
Van:

Verzonden: dinsdag 23 juni 2015 11:51

Aan:

CC:

Onderwerp: FW: WOB verzoek MCV activiteiten

Als antwoord op de vragen in het WOB verzoek onderstaand nog een lijstje van activiteiten en opleidingen. Minder chronologisch maar misschien aanvullend aan dat wat ik je gisteren stuurde var.

Met vriendelijke groet,

Teamchef

Politie | Limburg | District Noord- en Midden-Limburg

Postbus 52, 5900 AB Venlo

Twitter: www.twitter.com

Facebook: www.facebook.com

Van:

Verzonden: maandag 22 juni 2015 15:14

Aan:

CC:

Onderwerp: RE: WOB verzoek MCV activiteiten

Cursus Cultuur in het Midden-Oosten

Cursus Multicultureel Vakmanschap

Landelijke Bijeenkomst Expertgroepen MCV

Cursus Eergerelateerd geweld Module A

Cursus Eergerelateerd geweld ; Module B

Congres EGG bij te Leeuwarden

Marktdag voor wijkagenten te Sevenum

Voorlichting mbt EGG aan Veiligheidshuis en casemanagers etc. te Roermond

Voorlichting mbt EGG aan Jeugdzorg Venlo

Presentatie door aan collega's op thema Islam

Bezoek aan Turkse moskee

Bezoek aan Marokkaanse moskee icm Iftar-maaltijd

Presentatie op thema Roemenen door ??

Bezoek aan Maastricht op thema holebi

Bijeenkomst Marokkaanse gemeenschap in zaal

Kerstbijeenkomst

Bijeenkomst LEC te Amersfoort op thema EGG

Bijeenkomst op thema Radicalisering Politieacademie Apeldoorn

Bijeenkomst op thema Radicalisering gemeente Maastricht

Bijeenkomst op thema Radicalisering te Den Haag

Bijeenkomst op thema Radicalisering gemeente Roermond

Diverse bijeenkomsten op thema "slechte naam Marokkanen" georganiseerd door

Diverse presentatie aan de DMT's over de expertgroep door o.a.

Presentatie aan de leiding over "Anders zijn" (laatste diapresentatie) van

Verder nog onze reguliere overlegmomenten op thema MCV en EGG.

Daarnaast nog de vele tientallen geregistreerde en niet-geregistreerde inzetten en adviezen op de thema's EGG en MCV voor de hele eenheid Limburg en enkelen daarbuiten voor de politiecollega's.

De vele tientallen adviezen en ondersteuning naar/van de ketenpartners op het gebied van EGG (zoals Veiligheidshuizen / Jeugdzorg / Casemanagers / scholen etc.)

Op de agenda staat voor mij nog:

- het bijwonen van de presentatie van _____ op thema Radicalisering in Limburg
- het verzorgen van een presentatie aan diverse wijkagenten op thema EGG

Ik zal ongetwijfeld nog iets vergeten..... Ik heb deze lijst even uit mijn hoofd. Als we alle input samenvoegen zal de lijst zeker nog langer zijn.

Met vriendelijke groet,

Wijkagent

Politie | Limburg | Noord |
Postbus 52 5900 AB Venlo |
T 0900-8844
E _____ | www.politie.nl

Volg mij ook via

Twitter :

Facebook: facebook.com/

Van: ..

Verzonden: zondag 14 juni 2015 13:21

Aan:

R.)

CC: I

Onderwerp: WOB verzoek MCV activiteiten

Beste collega's,

bij de korpsstraf in bijgaand WOB verzoek binnengekomen. Mij is nu vanuit de eenheid Limburg gevraagd aan te geven welke activiteiten we de afgelopen jaren hebben ontwikkeld, welke trainingen wij (en eventueel andere team) hebben gedaan.

Kan ieder voor zich me even kort aangeven welke opleiding en/of trainingen jullie hebben gedaan en welke trainingen instructies we aan anderen hebben gegeven. Uiteraard ook graag de thema-avonden/middagen met andere doelgroepen. Er is een deadline op WOB verzoeken. Wij moeten in ieder geval voor 26 juni reageren.

Bedankt.

Van: namens LBN WOB verzoeken
Verzonden: woensdag 24 juni 2015 15:53
Aan: Wobcoördinatiedesk
Onderwerp: RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap
Bijlagen: FW: WOB verzoek MCV activiteiten; RE: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap
Beste

Naar aanleiding van onderstaande verzoek, kan ik je het volgende berichten.

Met betrekking tot de voormalige politieregio Limburg-Zuid.

- in 2010 is een "Binnenste Buiten" -dag georganiseerd waarin MCV was geïntegreerd. Die dag bezocht door zo'n 300 medewerkers.
- in 2012 was Dag vrouwen netwerk Limburg -Zuid (ongeveer 150 collega's) met dezelfde thematiek

voor de gehele eenheid Limburg

- 2013 was een Dag vrouwen netwerk (ongeveer 200 collega's) met dezelfde thematiek

Mochten er verder nog vragen/opmerkingen zijn, schroom niet om contact op te nemen

Met vriendelijke groet,

Juridisch beleidsmedewerker

Politie | Limburg | Staf Bestuursondersteuning - Juridische Zaken

Postbus 52 | 5900 AB VENLO

Namens Wobcoördinatiedesk

verzonden: woensdag 3 juni 2015 14:04

Aan:

Onderwerp: Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap

Beste collega's,

Bijgaande verzoeken zijn vorige maand bij ons binnengekomen. De heer Van Amersfoort vraagt om alle informatie die betrekking heeft op multicultureel vakmanschap (MCV), meervoudig kijken, herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react) en de ontwikkeling van de drie grondhoudingen. Daarnaast vraagt hij om het aantal trainingen dat in dit kader door de eenheden aan haar medewerkers is aangeboden.

Wél wist men te vertellen dat veel van de trainingen op het gebied van MCV door de eenheden buiten de Politieacademie om zijn

ingekocht. Ik wil jullie dan ook vragen informatie aan te leveren m.b.t.

- bovenstaande onderwerpen die binnen jullie eenheid aanwezig is;
- het aantal trainingen dat is ingekocht t.b.v. bovenstaande onderwerpen (binnen en buiten de politieacademie)

Met de heer Van Amersfoort heb ik afspraken gemaakt over de termijn van afhandeling van zijn verzoeken. Evenwel wil ik jullie vragen de informatie binnen 2 ½ week aan te leveren (uiterlijk dinsdag 23 juni 2015).

Ik hoor graag van jullie en alvast bedankt voor de hulp!

Met vriendelijke groet,

Jurist Wob-coördinatiedesk
Politie | Korpsstaf | Bestuursondersteuning | Juridische Zaken

P | Postbus 17107, 2502 CC Den Haag
B | Nieuwe Uitleg 1, 2514 BP Den Haag

*Aanwezig: dinsdag, woensdag en donderdag
Roostervrije dag op maandag*

ACTIVITEITEN/OPLEIDINGEN MET BETREKKING TOT MCV

- Juni 2011 : Behalen mcv diploma Behr groep
- 2011 : voorstellen MCV groep tijdens wijkagentendag middels een interactieve stand
- 2012**
- 25 jan 2012 : Lesgeven aan studenten politieacademie in de module : "diversiteit in politievakmanschap".
- 2 juni 2012 : bezoek aan vereniging ter kennismaking en introductie met politiewerk.
- 12 okt-26 okt 2012 : 2 daagse cursus aan-eergerelateerd geweld Bedoeld ter advisering van collega's en het behandelen van casussen.
- 2013**
- 2013 (datum niet meer bekend) : training potentieel gevaarlijke eenlingen.
- 2013(datum niet Meer bekend) : landelijke mcv dag.
- 2014**
- 12 maart 2014 :Lezing van Roemenie expert Hiervoor waren meerdere coll uitgenodigd. Later is er een samenvatting verspreid onder alle collega's.
- 11 Juli 2014 : deelname aan Iftar maaltijd in Moskee. Gesproken met wethouder en meerdere stichtingen alsmede de Imam.
- 2 aug 2014 :deelname aan gaypride, politieboot
- 25 aug 2014 :bijpraten eenheidsleiding in het kader van de Roemenie lezing.
- 2 sept 2014 : eerste bijeenkomst als voortvloeisel van de Iftar maaltijd
Aanwezigen:stichting , Stichting Wethouder Terstroote, verschillende coll.
"thema: slechte naam Marokkaanse gemeenschap"

- 20 Okt 2014 : Wederom een bijeenkomst over bovenstaand thema met dezelfde partners. Hierbij werden alle coll uitgenodigd.
- 30 Okt 2014 : diversiteitsdag met alle mcv leden uit Nederland.
- 27 nov 2014 : wederom een bijeenkomst over het thema "slechte naam Marokkaanse gemeenschap met eerder genoemde betrokkenen".
- 19 dec 2014 : ontwikkelen fotopresentatie in het kader van MCV ter lering en confrontatie van collegae.
- Okt 2014 : tijdens meerdere momenten meegewerkt aan het afstudeerproject van in het kader van de Patriarch.
- 19 en 20 okt 2014 : deelgenomen aan onderzoek naar Tatoeages in relatie tot de beroepscode van de politie op verzoek eenheidsleiding. Uitkomst van het onderzoek is gedeeld met eenheidsleiding.
- 20 nov 2014 : deelgenomen aan een symposium georganiseerd door Feiten en uitkomsten gedeeld met coll.
- 2015**
- 08 jan 2015 : wederom bijeenkomst aan politiebureau met het thema "de slechte naam van de Marokkaanse gemeenschap" wederom met eerder genoemde betrokkenen en uitgenodigde coll.
- 2 maart 2015 : laten zien van de fotopresentatie mcv "ik pas niet in dat hokje" ism , aan alle Teamleiders van Limburg. Hierna volgde een discussie.
- 10 maart 2015 : deelname seminar Jihadisme. Opgedane kennis mee teruggenomen naar coll.
- 27 maart 2015-06-16 : open brief gestuurd aan de 24/7 mbt het thema "moslims in ons korps". Brief is geplaatst.
- 21 mei 2015 : ronde tafel georganiseerd met Imam . bestuurders moskee . Hiervoor werden alle coll

- van rbt en : uitgenodigd voor een vraag-
antwoord sessie ter vergroting van kennis en begrip.
- 24 mei 2015 :deelname bbq georganiseerd door het Turkse vrouwen
netwerk en omgeving, ter kennismaking met politie
in een informele setting.
- 26 mei 2015 :deelname teamleiders mcv vergadering te Utrecht.
- 3 juni 2015 :deelname danktank tbv interne cultuur rbt en
- 20 juni 2015 :namens politie deelname aan Roze zaterdag in
Maastricht.

TOEKOMST

- 30 juni 2015 :deelname aan congres te Apeldoorn in kader van
diversiteit.
- 3 juli 2015 :deelname iftar maaltijd moskee. Probeer zoveel
mogelijk coll mee te krijgen.
- 17 sept 2015 :Tonen fotopresentatie en voeren discussie op de
teamdag van regionale recherche
- 2012-heden :vierwekelijks overleg in het kader van MCV.

UITNODIGING

Ontwikkelplein 'selectiemechanismen'

Beste collega,

Woensdag 10 juni 2015 is het Ontwikkelplein 'Selectiemechanismen'. Het doel van het Ontwikkelplein is de dilemma's van proactief politiewerk met elkaar uit te diepen. De inloop is vanaf 08:30 uur waarbij je met koffie en thee wordt ontvangen in het bedrijfsrestaurant. Het Ontwikkelplein kan op dat moment nog niet betreden worden, in verband met de voorbereiding van de training voor die dag. Het programma zal tot ongeveer 17:00 uur duren. Het dringende verzoek is om in burger te komen en onbewapend de training te volgen. Reis je bewapend, zorg dan zelf voor een veilige opbergplaats op de James Wattstraat.

We starten 's ochtends met *Brown eyes – blue eyes*. Aangeraden wordt om de volgende trailer (geen werk-PC!) te bekijken op: <http://vimeo.com/78721998> zodat je een indruk krijgt over dit onderdeel.

Na dit onderdeel zullen er enkele 'ontmoetingen' volgen. Eén van de 'ontmoetingen' is BlauwVakmanschap. Tijdens deze workshop wordt een praktijkcasus besproken die door één van de deelnemers wordt ingebracht. Daarom **het verzoek om een eigen praktijkcasus (kort) voor te bereiden**, waarin sprake is geweest een controle zonder dat er sprake was van een melding, dus op eigen initiatief. Op de casus is één van onderstaande drie T's van toepassing:

- Top: Je hebt voortreffelijk werk geleverd en bent daar trots op;
- Tegenstelling: Er is verschil van mening over de aanpak.
- Twijfel: Er is twijfel over de aanpak. Achteraf heb je er toch niet zo'n goed gevoel over.

Belangrijk is dat jijzelf de beslissingen hebt genomen in die casus.

Tussen de middag zal een lunch worden verzorgd. Indien er dieetwensen zijn, geef dat dan minstens aan mij door. De training zal plaatsvinden op het Ontwikkelplein (3^e verdieping, achterin de kantine) aan de James Wattstraat 27 te Alkmaar. Parkeermogelijkheden nabij het bureau zijn beperkt. Wel is er voldoende parkeer-gelegenheid op de Havinghastraat. Zie onderstaand kaartje.

Mochten er vragen zijn, laat het me weten!

Tot 10 juni!



dat zijn 3 dagen (aaneengesloten) geweest. Verdieping in vaardigheden vooral, niet in kennis.
Kosten zo'n euro.

Met vriendelijke groet,

Accounthouder

Regionaal Informatie en Expertise Centrum



Werkdagen: maandag t/m donderdag
| Postbus 107 9400 AC Assen

www.riec.nl

Een georganiseerde overheid tegen georganiseerde criminaliteit

Van:

Verzonden: dinsdag 9 juni 2015 15:46

Aan:

CC: ..

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

Urgentie: Hoog

Hallo

Nav onderstaande mail kan ik jou het volgende berichten.

In 2012 hebben we met een groep van 18 personen de opleiding Multicultureel vakmanschap voor de expertgroep georganiseerd die we hebben afgenomen bij .(dit ging om 9 dagen van 9 tot 5 uur).

Dit heeft een vervolgtraject gehad voor dezelfde groep van 18 personen door de in 2013(aantal dagen niet bekend).

Verder hebben we in 2012 voor 1 kandidaat de opleiding Basis Interculturele Communicatie bij de PA geboekt.(3 dagen)

Met vriendelijke groet,

Medewerker

Politie | Noord-Nederland |

Bezoekadres,
Postbus 107 9400 AC Assen

09-07-2015

[REDACTED]

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 25 juni 2015 12:07
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Verzoek om info voor Wob-verzoek

Van: [REDACTED]
Verzonden: donderdag 25 juni 2015 12:07:16 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: FW: Verzoek om info voor Wob-verzoek

Hallo [REDACTED]

Zoals besproken hieronder de gegevens met betrekking tot de opleidingen in Oost-Brabant.
De rest volgt!

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Medewerker Juridische Zaken

Politie | Oost-Brabant | Juridische Zaken

Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

M: [REDACTED]
T: [REDACTED]
F: [REDACTED]
E: [REDACTED]@politie.nl / [REDACTED]@brabant-zo.politie.nl

(bereikbaar van maandag t/m donderdag)

Van: [REDACTED] Namens [REDACTED]
Verzonden: donderdag 25 juni 2015 10:04
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: RE: Verzoek om info voor Wob-verzoek

Hoi [REDACTED]

Voor Oost-Brabant zijn de volgende opleidingen genoten tw;

2012

Omgaan in multiculturele omgeving
2 personen totaal bedrag € [REDACTED]

2013

Geen opleidingen

2014

Opleiding expertgroep Multi Cultureel Vakmanschap
10 personen € [REDACTED]

Mocht je nog vragen hebben dan gewoon bellen.

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Politie Oost Brabant | HRM | Eindhoven |

Bezoekadres,
Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

Afwezig op maandag - dinsdag

Van: [REDACTED]
Verzonden: maandag 22 juni 2015 14:01
Aan: [REDACTED]
Onderwerp: Verzoek om info voor Wob-verzoek
Urgentie: Hoog

Beste collega,

Van [REDACTED] heb ik begrepen dat jullie mij zouden kunnen helpen aan een overzicht van het aantal trainingen dat is ingekocht (en eventueel voor hoeveel mensen) die verband houden met multicultureel vakmanschap. Ik zou deze informatie graag ontvangen over 2012, 2013 en 2014.

Voor de volledigheid heb ik het Wob-verzoek bijgevoegd.

Aangezien het even heeft geduurd voordat ik jullie heb weten te vinden, wil ik je gelet op de termijnen verzoeken om een spoedige reactie.
Alvast heel erg bedankt.

Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik het graag.

<< Bestand: 2015_06_03_HK_Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap.msg >>

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]
Medewerker Juridische Zaken

Politie | Oost-Brabant | Juridische Zaken

Postbus 90163, 5200 MS 's-Hertogenbosch

M: [REDACTED]
T: [REDACTED]
E: [REDACTED]@politie.nl / [REDACTED]@brabant-zo.politie.nl

(bereikbaar van maandag t/m donderdag)

Interne memo



Organisatieonderdeel Eenheid Oost-Brabant
Staf
Team Politieprofessie

Behandeld door

Functie Operationeel Specialist (Vakmanschap) Aan
Telefoon
E-mail

Datum 12 juni 2015
Bijlagen Geen
Pagina 1/2

Onderwerp Afhandeling verzoek

Hierbij nog wat informatie die wellicht van belang is.

Binnen de eenheid is gekozen voor het incorporeren van Eer Gerelateerd Geweld, Discriminatie, Eer Gerelateerd Geweld en Roze in Blauw. Al deze werkzaamheden zijn ondergebracht onder het "Netwerk Leefstijlen en Culturen".

Deze sytematiek werd in het voormalige BRN gehanteerd omdat de visie was dat als je een casus wilt behandelen, ongeacht wat voor casus, er voldoende kennis moest zijn van "culturele aspecten". Deze methodiek is uitgerold binnen de eenheid. Nagenoeg alle leden van het NLC zijn opgeleid op het gebied van Multi Cultureel Vakmanschap, maar ook op de aanpak van Eer Gerelateerd Geweld. Bij de samenvoeging hebben een aantal collega's besloten om geen EGG zaken te draaien.

De Referent binnen de eenheidsleiding is _____ en de portefeuillehouder van bovengenoemen thema's is _____

De bereikbaarheid is maximaal georganiseerd middels een 24/7 piketregeling. Dit betreffen hoofdzakelijk Eer Gerelateerd Geweld meldingen.

Er is afgesproken dat er periodiek overleg is waarbij de leden worden uitgenodigd.

Aan nagenoeg alle landelijke relevante overleggen neem ik deel namens de portefeuillehouder / referent.


Qua "verdeling" zitten de expertleden bij diverse basisteams, maar ook binnen de Vreemdelingenpolitie alsmede in het mensenhandel team.

Vanuit het "land" wordt de laatste hand gelegd aan een strategisch document, zodat de eenheden zo'n team kunnen formaliseren.

Mocht je nog vragen hebben of onduidelijkheden tegenkomen. Laat het weten.



Netwerk Leefstijlen & Culturen Oost-Brabant

Auteur: 

Status: Concept

Versie 0.7

December 2014

Management samenvatting

Missie:

Het zichtbaar maken en laten onderkennen van de meerwaarde van diversiteit in de dagelijkse politiepraktijk (zowel in- als extern), het (door) ontwikkelen van relevante competenties bij politiemensen zodat zij het politievakmanschap in zijn volle omgang kunnen uitoefenen en het bijdragen aan een positief imago, vertrouwen in de politie en het maken van verbinding met eenieder in de samenleving. Daadwerkelijk komen tot "Policing of communities" =context gedreven werken.

Visie NLC:

Op 1 januari 2020:

1. Beschikt de eenheid Oost-Brabant over een effectief in- en extern netwerk dat in staat is om mogelijke spanningen in de samenleving in een vroegtijdig stadium te onderkennen om de juiste interventies te plaatsen, waarmee een mogelijke escalatie kan worden voorkomen.
2. Is de eenheid Oost-Brabant een eenheid, waarbij één ieder met respect benaderd wordt, hetzij intern, hetzij extern. Een organisatie die gericht is op inclusie i.p.v. exclusie.
3. Is de eenheid Oost-Brabant een organisatie die deel uitmaakt van de samenleving en in staat is "mee te wuiven" met de veranderingen en daardoor verbonden blijft met de samenleving.
4. Is de interne cultuur zodanig beïnvloed dat er weer ruimte ontstaat voor creatief ondernemerschap, innovatief (mee)denken en het terug proberen te krijgen van de onontbeerlijke "blauwe passie", die nodig is om goed politiewerk te leveren. Worden collega's uitgedaagd om een bijdrage te leveren aan een beter politieproduct en beloont ze.

Deze uitdagende doelstellingen wil en kan het NLC bewerkstelligen, middels medewerkers die zich aan dit thema hebben verbonden vanuit een intrinsieke motivatie om het politievak interessanter, beter en breder te maken en zowel in- als extern verbinding te maken met elkaar en de samenleving en dit te borgen.

Wat is daar voor nodig?

- Instemming vanuit de eenheidsleiding om te komen tot een Netwerk Leefstijlen en Culturen, conform dit voorstel.
- Een duidelijk statement vanuit de (strategische) leiding dat verandering noodzakelijk is

Door te kiezen voor een krachtig Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de eenheid Oost Brabant zijn de onderstaande 2 ambities in 2020 gerealiseerd.

Voor de medewerkers is de eenheid:
"A great AND safe place 2 work"

Voor de inwoners van onze eenheid
"A great AND safe place 2 live".

Inhoudsopgave:

1. Inleiding	4
2. Netwerk Leefstijlen & Culturen OOB.....	5
2.1 De start van MCV (Ist).....	5
2.2 Het huidige NLC OOB op inhoudsniveau.....	5
2.3 Successen	5
2.4 Het huidige NLC is:	7
2.5 Missie en Thema's NLC OB	7
3. Inrichting NLC (Sol).....	8
3.1 Verantwoordelijkheid en sturing	8
3.1.1 Advies.....	8
3.2 24 uurs-loket en adviesaanvragen	8
3.3 Formatie t.b.v. de werkzaamheden NLC / EGG.....	9
3.3.1 Taakstelling functies.....	9
3.3.2 Piket	10
3.3.3 Kennisniveau en opleiden	10
4. Wat doet het NLC.....	12
5. Besluitenlijst	15

1. Inleiding

We leven in een multiculturele samenleving. We leven in een historische tijd. Nog niet eerder hebben zich zoveel mensen met uiteenlopende culturele achtergronden hier in Nederland blijvend gevestigd. Deze multiculturele diversiteit is overal waar te nemen, dus ook bij de werkzaamheden van de politie.

De politie, maar ook andere organisaties, staan door deze ontwikkelingen voor nieuwe uitdagingen die mede voortkomen uit het feit dat de men in toenemende mate geconfronteerd wordt met een divers samengestelde samenleving; verschillend in levensbeschouwing, culturele achtergrond, leefstijlen, opvoeding, religie, milieu en opleiding.

Belangrijke vragen voor de politie zijn onder andere:

- Wat is in de huidige multiculturele samenleving precies onze taak,
- Waar willen we voor staan,
- Wat is onze missie en welke visie hebben wij op deze veranderingen,
- Hoe spelen we daarop in,
- Hoe toegankelijk zijn wij of willen we zijn.

Tegelijkertijd worden we geconfronteerd met allerlei andere ontwikkelingen, zoals een reorganisatie, sluiting van bureaus en vraagstukken rond financiering, regelgeving e.d.

Dit is ook de reden dat het NLC zich ook een rol heeft toebedeeld voor wat betreft Dienstverlening in de meeste brede zin. Door een goede borging met de samenleving, zou het mogelijk moeten zijn om *samen met de burgers* te werken aan een hoger niveau van dienstverlening, met een uiteindelijk win – win doelstelling. Coöperatief zijn voor en naar elkaar bij het creëren van nieuwe vormen van dienstverlening.

Voor u ligt het voorstel om te komen tot het inrichten en borgen van een Netwerk Leefstijlen Culturen / Eer Gerelateerd Geweld, binnen de Eenheid Oost Brabant.

Dit voorstel is geschreven in aanvulling op de landelijke notitie: "Politievakmanschap met een plus" die aan de landelijk portefeuillehouder . is verzonden. Doelstelling van deze notitie is te komen tot een Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de eenheden van de Nationale Politie. Het beschrijft de doelstelling, taak en rol van het te vormen NLC en geeft aanbevelingen over de inrichting en randvoorwaarden. **De notitie zal als bijlage worden bijgevoegd.**

In dit huidige voorstel zullen met name aanbevelingen worden gedaan op welke wijze het Netwerk Leefstijlen en Culturen binnen de eenheid Oost Brabant ingebed zou moeten worden.

2. Netwerk Leefstijlen & Culturen OOB

2.1 De start van MCV (Ist)

In 2010 – 2011 hebben de voormalige korpsen de keuze gemaakt om collega's naar de cursus "Multi Cultureel Vakmanschap" te sturen. Om deel te kunnen nemen moest men solliciteren naar één van de opleidingsplaatsen. Er werden in totaal 15 collega's opgeleid (10 BRN en 5 BZO)

Beide teams kregen een teamleider¹ die primair verantwoordelijk waren voor de inzet en aansturing van de leden van de teams. Een essentieel verschil was dat men in BZO het aantal inzeturen had gemaximaliseerd op 80 uur per jaar per deelnemer, terwijl in BRN deze beperking niet van kracht was.

In de praktijk bleek dat de medewerkers frequent werden benaderd voor zaken waarin "Eer" een rol speelde. Dit onderwerp maakte maar een klein onderdeel uit van de basisopleiding MCV. Na overleg werd er vanuit beide regio's ingestemd met een opleiding Eer Gerelateerd Geweld.² Ook voor dit onderwerp werden teamleiders³ benoemd die verantwoordelijk waren voor de aansturing en inzet van deze gecertificeerde medewerkers.

In 2012 is er besloten om, vooruitlopend op de reorganisatie, te gaan investeren in één team Multi Cultureel Vakmanschap, dat in staat was om zowel Culturele problemen aan te pakken als zaken waarbij "Eer" een rol speelde.

In 2013 werd er door de eenheidsleiding besloten dat werd grotendeels vrijgemaakt om het proces van samenwerking qua operationele uitvoering in gang te zetten en werkprocessen, inzet etc. te harmoniseren.

De verschillen in facilitering hadden er inmiddels toe geleid dat enkele leden hadden besloten uit het expertteam te stappen.

In de gesprekken met de opdrachtgever werd besloten om gebruik te maken van de mogelijkheid vanuit het LECD om extra mensen in het kader van MCV op te leiden.

Vanaf 2013 tot op heden hebben er nog circa 15 medewerkers de MCV training gevolgd.

2.2 Het huidige NLC OOB op inhoudsniveau

Het NLC Oost-Brabant bestaat op dit moment uit circa 25 collega's, uit verschillende disciplines met diversen expertises. Het zijn ervaringsdeskundige politiemensen, die zijn opgeleid en ruime ervaring hebben opgedaan met politiewerk in de diverse samenleving.

Alle collega's hebben de MCV opleiding met goed gevolg afgerond en .. van hen zijn eveneens getraind op EGG t/m niveau 2.

2.3 Successen

Zoals vermeld is in 2012 de samenwerking tussen beide korpsen al ingezet om te komen tot één team MCV dat een en dezelfde werkwijze hanteert. De vernieuwde opzet onder de naam NLC is een voorzetting en uitbreiding op de reeds ingezette koers.

¹ Voor BZO en voor BRN is

² Deze training werd verzorgd door het instituut "Eer Gerelateerd Geweld", welke geaccrediteerd is door de Politie Academie.

³ Voor BZO is in 2013: aangewezen, voor BRN is vanaf 2011 de teamleider.

Het MCV team heeft in 2013 garant gestaan voor 120 - 140 inzetten inzake Eer Gerelateerd Geweld meldingen (zowel uitvoerend als adviserend). Per inzet geldt een gemiddelde tijd van +/- 50 uur, dit is een totaal van 6000 tot 7000 uur inzet van het MCV inzake EGG zaken.

Ook is er een toename van het aantal adviesaanvragen bij problemen waarbij etniciteit een rol speelt, maar ook vanuit de opsporing komen er meer aanvragen over "hoe kunnen we dit het beste aanpakken?" Afhankelijk van de vraagstelling en de mate van prioriteit, wordt er

Ook vanuit de externe relaties wordt er in toenemende mate een beroep gedaan op expertise en ondersteuning van het NLC. Hierbij moet worden gedacht aan met name sociaal maatschappelijke dienstverleners die tegen dilemma's aanlopen, zoals mogelijk dreigende achterlatingen van meisjes die te verwestert zijn of vormen van geweld binnen het gezin waarbij de schaamtecultuur een rol speelt en men dit daarom niet meldt, maar waarbij er wel sprake is van (ernstige) dreigingen.

Het team krijgt steeds meer bekendheid en wordt vaker gevraagd om advies en/of actieve ondersteuning. De inzetten kennen een divers karakter en hebben hun meerwaarde voor de praktijk al meer dan eens bewezen. Ter beeldvorming en om recht te doen aan het reeds verzette werk worden onderstaand enkele inzetten besproken. *Het is werk om trots op te zijn!*

Een korte weergave van enkele inzetten in de afgelopen 2 jaar:

- Schietpartij Deurne;
- Doodslag Turkse snackbar eigenaar
- Steekpartij met dodelijke afloop
- Ondersteuning schietpartijen
- Voorlichting familierechercheurs bij zaken waarbij slachtoffers uit andere cultuur komen;
- Minderjarige Marokkaans meisje uit Marokko terug laten komen, die daar tegen haar wil werd vastgehouden omdat ze te verwestert was;
- Begeleiding casus achterlating, samen met , van een 16 jarig meisje in Turkije;
- Spoedinterventie om te voorkomen dat minderjarige in Afghanistan werd uitgehuwelijkt;
- Ondersteuning Eer Zaak omdat een Turkse collega voor zijn seksuele geaardheid is uitgekomen en ernstig bedreigd werd;
- Zorgen voor ondersteuning bij complexe zaken met extreem hoge mate van afbreukrisico's, zoals:
 - De baby shaking zaak waarbij het NLC voor ondersteuning heeft gezorgd door gebruik te maken van haar landelijke netwerk;
 - De groepsverkrachting van een Moluks meisje;
 - Ondersteuning bij de problematieken bij de moskee in
 - Ondersteuning bij TGO in moord op Syriër;
 - Actieve ondersteuning bij het team mensenhandel / seksuele uitbuiting;
 - Advisering / Fysieke ondersteuning bij mogelijke signalen van extremisme;
 - Ondersteuning bij manifestaties, zowel binnen als buiten de eenheid;
 - Spanning tussen en de Turkse gemeenschap
- Voorlichtingen organiseren over o.a. Poolse cultuur;
- Voorlichting geven binnen politieacademie over (straat)cultuur, verhoortechnieken;
- Voorlichting geven over jihadisme binnen de eenheid.

Dit is slechts een minimale opsomming van zaken. De verwachting is dat het aantal daadwerkelijke ondersteuning de komende jaren zal toenemen omdat de toegevoegde waarde inmiddels is aangetoond en men het NLC steeds makkelijker weet te vinden.

2.4 Het huidige NLC is:

Een netwerk van collega's voor collega's.

De expertgroep heeft niet alle wijsheid in pacht, maar wel meer tools en handvatten in vergelijking met de gemiddelde collega. De leden van de expertgroep ondersteunen en adviseren collega's maar nemen het werk dus *niet* over. Door fysiek te ondersteunen wordt de kennis overgebracht en de praktijk toont aan dat zo'n collega bij een volgend incident goed in staat is om een verantwoorde eerste keuze te maken. Komt men gezien de complexiteit er niet goed uit, kan men terugvallen op het NLC.

Wanneer de gewenste expertise niet binnen de eenheid Oost-Brabant te vinden is, wordt er via de teamleider contact gelegd met de andere teamleiders van het NLC van de Nationale Politie en kan er een beroep worden gedaan op de daar aanwezige deskundigheid. In de afgelopen jaren is daar, ook door onze eenheid, meerdere malen gebruik van gemaakt.

2.5 Missie en Thema's NLC OB

Missie NLC

Het zichtbaar maken en laten onderkennen van de meerwaarde van diversiteit in de dagelijkse politiepraktijk (zowel in- als extern), het (door) ontwikkelen van relevante competenties bij politiemensen zodat zij het (politie)vakmanschap in zijn volle omgang kunnen uitoefenen en het bijdragen aan een positief imago, vertrouwen in de politie en het maken van verbinding met iedereen in de samenleving.

Het NLC houdt zich bezig met de (hoofd)thema's:

- Eer Gerelateerd Geweld
- (Multicultureel) Politie Vakmanschap
- Gelijkwaardigheid (voorheen Discriminatie)
- Diversiteit

Wat betekent dit in de praktijk:

- Ondersteunen bij zaken in de hoofdprocessen. Steeds vaker doen leidinggevenden een beroep op ondersteuning, zoals ondersteuning bij TGO's, SGBO's, mensenhandel onderzoeken, maar ook bij vragen of er sprake is van een mogelijke "Eerwraak" zaak.
- Adviseren en Ondersteunen van collega's, zowel schriftelijk als mondeling bij vraagstukken waarbij cultuur / leefstijlen / Eer een rol kunnen spelen.
- Signaleren trends en ontwikkelingen op het gebied van (etnische) groeperingen en daarover adviseren en indien daartoe noodzaak of behoefte bestaat, ondersteunen.
- Bijdrage leveren aan de uitbreiding en het onderhouden van netwerken onder (etnische) groeperingen en ketenpartners. Van religieuze instellingen tot jongerengroepen, van gemeenten tot zelforganisaties. *Juist* wanneer er **niets** aan de hand is, zodat bij het voordoen van een noodsituatie of signalen van radicalisering snel en adequaat gereageerd kan worden,
- Ondersteuning verlenen aan collega's, op alle niveaus, in het leggen van contacten om voor henzelf relevante netwerken op te bouwen. De wijkagenten zijn een specifieke doelgroep waar ondersteuning noodzakelijk is, omdat juist zij de thermometer van de samenleving dienen te zijn.
- Bevorderen multicultureel vakmanschap binnen de eenheid.
- Benaderbaar zijn voor cultuurproblematiek binnen de teams, waarbij cultuur in de breedste zin van het woord opgevat kan worden. Hierbij wordt uiteraard samengewerkt met de vertrouwenspersonen.
-

3. Inrichting NLC (Sol)

3.1 Verantwoordelijkheid en sturing

3.1.1 Advies

1.

2.

3.

4.

5.

3.2 24 uurs-loket en adviesaanvragen

De operationele collega's hebben soms acuut behoefte aan een advies aangaande de aanpak.

iaal

Het verleden heeft ons geleerd dat deze acute adviesaanvragen bestaan uit vragen over onder andere (ernstige) bedreigingen, mishandelingen, vrijheidsberovingen, vermissingen met een eer- of cultuur gerelateerd motief en ondersteuning TGO's.

Naast de acute adviesaanvragen is er ook ruimte voor niet-acute adviesaanvragen

⁴ Binnen het voormalige BRN en BZO is een teamleider aangewezen. De praktijk is dat voor beide voormalige regio's als teamleider/aanspreekpunt fungeert, zowel in- als extern.

⁵ Hierin is inmiddels in voorzien in de persoon van .

⁶ Het voorstel v.w.b. personele inzet is nader uitgewerkt

⁷ Hierin is inmiddels voorzien in de persoon van

⁸ In de persoon van

⁹ In Oost-Brabant is inmiddels

¹⁰ Dit is inmiddels gerealiseerd.

¹¹ Team Collegiale Ondersteuning

3.3 Formatie t.b.v. de werkzaamheden NLC / EGG

Personele bezetting:		
Organisatieonderdeel	Functie/ aantal	Rol binnen team
Regionaal basisteam (per basisteam)	()	NLC-opgeleid en inzetbaar.
Districtsrecherche (per afdeling)	()	NLC-opgeleid en inzetbaar
Districten		Districtelijk Coördinator, bij voorkeur in de rol van een "wijkagent +"
Eenheidniveau		Teamleider NLC en EGG
		Neemt bij afwezigheid rol teamleider waar. <ul style="list-style-type: none"> • NLC / Beleid • EGG.
		Administratief medewerker
Totaal		

3.3.1 Taakstelling functies

-
-

3.3.2 Piket

Piket wordt door ¹⁶ ingevuld voor t dit
roegd.

3.3.3 Kennisniveau en opleiden

Na succesvolle afronding van de opleiding Multi Cultureel Vakmanschap¹⁷ wordt iemand lid van het NLC. De opleiding Vakmanschap beslaat voornamelijk het thema multiculturele diversiteit. De opleiding biedt de basis voor het 'NLC-denken'.

Voor het thema EGG geldt dat er een aanvullende training EGG¹⁸ gevolgd dient te worden, alvorens gedegen advies uitgebracht kan worden. Na afronding van de training gaat de collega deelnemen aan de NLC/EGG, en wordt begeleid door een ervaren medewerk(st)er.

Door een NLC-aspirant te koppelen aan een ervaren NLC-specialist wordt de kwaliteit geborgd

Wanneer de basisopleiding/ training EGG zijn gevolgd moet er ruimte zijn voor professionalisering en doorontwikkeling van NLC-specialisten. Dit kunnen verdiepende opleidingen/ trainingen/ seminars zijn of het kan gaan om kennisvergaring op het gebied van nieuwe trends.

Het NLC zal een opleidingsbudget ter beschikking moeten hebben om nieuwe specialisten op te kunnen leiden en de huidige specialisten op kennisniveau te houden. Dit opleidingsbudget wordt door de eenheidsleiding bepaald.

Voorstel:

¹⁶ Bij Eer Gerelateerd Geweld zaken is er veelal sprake van ernstige risico's voor het slachtoffer, zogenaamde "rode vlaggen" zaken. Hierbij is het essentieel om een gemeenschappelijk standpunt in te nemen en samen alle voor- en nadelen goed uit te analyseren.

¹⁷ Op dit moment wordt deze verzorgd door Zij worden hiervoor ingehuurd door

¹⁸ Deze opleidingen worden verzorgd door een extern bureau

- Stel budget ter beschikking t.b.v. kennisverbreding / onderhouden kennis
- Stel budget ter beschikking voor extra opleidingen EGG / MCV
- Stel budget ter beschikking voor teambuilding / externe contactmomenten met ketenpartners
- Stel budget ter beschikking voor representatie activiteiten.

4. Wat doet het NLC

Binnen het NLC zijn diverse thema's ondergebracht, welke zijn toegelicht in de bijgevoegde landelijke notitie. Het zou een herhaling van zetten zijn om dit nogmaals te benoemen.

Er wordt volstaan om de thema's kort te benoemen:

1. Eer Gerelateerd geweld

Binnen de eenheid zijn er circa 120 – 150 meldingen die inzet vereisen. Landelijk is door het LEC berekend dat een inzet circa 50 uur vraagt. Er is sprake van een stijging van het aantal meldingen. De reden moet gezocht worden in het feit dat de collega die een casus meldt "meegenomen" wordt in de aanpak. Hierdoor is er sprake van kennisoverdracht met als resultaat dat deze collega sneller dit soort signalen onderkent.

2. (Multicultureel) Politie Vakmanschap

Dit omvat alle vraagstukken die te maken hebben met of gerelateerd zijn aan cultuur en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving¹⁹.

3. Gelijkwaardigheid (voorheen discriminatie)

De verkenning rondom discriminatie heeft opgeleverd dat de extra aandacht voor dit thema, die in de operatie nodig is om zowel de sensitiviteit als het vakmanschap bij de collega's te bevorderen, veel overeenkomsten heeft met de wijze waarop door het NLC zaken worden opgepakt. Bovendien blijkt dat ook hier gewenst is om registratie en coördinatie van zaken op een beperkt aantal plekken in de organisatie te laten plaatsvinden, ter bevordering van de grip op en de eenduidigheid in de manier van werken²⁰. Deze overeenkomsten maken, dat op veel plekken in het land het thema Discriminatie is gelieerd aan het NLC, EGG en diversiteit²¹. Voor eenheid Oost-Brabant lijkt dit ook een gewenste ontwikkeling.

4. Diversiteit

De kern van diversiteit voor de politieorganisatie is het zijn van een politie voor *eenieder*, dit geldt zowel voor in- als extern. De politie moet in staat zijn alle doelgroepen uit de samenleving te bedienen. Voor het behouden van deze legitimiteit is het essentieel dat burgers de politie blijven zien als een partij die waakzaam, dienstbaar en vooral *betrouwbaar* is voor eenieder.

Diversiteit heeft overigens niet alleen die externe dimensie

maar herbergt ook een interne dimensie. In een diverse politieorganisatie wordt gewerkt aan een omgeving waarin alle werknemers zich kunnen en mogen ontwikkelen en daardoor bijdragen aan de effectiviteit van de politieorganisatie²².

Diversiteit vraagt hierbij ook dat er intern ruimte is voor discussie, mensen zichzelf kunnen zijn en we leren gebruik te maken van elkaars kwaliteiten zonder dit als een bedreiging te zien.

Om zorg te dragen voor een politieorganisatie die professioneel omgaat met diversiteit is het van belang te beschikken over een divers samengestelde groep medewerkers. Diversiteit is immers een business issue. De politie streeft er een eigenbelang mee na. Het helpt ons te overleven, effectief te blijven in een veranderende samenleving en om onze legitimiteit te herwinnen en behouden. Het is een middel om te komen tot een zichzelf ontwikkelende organisatie en de verbinding te zoeken tussen alle hoofdprocessen van het politiewerk. Hoewel er de afgelopen jaren al veel is geïnvesteerd op diversiteit blijft het onderwerp aandacht vragen.

¹⁹ EGG is natuurlijk ook een cultuurvraagstuk. Het onderwerp is apart opgenomen door de enorme complexiteit en de mate van expertise die het vergt. Waar het bij EGG meer gaat om specifieke casusaanpak draait MCV ook vooral om het opzetten van netwerken om van hieruit beter te kunnen samenwerken. De aanpak van EGG is hierbij ook gebaat.

²⁰ Binnen de eenheid wordt discriminatie in welke vorm dan ook geregistreerd.

²¹ Deze ontwikkeling is op landelijk niveau ook zichtbaar. Daar komen alle thema's samen in het LECD.

²² Landelijk Expertisecentrum Diversiteit. (2009). *Politie voor eenieder; een eigentijdse visie op diversiteit*. Politieacademie:

En verder enkele specifieke thema's ten behoeve van de eenheid:

5. Overige thema's

Overige, eerder benoemde thema's zijn o.a. terreur en radicalisering. Dit thema staat nauw in verbinding met het NLC. Het NLC kan hierbij een belangrijke rol spelen om enerzijds te adviseren over de benadering van personen uit deze bijzondere doelgroepen en anderzijds als netwerk om de problematiek bij de collega's in de basisteams en de rechercheafdelingen op het netvlies te krijgen en te houden. Terrorisme is natuurlijk een veel breder thema, waarvoor de verantwoordelijkheid op een andere wijze binnen de eenheid is belegd. De inzet van expertise van de leden van het NLC dient wel onderdeel uit te maken van eventuele integrale projecten om dit fenomeen in beeld te krijgen.²³

6. Netwerken Samenleving / Maatschappij

Het NLC ziet het als taak om continue de verbinding te blijven zoeken met bestaande netwerken in de maatschappij. De politie moet openstaan voor en naar de buitenwereld en er voor zorgen dat we ons in de dynamiek van de maatschappij bevinden. Van tegenover elkaar naar met elkaar. Erbij zijn als er zich belangrijke evenementen of ontwikkelingen voordoen. Over de definitie 'netwerken' bestaat nog geen eenduidig beeld. Binnen het NLC zal gezocht worden naar eenduidige formulering voor netwerken. Voor het gebruiken van netwerken in de maatschappij moet de eenheid Oost-Brabant zich in ieder geval de vraag stellen: 'Hoe kunnen wij ervoor zorgen dat alle niveaus uit onze eenheid hun eigen netwerk(en) in de samenleving hebben dat/die ons helpt/helpen om ons politiewerk goed uit te voeren? Deze individuele netwerken zullen zodanig moeten worden verwerkt dat het voor elke collega inzichtelijk is wie men kan benaderen bij elk specifiek dilemma. Daarbij zal minimaal gekeken moeten worden naar de inhoudelijke bijdrage van een netwerk, facilitering van politieambtenaren en de borging binnen een basisteam of rechercheafdeling. Het NLC levert een bijdrage aan deze verkenning en brengt advies uit.

7. Innovatieve projecten

Om de verbinding met de doelgroepen snel gestalte te geven, zullen er vanuit het Netwerk diverse innovatie initiatieven worden ontwikkeld. Deze initiatieven zullen een wezenlijke bijdrage (moeten) leveren aan het op een eenvoudige wijze maken van verbinding met de samenleving.

Deze initiatieven zullen eenheid breed (van student tot leidinggevenden) worden uitgerold.

Hierbij valt onder andere te denken aan:

- Het gaan werken met "*moeder groepen*" binnen de multiculturele en -etnische samenleving. Het is algemeen bekend dat de moeders meer van hun kinderen weten, dan de vaders. Er is gesproken met contactpersonen over de wenselijkheid om dit op te zetten. De reacties waren zéér positief en men gaf aan dat dit zeker gewenst is. Moeders maken zich zorgen om hun kinderen en willen er graag over praten, maar vanwege de schaamtecultuur wordt dit tegengehouden.
- "*Op bezoek in een andere wereld*". Dit is een project waarbij collega's aan den lijve gaan ontdekken dat gezinnen met een andere etniciteit en culturele achtergronden dezelfde problemen kennen als de autochtone politiemensen. Er wordt begonnen met studenten omdat dit de "toekomst" is. Daarnaast zullen de wijkagenten worden benaderd voor dit project.
- Jaarlijks organiseren van een *Iftar*. Tijdens de ramadan eten en drinken moslims tussen zonsopgang en zonsondergang niet. Na zonsondergang nuttigen zijn een maaltijd, dit noemt men de *Iftar*. Is inmiddels een standaard onderdeel binnen meerdere eenheden. Tijdens zo'n bijeenkomst wordt de "samenleving" uitgenodigd aan te sluiten. Het organiseren zal een gemeenschappelijk karakter hebben om de verbinding te optimaliseren. Tijdens zo'n bijeenkomst kan aandacht worden geschonken aan mensen uit de samenleving die een prominente rol hebben gespeeld of spelen bij het bouwen van bruggen.

²³ Contactpersonen binnen de gemeenschap uit de diverse doelgroepen geven aan dat er daadwerkelijke problemen zijn. Jongeren voelen zich niet erkend (zowel jongens als meisjes) en raken gecharmeerd door de oproepen van IS. Ouders en met name de moeders weten niet hoe te handelen. De politie kan samen met het bestuur een cruciale rol spelen.

- Organiseren en geven van *interne voorlichting / workshops*. Denk hierbij aan het voorlichten van medewerkers over "Eer", Homogeweld, Etnic Profiling, Radicalisering, Jihadisme, LHTB etc. Er is voldoende expertise binnen het Netwerk om dit in-company te organiseren.
- *Ondersteunen* bij klachten over de politie, door VIK, welke afkomstig zijn uit één van de doelgroepen. De ondersteuning zal moeten bestaan uit het schenken van oprechte interesse, maar ook deëscaleren. De praktijk heeft aangetoond dat bij dit soort casuïstiek een "slimme" aanpak erger voorkomt en het eveneens mogelijk is het imago van de politie goed te houden, sterker nog in veel gevallen te verbeteren. Een klacht = Een gratis advies.
- Actief meedenken bij en enthousiast maken van de (multiculturele) samenleving en om lid te worden van de Vrijwillige Politie, met als doel een divers samengestelde groep.
- Daadwerkelijke ondersteuning geven als collega's ambitieuze ideeën hebben die een bijdrage leveren aan een "betere politie". Denk hierbij aan de daadwerkelijke implementatie van een afdeling "*Jong Denkend Blauw*".

Bovenstaande projecten zijn op hoofdlijnen uitgewerkt door collega's van het NLC. Er zijn meerdere contacten geweest met de diverse doelgroepen. Deze geven aan positief te staan tegenover dit soort ideeën en graag mee te willen denken en werken. Het feit dat dit soort eenvoudig te realiseren projecten nog niet zijn uitgerold is louter een personeel probleem.

Door in te stemmen met het formatievoorstel kunnen o.a. deze projecten, maar ook andere voorstellen uitgerold worden en kan er daadwerkelijk gestart worden met het maken van een structurele verbinding. Mooie van bovenstaande initiatieven is dat het nagenoeg kosteloos kan plaatsvinden. De gemeenschappen vinden het namelijk een EER om mee te mogen doen en zijn trots dat ze benaderd worden. Bewust wordt gekozen om het "samen" te doen. Hiermee is de kans op een langdurige relatie vele malen groter, waar je als professionele organisatie veel baat van kunt hebben.

De werkzaamheden van het NLC zullen in veel gevallen samen met andere afdelingen worden behandeld. Denk hierbij aan samenwerkingsverbanden met de Vertrouwenspersonen waar het gaat om zaken zoals interne onveiligheid, discriminatie etc.

Er zal ook een sterke verbinding moeten zijn met het Dienst Verlening Concept, immers hier wordt nagedacht over de wijze waarop we de dienstverlening gaan inrichten en vorm gaan geven. Doordat het NLC een sterke verbinding beoogt, zal het mogelijk zijn om vanuit deze verbinding een prima reflectie te geven op de voorstellen die er liggen. In de participatiesamenleving zullen rollen gaan veranderen.

Door als politie actief in dit veranderproces te acteren, kan er invloed worden uitgeoefend, maar zijn we ook in staat sneller mee te wuiven met de samenleving, omdat we "verbonden" zijn met deze samenleving.

De kennis en kunde zal ook zeker binnen de Opsporing een meerwaarde op kunnen leveren door rechercheurs tips en trucs mee te geven over "aankpak doelgroepen".

De verwachting dat het "andere werken" ook positieve effecten zal hebben op de kwaliteit van het politiewerk buiten (betere klantwaardering / hogere score op vertrouwen / betrouwbare politie), maar waarschijnlijk ook zal leiden tot een daling van het ziekteverzuim en een verhoging van arbeidstevredenheid.

Tevreden medewerkers, die zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen, presteren beter en voelen zich medeverantwoordelijk en meer betrokken.

5. Besluitenlijst

Nr.	Voorstel	Besluit
1	Accorderen voorstel één NLC voor eenheid Oost-Brabant	
2	Accorderen NLC op inhoudsniveau 1. Taakstelling, doel en missie	
3	Accorderen verantwoordelijkheid en sturing NLC 1. Aanwijzen portefeuillehouder 2. Aanwijzen teamleider	
4	Accorderen werkwijze NLC 1. Accorderen thema's 2. Accorderen werkwijze acute en niet-acute adviesaanvragen 3. Accorderen 24-uurs loket 4. Accorderen personele inzet	
5	Bepalen budget opleiden en professionalisering NLC-leden 1. Budget beschikbaar stellen voor opleiden nieuwe leden 2. Budget beschikbaar stellen voor professionalisering van zittende leden	

Bijlagen:

- Concept voorstel dat vanuit de teamleiders MCV van de eenheden t.b.v. de portefeuillehouder is opgemaakt.
- Functieprofiel medewerker NLC / EGG.
- Overzicht opgeleide en gecertificeerde collega