eenheid Den Haag LHBT training:

Leerdoelen van de LHBT-training:

Programma dag 1.

Onveiligheidsgevoelens van LHBT's en aandacht voor seksuele diversiteit op de werkvloer.

De leerdoelen van dag 1

- Deelnemers hebben inzicht in de aard en omvang van discriminatie van LHBT's in de woon- en leefomgeving.
- Deelnemers hebben inzicht in de belemmeringen voor het melden van discriminatie door LHBT's.
- Deelnemers hebben inzicht in de aard, omvang en gevolgen van discriminatie van LHBT's op de werkvloer.
- Deelnemers oefenen vaardigheden m.b.t. aanpak van onheuse bejegening van LHBT-collega's op de werkvloer.
- Deelnemers zijn zich bewust van hun persoonlijke en professionele houding t.a.v. LHBT's.

De programma onderdelen dag 1.

1. Introductie.
2. Feiten en cijfers over discriminatie van en agressie tegen LHBT's.
3. Seksuele diversiteit en identiteit van LHBT's in relatie tot onveiligheidsgevoelens.
4. Seksuele diversiteit op de werkvloer.

Programma dag 2.

Aanpak van discriminatie van LHBT's; wettelijk kader en uitvoering in de praktijk.

De leerdoelen van dag 2

- Deelnemers vergroten hun kennis van de relevante wetten en regels ten aanzien van discriminatie van LHBT's.
- Deelnemers zijn op de hoogte van de procedures bij meldingen en aangiften van discriminatie van LHBT's bij de politie.
- Deelnemers zijn op de hoogte van doorverwijsmogelijkheden bij meldingen en aangiften van discriminatie van LHBT's.
- Deelnemers zijn zich bewust van hun professionele rol in relatie tot meldingen en aangiften van discriminatie van LHBT's.
- Deelnemers ontvangen 'handvatten' ten aanzien van aanpak en follow-up binnen de teams.

Programma onderdelen dag 2.

1. Introductie.
2. Wettelijk kader.
3. Aanpak in de praktijk.
4. Implementatie in de organisatie.
5. Afronding van de training.

Deelnemers: Vertrouwenspersonen, Roze in Blauw-leden en taakaccenthouders
discriminatie (totaal 80 medewerkers)

Periode: november 2013-februari 2014

2. Cursus Marhaba

Cursus over Marokkaanse cultuur en religie.

Deelnemers: 40 wijkagenten Eenheid Den Haag

Periode:

3. Teambalans

Teambalans is een methode die teams de mogelijkheid biedt om op een aansprekende wijze met elkaar het gesprek te voeren over de kwalitatieve en kwantitatieve samenstelling en ontwikkeling van het team en hiervoor gepaste interventies te ontwerpen.

De nieuw geselecteerde teamchefs komen voor een stevige veranderopgave te staan. Teambalans kan hen helpen bij het identificeren en realiseren van de veranderopgave, vooral op het gebied van kwantitatieve en kwalitatieve personeelssamenstelling. Om deze meerwaarde te kunnen vervullen, is het van belang om meer ervaring op te doen met het gebruik van Teambalans en de methode door te ontwikkelen voor gebruik in het kader van de personele reorganisatie.

Deelnemers: districtsrecherche Ter Aar en Waddinxveen

Periode:

4. Bejegeningsprofielen

Zie bijlagen

Deelnemers: gehele Bureau Gouda, gehele Bureau Beresteinlaan

Periode:

5. Workshop Ilias el Hadioui

Hoe de straat de school binnendringt. Denken vanuit de pedagogische driehoek van de thuiscultuur, de schoolcultuur en de straatcultuur.

Een kenmerkend aspect in zijn verhaal is, dat de overlastgevende kant van de straatcultuur niet primair vanuit etnisch-culturele achtergronden verklaard wordt, maar dat het 'straatgedrag' in hoofdzaak een gevolg is van de sociaalgeografische en economische omstandigheden die hier, in de Nederlandse context, voorhanden waren en nog steeds zijn.

Deelnemers: sectorhoofden en teamchefs Bureau Hoefkade, Jan Hendriksraat, De Heemstraat.

6. Generatiemanagement, het team en de kracht van het verschil

Training ontwikkeld door het LECD.

Net als de Nederlandse samenleving vergrijst ook de politie steeds meer. De leeftijdsverschillen tussen 'jong' en 'oud' groeien. In Haaglanden begint Bureau Forensische Opsporing met levensfasebewust werken. Hoe? Door zo optimaal mogelijk gebruik te maken van elkaars leeftijdsgebonden kwaliteiten. Het belangrijkste doel van de proef bij Bureau Forensische Opsporing (BFO) is inzicht te krijgen in alle aspecten van de verschillende levensfasen waardoor ieders kwaliteit, kracht en meerwaarde in het werk wordt benut. Het bureau verwacht zo zowel de werktevredenheid van collega's te vergroten als de operationele slagkracht van het bureau positief te beïnvloeden.

Deelnemers: alle medewerkers Bureau Forensische Opsporing

Periode: august-november 2012