

Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit Het jaar van het Multiculturele Vakmanschap

Jaarverslag 2007

Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Jaarverslag 2007

*'Door bewustwording van gelijkwaardigheid,
komt respect tot uitdrukking in gedrag'*

De omslag is tot stand gekomen in overleg met het Programma Multicultureel Vakmanschap van de Politieacademie. Met dit programma beoogt de Politieacademie multicultureel vakmanschap te verankeren in onderwijs en organisatie. Om dit doel visueel te ondersteunen, is speciale schouderbedekking ontworpen. Hierbij is de rang op de epaulet vervangen door de competentie 'multicultureel vakmanschap'.

Inhoud

Inhoud	5
Voorwoord	7
Hoofdstuk 1 Diversiteitbeleid	8
Hoofdstuk 2 Multicultureel vakmanschap	10
Hoofdstuk 3 Algemene ontwikkeling	14
Hoofdstuk 4 Doelgroepen	18
4.1 Allochtonen	18
4.2 Vrouwen/Gender	20
4.3 Homoseksuelen	23
4.4 Andersvaliden	25
4.5 Leef-Tijd	26
4.6 Omgangsvormen	27
4.6 Discriminatiebestrijding	30
Hoofdstuk 5 Internationale ontwikkelingen	34
Hoofdstuk 6 Interne Organisatie	35
Bijlagen	40
Multicultureel vakmanschap	
Professionalisering in een veranderende samenleving	40
Georganiseerde congressen 2007	44
Georganiseerde landelijke netwerkbijeenkomsten 2007	44
Samenstelling Politiediversiteitsraad 2006	47
Productenoverzicht LECD	48
Colofon	50

• Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Adres Oude Apeldoornseweg 41-45
7333 NR Apeldoorn
Postadres Postbus 834
7301 BB Apeldoorn
Internet www.lecd.politieacademie.nl
Behandeld door
Telefoon (055) 539 27 75
Fax (055) 539 27 80
E-mail lecd@politieacademie.nl
Onderwerp Jaarverslag 2007
Datum maart 2008
Blad 1 van 1
Bijlage(n) geen

• Aan de geadresseerde

Beste Lezer,

• Hierbij ontvangt u het jaarverslag van het LECD over het jaar 2007.

De indeling, zoals gehanteerd in de afgelopen 2 jaren is vastgehouden. Weer treft u onderdelen van het referentiekader diversiteit in het jaarverslag.

Naast deze indeling zijn twee aspecten anders dan in het jaarverslag van 2006. Dat is het ontstaan van het Multicultureel vakmanschap, (zoals ook de titel van dit jaarverslag luidt), evenals de internationale ontwikkeling.

Het LECD heeft in het verslagjaar op volle toeren kunnen draaien. Mede door de tijdgeest, de verbreding met Multicultureel vakmanschap, alsmede door de aandacht van de aantredende Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor het onderwerp diversiteit, is het thema in alle politieorganisatie fors op de agenda gekomen.

Dit jaarverslag geeft van alle ontwikkelingen bij de politie en de ondersteunende activiteiten van het LECD een goed beeld. Ik spreek de wens uit dat het u inspireert om mee te werken aan een nog betere politie.

Met hartelijke groet,

Mr. B. Poelert MPM
Directeur Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
Hoofdcommissaris van politie

Voorwoord

Het vorige jaarverslag (2006) had als titel **Het jaar van de bewustwording.**

Als nooit te voren zijn de politiekorpsen zich er van bewust, dat diversiteit een belangrijk strategisch thema is.

Diversiteit staat op alle agenda's en is zelfs via het woord ongelijkwaardigheid geborgd in de strategische agenda van de Raad van Hoofdcommissarissen.

Het bewustzijn, het voelen van de noodzaak is weliswaar essentieel, doch dan komt de fase van handelen. Het blijkt nog steeds ingewikkeld, om aan het beleids-thema diversiteit het gewenste handelingsrepertoire te verbinden. Hoe maak je diversiteit feitelijk toepasbaar in het politiewerk, hoe kom je als het ware voorbij het ongemakkelijke gevoel, dat diversiteit bij sommige mensen oproept.

In dit verslagjaar 2007 is aan dit vraagstuk zeer veel energie besteed.

Deze discussies leidde tot een nieuw begrip, dat diversiteit veel dichterbij de politiepraktijk brengt: multicultureel vakmanschap.

In dit verslagjaar is dit woord regelmatig gebruikt en heeft zich in hoog tempo verspreid over de gehele politie.

Het woord roept nieuwsgierigheid op, het appelleert aan het politievak en opent de deuren naar vernieuwende diversiteit.



Diversiteit als gedachte, dat de politie steeds diverser van samenstelling moet worden om de vereiste competenties in huis te hebben en de legitimiteit te behouden is onverminderd van kracht. Multicultureel vakmanschap is een aanvulling om op die manier alle autochtone en allochtone politiemensen vakbekwaam te maken om met verschillen om te kunnen gaan. Multicultureel vakmanschap gaat over het handelingsrepertoire van politiemensen in de frontlinie, die voor steeds nieuwe dilemma's komen te staan, omdat de samenleving ingewikkelder wordt. Ingewikkelder, gezien de cultuurverschillen, religieuze verschillen, leeftijdverschillen enz. Deze maatschappelijke fragmentatie zal alleen maar toenemen en stelt ordehandhavers met het geweldsmonopolie voor grote, ingewikkelde, maar essentiële vraagstukken.

Dat vereist ook multicultureel leiderschap. Dit wordt een essentieel thema in de komende jaren. De politie als frontlijnorganisatie heeft dat leiderschap in potentie goed in zich, het kan uitstekend verder worden ontwikkeld, wat van groot belang is om de vele jonge politiemensen te kunnen steunen in hun vaak ingewikkelde baan tussen onze inwoners.

Zo heeft het LECD zich in dit verslagjaar ontwikkeld tot niet alleen een expertisecentrum voor diversiteit maar ook tot een Expertisecentrum voor multicultureel vakmanschap. Ik spreek de overtuiging uit, dat dit de politie verder helpt in haar professie. Het jaarverslag, dat ik u bij deze als portefeuillehouder mag aanbieden, geeft hiervan blijk.

Magda Berndsen-Jansen
Korpschef politieregio Fryslân
Portefeuillehouder diversiteit en
discriminatiebestrijding RHC

Hoofdstuk 1 Diversiteitbeleid

De ontwikkeling van diversiteit als social issue naar diversiteit als business issue, die in de zomer van 2004 is ingezet door de toenmalige interim directeur, drs. M. Daniel, is in het jaar 2007 afgerond.

Hiermee wordt bedoeld, dat de generale opvatting binnen de politie(top) thans is, dat diversiteit nodig is, om de politie beter te kunnen laten functioneren en om de legitimiteit te behouden. De terminologie diversiteit als business issue is bij de politie een veel gebruikte term.

Dit is gebeurd door zeer actieve benadering van de korpsen op alle niveaus. Vooral de participatie van de directeur van het LECD binnen de vergadering van de Raad van Hoofdcommissarissen is hiervoor van groot belang geweest.

Het referentiekader diversiteit en vooral het tweede, heeft hieraan een grote bijdrage geleverd.

De nadruk blijft liggen op een paar algemene hoofdthema's, uitstijgende boven het doelgroepenbeleid.

In de eerste plaats gaat diversiteit altijd over het gedrag van individuen in organisaties. Gedrag dat doordrongen is van respect, fatsoen en positieve belangstelling. In het subhoofdstuk wordt hierover nader bericht. Daaruit blijkt dat in 2007 er een flinke vooruitgang is gemaakt, als gekeken wordt naar het instituut vertrouwenspersoon. Investeren in gewenst gedrag is de kern van het diversiteitbeleid.

In de tweede plaats gaat het om diversiteit in het personeelsbeleid. Mannen en vrouwen, diverse seksuele geardeheid, diverse etnische afkomst, verschillende religies, oud en jong, origineel denkenden, diversiteit in opleidingsniveaus enz.

Deze grote diversiteit is van groot belang voor de voortdurende kwaliteitsontwikkeling van een korps. Hierbij ligt het accent vanuit het LECD op de instroom en behoud van politiemensen van niet-westerse afkomst.

Dit blijft een groot speerpunt in de komende jaren. Hiertoe zijn twee redenen:

- het leervermogen van alle politiemensen accelereert krachtig, als er extra competenties in het korps worden gebracht, die de algemene kennis vergroten in een korps. De taak van het management is dat deze kennis dan ook werkelijk wordt gebruikt. Dat gebeurt in sommige korpsen door deze extra kennis in speciale netwerken bij elkaar te zetten. Ook is het nodig dat in de dagelijkse politiepraktijk de extra kennis van politiemensen met een niet-westerse achtergrond worden benut. Niet door deze mensen alleen maar in te zetten in hun eigen cultuur, maar om autochtone politiemensen van hun kennis structureel gebruik te laten maken. Het LECD geeft daarin een voorbeeld door middel van de inmiddels landelijk bekende Expertgroep Diversiteit, zoals verder in dit jaarverslag wordt uiteengezet;
- de legitimatie van de politie, met name in divers samengestelde buurten wordt behouden als groepen burgers zichzelf ook herkennen in de politie. Dat betekent dat de politie naar buiten divers moet zijn, vooral in kleur. Een volledig witte politie in een sterk multiculturele wijk zal aan legitimiteit inboeten, hoe professioneel de "witte" politie ook geschoold kan worden.

Een laatste belangrijk punt, wat aanpalend is aan het diversiteitbeleid is de aanpak van discriminatie. De politie neemt in toenemende mate haar plek in dit veld.

Indien de politie zich duidelijk manifesteert als beschermer van artikel 1 van de Grondwet, dus de discriminatie stevig en professioneel aanpakt, komt dat zeer ten goede aan het imago van de politie. Dit imago is van groot belang voor het behoud van de legitimiteit en voor het zijn van een aantrekkelijke werkgever voor aspirant-sollicitanten met een niet-westerse achtergrond.

De instroom van politiemensen met een niet-Nederlandse achtergrond is, zoals gezegd nog steeds het speerpunt van diversiteit.

Hieraan is in het verslagjaar flink gewerkt, zowel bij het LECD als in de korpsen en Politieacademie. Begin van 2007 bleek, dat het aantal politiemensen met een niet-westerse achtergrond voor het eerst sinds enkele jaren is gestegen. Van 6,2% naar 6,4%. In het begin van 2008 zal blijken, hoe het aantal zich heeft ontwikkeld in het jaar 2007.

In de samenwerkingsafspraken tussen de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de korpsbeheerders is afgesproken, dat dit percentage 8,5 procent zal moeten zijn aan het einde van de kabinetsperiode, zijnde zomer 2011.

Het LECD heeft in het verslagjaar geïnvesteerd in de hele keten, zoals daar is: imago, werving en selectie, inzet van deze collega's en hun behoud en doorstroom.

Zo is bijvoorbeeld een aantal werving- en selectiefunctionarissen in korpsen opgeleid via de leergang "toekomst gericht selecteren".

In de genoemde samenwerkingsovereenkomst zijn verder afspraken gemaakt over diversiteit van benoemingen in de korpsleiding van de 26 korpsen, en over diversiteit bij de overige kroonbenoemingen. Verder zijn er afspraken gemaakt over de ontwikkeling en verspreiding van het multicultureel vakmanschap, waarover in het volgende hoofdstuk meer.

Om deze samenwerkingsafspraken ook echt te kunnen realiseren is eind 2007 een Taskforce Diversiteit opgericht.

Deze Taskforce heeft tot taak deze samenwerkingsafspraken verder vorm te geven, te stimuleren met gerichte maatregelen waarvoor door de Minister een jaarlijks budget van 1.1 miljoen euro ter beschikking is gesteld om verdere activiteiten te ondernemen, om de doorbraak van diversiteit bij de Nederlandse politie de komende 3 jaren te garanderen.

De Taskforce wordt voorgezeten door mevr. M. Berndsen, korpschef van de regio Friesland en portefeuillehouder diversiteit en discriminatie binnen

de Raad van Hoofdcommissarissen. In de Taskforce hebben verder zitting twee korpschefs, de voorzitter van het College van Bestuur van de politieacademie en de directeur van het LECD. Het secretariaat wordt voorzien vanuit het LECD.

Terugkijkend op het algemene diversiteitbeleid bij de politie kan worden gesteld dat door het ingezette, stevige beleid, diversiteit nu een moment heeft bereikt, waarbij het zich met een flinke zet definitief nestelt in de korpsen. Weliswaar verschilt het nog per korps, doch de verwachting is dat 2008, met alles wat er nu op stapel staat een doorbraak jaar wordt.

Hoofdstuk 2 Multicultureel vakmanschap

Dit jaarverslag staat in het teken van de geboorte en verdere ontwikkeling van de term multicultureel vakmanschap.

In dit hoofdstuk is het goed te vermelden hoe deze term is ontstaan. Terugkijkende kwamen er twee aspecten van diversiteit naar voren die goed met elkaar waren te verenigen in dat nieuwe woord.

Het eerste aspect was het gegeven, dat het woord diversiteit voor te veel mensen een connotatie blijft houden van aspecten van het social issue. Termen als "schuld", het niet goed doen, niet behorende bij het dagelijks politiewerk, blijft toch aan de orde. Vaak gaat diversiteit ook over gedrag, de veranderende samenleving enz. Dat zijn voor velen beleidsverhalen, waarnaar men luistert als het echt niet anders kan, doch het landt niet. Op congressen over diversiteit bleken ook altijd dezelfde mensen te komen, die het onderwerp in hun hart gesloten hadden doch de reikwijdte bleek steeds weer gering. Al enige tijd zocht het LECD naar een ander, pakken-der begrip. Gedacht is aan het woord professionaliteit, doch dit is een te groot paraplu-begrip om echt als vervanging te kunnen dienen.

Een tweede aspect was de bewustwording, dat de politieagent op straat een heel andere beleving heeft van diversiteit, welke beleving nauwelijks of niet voorkomt in het diversiteitsbeleid. In het politiekorps Midden- en West-Brabant was al enige tijd een ontwikkeling gaande, waarbij aan uitvoerende politiemensen werd gevraagd, wat zij nu merken van de veranderingen op straat. Deze verhalen waren door een extern adviseur, de heer G. van Roekel, geordend in een eenvoudig model. Met behulp van dit model werd de politieambtenaar geholpen om aspecten aan een casus te duiden en op basis van een rode lijn een goede professionele keuze te maken en haar of zijn handelingsrepertoire daaraan aan te passen.

Al spoedig bleek dat het dus om vakmanschap gaat in een sterk multiculturele samenleving. Door de heer L. Mellink, directeur maatwerk van de politieacademie werd de term multicultureel vakmanschap gevormd. Dit woord is daarna in een extreem hoog tempo ingevoerd en verspreid. Binnen een half jaar is dat woord overal in gebruik, zowel de korpsen, politieacademie als de beleidsinstituten rondom de politie.

Nog niet duidelijk is wat dat multicultureel vakmanschap nu precies is. Het gaat over het politievak, waarbij omgegaan moet worden met vele culturen. Niet alleen andere culturen in de zin van andere landen, maar ook andere culturen zoals de homowereld, arm en rijk, daklozen, verslaafden, religies enz. Een belangrijk aspect is multicultureel leiderschap. Het leiden van een multicultureel team, district of korps in een multiculturele omgeving is een nieuw aspect, waarbij nog erg veel onderzocht, ontwikkeld en

geleerd moet worden. Soms gaat multicultureel vakmanschap de diepte in, waarover al veel kennis is. Een voorbeeld is het omgaan met eengerelateerd geweld.

Een belangrijk onderdeel van multicultureel vakmanschap is het pluralisme. Deze leer helpt politiemensen onverwachte, nieuwe dilemma's op te lossen. Het geeft politiechefs bovendien inzicht welke "piketpalen" geëxpliciteerd moeten worden, om de politiemensen op straat de nodige duidelijkheid en rugdekking te geven.

(Voor een uitgebreide beschrijving van het pluralisme kunt u kennismaken van een artikel, zoals dat is geschreven voor het Tijdschrift voor de politie, door mr. B. Poelert, directeur van het LECD, dat als bijlage bij dit jaarverslag is gevoegd.)

Het pluralisme, als onderdeel van het multicultureel vakmanschap is verder doorontwikkeld in een brede visiegroep, die het gehele jaar 2007 aan de slag is geweest. Veel disciplines waren vertegenwoordigd. Uiteindelijk heeft deze groep een visiedocument Multicultureel vakmanschap samengesteld, die is aangeboden aan de portefeuillehouder diversiteit en zij heeft dit document via de geëigende route aangeboden aan de Raad van Hoofdcommissarissen. In de plenaire vergadering van december 2007 is uitgebreid aandacht besteed aan dit document. Allereerst heeft de Raad van Hoofdcommissarissen het begrip multicultureel vakmanschap omarmd. Besloten is deze term vast te houden, zodat met name de Politieacademie gesteund met dit besluit door kan gaan met haar activiteit om het gehele politieonderwijs te doordrenken met multicultureel vakmanschap en multicultureel leiderschap.

Ten tweede werd de ontwikkeling zo relevant geacht dat het document in haar geheel, en vooral de ontwikkeling van piketpalen, zoals het wel of niet dragen van religieuze kenmerken bij het uniform.

Ook uit deze ontwikkeling blijkt, dat de politietop zich sterk bezig wenst te houden met diversiteit en nu dus multicultureel vakmanschap.

Het begrip Multicultureel vakmanschap is een vervolg op de stap van social issue naar business issue. In de praktijk blijkt de term bij politiemensen erg goed aan te slaan. Het gaat over hun werk en zij kunnen hierin hun eigen ervaringen met de multiculturele samenleving erg goed terugvinden. Over multicultureel vakmanschap, en dan met name

het pluralisme, zijn in het verslagjaar vele lezingen gehouden, soms voor specialisten (alle centrale vertrouwenspersonen), soms voor alle leidinggevenden in een korps (o.a. Friesland en Zeeland).

De politieacademie heeft halverwege 2007 het besluit genomen een Taskforce multicultureel vakmanschap binnen de politieacademie in te stellen, om een leerlijn voor dit nieuwe gebied te ontwikkelen. Het LECD levert ondersteuning aan deze Taskforce, zowel qua menskracht als inhoudelijk. In de al genoemde samenwerkingsafspraken is dit voornemen van de politieacademie nog eens geborgd.

Aan het einde van het hoofdstuk is het goed om nog eens positief terug te kijken op de ontwikkeling bij de Nederlandse politie.

Diversiteit met discriminatie en multicultureel vakmanschap staat bij de politie nu echt op de agenda. Alle condities zijn er om de komende twee jaren 2008 en 2009 als doorbraakjaren te zien, met een accent op 2008.

Behalve een gerichte inspanning van het LECD, met een accent op innovatie en een zoektocht richting het dagelijkse politiewerk zijn de volgende aspecten te noemen, die deze doorbraak mede mogelijk maken.

- De tijdgeest. Elke dag gaat het over diversiteit, soms positief, soms negatief, in de media. Kwaliteitskranten publiceren veel over de positie van vrouwen in hogere functies, de positie van homo's, discriminatie, integratie, grondrechten en de daaraan verbonden dilemma's. Bijna alle aspecten van het werk van het LECD zijn dagelijks terug te vinden in de samenleving. Ook in de wetenschap is een toenemende aandacht voor diversiteit te zien. Een mooi voorbeeld is het werk van Paul Scheffer. Hij heeft alle facetten beschreven in zijn boek "Het land van aankomst". Het boek is waardevol als achtergrond bij het visiedocument "Politie voor een ieder". Om die reden is dit boek in december 2007 door het LECD toegezonden aan alle korpschefs.
- De agenda van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Met veel energie zet zij zich in voor diversiteit. Een van de resultaten is het genoemde samenwerkingsconvenant aangaande diversiteit met de korpsbeheerders. (Voor geïnteresseerden is het samenwerkingsconvenant op te vragen bij het LECD)

- De effecten van het vernieuwde referentiekader diversiteit. Dit referentiekader 2 blijkt weliswaar enige ontmoediging te geven omdat de normering als diepgaand wordt ervaren, doch de trekkracht in de korpsen is enorm. In veel korpsen wordt gericht gewerkt aan het verbeteren van de punten in het referentiekader. Dit leidt in elk korps tot verbeteringen, in sommige tot hele grote. De verbinding van 1.5 miljoen aan de Diversiteitsprijs Nederlandse politie geeft nog eens de importantie van deze ontwikkeling aan. Dit Referentiekader Diversiteit II is in december door de Raad van Hoofdcommissarissen vastgesteld voor de prijsuitreiking in 2008. Voor de jaren daarna is door de Raad van Hoofdcommissarissen verzocht om een beperkt aantal referentiepunten.
- Het visiedocument Multicultureel vakmanschap en met name het pluralisme daarin blijkt enorm aan te slaan op alle niveaus bij de politie. Expertmeetings over dit begrip, gekoppeld bijvoorbeeld aan leiderschap mochten zich verheugen in een zeer grote belangstelling.
- De politieacademie is begonnen met een bijstelling van de inhoud van het politieonderwijs na de brede evaluatie van de zomer 2007. Bij deze bijstelling wordt multicultureel vakmanschap meegenomen, om zo alle facetten van het onderwijs hiermee te voorzien.
- Tevens heeft de politieacademie groen licht gekregen om het lectoraat diversiteit en multicultureel vakmanschap in te richten. Aan het einde van het verslagjaar werd de vacature voor de lector opgesteld. Begin 2008 zal de lector aan de slag gaan.

Er zijn vast ontwikkelingen vergeten, die zeker genoemd hadden moeten worden. Zoals de inzet van de Expertgroep Diversiteit van het LECD, de toename van het aantal professionele centrale vertrouwenspersonen, de ontwikkeling van de conceptnotitie omgangsvormen, de nieuwe aanwijzing discriminatie, het samen met defensie participeren in de optocht op roze zaterdag, enz. Al deze ontwikkelingen staan vermeld in de verdere hoofdstukken.

De politie is op de goede weg. Voor veel andere branches mag de politie een voorbeeld zijn. Veel brancheorganisaties komen dan ook bij het LECD voor andere informatie.

Wat rest is doorgaan op deze weg. Vasthouden, doorontwikkelen, verspreiden en borgen. Veel elementen heeft u al kunnen lezen.

Hopelijk inspireert het u er blijvend mee aan de slag te blijven. Ook na dit uitstekende verslagjaar 2007.





Diversiteitsprijs 2007

Op 15 maart 2007 reikte de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, G. ter Horst de diversiteitsprijs uit aan de politieregio Amsterdam – Amstelland. Deze prijsuitreiking vond plaats tijdens een mini – symposium gehouden bij Herik Rail Rijtuigenloods in Amersfoort. Tijdens het symposium werd door trendwatcher Adjied Bakas de speciale politie-editie van zijn boek Megatrends Nederland aangeboden aan de voorzitter van de Raad van Hoofdcommissarissen. Veel aandacht was er voor de ervaringen van de teamchef van Slough bij Londen, Brian Langstone, in het opbouwen en onderhouden van netwerken onder etnische en culturele minderheden. Zijn uitspraak: netwerken bouw je op in "vredestijd" om ze te kunnen gebruiken na "kritische incidenten" vind zijn weg in Nederland.

Aan de hand van het door de korpsen ingevulde referentiekader diversiteit werden door de jury, onderleiding van Sadik Harchaoui, voorzitter van het College van Bestuur van Forum vijf korpsen genomineerd: Amsterdam-Amstelland, Kennemerland, Noord-Holland-Noord, Rotterdam-Rijnmond en Zuid-Holland-Zuid.

Een auditcommissie bestaande uit Dr. Sjiera de Vries (senior adviseur TNO / Arbeid, Ir. Mohamed el Achkar (Change Manager Diversity & Inclusion TNT Post), Drs. Roland van Duijn (senior adviseur KBP), Rachid Berragiy (LECD), Hans van den Bergh MPA (projectmanager LECD) en Petra Verhoekx (regio Haaglanden), deed een diversiteitsaudit bij deze korpsen. Zij bestudeerden alle relevante beleidsdocumenten en bezochten elk korps één dag. Tijdens dit korpsbezoek spraken zij met een groot aantal medewerkers, uitvoerenden, wijkagenten en leidinggevendenden, mannen en vrouwen, specialisten en generalisten, autochtonen en allochtonen, beleidsvoorbereiders en korpsleiding. Met deze werkwijze wordt het verband gelegd tussen beleidsvoornemens, uitvoering en resultaat. Hierbij is het van groot belang dat de medewerker zich toegerust voelt om het werk te doen in zijn multiculturele, multi-etnische werkomgeving en dat de medewerker zich veilig voelt in zijn werkomgeving.

Het winnende korps bleek Amsterdam. Volgens de juryvoorzitter bleek zij van alle genomineerde korpsen de beste doordat:

- het gevoel van urgentie op alle niveaus in het korps werd aangetroffen,
- het korps een integraal ontwikkelprogramma kent dat zorgt dat alle aandachtsvelden structureel worden aangepakt,
- de interne veiligheid naar mening van de medewerkers duidelijk is toegenomen, multicultureel vakmanschap bij de medewerkers op velerlei wijze wordt aangejaagd,
- veel geïnvesteerd wordt in relevante externe netwerken;
- en het zeer ambitieuze streefcijfers voor de instroom van allochtonen kent.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties benoemde in haar toespraak de beleidsintensivering waarmee zij diversiteit bij de politie verder wil bevorderen. Zij wil de doorstroom van vrouwen en allochtonen bevorderen met een talentenprogramma voor medewerkers van schaal 9 tot 12. Er komt een project zij-instroom voor vrouwen en allochtonen om ook op hoger leidinggevend niveau meer divers van samenstelling te worden. Tot slot kondigde zij aan dat in de toekomst korpsen die zich extra inspinnen op het gebied van diversiteit hiervoor extra zullen worden beloond.

Zowel de juryvoorzitter als de minister besteedde aandacht aan de discussie over de dubbele nationaliteit, beide waren van mening dat dit geen enkel beletsel vormt voor medewerkers van de politie. Aan de integriteit van de politie hoeft niet te worden getwijfeld.

In de loop van het jaar werd bekend dat de minister voor het bevorderen van diversiteit jaarlijks € 2,6 miljoen beschikbaar stelt. Hiervan stelt zij € 1,5 miljoen ter beschikking voor de diversiteitsprijs. In 2011 is dit zelfs het gehele bedrag van € 2,6 miljoen.



Referentiekader II

Het referentiekader I werd goedgekeurd door de Raad van Hoofdcommissarissen op 1 november 2005. Eind 2006 bleek dat de aanjaagfunctie die van dit referentiekader werd verwacht werd waargemaakt. Een aantal korpsen voldoet al aan nagenoeg alle referenties. De meeste korpsen hebben medewerkers van allochtone afkomst in specialistische en leidinggevende functies. Aan de resultaten is te zien dat bijna alle korpsen serieus werk maken van diversiteit.

Slechts van enkele korpsen moest eind 2006 geconstateerd worden dat intensivering noodzakelijk was.

Tegelijk met de goedkeuring van het referentiekader I werd door de RHC aan het LECD opgedragen om een tweede versie te ontwikkelen. Een belangrijk onderdeel moest zijn het beschrijven van de diversiteitcompetenties in de primaire processen. Aan het begin van het ontwikkelproces bleek dat de behoefte bij de korpsen groot was om de implementatie van diversiteit gedurende een aantal jaren te volgen om de vooruitgang te signaleren. Daarom is in het referentiekader II prioriteit gegeven aan het ontwikkelen van criteria onder de referenties, hiermee worden meer handreikingen gegeven aan korpsen, het geven van een aanzet voor het ontwikkelen van diversiteit in de primaire processen en het opnemen van de prestatieafspraken met de minister van BZK. Het referentiekader II laat duidelijk zien dat er in de korpsen veel moet gebeuren. Het referentiekader is dan ook bedoeld om de korpsen te helpen om in 2011 diversiteit voor het grootste deel geïmplementeerd te hebben.

Het referentiekader werd in oktober besproken in de board ondersteuning. Met hun positief advies werd het ter goedkeuring voorgelegd aan de vergadering van de RHC in december. De board gaf toestemming om dit referentiekader te verspreiden naar de korpsen met het verzoek dit in te vullen voor medio december. Op 11 december stemde de RHC in met referentiekader II. Referentiekader II, voor de prijsuitreiking in 2008. De Raad van Hoofdcommissarissen verzocht voor de daarop volgende jaren met een eenvoudiger Referentiekader te komen.



Posterserie

In 2005 werd door het LECD een poster gemaakt en verspreid met Najib Amhali "Als ik geen comedian zou zijn, was ik misschien wel politieagent geworden". Vooral onder Marokkaanse jongeren is deze poster zeer bekend. Het doel van deze poster is het imago van de politie onder allochtone jongeren te verbeteren en hen te wijzen op een mogelijke loopbaan bij de politie.

In augustus is besloten om deze serie verder uit te breiden. Eerst zal er een serie posters uitgebracht worden met comedians, vervolgens één met voetballers en tot slot wordt de serie afgesloten met politici.

Het maken van de eerste foto van de vervolgserie werd gelijk een heel bijzondere ervaring. Het verzoek aan het management van Paul de Leeuw werd beantwoord door de redactie van het programma "Mooi weer de Leeuw". Dit resulteerde in het feit dat wij de foto mochten maken tijdens het TV programma. Na de hieraan voorafgaande nodige discussies waren wij met ongeveer tien geüniformeerde collega's aanwezig bij de opnamen van het programma. Magda Berndsen, portefeuillehouder diversiteit in de RHC,

verwoordde als haar wens dat de politie net zou divers in samenstelling mocht worden als de groep collega's die zij die middag bij zich had, oud, jong, man, vrouw, autochtoon, allochtoon, hetero en homo. Dit streven zou zij graag ondersteunen met een posterserie met rolmodellen, graag had zij ook Paul de Leeuw als rolmodel. Op de hem bekende wijze voldeed Paul de Leeuw aan het verzoek. Deze actie trok veel aandacht zowel binnen als buiten de politie. In de loop van 2008 wordt ernaar gestreefd elke maand een nieuwe poster te verzenden naar de korpsen.

Onderzoek

In mei 2005 is het onderzoek 'Multicultureel maakt multifunctioneel: een onderzoek naar omgangsvormen en diversiteit in het politieonderwijs' (Duijs, 2007) afgerond. Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het College van Bestuur (CvB) van de Politieacademie. Aanleiding hiervoor was de voortdurende aandacht van het CvB voor verbeterlagen op deze gebieden. Doel van het onderzoek was het verkrijgen van inzicht in activiteiten van de Academie op de gebieden diversiteit en omgangsvormen in het algemeen; en de invulling van enkele leeropdrachten in het initiële onderwijs in het bijzonder. Het onderzoek bestrijkt de periode 2002 t/m 2005.

De zeer globale uitkomst van het onderzoek is dat, ondanks dat er verschillende activiteiten geweest zijn om omgangsvormen en diversiteit in het onderwijs en organisatie te verankeren, beide onderwerpen onvoldoende zijn opgenomen in het onderwijsprogramma en -uitvoering. Een exemplaar van het rapport is opvraagbaar bij de mediatheek van de Politieacademie.

Programma Multicultureel Vakmanschap

Mede naar aanleiding van het rapport 'Multicultureel maakt multifunctioneel' is door het CvB beslist om multicultureel vakmanschap verder in het onderwijs te integreren. In dit verband zette het CvB in mei 2007 een tweetal ontwikkelingen in gang. Zo verzocht zij de directie van het LECD te adviseren over de taak en invulling van een Taskforce. Daarnaast werd aan Tonny Luij en Ilona Duijs gevraagd een discussiedocument te schrijven om diversiteit verder in het onderwijs op te nemen. Later werden deze twee initiatieven samengevoegd tot het Programma Multicultureel vakmanschap.

Het Programma Multicultureel vakmanschap heeft als doel multicultureel vakmanschap als een rode draad

te verweven in alle vijf de hoofdprocessen van de Politieacademie. Binnen elk van de hoofdprocessen wordt een plan van aanpak geschreven. In dit plan van aanpak wordt beschreven hoe binnen de gelieerde organisatieonderdelen invulling wordt gegeven aan de overkoepelende programmadoelstelling. De vele waardevolle initiatieven die al in gang zijn gezet, worden hierin opgenomen en aangevuld. Het programma-team, onder leiding van Lex Mellink, heeft hierin een adviserende, coördinerende en ondersteunende rol.

Het programma gaat in het najaar van 2007 officieel van start en loopt af op 31 december 2008.

Lectoraat

Op verzoek van het CvB, de directeur Kennisnetwerk en de directie van het LECD hebben Ilona Duijs en Sjiera de Vries (TNO Arbeid) voorbereidingen getroffen voor het op te richten lectoraat Multicultureel Vakmanschap en Diversiteit. Dit lectoraat heeft zich ten doel gesteld kennis te ontwikkelen die de politieorganisatie steunt in haar omgang met de multiculturele samenleving. Het lectoraat heeft daarnaast de taak de opgedane kennis te verspreiden in de politiepraktijk en binnen de Politieacademie. Ook borgt het lectoraat opgedane kennis in het politieonderwijs. Op basis van de gesprekken met experts uit het (politiële-) veld en een aanvullende literatuurstudie zijn een drietal onderzoeksthema's geformuleerd: de meerwaarde van diversiteit; multiculturele competenties, diversiteit en leiderschap. Beeldvorming wordt als rode draad meegenomen bij het uitwerken van de onderzoeksthema's. In het najaar wordt de aanvraag voor het lectoraat Multicultureel vakmanschap & Diversiteit door het CvB en het LECD aangeboden aan de stichting kennisontwikkeling HBO. Naar verwachting wordt na de beoordeling van de stichting het lectoraat formeel ingericht.

4.1 Alloctonen

Stageproject

De oorspronkelijke doelstelling van het project was het beschikbaar stellen van tenminste 65 stageplaatsen aan studenten van hogeschool en universiteit. Tijdens de uitreiking van de diversiteitsprijs 2006 vergroete de minister van BZK de opdracht naar een totaal aantal stageplaatsen van 1% van de politiesterkte. Het project startte in het najaar van 2006.

Gebleken is dat veel korpsen nog geen stagebeleid kennen en dus ook geen registratie bijhouden. Dit betekent overigens niet dat er geen stageplaatsen beschikbaar zijn voor studenten van VMBO, MBO, HBO en WO. Dit project is voor veel korpsen aanleiding geweest om in de loop van 2007 een stagebeleid te ontwikkelen en met registratie te beginnen. Het aantal stages in 2007 was (deze informatie is pas medio december beschikbaar)

De korpsen gaven op dat zij in 2007 625 stageplaatsen hadden voor studenten van VMBO, MBO, hogescholen en universiteiten. Hiervan waren 34 plaatsen voor studenten met een allochtone achtergrond van hogescholen en 4 van een universiteit. Het project stageplaatsen is gestart in september 2006. Toen bleek dat het in veel korpsen ontbrak aan een stagebeleid en zelfs een registratie van stages. In een groot aantal korpsen bleek zelfs nog een deel van 2007 nodig om tot een goed en geïmplementeerd stagebeleid te komen. In 2008 mag daarom het gewenste resultaat verwacht worden.



De Expertgroep Diversiteit

In het jaarverslag van 2006 is uitgebreid aandacht besteed aan de professionalisering van de Expertgroep en het omgaan met de complexiteit van sommige aanvragen.

Het enthousiasme van 2006 zit er nog steeds in. Een blijvende factor binnen de Expertgroep. In vervolg op het jaar 2006 heeft de Expertgroep zich steeds meer geprofileerd tot een professionele ondersteunde organisatie. Desondanks was er sterke behoefte aan een inventarisatie van de Expertgroepleden. Gedurende deze inventarisatie zijn naast de goede resultaten ook een aantal aandachtspunten naar boven gekomen. Drie aandachtspunten sprongen er boven uit;

- een betere planning van de trainingen en inzet,
- een betere communicatiestructuur (binnen de Expertgroep),
- een betere afstemming met de leidinggevenden van de Expertgroepleden.

Met betrekking tot het eerste aandachtspunt zal het LECD voor 2008 een planning maken van de trainingen. Met betrekking tot het plannen van de inzetten (van de Expertgroep) is het niet mogelijk om een planning te maken. Het LECD is afhankelijk van de aanvragende korpsen. Met betrekking tot het tweede aandachtspunt hebben wij met behulp van de onze communicatiedeskundige een communicatieplan opgezet. Het doel van dit communicatieplan is om de Expertgroepleden zoveel mogelijk te informeren over alle activiteiten van de Expertgroep. Tevens zullen wij hen informeren over actuele zaken van het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD). Met betrekking tot het derde aandachtspunt hebben wij aangenomen om de leidinggevenden te informeren over de deelname van de betreffende collega aan de Expertgroep. Mede zullen wij een toelichting geven over de besluitvorming van de Raad van Hoofdcommissarissen met betrekking tot de maximale inzet van 80 uur per jaar voor ieder lid van de Expertgroep.

De aangekondigde veranderingen hebben in 2007 plaats gevonden. Het betrof de onderverdeling van de expertises. De drie expertises zijn achtereenvolgend; Openbare orde, Opsporing, en Eerwraak. Naast de gekozen opzet voor één coördinator voor elke expertise, is er ook gekozen voor een plaatsvervanger. Voor de expertise openbare orde is al een plaatsvervangende coördinator actief, voor de expertise opsporing zijn wij momenteel in gesprek met een mogelijke kandidaat. In het jaar 2006 is namelijk vooral naar voren gekomen

dat het coördinatieschap teveel werk is voor één persoon. De derde expertise Eerwraak komt per 1 januari 2008 te vervallen. In het jaar 2007 heeft de Unit Multietnisch Politiewerk (MEP) van Politie Haaglanden, de status gekregen van landelijk aanspreekpunt voor eengerelateerde zaken. Momenteel is er overleg met de Unit MEP en het projectbureau eengerelateerde zaken, van het ministerie van justitie, om na 1 januari 2008 een structurele bijdrage te blijven leveren aan de landelijke aanvragen c.q. verzoeken van de regio's.

Naar aanleiding van de complexiteit van sommige aanvragen is samenwerking gezocht met het interventieteam van het Forum. Onlangs zijn al de eerste positieve ervaringen opgedaan. Het interventieteam van het Forum is gericht op het ondersteunen van het lokale bestuur. Hun specialisatie is vooral gericht op het aanpakken van interetnische spanningen in woonwijken.

Terugkijkend op het jaar 2007 kan worden geconcludeerd dat de korpsen de Expertgroep echt hebben gevonden. Een goede zaak! In 2008 zullen wij met onverminderd veel enthousiasme deze taak uit blijven voeren.



Plaats	Aangeboden diensten	Omschrijving case
Politie Oosterhout	Ondersteuning en advisering	Marokkaanse jeugd problematiek
Politie Tilburg	Ondersteuning en advisering	Marokkaanse jeugd problematiek (wedstrijd jong oranje – jong Marokko)
Politie Eindhoven	Ondersteuning en advisering	Marokkaanse jeugd problematiek
Politie Den Bosch	Ondersteuning en advisering	Marokkaanse jeugd problematiek
Politie Maastricht	Ondersteuning en advisering	Harddrugshandel
Politie Assen	Ondersteuning en advisering	Problematiek Marokkaans gezin (50 personen)
Politie Roermond	Ondersteuning en advisering	Problematiek uitgaanscentrum
Politie Ridderkerk	Ondersteuning en advisering	Opstellen bejegeningprofiel
Politie Leeuwarden	Ondersteuning en advisering	Problematiek Antillianen, uitleg Multicultureel vakmanschap
Politie IJsselland	Ondersteuning en advisering	Multicultureel vakmanschap en omgangsvormen
Politie Rotterdam-Rijnmond	Ondersteuning en advisering	Hoorzitting
Politie Flevoland	Ondersteuning en advisering	Lezing Multicultureel vakmanschap
Rechercheschool	Ondersteuning en advisering	Geven van gastlessen multicultureel verhoor
Politie Helmond	Ondersteuning en advisering	Marokkaanse problematiek
Politie Veenendaal	Ondersteuning en advisering	Bijstaan bij Marokkaanse problematiek Openbare Orde en Veiligheid
Politie Rotterdam-Rijnmond	Ondersteuning en advisering	Problematiek Kaap-Verdianen
Politie Gelderland-Midden	Ondersteuning en advisering	Adviesgesprek
Politie Heerenveen	Ondersteuning en advisering	Intakegesprek

4.2 Vrouwen/Gender

8 maart: "Vrouwen naar de politietop!"

Op 8 maart jl. heeft de studiedag voor politievrouwen, georganiseerd door het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit plaatsgevonden. De dag werd gehouden in de Meervaart te Amsterdam. Het doel van deze studiedag, getiteld "Vrouwen naar de politietop!", was om een nieuwe impuls te geven aan de doorstroom van vrouwen bij de Nederlandse politie. Tijdens de studiedag zijn belangrijke stappen genomen om de doorgroei van vrouwen naar leidinggevende posities binnen de politie te bevorderen. Maar ook aan het beperken van de uitstroom van vrouwen is gedurende de dag de nodige aandacht besteed.

Toespraak Magda Berndsen

De dag werd geopend met een toespraak van Magda Berndsen, korpschef politieregio Fryslân en portefeuillehouder Diversiteit in de Raad van Hoofdcommissarissen. In haar toespraak werd benadrukt dat de dag geen vuurpijl is maar dat het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit en de portefeuillehouder Diversiteit in de Raad van Hoofdcommissarissen erop toe zullen zien dat alle korpsen zich het komende jaar inzetten om de tijdens de dag geformuleerde aanbevelingen vorm te geven en uit te voeren.



Facts & Figures

Point Logic presenteerde vervolgens een aantal Facts & Figures betreffende vrouwen binnen de Nederlandse politie. De conclusies hierbij waren: het percentage vrouwen in executieve functies stijgt maar bedraagt nog steeds slechts 20,2%; het aantal vrouwen in leidinggevende functies stijgt eveneens, maar er zijn nog steeds minder vrouwen dan mannen in de hogere functies en de politietop; vrouwen zijn sterk vertegenwoordigd in de leeftijdsgroep tot 40 jaar, dwz dat hier de nodige kansen liggen als de huidige (vnl. mannelijke) top en leidinggevendende de pensioengerechtigde leeftijd bereikt.



Wetenschappelijke reflectie op de facts & Figures

Prof. Dr. Yvonne Benschop, hoogleraar aan de Radbouduniversiteit gaf vervolgens een wetenschappelijke reflectie op vrouwemancipatie in Nederland. Een van de conclusies hierbij is dat men niet alleen moeten streven naar gelijke behandeling maar ook naar gelijke uitkomsten. Want als men streeft naar gelijke behandeling, maar de uitkomst is anders dan streven wij het doel voorbij.

Na een interactieve discussie met een aantal vrouwen uit de praktijk en de lunch werd begonnen aan de middagsessie.

Meer-Vaart-Protocol

Gedurende de middag gingen de deelnemers aan de slag om een aantal aanbevelingen te formuleren aan de hand van een aantal stellingen. Hoofdvraag hierbij was: Wat kan de politie doen, opdat ik bij de politie blijf en ik mij kan ontwikkelen. Naar aanleiding van de uitkomsten van de workshops werd het Meer-Vaart-protocol opgesteld. Dit werd aan het eind van de dag overhandigd aan de aanwezige korpschefs of vertegenwoordigers van de regio's. In dit protocol zijn aanbevelingen opgenomen die bij zullen dragen



aan het behoud en de doorgroei van vrouwen bij de politie. Een van de uitkomsten is dat vrouwen vooral zelf vanuit hun kracht moeten handelen. Dit vraagt in ieder geval de nodige inspanning van de (korps) leiding. Verder dient de cultuur aangepast te worden (voor mannen) en zal het beleid enigszins moeten worden gewijzigd.

De aanwezige korpschefs hebben in ieder geval aangegeven het protocol te ondersteunen. Dit is een belangrijk signaal en een eerste stap in de goede richting.

Opvolging van het symposium

Notitie Met Méér Vaart Vrouwen naar de Politietop

Naar aanleiding van het Meervaartprotocol (en de onderliggende 50 aanbevelingen) heeft het LECD een notitie opgesteld. Vanuit een algemene beschouwing over Gender wordt een duidelijk beeld geschetst waar er op dit gebied knelpunten bestaan. Maar als er sprake is van knelpunten dan liggen er ook een equivalent aan uitdagingen. Deze uitdagingen worden in de notitie benoemd. Ook worden er aanbevelingen gedaan om deze uitdagingen aan te gaan. De uitkomsten van het symposium en de daaruit voortvloeiende notitie vormen voor het LECD de basis om doelgericht activiteiten te ontwikkelen voor de periode 2008 – 2010 om zowel de korpsen als de vrouwen ondersteuning te bieden en daarmee terug te keren naar het thema van het symposium; door vrouwen te behouden, door te laten stromen en talent op te sporen meer vrouwen aan de Nederlandse Politietop.

De Met Gender Wijzer

Vanuit de vraagstelling hoe kan de notitie met Meer Vaart Vrouwen naar de Politietop vertaald worden naar een handzaam product is de Met Gender Wijzer ontstaan. In deze wijzer wordt in één oogopslag duidelijk aan welke randvoorwaarden de organisaties moeten voldoen wil Gender überhaupt een kans van slagen maken. Daarnaast worden aandachtspunten benoemd en aanbevelingen gedaan om effectief met Gender aan de slag te gaan. Deze wijzer zal begin 2008 aan alle politieorganisaties worden toegestuurd.

Traject Competentie Zelf Management

Het deeltraject Brug naar Leiderschap Groningen

In 2007 hebben twee groepen van vrouwen van de politieregio Groningen deelgenomen aan het pilotproject Competentie Zelf Management; een Brug naar Leiderschap. De evaluatie van deze pilots maakte duidelijk dat dit traject een daadwerkelijke bijdrage levert om vrouwen bewust te laten worden van hun eigen kracht, de aanwezige ambities te vertalen en daadwerkelijk vorm te geven.

De animo in Groningen was zo groot dat na de zomer een derde groep vrouwen van start is gegaan met het deeltraject Een brug naar Leiderschap. Omdat twee vrouwen van de politieregio Zaanstreek Waterland gelijk aan de slag wilden gaan met dit traject, is met politie Groningen overleg gevoerd of zij deel uit zouden kunnen maken van de derde groep in Groningen. Dit vormde geen probleem. Resultaat is dat weer twee vrouwen na het volgen van het traject zich bewust zijn van hun kwaliteiten en hun loopbaan definitieve vorm hebben gegeven.

Het deeltraject Innerlijk Leiderschap

Daarnaast bleek er grote interesse te zijn voor het andere deeltraject Competentie Zelf Management; Innerlijk Leiderschap. Voor dit traject is een groep samengesteld die in februari 2008 van start zullen gaan.

Politieregio Brabant-Noord

Ook de politieregio Brabant Noord gaat in 2008 een pilot starten met het deeltraject Competentie Zelf Management een Brug naar Leiderschap.

Onderzoek naar de carrière mogelijkheden van NPA vrouwen

In samenwerking met de politieacademie is het LECD eind 2005 met een onderzoek gestart naar de uitstroom van vrouwen en mannen, die de klassieke NPA-opleiding hebben gevolgd tussen 1971 en 2001. Een kwantitatief onderzoek toonde aan, dat de uitstroom van vrouwen twee maal zo hoog was dan de mannelijk collega's.

Met een kwalitatief onderzoek is in 2007 onderzocht, onder welke omstandigheden zij bij de politie zouden zijn gebleven. Dit onderzoek wordt feitelijk uitgevoerd door de onderzoeksgroep van de Politieacademie. Eind 2007 was het concept van het onderzoeksresultaat gereed. In het voorjaar 2008 wordt het totaalonderzoek gepresenteerd. Kortom hoe zit het met de doorstroming en welke mogelijke blokkades komen vrouwen tegen op weg naar de Politietop. Het onderzoek met daaruit voortvloeiende aanbevelingen wordt begin 2008 gepubliceerd.

4.3 Homoseksuelen

Roze Zaterdag

In 2007 werd voor de 2e keer door het Landelijk Homonetwerk Politie in uniform deelgenomen aan de Parade van de Roze Zaterdag te Bergen op Zoom. Er was veel aandacht van de media. Die ging echter vooral uit naar Defensie, die na uitdaging door het LHP voor de eerste keer in uniform meeliep met de parade.



Op een professionele manier is de politie gepresenteerd, waardoor de hoofddoelstelling; het zichtbaar maken van homoseksualiteit binnen de politie nadrukkelijk werd gehaald. Positieve reacties waren tijdens en na de deelname overweldigend. 70 politiemensen nam deel aan de parade; waarvan 40 in uniform. Verder werden wervingsactiviteiten uitgevoerd.

Hatecrimes

Het onderwerp "hatecrime" en homofobische gedragingen kwamen dit jaar extra op de agenda te staan door een aantal incidenten.

De Nederlandse Politie is niet bij machte adequate cijfers te leveren m.b.t. geweld en/of homofobische incidenten.

In voorbereiding is het project "Hatecrimes", dat zich richt op misdrijven/overtredingen en incidenten op grond van homoseksualiteit, religie en ras. Dit project wordt ondersteund door maatschappelijke organisatie, zoals: COC, Movisie, Forum, Anne Frank Stichting, MeldMisdadAnoniem en Art1. (antidiscriminatiebureaus).

In het kader van dit project hebben de twee projectleiders van de pilotkorpsen deelgenomen aan en "train

the trainer" programma "hatecrimes" in Londen, dat werd verzorgd door OSCE/ODHIR en de politie City of London.

WWW.HATECRIMES.NL



Er wordt in maart 2008 gestart met het project in de twee pilotkorpsen: Amsterdam-Amstelland en Gelderland-zuid.

Blauw op de roze ontmoetingsplek

In samenwerking met MOVISIE (kenniscentrum homoseksueel en bisexueel) is de folder "Blauw op de Roze ontmoetingsplaats" ontwikkeld. Deze folder geeft handreikingen voor het operationele politiewerk en beleidsontwikkeling m.b.t. homo ontmoetingsplaatsen. De folder is sinds eind 2007 beschikbaar voor de korpsen

In ontwikkeling is de folder "Multiculturoze rechetips". In deze folder worden tips gegeven voor rechetips. In deze folder worden tips gegeven voor rechetips, die homogerelateerd zijn.





Dodenherdenking

4 mei werd in Amsterdam weer deelgenomen aan de Dodenherdenking bij het Homomonument. 40 deelnemers van de politie; daarnaast participeerde defensie en brandweer. De opzet was ook dit jaar stijlvol en een activiteit die zeker in het programma opgenomen blijft.

Inzet LECD

De beleidsmedewerker LECD is benaderd door het researchteam van de regio Groningen in verband met misdrijven die speelden in de homoscene in Groningen. Het team kon van diverse waardevolle tips worden voorzien. Verder werden door het homonetwerk Amsterdam diverse telefoontjes doorgegeven aan de beleidsmedewerker. Vanuit het land wordt dit homonetwerk gebeld m.b.t. bepaalde problemen, die homo gerelateerd zijn. De leden van het Landelijk Homonetwerk, kunnen dan via de beleidsmedewerker regionaal worden ingezet t.b.v. bemiddeling. Een mooie service voor de burger. Drie keer is de beleidsmedewerker geraadpleegd i.v.m. problemen bij homo ontmoetingsplaatsen.

LHP

Het landelijk Homonetwerk politie heeft 4 keer vergaderd in Amersfoort. Steeds waren er rond de 10 deelnemers aanwezig. De inspanningen van onze leden heeft o.a. geleid tot de ontwikkeling van de folders "Blauw op de roze ontmoetingsplaats" en "Multicultureuze researchtips".

De regionale homonetwerken stagneren in hun ontwikkeling; of bijna geen activiteiten en nagenoeg geen uitbreiding van het aantal netwerken. De animo om zich te binden aan een netwerk lijkt niet groot. Een lichtpunt is dat dit jaar het eerste Interregionale netwerk van start is gegaan: Noord-Holland noord/ Kennemerland en Zaanstreek-Waterland hebben de handen ineen geslagen. Dit netwerk heeft al twee interregionale activiteiten ontplooid waarbij twee Korpschefs aanwezig waren. Een mooi initiatief. Vanuit het LHP zal worden gestimuleerd meer interregionale netwerken op te zetten. De waarde van netwerken is bijzonder groot, zowel voor de operationele dienstuitvoering als in de gevallen wanneer een collega voor zijn/haar coming-out staat.

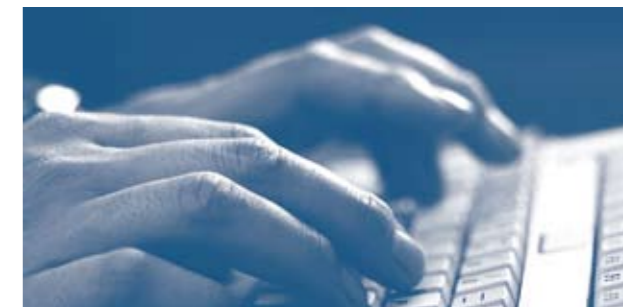
Eurogay Police Association

In september heeft de Eurogay Police Association (EGPA) een bestuursvergadering gehouden in het Hoofdbureau van politie te Amsterdam. Tijdens en na deze vergadering bleek weer de enorme inspiratie en ondersteuning, die dit Europese netwerk oplevert. Noorwegen is dit jaar een netwerk gestart, Ierland is als aspirant lid toegetreden en start volgend jaar een officieel netwerk. Verder is onder meer gesproken over best practice, die uitgewisseld kunnen worden en de organisatie van de 3e EGPA conferentie in Barcelona op 2,3 en 4 juli 2008. De Spaanse secretaris (voorzitter Gaylespol) heeft ILGA (Int. Lesbian Gay Association) in Vilnius (Litouwen) bezocht en daar een workshop verzorgd. De Nederlandse voorzitter (beleidsmedewerker LECD) heeft een workshop over "hatecrimes" en "Gaypolice Networks" verzorgd in Florence (Italië). Daar is ook gesproken met Italiaanse collega's, die het nog bijzonder moeilijk hebben met hun netwerk "Polis Aperta".

De beleidsmedewerker nam deel aan de vergaderingen van de Landelijk Werkgroep Politiek van het landelijke COC.

4.4 Andersvaliden

Als onderdeel van diversiteit wil het LECD ook andersvaliden zichtbaar blijven maken. Na een periode van inventarisatie is er een nieuwe brochure opgesteld met de recente subsidie mogelijkheden voor andersvaliden. Deze brochure is verstuurd naar alle hoofden P&O en medewerkers diversiteit. Tevens is deze informatie beschikbaar gesteld aan PKN. Het Netwerk Visueel Gehandicapte Politieambtenaren is nieuw leven ingeblazen en dit jaar hebben er 2 bijeenkomsten plaatsgevonden in Amersfoort. Het Netwerk heeft als doel elkaar te ontmoeten, ervaringen uit te wisselen, van elkaar te leren en te inspireren. Inmiddels telt het Netwerk 23 leden.



ICT

Het LECD heeft een protocol opgesteld voor visueel gehandicapte politiemedewerkers bij een veranderende ICT omgeving. Dit protocol is door het LECD verspreid onder visueel gehandicapte collega's, hoofden P&O en ICT van alle korpsen. Nog steeds baart de veranderende ICT omgeving voor visueel gehandicapte collega's de nodige zorg. Naast de uitrol van de Citrix omgeving is ook de uitrol van het BVO-systeem (Basis Voorziening Opsporing) een punt van aandacht. Voor dit laatste is er een werkgroep opgericht in verzorgingsgebied Zuid West om te leren van de obstakels en de opgedane ervaringen ter beschikking te stellen bij de uitrol van de andere korpsen. Momenteel houdt het LECD een inventarisatie onder visueel gehandicapte collega's van de gebruikte applicaties, leverancier en bruikbaarheid. Tevens staat de vraag uit bij alle korpsen tot een opgave van aantallen andersvalide medewerkers die specifieke aanpassingen gebruiken op het gebied van ICT. Het LECD heeft contacten met vtsPN over oplossingen in de toekomst.



4.5 Leef-Tijd

In het kader van ontgroening en vergrijzing heeft het LECD per 1 maart 2007 ook Leef-tijd in portefeuille. We willen bijdragen aan bewustwording van de uniciteit van iedere politie medewerker ongeacht leeftijd. Ook dit is multicultureel vakmanschap.

Elke levensfase heeft zijn specifieke drijfveren en kwaliteiten en zijn complementair. Investeren, waarden en uitdagen als een continu proces voor alle leeftijden draagt bij aan een vitale medewerker en een vitale organisatie.

Het LECD heeft in dit kader een leef-wijzer ontwikkeld gericht op de medewerker 45plus. In deze leef-wijzer worden suggesties gedaan op het gebied van inzetbaarheid, gezondheid, financiën en motivatie/zingeving. Inmiddels is deze leef-wijzer door veel korpsen in grote hoeveelheden bij het LECD aangevraagd.

Er is tevens een ronde gemaakt langs alle korpsen om te inventariseren in hoeverre levensfase bewust personeelsbeleid al onderdeel is van ontwikkelingsgericht personeelsbeleid.

Dit heeft geresulteerd in een landelijk overzicht van ontwikkelingen en best practises. De best practices zijn beschikbaar via de site van het LECD.

Het LECD heeft een interactieve sessie Beeldvorming levensfasen ontwikkeld.

Deze interactieve dialoog tussen medewerkers van verschillende fasen brengt een proces op gang ter bewustwording en begrip van de specifieke kenmerken van elke levensfase.

Het gaat in op de gesignaleerde problematiek van verschil jong-oud, beeldvorming levensfasen en verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaan. De eerste pilot heeft al plaatsgevonden en in 2008 is deze interactieve sessie aan te vragen bij het LECD.

Er zijn ook al contacten gelegd met het Landelijk HRM project, PKN en heeft het LECD een makelaarsrol op dit thema tussen de korpsen.



4.6 Omgangsvormen

Inleiding

“Hoe gaan mensen die werkzaam zijn bij de Nederlandse politie anno 2006 met elkaar om?”

Dit was de hoofdvraag van het onderzoek van de Rutgers Nissogroep over omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit.

Een vraag die niet alleen de onderzoekers toen wilden weten, maar die ook in 2007 nog heel veel is gesteld, maar veel belangrijker, waar ook heel hard aan is gewerkt om ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Ongewenste omgangsvormen komen binnen de politieorganisatie helaas nog steeds voor.

Het LECD heeft met het thema omgangsvormen in 2007 gefungeerd als aanjager en ondersteuner van het beleid omgangsvormen.

Er is aan een aantal speerpunten gewerkt waaronder:

- de ontwikkeling van de kadernota omgangsvormen
- de aanstelling van centrale vertrouwenspersonen in alle politieregio's
- deskundigheidsbevordering en intervisie organiseren voor alle centrale vertrouwenspersonen
- een optimale werving, selectie en opleiding voor vertrouwenspersonen ontwikkelen
- het organiseren van een congres voor vertrouwenspersonen in 2008
- als kenniscentrum op het gebied van omgangsvormen fungeren
- functioneren als externe vertrouwenspersoon voor medewerkers van de politie.

Speerpunten, die er allemaal aan zullen bijdragen dat ongewenste omgangsvormen worden aangepakt en voorkomen.

Aanpakken van ongewenste omgangsvormen kenmerkt zich door de opvang en begeleiding van slachtoffers door vertrouwenspersonen en/ of leidinggevenden en de aanpak van ongewenste omgangsvormen door de leidinggevenden.

Het preventieve spoor bevat de bewustwording van omgangsvormen ter voorkoming van ongewenste omgangsvormen. Daarnaast draagt het bij aan het besef dat respectvol gedrag de basis vormt voor een cultuur binnen de Nederlandse politie, die een plezierig werkklimaat voor elke medewerker kent. Omgangsvormen als “de olie” voor de organisatie, in relatie tot diversiteit en integriteit.

Kadernota Omgangsvormen

De vraag naar eenduidig beleid omgangsvormen voor de Nederlandse politie en een beleid dat de rechtsgelijkheid van de medewerkers waarborgt is de basis geweest om te werken aan de ontwikkeling van de Kadernota Omgangsvormen.

De veranderde wetgeving en de behoefte aan het brengen van samenhang tussen de beleidsterreinen omgangsvormen, diversiteit en integriteit speelden bij deze ontwikkeling ook een belangrijke rol.

In samenwerking met de centrale vertrouwenspersonen, BZK, het NPI en de politiebonden NPB, ACP en VMHP is er heel hard gewerkt aan de tot standkoming van deze kadernota.

Deze kadernota is uiteindelijk een beleidsnotitie omgangsvormen geworden.

De samenhang van omgangsvormen met de beleidsterreinen diversiteit en integriteit wordt uitgebreid beschreven. Daarnaast wordt er veel aandacht gevraagd voor de cruciale rol van de leidinggevenden bij het aanpakken en voorkomen van ongewenste omgangsvormen. Het belang van het hebben van een centrale vertrouwenspersoon en diens positie in de organisatie komen als een ander hoofdthema aan de orde.

En daar waar veranderingen altijd gepaard gaan met opleiding en vorming wordt hier in de kadernota ook aandacht voor gevraagd en wel voor alle medewerkers op alle niveaus, al hebben ze andere verantwoordelijkheden.

Als bijlagen zijn toegevoegd een nieuw klachtenreglement met een toelichting en een functieprofiel voor centrale vertrouwenspersoon.

In december 2007 is de kadernota Omgangsvormen ingebracht bij de board ondersteuning van de Raad van Hoofdcommissarissen. Zij waren zeer te spreken over de inhoud van de kadernota en deze wordt dan ook in januari 2008 voorgelegd aan de Raad van Hoofdcommissarissen ter goedkeuring.

Het implementatieplan van deze kadernota, diverse richtlijnen en een stroomschema worden in 2008 ter hand genomen. Om zo uiteindelijk niet alleen een beleidsdocument op hoofdlijnen te hebben, maar ook een praktische werkbare geheel te hebben.

Centrale vertrouwenspersonen

Een van de aanbevelingen van het Nisso onderzoek “omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie” uit 2000 was het aanstellen van een centrale vertrouwenspersoon voor elke regio.

Deze centrale vertrouwenspersoon coördineren en ondersteunen de vertrouwenspersonen bij de uitvoering van hun werk. Kijkend naar het preventieve spoor zijn zij de aanjagers van het beleid, ontwikkelen zij beleid en creëren en versterken zij het draagvlak bij het management en leidinggevendenden in de organisatie. Daarnaast adviseren en ondersteunen ze de leidinggevendenden bij de aanpak van ongewenste omgangsvormen. Kortom zij zijn de luis in de pels van de organisatie als het gaat om omgangsvormen!

In het verleden was de tendens, dat men op papier leek te beschikken over een centrale vertrouwenspersoon maar dat er werd gekozen voor andere varianten zoals als taakaccent naast een andere volwaardige functie; weggezet bij een beleidsmedewerker Pen O, een aandachtsveld voor P en O, het niet invullen van de functie (na vertrek van een centrale vertrouwenspersoon).

In 2007 hebben diverse regio's een centrale vertrouwenspersoon aangesteld passend in het functiegebouw van de desbetreffende regio, met een goede functiebeschrijving en salarisschaal passend bij deze zware functie. Heel veel regio's hebben de aanstelling en de positionering van een centrale vertrouwenspersoon zeer serieus hebben opgepakt. Dat heeft er dan ook toe geleid dat er nog maar een enkele regio is die geen centrale vertrouwenspersoon heeft zoals beschreven in de Kadernota Omgangsvormen.

Landelijk Overleg Vertrouwenspersonen

De beleidsadviseur omgangsvormen is ook voorzitter van het Landelijk Overleg Vertrouwenspersonen. Een overleg van alle centrale vertrouwenspersonen van de Nederlandse politie, Rijksrecherche en de Marechaussee.

Het LOV is in 2007 vijf keer bij elkaar geweest. Onderwerpen die aan de orde zijn geweest zijn:

- De kadernota omgangsvormen;
- De rol van de centrale vertrouwenspersoon in de korpsen;
- Intervisie;
- Relaties op de werkplek;
- De aanpassingen in het referentiekader met betrekking tot omgangsvormen;
- Een inleiding over het visiedocument van het LECD.

In november zijn er twee studiedagen voor centrale vertrouwenspersonen geweest. Het thema van deze dagen was:

“Spyral Dynamics als middel voor de Centrale Vertrouwenspersonen om hun professionaliteit te vergroten.”

21 deelnemers deden aan deze zeer geslaagde dagen mee.

In 2008 staan er nog zeker 2 dagen op het programma om de toepasbaarheid van Spyral Dynamics voor de Centrale Vertrouwenspersoon uit te bouwen.

De deelnemers ondervonden allen daarnaast de weldaad maar ook de energie die hen deze dagen gaf. Ieder voor zich voelde weer waarom zij of hij het solistische van de functie als zwaar ervaart en hoe intervisie daar een belangrijk hulpmiddel bij is geworden.

Uit het LOV zijn twee werkgroepen ontstaan, te weten een voor de werving, selectie en opleiding van vertrouwenspersonen en de andere voor een congres voor de vertrouwenspersonen van de Nederlandse politie voor 2008.

Vertrouwenspersonen

Elke regio heeft vertrouwenspersonen.

De manier waarop vertrouwenspersonen werken is zeer divers. De primaire taak, opvang en begeleiding van het slachtoffer, wordt heel goed vervuld. De politie kan dan ook trots zijn op deze collega's. Als het gaat om hun signalerende en adviserende rol zijn de ontwikkelingen van de functie minder positief. Juist het signaleren en adviseren van de vertrouwenspersonen aan het management en de leidinggevendenden maakt duidelijk aan hen dat er vaak meer speelt dan dat men zich bewust is. Daarnaast kunnen de vertrouwenspersonen een geweldige steun en toeverlaat zijn als het gaat om te komen tot een goede oplossing van een zaak.

Zij weten als geen ander binnen de organisatie hoe om te gaan met zaken rond omgangsvormen. Zij hebben veel ervaring en diverse opleidingen genoten om hun functie naar behoren uit te oefenen.

De organisatie bewust maken van deze adviserende en signalerende rol en het versterken van deze rol bij de vertrouwenspersonen dragen ook weer bij tot een veilig werkklimaat voor een ieder.

Het bewustwordingsproces ten aanzien van deze veranderde rol is in 2007 op gang gekomen, maar verloopt nog moeizaam. De cruciale rol van de leidinggevendenden als het gaat om omgangsvormen is voor velen van hen nog geen gemeen goed. Zolang dat nog niet is doorgedrongen, zit men zeker niet te wachten op de advisering en ondersteuning van de vertrouwenspersonen. Ze worden nog te veel gezien als lastig

en horen nog te vaak “Waar bemoei je je mee?”. De handen in elkaar slaan levert meer op maar dan zal men zich eerst bewust moeten zijn van de eigen rol. Het aanbrengen van deze koerswijziging binnen het beleid omgangsvormen vraagt om vertrouwenspersonen die in staat zijn mee te wijzigen in de koers.

Activiteiten 2007

2007 heeft zich verder nog gekenmerkt door de volgende zaken:

Door het bezoeken van alle regio's de stand van zaken ten aanzien van omgangsvormen en de rol van de centrale vertrouwenspersonen in kaart brengen Binnen het LECD omgangsvormen nadrukkelijker op de kaart zetten en in relatie brengen tot de andere thema's van het LECD.

Binnen de politieacademie omgangsvormen nadrukkelijker op de kaart zetten en in relatie brengen tot de medewerkers, de docenten en het onderwijs.

Het voortdurend onder de aandacht brengen van de relatie tussen omgangsvormen, diversiteit en integriteit.

Het positioneren van de centrale vertrouwenspersonen werd voortdurend onder de aandacht gebracht van korpschefs, hoofden P en andere belanghebbenden binnen de politie.

Het bijstaan van centrale vertrouwenspersonen bij de aanpak van diverse vormen van ongewenst gedrag. Het ondersteunen van centrale vertrouwenspersonen bij de vormgeving, implementatie en uitvoering van het beleid in de regio's.

Het adviseren ondersteunen van diverse nieuw aangestelde centrale vertrouwenspersonen

Externe vertrouwenspersoon

In 2007 is gebleken dat er in toenemende mate gebruik wordt gemaakt van de beleidsmedewerker van het LECD voor diverse medewerkers van de Nederlandse politie.

Veelal betreft het dan vragen over de aanpak van ongewenst gedrag waarbij men de anonimiteit gewaarborgd wil hebben. Geen vertrouwen hebben in de oplossingen binnen de regio is een andere reden om haar te benaderen.

In de meer complexe zaken die aan de orde kwamen, blijken vaak alle interne wegen niet te zijn bewandeld of juist zonder succes te zijn bewandeld.

Alle vragen heeft zij naar behoren kunnen beantwoorden, mensen op het goede pad kunnen zetten of zelf opgetreden als vertrouwenspersoon.

4.6 Discriminatiebestrijding

Algemeen

Discriminatie is een veelvormig verschijnsel dat vraagt om een aanpak op vele fronten.

Het oplaaierend geweld tegen homoseksuelen en het wegpesten van gezinnen in Amsterdam en Waspik trokken het afgelopen jaar de aandacht. Het kabinet heeft in 2007 de bestrijding van discriminatie als topprioriteit benoemd.

De achterliggende gedachte is: discriminatie en andere vormen van niet-gelijke behandeling staan participatie in de weg. Op termijn leidt het tot een tweedeling in de samenleving.

Daarmee is de noodzaak voor een brede aanpak van wat wel "de betonrot van de samenleving" wordt genoemd gegeven. Voor de politie is discriminatie een kerntaak: het is immers een ernstig strafbaar feit.

De portefeuille discriminatie heeft vanaf 2005 een vaste plaats binnen het LECD.

Het LECD heeft een aanjaag- en adviesfunctie. Het ondersteunt korpsen in de aanpak van discriminatie. Er is een duidelijke relatie tussen de aanpak van discriminatie en het diversiteitsbeleid van de politie. Beide onderwerpen bepalen uiteindelijk mede de legitimatie van de politie. Een politie die niet divers is samengesteld en te weinig doet aan de bestrijding van discriminatie, mist de aansluiting met het publiek en verliest draagvlak. Ontwikkelingen in Engeland hebben dat aangetoond.

Om die reden maakt het thema binnen het LECD integraal onderdeel uit van het diversiteitsbeleid. Diversiteitsbeleid en Discriminatiebestrijding worden dan ook binnen het LECD beide met een hoofdletter "D" geschreven.

In 2007 werd vanuit het LECD niet alleen op beleidsmatige wijze gewerkt. Ook werden diverse concrete adviezen naar aanleiding van casusposities gegeven aan verschillende korpsen, gemeenten en maatschappelijke organisaties.

Inmiddels blijkt men voor concrete "raad en daad" de weg naar het LECD gevonden te hebben.



Quick Scan 2007

Het antidiscriminatiebeleid maakte in 2007 expliciet onderdeel uit van het Landelijk Kader Politie 2007. In het kader worden negen randvoorwaarden genoemd die nog steeds gelden. (Deze randvoorwaarden zijn voor geïnteresseerden op te vragen via lecd@politie-academie.nl).

Door 24 korpsen werd eind 2007 een vragenlijst ingevuld om een beeld te krijgen van de stand van zaken in de korpsen. Naast de negen randvoorwaarden uit het landelijk kader werden enige aanvullende vragen gesteld.

De resultaten van de quick scan zullen in 2008 bekend worden gemaakt. Uit de beschikbare informatie blijkt dat de korpsen in 2007 stappen voorwaarts hebben gezet. Toch blijven er forse verschillen in de intensiteit van de aanpak.

Zo hebben de regio's Twente en IJsselland een projectleider vrijgemaakt om het discriminatiebeleid een flinke impuls te geven. Een enkele regio heeft nog een duwtje in de rug nodig.

Vernieuwing Aanwijzing Discriminatie OM

In december 2007 werd de nieuwe Aanwijzing Discriminatie van het College van Procureurs-generaal van kracht. Deze aanwijzing legt een stevige inspanningsverplichting op de schouders van de politie: een actieve rol bij meldingen en aangiften en een actief opsporingsbeleid.

Op basis van binnen de korpsen opgedane ervaringen werd in 2007 input aan deze Aanwijzing geleverd. In goed overleg met het Openbaar Ministerie werd in het afgelopen jaar al een begin gemaakt met de implementatie van de Aanwijzing zodat in 2008 een goede start gemaakt kan worden met de Regionale Discriminatie Overleggen. Dit overleg vindt plaats onder leiding van de discriminatieofficier in de regio. Samen met een vertegenwoordiger van de politie en de antidiscriminatievoorziening worden de strafwaardige discriminatie-incidenten in de regio besproken.

Gezamenlijke aanpak discriminatie: conferentie 7 juni 2007

Op 7 juni 2007 werd de conferentie "gezamenlijke Aanpak Discriminatie" georganiseerd.

Het LECD leverde hieraan namens de politie een actieve bijdrage. Vertegenwoordigers van de rijksoverheid, de politie, het openbaar ministerie, de VNG, antidiscriminatiebureaus, de commissie gelijke behandeling en andere NGO's spraken aan de hand

van verschillende thema's over ieders bijdrage aan de aanpak. Dit resulteerde in een intentieverklaring met concrete afspraken voor de nabije toekomst. Als vervolg op deze dag is een bevlogen regiegroep aan de slag gegaan om de intenties te verwezenlijken. Het LECD participeert daarin.

Activiteiten op het gebied van o.a. registratie, voorlichting en beleid worden op elkaar afgestemd en het doel is om het publiek in 2009 te laten ervaren dat het beleid daadwerkelijk vruchten heeft afgeworpen. Voor de politie liggen de kernactiviteiten bij een goede registratie en een actieve opstelling als "poortwachter" van de strafrechtsketen.

Netwerkonderhoud met korpsen

Ook in 2007 werden de regio's gestimuleerd en ondersteund bij het ontwikkelen van regionaal antidiscriminatiebeleid.

Voor het eerst kwamen alle contactpersonen uit de regio's op 23 augustus 2007 bijeen in Warnsveld. Deze bijeenkomst stond in het teken van de implementatie nieuwe Aanwijzing. Aan de dag werd tevens deelgenomen door vertegenwoordigers van beide ministeries, de Anne Frank Stichting en het Meldpunt Discriminatie Internet.

Ook de KMAR was in verband met de door hen verrichte politietaken voor het eerst vertegenwoordigd. Vooral grenscontroles en mobiel toezicht van vreemdelingen zijn aandachtsgebieden.

Tijdens de bijeenkomst werden ervaringen uitgewisseld en afspraken gemaakt over de implementatie van de nieuwe aanwijzing.

Tevens werd besloten om begin 2008 een vervolg te geven aan een geslaagde dag.

Uniforme Registratie

Een van de belangrijkste resultaten van de landelijke contactdag was de afspraak om in de verschillende regio's te gaan werken met een uniform registratiemiddel naar Amsterdams model. Zodoende kan invulling worden gegeven aan de al jaren lang bestaande wens om een criminaliteitsbeeld discriminatie te maken en er hoeft niet gewacht te worden op het nieuwe bedrijfsprocessensysteem van de politie. Bij de regionale aanpak van discriminatie zijn de contactpersonen uit de regio een belangrijk personeel fundament. Door de contactpersonen werd de wens geuit om ruimte te krijgen om hun verantwoordelijkheden op serieuze wijze invulling te kunnen geven. In de nieuwe Aanwijzing vervullen zij een sleutelpositie. Naar de toekomst werd een zorg uitgesproken over de bestuurlijke betrokkenheid bij de aanpak van discriminatie.

Besloten werd om in het voorjaar 2008 in alle regio's te starten met het Regionaal Discriminatie Overleg: een zaakoverleg tussen openbaar ministerie, politie en antidiscriminatie wetvoorziening.

PolitieKennisNet (PKN)

Het PKN blijkt voor belangstellenden in de regio aan betekenis te winnen.

In de tweede helft van 2007 werd het domein discriminatie op het PKN geactualiseerd en uitgebreid.

Een redactieraad is actief om het domein permanent te voorzien van actuele en relevante informatie.

Het handboek discriminatie en het reactieprotocol is voor de korpsen digitaal beschikbaar.

Vanuit het Openbaar Ministerie wordt het kennisnet regelmatig gevoed met recente jurisprudentie.

Meldpunt Discriminatie Internet (MDI)

Op het internet staan regelmatig discriminatoire uitlatingen.

Het MDI is in het leven geroepen om te reageren op meldingen van burgers.

In ruim 97 % van de gevallen leidt interventie vanuit het MDI tot vrijwillige verwijdering.

In andere gevallen wordt aangifte gedaan. Het LECD participeert in het regelmatige zaakoverleg tussen het openbaar ministerie en MDI. Het afgelopen jaar is de bekendheid van het MDI en wat zij te bieden hebben in de korpsen toegenomen. Mede dankzij de samenwerking is in 2007 een aantal spraakmakende zaken (w.o. Stormfront en Nationale Alliantie) opgepakt. Toch blijkt het nog steeds niet in alle regio's even makkelijk om schaarse opsporingscapaciteit voor internetzaken beschikbaar te krijgen. Vandaar dat in 2007 gesprekken zijn gestart om te bezien in hoeverre –bijvoorbeeld in het kader van cybercrime- capaciteit ten behoeve van internetzaken ter beschikking kan komen. Naast het meldpunt –dat reageert op meldingen- heeft de KLPD eind 2007 een project gestart om actief op haatzaaiende uitingen op het internet te gaan surveilleren.

Antidiscriminatiebeleid in het politieonderwijs

In 2007 is onderzocht in hoeverre discriminatiebestrijding onderdeel uitmaakt van het initiële en postinitiële politieonderwijs. Dit bleek onvoldoende het geval te zijn.

Deze kennis is een noodzakelijk voorwaarde voor een adequate aanpak. De focus is daarbij gericht op het operationeel leidinggevende niveau. De vaste docenten die de opleiding tot hulpofficier van Justitie

verzorgen zijn geïnstrueerd over de nieuwe aanwijzing. Afsproken is dat zij aan de aanwijzing in het onderwijs aandacht besteden.

In de module Service en Intake –onderdeel van de opleiding van operationeel leidinggevende aan de politieacademie en de Hogeschool Windesheim-, maakt de aanpak van discriminatie vanaf 2007 onderdeel uit van het lesprogramma.

Door het CIDI en het COC-Nederland werden op deze opleidingen gastcolleges verzorgd.

In overleg met het PolitieVormingsCentrum te Vaassen werd de opleiding voor het service en intakepersoneel geactualiseerd. Het intakepersoneel is immers een belangrijke doelgroep: zij dienen te zorgen dat melders/aangevers goed worden bevestigd en dat incidenten met een discriminatoire achtergrond goed worden weggeschreven in de politiesystemen.

Netwerkonderhoud met landelijke partners

In het afstemmingsoverleg tussen LECD en het Landelijk Bureau ter Bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR), De Landelijke Vereniging van Antidiscriminatiebureaus (LV-ADB) en het Expertisecentrum van het Openbaar Ministerie werden de activiteiten besproken en afgestemd. Ook met Artikel 1 vind regelmatig overleg plaats over vooral de vormgeving van de RDO's in de regio.

Goedlopende RDO's zijn van groot belang voor de aanpak van discriminatie in regionaal niveau.

Internationale activiteiten

Het accent van de activiteiten van het LECD lag het afgelopen jaar vooral in eigen land, vanuit de gedachte dat men eerst in eigen huis zaken goed op orde dient te hebben alvorens in internationaal opzicht te kunnen acteren.

In internationaal opzicht in de Nederlandse "performance" niet goed.

Dat heeft vooral te maken met de gebrekkige registratie. Daardoor kunnen de resultaten van de inspanningen van de politie niet goed zichtbaar gemaakt worden en doet de Nederlandse politie zichzelf feitelijk tekort.

Voor de collega's in België werd eind 2007 een lezing over de Nederlandse aanpak verzorgd.

Ook werd een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van rapportages van Europese organisatie als het ECRI.

Discriminatie in Visiedocument 2007-2010

In 2007 zag het visiedocument van het LECD het licht. Als onderdeel van dit visiedocument werd ook de visie op het discriminatiedossier genoteerd.

In de komende jaren zal de aanpak plaatsvinden langs drie lijnen.

Op de eerste plaats zal de strafrechtelijke aanpak verder geoptimaliseerd worden. Een goedlopend RDO, betrouwbare en uniforme registratie en voldoende opsporingscapaciteit zijn daarbij voor het komende jaar belangrijke doelen. Voor een goede aanpak van discriminatie is een strafrechtelijke benadering alleen niet voldoende.

Het openbaar bestuur heeft een sleutelrol en dient in positie te worden gebracht. Ten behoeve van de bestuursrechtelijke aanpak zal vanuit het RDO informatie dienen te worden aangeleverd. Het in 2007 ontwikkeld registratieformulier biedt die aangrijpingspunten voor het lokale bestuur. In verband met de bestuursrechtelijke aanpak is vanuit het LECD het initiatief genomen om samen met de VNG een onderzoek te laten doen door de universiteit van Tilburg naar het bestuursrechtelijke instrumentarium (denk aan vergunningen/subsidies etc.). Doel is om in de komende jaren een gedegen strafrechtelijke aanpak uit te bouwen tot gemeenschappelijke rechtshandhaving.

De tweede lijn die voor de toekomst zal worden ingezet betreft de wijze waarop het publiek het optreden van de politie percipieert. Een politie die als discriminator wordt ervaren heeft weinig draagvlak. Om daar meer zicht op te krijgen zullen in de komende jaren initiatieven worden genomen. Daarbij valt te denken aan het zichtbaar maken van ervaringen van burgers in klachtenprocedures en via bevolkingsonderzoek. Als derde lijn zal aandacht blijven uitgaan naar het bestrijden van zgn. interne discriminatie in de korpsen.

Hoofdstuk 5 Internationale ontwikkelingen

Het LECD houdt zich ook bezig met diversiteit buiten de landsgrenzen.

Daarvoor zijn twee redenen:

In het buitenland is men ook op zoek naar best-practices bij de politie en het is van groot belang deze ontwikkelingen te kennen en zonodig naar Nederland te vertalen;

Nederland heeft er belang bij dat de ons omringende politiekorpsen zich ook ontwikkelen op het gebied van diversiteit en in het multi-cultureel vakmanschap. Immers, als het in het buitenland onttaardt in een conflict tussen politie en minderheden, heeft het ook direct gevolg voor de rust in onze wijken. Het LECD wil dus investeren in de ontwikkeling van diversiteit en multi-cultureel vakmanschap bij de Europese politiekorpsen.

Het LECD heeft daarin een naam in internationaal verband.

De afgelopen jaren heeft het LECD het secretariaat voor het Europees Netwerk Politievrouwen (ENP te Amersfoort) ondersteunt met een halve fte. Deze situatie zal in 2008 in die zin worden gewijzigd, dat de tijd meer besteed zal worden aan diversiteit in brede zin. Verder ondersteunt het LECD de eurogaypolice. (Zie [www. Eurogaypolice.com](http://www.Eurogaypolice.com))

Deze positie van de Nederlandse politie is nog eens verstevigd, doordat het LECD het initiatief heeft genomen een (voorlopig informele) stuurgroep diversiteit in te stellen, bestaande uit politiechefs uit diverse Europese landen. Deze stuurgroep, ongeveer 10 leden, proberen diversiteit in de verschillende Europese landen te stimuleren.

Op dit moment zijn de deelnemende landen naast Nederland: België, Noorwegen, Ierland, Hongarije, Engeland en Zwitserland. Besprekingen met de Baltische landen en Spanje om zich erbij te voegen lopen.

In 2007 is er vergaderd in Dublin, Munster en Boedapest.

De bedoeling is dat de stuurgroep een Europees proces van toenemende diversiteit en multicultureel vakmanschap aanjaagt. Een visie c.q. beleidsdocument is reeds aangenomen, waaruit diverse activiteiten voortkomen.

De volgende activiteiten zijn worden ondernomen:

- een subsidie wordt aangevraagd bij de Europese commissie;
- een website zal worden ontwikkeld,
- een internationaal congres voor de politiekorpsen in alle landen zal worden georganiseerd over diversiteit en multicultureel vakmanschap. Kandidaatsteden zijn Dublin, Oslo en Amsterdam.
- Elk land zal worden gevraagd een sleutelpersoon voor dit vakgebied aan te wijzen, zodat 1 of 2 keer per jaar met deze ongeveer 30 sleutelpersonen informatie uitgewisseld kan worden.

In het LECD is inmiddels capaciteit vrijgemaakt voor deze ondersteuning.

In 2007 is door medewerkers een werkbezoek afgelegd aan Curaçao en heeft een LECD medewerker een delegatie vanuit de politieacademie naar Marokko begeleid.

Tot slot verzorgd het LECD af en toe op verzoek presentaties in het buitenland. (Lyon, Munster, Madrid.) Nederland en Engeland worden in Europa als de toonaangevende landen gezien op het gebied van diversiteit. De bereidheid om deze positie uit te venten naar andere landen wordt in Europa zeer gewaardeerd.



Hoofdstuk 6 Interne Organisatie

Personele aangelegenheden

De jaren 2007 en 2008 zijn voor het LECD belangrijke jaren. Het ontwikkelde beleid, bijvoorbeeld op het terrein van multicultureel vakmanschap moet de komende jaren in de korpsen worden weggezet.

In die twee jaren zal het LECD dan ook op maximale sterkte draaien. Het overschot van de begrotingen van de jaren 2004, 2005 en 2006 zal hiervoor worden aangewend.

In 2009, het jaar waarin het LECD geëvalueerd wordt, zal terughoudender met de formatie worden omgegaan.

Per 1 december 2007 zag het personeelsbestand van het LECD er als volgt uit:

Overzicht personeel Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Secretariaat

Naam	Telefoon	E-mail
Secretariaat (algemeen)	(055) 539 27 75	lecd@politieacademie.nl
Farida el Aoutmani	(055) 539 27 75	farida.el.aoutmani@politieacademie.nl
Ellen Broekhof	(055) 539 27 77	ellen.broekhof@politieacademie.nl
Patricia Kaihena	(055) 539 22 38	patricia.kaihena@politieacademie.nl
Kimberly Weerts	(055) 539 22 39	kimberly.weerts@politieacademie.nl

Directie

Naam	Functie	Telefoon	E-mail
Bert Poelert	Directeur	(06) 537 449 88	bert.poelert@politieacademie.nl
Anneke Nahumury	Manager, plv. directeur	(06) 539 792 37	anneke.nahumury@politieacademie.nl

Communicatie

Naam	Portefeuille / omschrijving	Functie	Telefoon	E-mail
Sigrid Dikken	Communicatie en media	Communicatieadviseur	(06) 109 227 73	sigrid.dikken@politieacademie.nl
Patty Holterman	Communicatie en projecten	Projectmedewerker	(055) 539 22 35	patty.holterman@politieacademie.nl

Verdeling portefeuilles

Naam	Portefeuille / omschrijving	Functie	Telefoon	E-mail
Hans van den Bergh	Projecten/Referentiekader	Beleidsmedewerker	(06) 538 403 02	hans.van.den.bergh@politieacademie.nl
Rachid Berragiy	Allochtonen / Expertgroep Diversiteit	Beleidsmedewerker	(06) 106 530 05	rachid.berragiy@politieacademie.nl
Inge te Brake	Omgangsvormen	Beleidsmedewerker	(06) 537 224 94	inge.te.brake@politieacademie.nl
Paulo de Campos Neto	Allochtonen / Expertgroep Diversiteit	Beleidsmedewerker	(06) 516 899 51	paulo.campos.neto@politieacademie.nl
Ilona Duijs	Onderzoek en Onderwijs	Beleidsmedewerker	(06) 225 673 18	ilona.duijs@politieacademie.nl
Artie Ramsodit	Promotieonderzoek "leren in de frontlinie van een multiculturele samenleving"	Beleidsmedewerker	(06) 242 618 21	artie.ramsodit@politieacademie.nl
Helma Rodenburg	Andersvaliden en Leef-tijd	Beleidsmedewerker	(06) 104 602 52	helma.rodenburg@politieacademie.nl
Jan Snijder	Homoseksuelen	Beleidsmedewerker	(06) 536 296 74	jan.snijder@politieacademie.nl
Floris Tas	Discriminatiebestrijding	Beleidsmedewerker	(06) 132 139 65	floris.tas@politieacademie.nl
Anita Wieman	Gender mainstreaming	Beleidsmedewerker	(06) 537 375 06	anita.wieman@politieacademie.nl

Huisvesting

Hoewel de huisvesting van het LECD in de tijdelijke huisvesting van de politieacademie aan de Oude Apeldoornseweg op zich voldoende was, belemmerde de indeling in kleine kamers een efficiënte werkwijze. Met behulp van de ondersteunende diensten van de politieacademie is met een kleine verbouwing één grote werkruimte verkregen met enkele vergaderplekken. Het kantoorconcept is ingevoerd, zoals dat ook straks gaat gelden in de nieuwe concernlocatie aan de Arnhemseweg.

In de praktijk blijkt het erg goed te werken. Niemand heeft meer een eigen kamer, de communicatie is sterk verbeterd en op dezelfde oppervlakte kunnen nu veel meer medewerkers aan de slag.

Alles overziende heeft het LECD tot 2010 aan deze ruimte een prachtige moderne voorziening en bereidt zo de medewerkers voor op de moderne situatie in de nieuwbouw.

Op maandag 1 oktober jl. is de ruimte officieel geopend door de pas aangetreden voorzitter van het College van Bestuur van de politieacademie, A.P.P.M. van Baal.



Financiën

De controle van de financiële situatie bij het LECD geschiedt conform afspraak binnen de planning- en controlecyclus van de politieacademie. Dit gebeurt efficiënt en leidt tot 4 maandelijks financiële rapportages met prognoses.

In 2007 is de begroting geheel uitgenut, inclusief een overschrijding. Deze begrotingsoverschrijding wordt gedicht vanuit de overgebleven gelden van 2004, 2005 en 2006. In 2008 zal zich dezelfde situatie voordoen.

Zoals was afgesproken is het budget, bestemd voor de ontwikkeling van de aanpak van discriminatie, dat voorgaande jaren uit de zogenaamde projectenpot van de Raad van Hoofdcommissarissen kwam, met ingang van 1 januari 2007 ondergebracht in de reguliere begroting van het LECD.

Van belang is te melden, de het Ministerie van Binnenlandse Zaken exogeen de kosten voor de uitreiking van de Diversiteitsprijs Nederlandse politie 2007 heeft vergoed, inclusief de eenmalige uitgave van een speciale politie-editie van het boek Megatrends Nederland. Duizend exemplaren zijn in de korpsen en politieacademie uitgezet. In december 2007 zijn de laatste boeken uitgegeven.

Het grootste deel van de doeluitkering voor het LECD gaat op aan personele kosten. Verder wordt een groot deel van het geld besteed aan innovatie en ontwikkeling, inhuur van bijzondere expertise en aan kosten, verbonden aan netwerken en congressen, o.a. het vrouwencongres op 8 maart 2007.

De overige gelden stromen terug naar de korpsen en dan vooral die korpsen die actief gebruik maken van het LECD.

Grootboekrekening	Begroting 2007	Realisatie 2007	Begroting 2008
Bruto lonen en toelagen	396.685,00	580.891,21	607.633,00
Res. vakantiegeld	0,00	9.884,24	
Sociale Lasten	84.097,00	94.621,98	101.475,00
Forensenvergoeding	12.020,00	21.340,59	16.039,00
Onk./Repres.verg.	0,00	53,54	
Studiekostenvergoeding	0,00	0,00	
Kinderopvang	0,00	-40,39	
Persoonsgebonden Budget	0,00	0,00	
ARBO-zorg (med.begeleidi	500,00	2.190,48	500,00
Verblijfkosten en vliegti	2.500,00	10.292,71	2.500,00
Persoonsgeb. kleding BBS	0,00	1.540,00	
OV persoonsgeb. kleding e	0,00	1.173,44	
Personeelsatt. en ontp.a	0,00	3.449,75	
Verg. werknemersverzekeri	0,00	-24.674,37	
Res. vakantiegeld	0,00	0,00	
OV Personeelskosten	14.424,00	3.534,85	21.273,00
DB personeelslasten	0,00	-80.858,09	
IV lonen	1.072,00	-3.774,40	-1.000,00
Gastdocenten	0,00	1.142,40	
Gedetacheerden	286.500,00	228.197,83	240.516,00
Huur-en lease opl. en vor	0,00	0,00	
Baten uit salarisadm	0,00	-3.668,87	
Eigen personeel/detacheringen	797.798,00	845.296,90	988.936,00
Uitzendkrachten (direct)	0,00	0,00	
Uitzendkrachten (indirect	0,00	55.084,42	
Overig ingehuurd personeel (uitzendkrachten)	0,00	55.084,42	0,00
Subtotaal personele kosten	797.798,00	900.381,32	988.936,00
OV kst huisvesting	0,00	269,80	104.566,00
IV huisvesting	0,00	0,00	
IL huisvesting	63.868,00	84.555,00	
Huisvestingskosten	63.868,00	84.824,80	104.566,00
IV ICTS	0,00	0,00	
IL ICTS	46.629,00	58.453,39	
ICT kosten	46.629,00	58.453,39	0,00
Porti en koerierskosten	0,00	405,60	
Communicatiemiddelen	0,00	405,60	0,00
Drukwerk algemeen	0,00	18.991,62	
Bind- en drukwerk etc.	0,00	18.991,62	0,00
Kantoorartikelen	0,00	699,37	
Bureaunkosten	0,00	699,37	0,00
Onderh. DG verb. en auto	0,00	0,00	
Huur- en lease verb. en a	0,00	35,70	
DG verb. en automatiserin	0,00	310,15	
Overige kosten verbindingen en automatisering			63.522,00
Afschr beheer	0,00	121,31	
Kst externe bureaus behee	0,00	0,00	
Repres. en PR kosten	0,00	541,96	
Vergaderkosten	0,00	7.932,39	
OV kst beheer	14.880,00	32,50	8.440,00
Overige bedrijfskosten/vergaderingen	14.880,00	8.974,01	71.962,00
Subtotaal materiele kosten	125.377,00	172.348,79	176.528,00

Mediakosten beheer	0,00	3.523,43		
Kosten doc.centrum en mediatheek	0,00	3.523,43		0,00
IL wagenpark	15.000,00	28.818,52		
IV wagenpark	0,00	0,00		
Reis- en Verblijfkosten	3.500,00	10.519,28		3.500,00
Dienstreizen eigen vervoer/openbaar vervoer	18.500,00	39.337,80		3.500,00
OV kst opl. en vorming	370.000,00	364.905,48		180.000,00
Onkosten expertiseontwikkeling/Onderzoek	370.000,00	364.905,48		180.000,00
OV ingehuurd pers. (direc	22.000,00	159.416,92		127.000,00
Inhuur/diensten/adviezen derden	22.000,00	159.416,92		127.000,00
Opl. en bijscholing (dien	14.424,00	24.058,14		19.247,00
Opleiding	14.424,00	24.058,14		19.247,00
IL academiemarkten	110.545,00	110.545,00		124.985,00
Academie kosten	0,00	0,00		
IV Administratieve Servic	0,00	0,00		
Gemeenschappelijke factoren	110.545,00	110.545,00		124.985,00
Subtotaal organisatiekosten	535.469,00	701.786,77		454.732,00
OV kst vervoer	0,00	71,40		45.000,00
Dotatie VZ dubieuze deb.	0,00	-3,00		
OV kst overige	0,00	0,00		
IV algemeen	0,00	0,00		
IL administratieve serv.	26.250,00	19.250,00		22.100,00
IL beheer overige	7.460,00	41.511,93		
Agemeen	33.710,00	60.830,33		67.100,00
Subtotaal extra activiteiten	33.710,00	60.830,33		67.100,00
Vrijval bijzondere bijdrage	-1.358.000,00	-1.386.000,00		-1.527.575,00
Bijzondere bijdrage	-1.358.000,00	-1.386.000,00		-1.527.575,00
OV baten Politie	0,00	-161.692,00		
Overige baten	-134.392,00	-148.963,07		-159.721,00
IB algemeen				
Overige baten	-134.392,00	-310.655,07		-159.721,00
Totaal baten	-1.492.392,00	-1.696.655,07		-1.687.296,00
Resultaat	-38,00	-38,00	138.692,14	138.692,14

Multicultureel vakmanschap Professionalisering in een veranderende samenleving

mr. B. Poelert MPM

Bert Poelert is directeur Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit.

‘Multicultureel vakmanschap’ is een recent bij de politie ingevoerde term. In dit artikel zet Bert Poelert uiteen hoe de term ontstaan is en wat de basisgedachte erover is. Het multiculturele vakmanschap is een doorontwikkeling van diversiteit als *business issue* en tevens het broodnodige vitale antwoord op de dilemma’s waarmee frontlijnorganisaties, zoals de politie, mee worstelen. Zeker gezien het feit dat de politie zich bevindt in een overgangperiode tussen een overzichtelijke, eenduidige Nederlandse samenleving en een volledig functionerende nieuwe Nederlandse samenleving.

Van diversiteit als *social issue* naar een diversiteit als *business issue*

Om de term ‘multicultureel vakmanschap’ te kunnen plaatsen, is het nodig kort naar de geschiedenis van diversiteit te kijken. Decennia lang is ‘diversiteit’ bij organisaties gepositioneerd als een *social issue*. Er werd sterk gedacht in doelgroepen, die als slachtoffergroepen werden behandeld. Diversiteitbeleid werd, zeker bij de politie, sterk politiek aangestuurd, met name door de Tweede Kamer in de vorm van debatten over percentages. De politie werd daarbij steeds als een soort voorhoedeorganisatie gezien, hetgeen tot veel aandacht, rapportages en soms ook verwijten leidde. Deze denkwijze werd behoorlijk gedomineerd door de romantische beleving omtrent immigratie en het daarmee verband houdende cultuurrelativisme. De zorgen omtrent de vele cultuurfacetten die de nieuwe instroom met zich meebracht, werden door de politiek en beleidsmakers nauwelijks kritisch bekeken en ze werden in bedekte termen besproken. Medewerkers van frontlijnorganisaties bij de overheid, zoals leraren, maatschappelijk werkers en politiemedewerkers, zagen echter ook de dagelijkse realiteit van de diverse cultuurfacetten en herkenden zich niet altijd in die romantische beeldvorming. Robert Putnam heeft in zijn Amerikaanse onderzoek aangetoond dat diversiteit in de samenleving, onder andere veroorzaakt door herkenbare migratiestromen, ook tot terugtrekkende beweging van meerderheden leidt. De bekende sociale structuren vervagen en men

zoekt nieuwe veilige, bekende verbanden, waardoor gevaar van segregatie kan ontstaan. Overigens slaagde de politie er wel in, met vallen en opstaan, om volgens de definitie van de inmiddels vervallen Wet Samen, ruim 6% politiemedewerkers in dienst te nemen met een niet-westerse afkomst. Voor vele critici is dit percentage veel te laag. Voor anderen, die al meer ervaring hebben met diversiteit, is dit geen slechte score. Het is een belangrijke ontwikkeling als de kinderen van de ongeschoolde gastarbeiders uit plattelandsgebieden uit Turkije en Marokko zich in een generatie dermate hebben ontwikkeld dat zij een waardevolle bijdrage leveren aan de uitoefening van het overheidsgezag in hun land van aankomst. Een mooi voorbeeld is Ahmed Marcouch, thans stadsdeelvoorzitter Amsterdam-West en daarvoor jarenlang een uitstekende politiemans. Zo zijn er inmiddels honderden. Hoe ook te beoordelen, die ruim 6% moet wel fors groeien om de veranderingen in de samenleving te kunnen bijhouden. Daarover is iedereen het eens. De benadering van diversiteit als *social issue* is echter een te beperkte, om deze groei te realiseren.

Aan diversiteit als *social issue* is een begrip toegevoegd, niet in de plaats van, maar als verrijking. Men noemt dat in de diversiteidliteratuur diversiteit als *business issue*. Eigenlijk wil het zeggen dat het niet zo interessant is hoe je tegen immigratie aankijkt, maar je hebt voor je organisatie gewoon de nieuwe kennis, de nieuwe competenties nodig om je werk goed te kunnen doen. Het helpt als bij een rechercheafdeling een aantal politiemensen werkt met een Marokkaanse achtergrond. Zij kunnen hun collegarechercheurs bijvoorbeeld tips geven over verhoortechniek van jonge Marokkaans-Nederlandse verdachten. Een aantal politiemensen in het wijkteam dat de codes en de religieuze facetten kent in de wijk, kan net na een incident (in de wijk, nationaal of internationaal) het verschil maken tussen vrede of ongeregelheden. Het opbouwen van netwerken met alle bewonersgroepen in vreedstijd en ze goed benutten in tijden van spanning is de hogeschool van goed politiewerk. Diversiteit als *business issue* heeft diversiteit wat ontdaan van de slachtofferconnotatie, van de politieke correctheid en gaat gewoon over goed politiewerk. In het algemeen kan worden gesteld dat diversiteit als *business issue* de afgelopen drie jaren stevige bodem onder de voeten heeft gekregen. Zowel de aspecten uit diversiteit als *social issue* met de aspecten uit de diversiteit als *business issue* helpen het verdere proces van diversiteit te ontwikkelen. In dit geval bij de politie, maar het geldt voor elke organisatie, zowel in de private als publieke sector.

Moeizame connotaties met het woord diversiteit

Ondanks de hiervoor geschetste ontwikkeling bleef het woord ‘diversiteit’ op de een of andere manier ongemakkelijk. Mogelijk dat de diversiteit, in het verleden sterk gepresenteerd als *social issue*, daar debet aan is. De ‘multiculti-avonden’, de wat verwijtachtige toon, vooral naar witte mannen in een bepaalde leeftijdsgroep – in vele organisaties de meerderheid – hebben soms geleid tot bepaalde gevoelens over diversiteit die een afwerende houding genereren. Er ligt, met name voor de meerderheid in organisaties, een connotatie van schuld bij het woord ‘diversiteit’. Gevoelens komen dan boven over streefpercentages, positieve discriminatie en onbegrip over de politieke correctheid in de samenleving, terwijl in de frontlinie met vele dilemma’s wordt geworsteld. Het is mogelijk, dat het onderwerp bij een frontlijnorganisatie als de politie nog iets gevoeliger ligt. Een van de oorzaken daarvan kan liggen in het gegeven dat migratiestromen bijna altijd gepaard gaan met, soms heftige, criminaliteit binnen het emancipatieproces. De politie krijgt als geweldsmonopolist vooral te maken met de negatieve kanten van immigratie, zowel in de opsporing, hulpverlening als ordehandhaving in de wijken. Voor veel politiemensen zijn deze ervaringen van invloed voor het kijken naar diversiteit.

Duidelijk is gebleken dat diversiteit bij een deel van de politiemedewerkers onvoldoende dynamiek genereerde voor de internalisatie en voor de vertaling naar het dagelijkse politiewerk.

Na de stap van diversiteit als *social issue* naar diversiteit als *business issue* was een volgende ontwikkeling nodig. Van belang was de term voor deze ontwikkeling. De term moest aansluiten bij het politiewerk en aansluiten bij de beleving van de politiemensen in de frontlijn.

De geboorte van de term ‘multicultureel vakmanschap’

In allerlei discussies rondom het vak van politiemedewerker in een snel veranderende samenleving ontstond het woord *multicultureel vakmanschap*. Het woord *vakmanschap* verwijst naar het dagelijkse werk, het werk waar men voor opgeleid is, waarop men vaak trots is. Het verwijst ook naar handwerk, zoals dat van de meubelmaker of juwelier. Je maakt iets waarop je trots kan zijn. *Multicultureel* betreft het geheel van interacties met alle groeperingen in de samenleving. Met een nadruk op alle. Dus niet alleen groeperingen met een niet-Nederlandse achtergrond. Het is dus veel meer dan multi-etnisch vakmanschap. Het gaat

ook over de interacties met ouderen, jongeren, rijken, armen, daklozen, alzheimerpatiënten, seksueel anders geaarden, religies, met achterblijvers in de samenleving en globalisten. Kortom, de samenleving fragmenteert steeds meer in vele te onderscheiden groepen die onverwacht aan de orde komen in het politiewerk. Opvallend is dat de nieuwe term zich razendsnel over politie-Nederland heeft verspreid. Het komt dicht bij politiemensen dan het woord ‘diversiteit’. Het is mogelijk om een bijeenkomst over diversiteit te houden onder de vlag van multicultureel vakmanschap, terwijl het woord ‘diversiteit’ niet valt. Dit houdt alleen stand als multicultureel vakmanschap geen oude wijn in nieuwe zakken blijkt te zijn. Er moet een inhoud aan gegeven worden die dienders echt raakt en kan helpen bij hun lastige werk. Dat kan alleen als we voor de inhoudelijke ontwikkeling van het vakmanschap luisteren naar de beleving van de frontlijnmedewerkers als het gaat om andere culturen en hen helpt bij het omgaan met hun dagelijkse dilemma’s.

Dilemma’s van frontlijnorganisaties

Bij een willekeurig werkoverleg met frontlijnmedewerkers bij de politie, vooral bij de noodhulp c.q. wijkdienst, komen de dilemma’s heel eenvoudig in alle kleuren langs. Laat je je als vrouwelijke wijkagent wegsturen bij een moskee, als deze in je wijk ligt? Haal je de homoseksuele wijkagent weg uit het dorp, als daartegen wordt geprotesteerd door het kerkelijk deel? Houd je een man aan die zijn vrouw heeft mishandeld, terwijl je net alles hebt geleerd over cultuur, eer en mannetrots. En hoe te handelen als je met je collega met een Turkse achtergrond bij een Nederlands gezin op assistentie komt en de Turkse collega de toegang wordt geweigerd, terwijl de ruzie hoorbaar in de tuin gaande is? Maar ook anderen in het korps zitten met dilemma’s. Zoals de personeelschef, die bij de aanstelling van een moslim de vraag krijgt of hij of zij vijf keer per dag naar een aparte gebedsruimte kan gaan voor het gebed. Hoe te handelen?

In het korps Midden-West-Brabant is met externe hulp een lange lijst van dilemma’s opgesteld; nieuwe dilemma’s die voortkomen uit de toenemende verscheidenheid in de samenleving en die onze frontlijnmedewerkers vaak voor nieuwe, grote problemen kunnen stellen.

Een van de kernpunten van het nieuwe begrip ‘multicultureel vakmanschap’ is dat deze dagelijks beleefde dilemma’s, waar diversiteitbeleid zoals tot nu toe verspreid geen antwoord op had, voorzien worden van een rode draad, een hulplijn voor die *frontliners* om tot aanvaardbare oplossingen te komen.

De theorie van het pluralisme

De theorie rondom het begrip 'pluralisme' levert inzicht op in een complexe afweging, is op zich eenvoudig en blijkt, na de nodige experimenten, erg behulpzaam te zijn voor het omgaan met onverwachte nieuwe dilemma's. De theorie is zeer eenvoudig over te brengen en het geeft inhoud aan leiderschap aan de uitvoering in de frontlijn.

De theorie gaat uit van twee kernbegrippen, namelijk het *cultuurrelativisme* en het *universalisme*.

Cultuurrelativisme kent elke cultuur gelijke waarde toe. De mens is meer onderdeel van haar of zijn cultuur dan een uniek individueel wezen. Een cultuurrelativist accepteert andere cultuurverschijnselen in alle facetten en gelooft dan ook dat migratiestromen integreren met behoud van de eigen cultuur. Cultuurrelativisten zijn vaak erg tolerante personen met een grote belangstelling voor anderen. Het leidt echter tot vraagstukken over het wel of niet accepteren van bepaalde cultuurgedragingen. Cultuurrelativisme kan leiden tot te veel tolerantie, wegstijven en kan leiden tot politieke correctheid, onverschilligheid en segregatie. Hoe cultuurrelativisme te ver kan doorslaan heeft Paul Scheffer in zijn bekende opiniestuk in het *NRC Handelsblad*, januari 2000 uiteengezet.

Universalisme is het tegenovergestelde. De universalist gaat uit van de mens als uniek wezen, zelfstandig denkend en handelend. Dat unieke wezen heeft fundamentele, algemeen geldende mensenrechten, zoals vastgelegd in de overeenkomsten van de Verenigde Naties. Deze regels gaan boven de culturele relaties. De universalist houdt de scheiding van kerk en staat goed in de gaten en verdedigt de wetten van het land en vooral de grondrechten, zoals vastgelegd in de Grondwet.

Over beide kernbegrippen valt nog veel te zeggen doch voor de toelichting op de theorie van het pluralisme is dit even voldoende.

De dagelijkse frontlijnpraktijk hanteert het goede uit de beide begrippen en verenigt dit in het pluralisme als rode draad in het omgaan met dilemma's. Welke keuze men maakt uit een van de twee begrippen in een bepaalde casus hangt sterk af van de kerntaak van de organisatie waarvoor men werkt. Het is dus voor elke branche anders. In de gezondheidszorg kan men zeggen: onze kerntaak is mensen gezond maken. Dus die Turkse man die de medische hulp aan zijn vrouw door een mannelijke gynaecoloog weigert, wordt duidelijk gemaakt, dat, nu er geen vrouwelijke gynaecoloog beschikbaar is, de mannelijke collega echt

moet kunnen handelen.

Bij de politie is de kerntaak rechtshandhaving en actieve rechtsbescherming (zie o.a. Politie in ontwikkeling). De politiemedewerker zal dan altijd de Turkse man die zijn vrouw slaat aanhouden voor huiselijk geweld en zal, afhankelijk van de omstandigheden, rekening houden met het gezichtsverlies van de man vanuit cultureel oogpunt.

Praktische uitwerking

Ter illustratie geef ik hier twee casussen aangaande dilemma's die worden ontrafeld met behulp van de theorie van het pluralisme.

Een prachtige casus is die van de inbraak in een moskee in een vrij grote stad. Het glas van het kapotte raam ligt in de gebedsruimte voor de mannen. De imam, een lokale bekendheid, belt de politie en deze zendt een forensisch onderzoeker. In dit geval is het een vrouwelijke politiemedewerker, die zich bij de imam meldt. De imam weigert de vrouw een hand te geven. Zij neemt dat voor kennisgeving aan en kiest dus voor het cultuurrelativistische standpunt. Hier prima, want de hand schudden raakt de kerntaak van de politie niet. (Een echte pluralist doet hetzelfde, maar vraagt wel naar een alternatieve begroetingshandeling en wil daaraan wel respect voor elkaar bemenen.) De imam vraagt om een mannelijke collega, omdat zij als vrouw niet de gebedsruimte voor de mannen in mag. Na enige aarzeling zegt de vrouw dat ze dat niet doet. Onbewust kiest ze in deze voor een puur universalistisch standpunt, i.c. terecht. Er wordt bij de politie geen onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen qua inzet. Zij vraagt daarop: hoe kan ik respect tonen voor uw godsdienst? De imam vraagt haar haar hoofd te bedekken en haar schoenen uit te doen. Dat laatste wil zij niet omdat er glas op de vloer ligt en zij stelt voor de oversokken van het DNA-pak aan te trekken. Zo komen ze er samen uit. Deze vrouwelijke collega heeft het intuïtief voortreffelijk opgelost in deze uit de recente praktijk afkomstige casus.

Een ander dilemma: een moslimarrestante wil bij haar insluiting haar hoofddoek niet af doen. De universalist zal met deze wens geen rekening houden: regel is regel, voor de veiligheid moet de hoofddoek af. De cultuurrelativist zal de hoofddoek toelaten in de cel. De pluralist kijkt naar de kerntaak: veiligheid bieden aan degenen die van hun vrijheid zijn beroofd en waarover de staat zorgvuldig moet waken. De pluralist zal de hoofddoek dus afnemen, maar houdt rekening met de cultuur c.q. religie van de arrestante en verstrekt haar, indien voorradig, een papieren hoofddoek.

Positionering

Het hiervoor genoemde is geen spoorboekje, maar een denklijn die tot een rode draad leidt in het multiculturele vakmanschap. Echter, deze rode draad is niet voldoende.

Het is van groot belang dat de top van de organisatie een aantal principiële dilemma's beantwoordt. Dat betekent dat de allerhoogste verantwoordelijke, i.c. de Raad van Hoofddcommissarissen, een aantal dilemma's overdenkt en met behulp van het pluralisme standpunten inneemt, piketpalen neerzet. Deze piketpalen zijn essentieel, ook weer geredeneerd vanuit de kerntaak. Eerst maar een voorbeeld buiten de politie. Een patiënt, die niet gewassen wil worden door een zwarte verzorgster, stelt steeds weer de directe frontlijnmedewerkers voor dilemma's. Die zullen zich ook afvragen, hoe denkt de topleiding hierover? Wat gebeurt er als ik een beslissing neem en er gedoe over komt? In een ziekenhuis kan ik mij voorstellen dat de Raad van Bestuur de stelling inneemt dat op grond van artikel 1 van de Grondwet een ieder gelijk is. Wij laten dus ons personeel niet discrimineren door wie dan ook. Dat betekent dat er voor deze patiënt uiteindelijk geen plaats is in het ziekenhuis. Hier zou dus handhaving van artikel 1 van de Grondwet boven de kerntaakgedachte van het ziekenhuis uitgaan. Dit dient dan helder te worden gecommuniceerd naar medewerkers, die dat als een enorme steun in de rug zullen ervaren van hun leiding, en ook indien nodig gecommuniceerd naar de patiënten.

Zo kan ik mij voorstellen dat een schoolleiding het standpunt inneemt, dat er conform de Nederlandse gewoonte gemengd wordt gesport en dat er geen uitzonderingen worden toegelaten. Natuurlijk zal een pluralistische leiding zorgen voor veilige kleed- en doucheomgeving. Bij de politie speelt hetzelfde. In een middelgrote stad werd een politiemans met een Turkse achtergrond de toegang tot een woning geweigerd door een Nederlandse man die om politieassistentie had verzocht, terwijl de collega met een Nederlandse achtergrond werd binnengelaten. Deze onverwachte dilemma's moeten zo min mogelijk op het bord van het betrokken individu gelegd worden. Met heldere, algemene piketpalen kan enorme ondersteuning aan de uitvoering door de hoogste leiding worden geboden. Deze piketpalen zouden voor de politie in ieder geval over artikel 1 van de Grondwet moeten gaan: er wordt geen onderscheid gemaakt tussen politiemedewerkers, niet naar geloof, kleur, seksuele geaardheid of geslacht. Dit geeft veel duidelijkheid. Een tweede uitspraak zou zich kunnen voordoen op basis van de kerntaak van de politie: handhaving

van wetten en actieve rechtsbescherming. De politie moet dan voor een ieder neutraliteit uitstralen. Godsdienstige overtuiging of andere uitingen worden dus niet op het uniform gedragen.

Zo kan ik mij voorstellen dat over een aantal andere, wat vaker voorkomende aspecten gemeenschappelijke afspraken worden gemaakt, zoals het bieden van faciliteiten om te bidden. Nu bedenkt elk korps het zelf en is het afhankelijk van een universalistische of van een cultuurrelativistische overtuiging.

Op deze wijze maken organisaties, met name frontlijnorganisaties van de overheid, helder, hoe zij zich positioneren in een steeds complexer wordende wereld. Als je van specifieke doelgroepen in de samenleving iets verwacht door duidelijke piketpalen te stellen, moet daar iets tegenover staan. En dat is een keiharde, duidelijke aanpak van discriminatie. Elke organisatie moet die discriminatie hard aanpakken in de eigen organisatie. Voor de politie komt daar nog eens een extra element bij, namelijk de verantwoordelijkheid van de aanpak van discriminatie in de samenleving. Bij duidelijke positionering van de politie hoort ook die in- en vooral externe aanpak van discriminatie.

Slot

Multicultureel vakmanschap is kennis, houding en gedrag en is van belang in alle reeds bestaande hoofdprocessen. Het gaat er om een politie te zijn die zich ontwikkelt in de turbulentie van de samenleving. Multicultureel vakmanschap blijkt in de praktijk voluit te werken. Er is veel aandacht voor, met name van politiemedewerkers die aan de frontlijn staan. Dat ze het bij het behandelen van dit multicultureel vakmanschap ook over diversiteit hebben, zal duidelijk zijn. Maar dan in een vorm die velen zal aanspreken, ook degenen die tot nu toe diversiteit wat op afstand hebben gadeslagen.

De Politieacademie is inmiddels begonnen met de ontwikkeling van de leerlijn Multicultureel vakmanschap. In het door het LECD ontwikkelde referentiekader 2 zijn veel aanknopingspunten gelegd voor multicultureel vakmanschap en in diverse korpsen zijn er initiatieven genomen voor de doorontwikkeling ervan.

In de Raad van Hoofddcommissarissen zal een notitie worden besproken met bovenstaande inhoud. Zodra daarover formele besluitvorming is geweest, wordt in dit tijdschrift hierover nader geschreven.

Georganiseerde congressen 2007

Datum	Congres
15-03-2007	Uitreiking Diversiteitsprijs Nederlandse politie
08-03-2007	Vrouwendag
07-06-2007	Conferentie "Gezamenlijke aanpak discriminatie"
30-06-2007	Roze Zaterdag PARADE in Bergen op Zoom (Deelname in uniform inclusief Defensie)
03-10-2007	Bijeenkomst (beleids-)medewerkers Diversiteit van de regio's. Doel van deze dag is om u onder andere mee te nemen in het gedachtegoed achter de visieontwikkeling van het multicultureel vakmanschap en de overige ontwikkelingen binnen het LECD. Er was gedurende de dag de mogelijkheid om best practices met elkaar te delen en de behoefte aan een netwerk werd geïnventariseerd. Verder was er in de middag tijd ingeruimd voor een interactieve discussie over multicultureel vakmanschap onder leiding van Gerrit van Roekel van Bureau Balans.

Georganiseerde landelijke netwerkbijeenkomsten 2007

Landelijk Overleg Vertrouwenspersonen

Datum	Besproken onderwerpen
15-02-2007	Bespreking concept Kadernota omgangsvormen en sociale veiligheid, samenhang omgangsvormen, diversiteit en integriteit. Professionalisering van de centrale vertrouwenspersonen en deskundigheidsbevordering vertrouwenspersonen.
26-04-2007	Voortgang werkgroepen, rol van de centrale vertrouwenspersoon en het NISSO-onderzoek
21-06-2007	Voortgang opleiding vertrouwenspersonen, themadag voor vertrouwenspersonen in 2008 en een themamiddag over relaties op de werkvloer.
13-09-2007	Verbinding omgangsvormen en integriteit en de kadernota Omgangsvormen en sociale veiligheid
21&22-11-2007	De tweedaagse voor centrale vertrouwenspersonen stond in het teken van Spiral Dynamics

Landelijk Homonetwerk Politie

Datum	Besproken onderwerpen
Donderdag 29 maart	Referentiekader diversiteit Politie. Er komt een Referentiekader 2. In het huidige referentiekader wordt slechts bij 2 vragen aandacht besteed aan homoseksualiteit. Hierbij een voorbeeld van Stonewall (UK). Deze hanteert deze vragenlijst voor bedrijven die zich hebben aangemeld bij hun "Gayfriendly werkgevers programma". Jaarlijks wordt een prijs uitgereikt: 2006 Staffordshire Police 2007 IBM Brainstormsessie over een folder t.b.v. Rechercheonderzoeken, die homo gerelateerd zijn. "Blauw op de roze ontmoetingsplaats" er zijn 20.000 folders beschikbaar. Hoe verspreiden? Het zijn kleine folders, die gemakkelijk in de binnenzak passen. (Initiatief in 2006 aan de orde gesteld in het LHP) Wervingactie LHP door Erik Jan Slot Welke prioriteit bij Intentieverklaring van Garderen.(bijlage) Parade Roze Zaterdag te Bergen op Zoom op zaterdag 30 juni 2007. Het districts bureau J. Obrechtlaan 9 te Bergen op Zoom wordt onze uitvalsbasis(5 min. lopen naar start parade); alle medewerking van districtschef Fred Stegman; voldoende parkeer gelegenheid; voldoende faciliteiten; Ned. Politie Orkest heeft in principe medewerking toegezegd.(totaal 62 orkestleden!) Project "Hatecrimes"
Donderdag 31 mei 2007	Wervingsactie LHP Roze Zaterdag (22 mei waren er 28 aanmeldingen bij het LECD binnengekomen; loopt dus goed.....hoewel een aantal bekende gezichten zich nog niet hebben gemeld....) Het NPO heeft toch geen twee orkesten; voor de steelband moet betaald worden en is een private aangelegenheid; het orkest komt gratis. Het protocol voor de Roze Zaterdag is aangepast aan Bergen op Zoom(is al eerder naar jullie gezonden); ik zoek alleen nog een Paradeleider in uniform. Brainstormen over info t.b.v. rechercheonderzoek bij een homogereleerd delict. HOP folder is herzien en wordt aangeboden aan de board Personeel van de RHC (Inter) Regionale nieuwtjes zijn meegedeeld.
Donderdag 6 september	Vervolg brainstormsessie over folder "multiculturoze tips t.b.v. Rechercheonderzoeken.(bijlage) "Blauw op de roze ontmoetingsplaats" voortgang folder. Opstarten van een homonetwerk; brochure van "Stonewall"(UK) is door Ivo Groot vertaald en hier en daar aangepast(bijlage) Evaluatie Roze Zaterdag te Bergen op Zoom op zaterdag 30 juni 2007. Project "Hatecrimes" voortgang
Donderdag 6 december 2007	Presentatie folder Homo ontmoetingsplaatsen. Werkplan LECD/homoseksualiteit Eurogaypolice, plv. bestuurslid. Leden van het LHP kunnen zich kandidaat stellen. Deze functie houdt in het bijwonen van de vergaderingen van het bestuur van Eurogaypolice/conferenties; meedenken en ondersteunen van ontwikkelingen op Europees niveau; betrokkenheid bij homo-emancipatie. Landelijke contactdag LHP/homonetwerken 2008. Roze Zaterdag in Tiel op zaterdag 28 juni 2007. Project "Hatecrimes" voortgang

Visueel Gehandicapte Politieambtenaren

Datum	Besproken onderwerpen
26 maart 30-01-2007	Overgang van VGPA naar NVG Stand van Zaken I.C.T. Ondersteuning Veronique van Velzen
25-04-2007	Van VGPA naar NVG Stand van zaken ICT Delen van ervaringen Inventariseren behoeften voor de netwerkbijeenkomsten: <ul style="list-style-type: none"> • doelstelling • verwachtingen • onderwerpen • frequentie
09-10-2007	Interactieve workshop verzorgd door Jos ten Vergert en Trude Hensen, loopbaanadviseurs Het Loo Erf 'Wat heb ik nodig om een vervolgstap in mijn loopbaan te maken rekening houdend met mijn visuele beperking' Delen van ervaringen

Samenstelling Politiediversiteitsraad 2006

De PDR zal zich bezig houden met de hoofdlijnen van de diversiteitontwikkeling bij de Nederlandse politie en met de daartoe te verrichten activiteiten door het LECD.

Naam	Functie
mevrouw M.A. Berndsen	<i>korpschef, regiokorps Gooi en Vechtstreek, voorzitter</i>
de heer C.P.J.M. Boers	<i>manager talent ontwikkeling Rabobank Nederland</i>
de heer F. van Dalen	<i>voorzitter C.O.C. Nederland</i>
de heer H.B. Entzinger	<i>hoogleraar migratie- en integratiestudies, Erasmusuniversiteit</i>
de heer C.J. Heijnsman	<i>korpschef, regiokorps Utrecht</i>
de heer G.H.P.K. Huijser van Reenen	<i>korpschef, regiokorps Zaanstreek-Waterland</i>
de heer B. van der Ploeg	<i>plaatsvervangend directeur directie Politie, Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties</i>
mevrouw J.J. Sylvester	<i>partner Senz</i>
mevrouw M. Usta	<i>directeur Colourful People</i>
de heer R. Vreeman	<i>korpsbeheerder, regiokorps Midden- en West- Brabant</i>

Vergaderingen Politie Diversiteitsraad 2006

Datum	Besproken onderwerpen
5 april 2007	Evaluatie congres "Vrouwen naar de Politietop" 8 maart 2006 Evaluatie congres "Diversiteitsprijs Nederlandse Politie" 15 maart 2006 Project Hate Crimes Jaarplan LECD 2007 Evaluatie Roze Zaterdag Visiedocument Europa Meer-vaart protocol Ontwikkeling lectoraat en begeleidingscommissie Visie Nederlandse Politie op diversiteit Actiepunten debatmiddag BZK 12 juni 2006
29-08-2007	Concept document "Politie voor iedereen" (bijlage) <ul style="list-style-type: none"> • procedure totstandkoming • bespreking hoofdlijn • bespreking beslispunten • bespreking per hoofdstuk – verbetervoorstellen • verdere verloop procedure Deelname Roze Zaterdag 30 juni jl. Voortgang Meer-vaartprotocol Opzet 26 korps Opzet referentiekader II

Productenoverzicht LECD

Internet
www.lecd.politieacademie.nl
Uitgaven
Corporate brochure LECD (ned)
Corporate brochure LECD (eng)
Beleidsplan LECD Nederlandse politie 2005 - 2007
Beleidsplan LECD Nederlandse politie 2005 - 2007 (eng)
Referentiekader Diversiteit I + II
Congresverslag Diversiteitsprijs Nederlandse politie 2006
Turkse dienstplicht (praktische informatie en consequenties) digitaal
Jaarverslag LECD 2001
Jaarverslag LECD 2002
Jaarverslag LECD 2003
Jaarverslag LECD 2004
Jaarverslag LECD 2005
Jaarverslag LECD 2006
Expertgroep Diversiteit
Leergang Werving & Selectie : "toekomstgericht selecteren"
Leefwijzer
Subsidiemogelijkheden Andersvaliden
Interactieve sessie "beeldvorming levensfasen"
Protocol bij een veranderende ICT omgeving voor visueel gehandicapte politiemedewerkers
Leergang vrouwen: "Competentie Zelf Management"
Handboek 'zo zijn onze manieren' (vertrouwenspersonen) (+ cd)
Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse Politie
Nissorapport "werkbeleving binnen de Nederlandse politie"
Werkplan Politie en diversiteit 2001-2005 (BZK) (ned)
Werkplan Politie en diversiteit 2001-2005 (BZK) (eng)
Handboek Anders Validen + erratum (NPI)
CD-ROM
Zo zijn onze manieren (vertrouwenspersonen) (+ handboek)
Rekenmodel Streefcijfers % allochtonen (+ handboek)
DVD
NOS-uitzending van Expertgroep in Culemborg
Mijn Beroep (het politieberoep/expertgroep in de spotlight)
Netwerken
Landelijk Platform Diversiteit (LPD)
Landelijk Overleg Vertrouwenspersonen (LOV)
Landelijk Overleg Homoseksuelen (LOH)
Landelijk Overleg Netwerken (LON)
Expertgroep Diversiteit
Visueel Gehandicapte Politieambtenaren (VGPA)
Congressen/ Symposium
Studiedag Vertrouwenspersonen
Diversiteitsprijs Nederlandse Politie
Studiedag Vrouwen
Studiedag Homoseksuelen
Onderzoeken
Diversiteitmonitor
Literatuurstudie (Equal)
Inventarisatie Emancipatie
Multiculturele competenties voor de politie
Diversiteit in het politieonderwijs
NPA-vrouwen (waar zijn ze gebleven?)
Overig
mediatheek diversiteit
expertgroepen
Politiediversiteitraad

Colofon

Teksten:

Medewerkers LECD, Bert Poelert

Eindredactie:

Sigrid Dikken

Fotografie:

Hollandse Hoogte,
Sigrid Dikken, LECD

Drukwerkbegeleiding:

Communicatie & Marketing Politieacademie

Vormgeving:

Mixed Media, Bussum

Druk:

Hoekmantotaal, Genemuiden

Uitgave:

2007

Oplage:

1500 exemplaren

Contact:

Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
Postbus 834
7301 BB Apeldoorn

T (055) 539 27 75

F (055) 539 27 80

E lecd@politieacademie.nl

Internet: www.lecd.politieacademie.nl

De omslag is tot stand gekomen in overleg met het Programma Multicultureel Vakmanschap van de Politieacademie.

Oude Apeldoornseweg 41-45
7333 NR Apeldoorn
Postbus 834
7301 BB Apeldoorn

T (055) 539 27 75
F (055) 539 27 80
E lecd@politieacademie.nl
www.lecd.politieacademie.nl