

# Zo staan we ervoor

Het is juni 2023. Twee jaar na de presentatie van het Realisatieplan Politie voor Iedereen en één jaar na de documentaire de Blauwe Familie en de belofte 'Nooit meer wegstijgen'. Tijd om de balans op te maken.



## De schijf van vijf

Deze vijf thema's staan centraal:



### Veilige en inclusieve teams

Toegevoegd sinds 2021: uitvoeren plan Uitsluiting Discriminatie en Racisme, afstemming met uitvoering plan 'Daarom blijven ze'. Ontwikkeling signaalinstrumenten, politie- en leiderschapsonderwijs, diverse opleidingen en trainingen voor leidinggevendenden, theatervoorstelling 'Seat at the table'.



### Diverse instroom

Update sinds 2021: diverse instroom ingepast in bredere arbeidsmarktstrategie. Samenwerking eenheden met gemeentes en ROC's versterken.



### Aanpak Discriminatie

Toegevoegd sinds 2021: verkenning structurele borging ECAD-P. Participatie in BZK aanpak versterking ADV's en netwerksamenwerking. Opbouw bezetting voor pilot, bijdragen aan betere cijfers MAR. Verbeteren analyse en registratie t.b.v. advies aan eenheden/teams. Uitwerken werkinstructie discriminatie.



### Professioneel controleren

Toegevoegd sinds 2021: analyse ProCo/MEOS data, leren van arrest etnisch profileren KMAR. Handelingskader ProCo, extra functionaliteiten in MEOS, pilots met VR-simulaties, ambassadeurs in teams, dialoogbijeenkomsten met burgers en onderzoek naar bekendheid van het handelingskader, toevoegen ProCo in CBS Veiligheidsmonitor.



### Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

Toegevoegd sinds 2021: participatie bij vertaling beleidsinitiatief intensivering antisemitisme en aanpak LHBTI geweld. Opbouwen en professionalisering NDV, opleiding NDV, toolbox, samenwerkingsverbanden, faciliteiten voor NDV, onderzoek in samenwerking met o.a. pilot expertise centrum aanpak discriminatie – politie.



## Goed om te weten

Dit overzicht doet geen recht aan het dagelijks werk van alle eenheden en onderdelen om een Politie voor Iedereen te zijn en te blijven. Het veelvoud aan inspanningen is te groot om hier weer te geven. We werken aan een complexe en maatschappelijke opgave en daarmee aan een diepe cultuurverandering die niet vandaag of morgen gerealiseerd is. Maar de beweging is onomkeerbaar en voelbaar. De documentaire de Blauwe Familie vormde een kantelpunt met de belofte 'nooit meer wegstijgen'. Er is nog veel werk te doen en sprake van achterstallig onderhoud op educatie en (morele) vorming van onze collega's en leidinggevendenden vanuit de vervormende werking van ons vak. We delen graag, maar ook in alle bescheidenheid, wat we gedaan hebben en waar we nu staan.



## Ondersteunende structuur

Politie voor Iedereen is een opgave van de lijn. Elke collega en leidinggevende in het korps werkt aan wat ons voor ogen staat. Er is een ondersteunende structuur om deze lijn te helpen om de beweging in gang te zetten en aan te jagen. Zij zorgt voor steun aan en reflectie op initiatieven uit de lijn, delen van ervaringen van de lijn, overzicht en expertise voor afwegingen door de lijn.



## Monitoring en verantwoording

Politie voor Iedereen is een opgave van de lijn. De korpsleiding monitort de voortgang van initiatieven via de reguliere P&C cyclus en stuurt de lijn bij waar nodig. We onderzoeken waar mogelijk de effecten van onze inspanningen. Op burgers, op onze eigen medewerkers. De politie legt via de reguliere P&C cyclus verantwoording af aan het gezag en de minister van JenV en is transparant over haar inspanningen in een veelheid van rapportages.



# Dit doen we met de schijf van vijf

## Veilige en inclusieve teams

### Nooit meer weggijken - aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme

#### 1. Expliciteren en uitdragen van de norm

- Aanpassen en uitdragen van de beroepscode.
- Ontwikkelen van een dialooginstrument (gespreksbord) voor het bespreken van de norm.
- Vormgeven van een landelijke campagne voor het uitdragen van de aangescherpte norm.

#### 2. Vernieuwen en aanscherpen van de sanctieeringssystematiek

- Bewaken van afdoening van nieuwe casuïstiek in lijn met het statement.
- Implementatie triage en strafmaatoverleg plus toevoeging van verplichte deskundigheid.
- Ontwikkeling dashboard voor gemelde en lopende zaken ter verbetering van het zicht op zaken.
- Vorming Landelijk Team Interne Onderzoeken (LTIO) voor onderzoek naar complexe en/of eenheid overschrijdende onderzoeken.
- Ontwikkeling van een toegankelijk 'sociaal loket'.
- Stappenplan voor rechtvaardig en gepaste sanctioneren.
- Najaar 2023: voorstel en implementatie reflectiekamers in alle eenheden en onderdelen.

#### 3. Erkenning en herstel

Ontwikkelen van visie en beleid voor collectieve en individuele erkenning en herstel.

#### 4. Intensivering van leiderschapsontwikkelingen

- Opstellen van een handelingskader voor leidinggevend (in ontwikkeling).
- Verbeteren (leiderschaps)onderwijs in relatie tot uitsluiting, discriminatie en racisme.

## Andere ontwikkelingen

#### 1. Ontwikkeling signaalinstrumenten: Sentimeter en Team Thermometer

Deze signaalinstrumenten zijn bedoeld om leidinggevend een aanknopingspunt te bieden met hun mensen te spreken over wat er bij hen leeft. De instrumenten worden op dit moment getest en bekeken wordt onder welke voorwaarden ze ingezet kunnen worden.

#### 2. Ontwikkeling politie- en leiderschapsonderwijs

In de nieuwe basispolitieopleiding is het ontwikkelen van een professionele beroepsidentiteit, divers vakmanschap en (morele) weerbaarheid een kerntaak. De basisopleiding bevat een doorlopende leerlijn voor het herkennen en tegengaan van discriminatie en racisme. De maatregelen uit het 'Daarom blijven ze' worden uitgevoerd om de veiligheid van de leeromgeving voor aspiranten te verbeteren en te monitoren.

#### 3. Betere Medewerkersmonitor

De Medewerkersmonitor - die eens in de 3 tot 5 jaar wordt uitgevoerd - wordt in 2023 verbeterd. Met dit instrument houdt de politie zicht op werkgerelateerde risico's op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting en hoe medewerkers het werk ervaren. Het wordt robuuster en breder van opzet dan de signaalinstrumenten. Het biedt meer mogelijkheden voor het tussentijds en modulair te meten.

#### 4. Diverse opleidingen en trainingen voor leidinggevend

We bieden leidinggevend uiteenlopende opleidingen en trainingen rondom het thema veilige en inclusieve teams en het herkennen en aanpakken van racisme en discriminatie. Van masterclasses over inclusief leiderschap tot de training 'Innerlijke racist' waarmee leidinggevend zich bewust worden van hun eigen (voor)oordelen.

#### 5. Theatervoorstelling 'Seat at the table'

We bieden de theatervoorstelling 'Seat at the Table' in 2023 aan zo'n tienduizend collega's aan. Na de voorstelling faciliteren we dat collega's met elkaar in gesprek gaan.

## Diverse instroom

- De instroom van aspiranten met een migratieachtergrond in 2022 was in de politie als geheel 14,4%.
- In de vernieuwde arbeidsmarktstrategie staan niet alleen maatregelen om aantrekkelijk te zijn en blijven voor nieuw en zittend personeel, maar zijn ook maatregelen opgenomen om specifieke (diverse) doelgroepen aan te spreken.
- In 2023 zetten we meer in op samenwerking met onder meer gemeenten en ROC's. We starten diverse projecten om grip te krijgen op het realiseren van de instroomdoelstellingen.
- In 2023 wordt overgegaan op het tijdelijk in dienst nemen (in plaats van inhuren) van collega's met een afstand tot de arbeidsmarkt om zo het perspectief te vergroten op een vaste functie binnen de organisatie.

## Aanpak Discriminatie

- Eenheden zijn zelfstandig verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie en maken gebruik van de landelijke informatie- en kennisfunctie die nu is opgenomen in de pilot met het Landelijk Expertisecentrum Aanpak Discriminatie -Politie.
- De pilot werkt op volle kracht en er wordt onderzocht hoe een structurele borging van ECAD-P eruit kan zien. Hiervoor wordt een evaluatie opgesteld.
- We kijken naar het werkproces voor ECAD-P en de eenheden m.b.t. de registratie van een discriminatoir aspect.
- Het expertisecentrum werkt samen met keten- en netwerkpartners zoals het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie, het OM, de ministeries van J&V en BZK, Slachtofferhulp Nederland, Antidiscriminatievoorzieningen, de Nationale ombudsman, Meldpunt internetdiscriminatie, Anne Frank Stichting en de NCDR en NCAB.
- De politie en de minister van BZK zijn opdrachtgever voor het Multi Agency Rapport (MAR) met de jaarlijkse discriminatiecijfers. Het Expertisecentrum is verantwoordelijk voor de analyse van de jaarlijkse discriminatiecijfers.
- Er wordt in 2023 een werkinstructie Discriminatie opgesteld die in het korps zal worden uitgedragen.
- Er zijn verschillende activiteiten in eenheden gericht op het erkennen en herkennen van discriminatie via training aan medewerkers van Intake & Service of medewerkers van het RSC.

## Professioneel controleren

- Het handelingskader professioneel controleren wordt uitgedragen en getraind en is onderdeel van de basispolitieopleiding.
- De applicatie MEOS is voorzien van een extra functionaliteit. Hiermee krijgt een agent informatie over hoe vaak een object of persoon al is gecontroleerd.
- Er vindt een analyse plaats van de data in MEOS/ProCo app.
- We werken met verschillende VR-simulaties professioneel controleren. We zijn een pilot in vier basisteams gestart, samen met meerdere deelonderzoeken naar de werking.
- In veel teams zijn ambassadeurs professioneel controleren gestart.
- We zetten in op goede dialoogbijeenkomsten met burgers.
- We doen onderzoek naar de bekendheid van het handelingskader.
- Een werkgroep bestudeert het arrest over etnisch profileren door de KMar om te bepalen wat de politie hiervan kan leren.

## Netwerk Divers Vakmanschap & Bondgenoten

### Netwerk Divers Vakmanschap (NDV)

- Dit netwerk is in de afgelopen jaren gegroeid naar ruim duizend collega's. Daarmee bevat het netwerk een rijkdom aan uiteenlopende expertise en vakmanschap.
- Het NDV deelt deze kennis op verschillende manieren met de organisatie. Het netwerk verzorgt masterclasses, heeft een toolbox ontwikkeld en is betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs.
- We doen regelmatig beroep – in de vorm van expertisepools – op specifieke kennis en vaardigheden uit het netwerk. Bijvoorbeeld rondom problematiek met Oekraïense vluchtelingen of de verkiezingen in Turkije.
- In vier eenheden wordt met VIK samengewerkt om de klachtenbehandeling te verbeteren.
- Het NDV en de Expertise-unit Sociale Stabiliteit (ESS) zijn een samenwerking gestart gericht op maatschappelijke spanningen, polarisatie, extremisme en problematisch gedrag.
- Vanaf 2022 zijn middelen toegekend aan de politie voor onderzoek en aanpak van geweld tegen LHBTIQ+ personen. Het geld wordt ook gebruikt voor betere verankering van het telefoonnummer van Roze in Blauw.
- Er wordt gewerkt aan harmonisering van de faciliteiten voor teamleiders en leden van NDV en bondgenoten om hun werkwijze te professionaliseren en het verbinden van vraag- en aanbod naar NDV expertise te kunnen borgen.

### Bondgenoten

- Presentatie van het onderzoek 'In verbinding, Bondgenoten nader bekeken' door Otto Adang en Ronald van der Wal in 2022. In 2023 vindt vervolgonderzoek plaats.
- Professionalisering en opschaling van de methodiek Bondgenoten. Door het aanstellen van coördinatoren in alle teams en het ontwikkelen van een opleiding en workshops in samenwerking met de politieacademie.
- In 2023 ondersteunt en begeleidt het landelijk projectteam drie basisteams per eenheid in de methodiek. Deze teams moeten een voorbeeld worden voor de andere teams.
- Monitoring: er wordt een periodieke nulmeting uitgevoerd naar de stand van zaken in alle eenheden en gewerkt aan borging in het politiedashboard met als doel netwerkontwikkeling meetbaar te maken.

# Ondersteunende structuur

## Strategie



### Begeleidingsgroep

Diverse leden korpsmanagementteam.  
Het doel is het aanjagen en bewaken van de voortgang op Politie voor Iedereen, vooral gericht op het denken en doen van de strategische leiding.



### Chief Diversity Officer (CDO)

Plaatsvervangend korpschef  
Liesbeth Huyzer.



### Kwartiermaker bureau CDO in oprichting

Versterken van het leiderschap en realisatiekracht op Politie voor Iedereen.  
Leo Wallage.



### Raad van advies en inspiratie

Een externe spiegel die bestaat uit gezaghebbende mensen uit de samenleving die gevraagd en ongevraagd de leiding van de politie spiegelt, adviseert en inspireert op de thema's van Politie voor Iedereen.

## Realisatie



### Opgaveteam Politie voor Iedereen

Houdt zich onder andere bezig met:

- Zorgen voor een vindplaats van alle informatie, netwerken en succesvolle voorbeelden.
- Initiëren van diverse landelijke activiteiten zoals theatervoorstellingen van Seat at the Table en activiteiten bij belangrijke dagen zoals Keti Koti, Internationale Vrouwendag en Diversity Day.
- Met de lijn samenstellen van de onderzoeksagenda van het korps voor thema's die gerelateerd zijn aan Politie voor Iedereen.

### Kernteam uitsluiting, discriminatie en racisme Deel van Veilige en Inclusieve Teams

Verantwoordelijk voor de realisatie van de activiteiten uit het plan van aanpak 'Nooit meer wegstijgen'. Het team werkt intensief samen met betrokken stakeholders binnen de organisatie en relevante samenwerkingspartners. In de vorm van MeetUps worden collega's uit het hele land betrokken bij de aanpak.



### Community

De realisatie wordt ondersteund door een verzameling van meer dan honderd collega's die zich landelijk, in de eenheden of op een van de schijven inzetten voor Politie voor Iedereen.



## Aanpak in de 14 organisatieonderdelen

- Elke eenheid heeft in de leiding een verantwoordelijk EMT lid. Deze wordt bijgestaan door een Politie voor Iedereen-aanjager. De aanjagers ontmoeten elkaar regelmatig om uit te wisselen, te verdiepen en van elkaar te leren. Het opgaveteam faciliteert dit.
- Elke eenheid heeft het landelijke realisatieplan vertaald naar een eigen plan van aanpak, budget en bemensing.
- Aan de korpsleiding wordt verantwoording afgelegd via de reguliere P&C cyclus van het korps.
- Elk jaar bezoekt de Chief Diversity Officer alle eenheden om in gesprek te gaan over de realisatie van Politie voor Iedereen.

# Monitoring en verantwoording

## Hoe kunnen we effecten volgen van onze inspanningen?

Bij Politie voor Iedereen bouwen we samen aan een politie waar iedereen zich thuis voelt. Niet alleen een politie voor iedereen, maar ook ván iedereen. We vinden het belangrijk dat ons werk echt effect heeft. Daarom gebruiken we verschillende instrumenten om onze inspanningen te meten.

Denk onder meer aan de Medewerkersmonitor: een instrument om te meten hoe medewerkers het werk ervaren en of zij zich (sociaal) veilig voelen op het werk.

We zijn kritisch op wat we doen en hoe we dat doen. Daarbij vragen we onszelf keer op keer af: bereiken we met deze actie het doel dat we voor ogen hadden? Onderaan de streep streven we naar een groter effect dat zich moeilijk onder woorden laat brengen. Een streven naar het bouwen aan vertrouwen en draagvlak in de samenleving en het vertrouwen dat onze collega's in ons hebben.

De kracht van deze beweging? Dat zijn wat ons betreft alle politiemensen die zich met hart en ziel inzetten om iedere dag weer te bouwen aan dit vertrouwen. Met ieder een unieke bijdrage. Een politie voor iedereen moet daarom door vele ogen bekeken worden. Alleen zo blijven we transparant in wat we doen, hoe we dat doen en wat we nog te doen hebben. Bekijk dit overzicht om daar een beeld van te krijgen.

### Wat merkt de burger?

#### Vertrouwens- en reputatiemonitor

De politie meet zelf het vertrouwen en de reputatie van de politie via een jaarlijks onderzoek onder burgers. Sinds 2021 wordt extra onderzoek gedaan naar het vertrouwen en de reputatie onder minderheidsgroepen in Nederland.

#### Landelijke Veiligheidsmonitor

Het CBS doet elke twee jaar bevolkingsonderzoek naar veiligheid, leefbaarheid en slachtofferschap van veelvoorkomende criminaliteit. Vanaf 2023 worden hierin aanvullende vragen gesteld over de behandeling door de politie (gelijk in gelijke gevallen). Deze vragen zijn in het kader van Politie voor Iedereen ontwikkeld.

#### Discriminatie beleving

Het CBS onderzoekt de beleving van discriminatie onder burgers in brede zin. Daarin wordt ook gekeken naar de discriminatie door de overheid of publieke organisaties zoals de politie.

#### Discriminatie cijfers

In de Multi Agency Rapportage (MAR) en de rapportage van het Openbaar Ministerie wordt jaarlijks een beeld gegeven van de meldingen en aangiftes van discriminatie, en de opvolging ervan.

#### Jaarverantwoording klachten

De politie brengt jaarlijks verslag uit van de klachten die burgers indienen over de politie. In de jaarverantwoording wordt dit weergegeven.

#### Extern onderzoek beleving bejegening

Periodiek wordt door gemeentes onderzoek gedaan naar de ervaringen van burgers met de bejegening door de politie en de klachtafhandeling. Zoals in de gemeente Rotterdam. Dit onderzoek levert inzichten op die bijdragen aan de aanpak in het korps.

### Wat merkt de politiemedewerker?

#### Medewerkersmonitor

De Medewerkersmonitor is een instrument waarmee de politie de verplichte risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitvoert om na te gaan of werknemers risico's lopen op psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Ook wordt gemeten hoe medewerkers het werk ervaren. De resultaten van 2020-2021 laten een verbetering zien ten opzicht van de vorige meting in 2016, maar ligt boven het landelijk gemiddelde.

#### Jaarverslag Politie Ombudsfunctionaris

Jaarlijks brengt de ombudsfunctionaris van de politie verslag uit met bevindingen.

### Waar staan we met de realisatie van onze plannen en wat kunnen we ervan leren?

**Onderzoek naar stand van realisatie Politie voor Iedereen**  
Met de Erasmus Universiteit Rotterdam en Deloitte wordt gewerkt aan een manier om te volgen waar we staan met de realisatie van inspanningen uit Politie voor Iedereen en wat we daarvan kunnen leren. Dit naar voorbeeld van het onderzoek dat zij uitvoerden binnen de Eenheid Rotterdam. In 2023 schalen we deze samenwerking op naar een aantal andere eenheden. We stemmen deze manier van onderzoeken en leren af met de NCDR.

#### CBS Barometer diversiteit

Jaarlijks wordt de diversiteit van de bezetting gemeten door het CBS. Deze metingen zijn openbaar en helpen bij het zien van het effect van inspanningen op het gebied van diverse instroom en de arbeidsmarktstrategie.

#### Analyse data in MEOS/ProCo app

Op dit moment loopt een analyse van de data in de MEOS/ProCo app. Mogelijk kunnen deze data inzichten geven in de patronen in de controles van burgers.

### Leren van burgers, partners en deskundigen

Op verschillende podia voeren we open en proactief het gesprek met partners en burgers, onder andere in De Balie in Amsterdam. Dit leidt tot schurende en dus essentiële en waardevolle gesprekken. We werken samen met diverse relevante partners zoals Giving Back, Global People, Movies that Matters Festival, het Agoranetwerk en ook een groeiend aantal internationale uitwisselingen.

Dit najaar start een door de politie ingestelde bijzondere leerstoel diversiteit en inclusie. Diverse onderzoeken en activiteiten zullen de expertise van de politie vergroten.

#### Promotieonderzoek professioneel controleren

In 2024 zal het promotieonderzoek worden afgerond naar een aantal inspanningen van de politie om professioneel controleren te bevorderen. Deelstudies uit dit onderzoek zijn al gepubliceerd.





#politievooriedereen