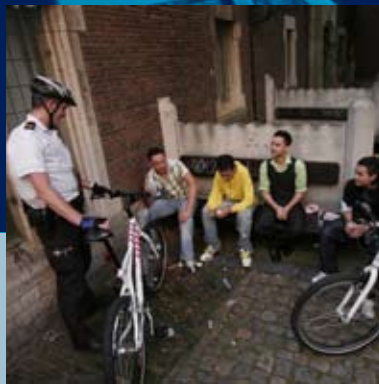


Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Good practices

Multicultureel Vakmanschap & Diversiteit



Voorwoord

Hierbij ontvangt u een boekje, met een selectie van good practises op het gebied van multicultureel vakmanschap en diversiteit.

Het staat vol met initiatieven van regio's, soms ontstaan in samenwerking met het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit.

Het boekje is vooral tot stand gekomen op initiatief van het LECD en door input van alle beleidsmedewerkers diversiteit, die aangesloten zijn bij het recent opgerichte Landelijk Netwerk Beleidsmedewerkers Diversiteit.

In februari jl. heeft u een brief ontvangen van mevr. M. Berndsen, korpschef politieregio Friesland, in haar hoedanigheid van voorzitter van de Taskforce Diversiteit. In deze brief wordt u kenbaar gemaakt dat er dit jaar gelden beschikbaar zijn gesteld aan alle korpsen voor initiatieven op het terrein van multicultureel vakmanschap en diversiteit.

Het boekje hoopt u te inspireren tot waardevolle ontwikkelingen.

Indien u nadere informatie wilt over een specifieke good practise kunt u te rade gaan bij de betreffende regio. Indien u advies wenst, voor u tot de keuze van een bepaald project wilt overgaan, dan zijn de medewerkers van het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit u graag tot dienst.

Ik wens u veel succes met uw diversiteitbeleid.

Met hartelijke groet,

Bert Poelert
Hoofdcommissaris van Politie
Directeur Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inleiding	5
Imago	7
Werving & selectie	19
Multicultureel vakmanschap intern	29
Multicultureel vakmanschap extern	49
Doorstroom & behoud	61
Discriminatie	77
Omgangsvormen	81

Inleiding

Deze brochure is een inspiratiebron voor iedereen die voor de uitdaging staat te voldoen aan de prestatieafspraken gemaakt met de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties op het gebied van multicultureel vakmanschap en diversiteit. Het geeft een beeld van wat er allemaal ontwikkeld en uitgevoerd is binnen de regio's op het gebied van multicultureel vakmanschap en diversiteit. Dit beeld beoogt niet volledig te zijn, maar omvat een selectie van good practices gericht op verschillende doelgroepen.

U vindt korte beschrijvingen van verschillende projecten die in de regio's worden of zijn uitgevoerd. De projecten hebben allemaal tot doel om diversiteit en multicultureel vakmanschap in te bedden of te vergroten in de organisatie. De projecten worden beschreven vanuit een zevental peilers, te weten: imago, werving & selectie, multicultureel vakmanschap intern, multicultureel vakmanschap extern, doorstroom & behoud, discriminatie en omgangsvormen.

Het doel van de brochure is om u suggesties aan te reiken voor mogelijke initiatieven op het gebied van multicultureel vakmanschap en diversiteit. Het biedt de mogelijkheid om kennis te delen en te verspreiden. Uiteraard willen we hiermee eenieder inspireren, zodat multicultureel vakmanschap een vast onderdeel wordt van het dagelijks politiewerk.

Imago



Doorlopende leerlijn (Jongeren aan de slag bij de politie)

Initiatiefnemer:	Politieregio Haaglanden
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw J. Frencken Email: janine.frencken@haaglanden.politie.nl
Doel instrument:	Imago en werving & selectie

Korte omschrijving project:

Veel regio's hebben of krijgen te maken met grote tekorten aan personeel. In het werven (en behouden) van personeel wordt op diverse manieren geïnvesteerd. Een succesvolle aanpak is ontwikkeld door politie Haaglanden, samen met het Mondriaancollege en een aantal VMBO-scholen.

Er is een doorlopende leerlijn tot stand gebracht, waardoor (allochtone en autochtone) leerlingen vanuit VMBO SD&V (Sport, Dienstverlening en Veiligheid) naar het MBO Veiligheid en vervolgens naar de politieacademie kunnen doorstromen. Cruciaal zijn de praktijkstages. Leerlingen uit VMBO-3, VMBO-4 en het MBO volgen stages bij politie Haaglanden, waarbij telkens meer verantwoordelijkheid aan de stagiaires wordt geboden. Gekoppeld aan deze stages krijgen de leerlingen trainingen Beroepsvaardigheden.

Resultaat: leerlingen maken, vaak al na de eerste stage in het VMBO, een bewuste keuze. De meesten zijn zeer gemotiveerd geraakt voor het politiewerk.

Resultaten:

De resultaten laten zien dat een investering in deze aanpak zeer de moeite waard is. Ook omdat de belangstelling bij VMBO-opleidingen voor de studierichting SD&V toeneemt, is te verwachten dat ook het aantal stagiaires nog verder zal toenemen. Daarnaast blijken ook andere MBO-opleidingen in de omgeving van Den Haag geïnteresseerd.

Conclusie kan zijn dat met de "Haaglanden-aanpak" een structurele instroom van agenten gegarandeerd is.

Een ander opvallend resultaat is dat het aantal allochtone jongeren dat stage wil lopen sterk toenam. Was het in het begin voor hen lastig om ervoor uit te komen dat ze stage wilden lopen bij de politie. Nu is het wèl stoer om bij de politie aan de slag te gaan. Dat betekent wat voor de opstelling van allochtone jongeren, op school- en wellicht ook in een wijk als de Schilderswijk.

Project IFTAR

Initiatiefnemers:

Politieregio Utrecht
Politieregio Gelderland-Midden
Politieregio Amsterdam-Amstelland

Beleidsmedewerkers Diversiteit:

De heer A. Marouan (Utrecht)
Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl

Mevrouw E. Lesterade (Gelderland-Midden)
Email: ellis.lesterade@gelderland-midden.politie.nl

De heer L. de Wilde
Email: leo.wilde@amsterdam.politie.nl

Doel instrument:

Imago en multicultureel vakmanschap extern

Korte omschrijving project:

Er wordt een IFTAR (bijeenkomst) georganiseerd waarbij de (huidige en toekomstige) netwerkpartners en wijkbewoners worden uitgenodigd. Doel van een IFTAR is om de dialoog aan te gaan om zo de verschillende culturen met elkaar te verbinden en tevens kennis van andere culturen op te doen. Een IFTAR is bij uitstek de gelegenheid om elkaar ook eens te ontmoeten en een gesprek met elkaar aan te gaan als er niks ergs aan de hand is.

Resultaten:

Door de IFTAR vergroot de kennis van de diverse culturen en er ontstaat een verbinding tussen de verschillende culturen. Zo ontstaat er een netwerk dat wellicht gebruikt kan worden bij conflicten.

Werkervaringsplekken Marokkaanse jongeren – Stageplaatsen allochtonen

Initiatiefnemers:	Politieregio Utrecht Politieregio Rotterdam-Rijnmond
Beleidsmedewerkers Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl Mevrouw M. van Roekel Email: marije.van.roekel@rijnmond.politie.nl
Doel instrument:	Imago, werving & selectie en multicultureel vakmanschap extern

Korte omschrijving project:

Utrecht - werkervaringsplekken

De politiedistricten Utrecht Zuid en Utrecht Noord zijn begin oktober 2006 een project gestart wat zich richt op het bieden van perspectief aan allochtone jongeren die een bijdrage willen leveren aan de veiligheid en de leefbaarheid in hun buurt.

In de hele stad Utrecht zijn er buurten en plaatsen waar overlast van jongeren een hardnekkig probleem is. Kanaleneiland Noord, Zuilen Noordoost, Nieuw Hoograven en de Zambesidreef/Tigrisdreef in Overvecht zijn de zogenaamde urgentiegebieden. De afgelopen jaren zijn er goede resultaten voor de veiligheid behaald, maar het blijft moeilijk om ernstige overlastvormen van bepaalde groepen jongeren effectief te bestrijden. Ook groeit er een nieuwe generatie jongeren op die in de toekomst mogelijk overlast kunnen veroorzaken. Er is een toename van vandalisme, woninginbraak, auto-inbraak en geweldsdelicten.

Aan deze overlast willen de politiedistricten Utrecht Zuid i.o. en Utrecht Noord iets doen. Behalve het verhogen van de politie-inzet in de gebieden en de veelplegeraanpak, is het van belang om preventief op te treden. Een van de oorzaken van overlastgevend (hang)gedrag is het ontbreken van werk en/of zingevende vrijetijdsbesteding. Vooral over allochtone jongeren in deze buurten is er een negatieve beeldvorming. Allochtone jongeren, vooral degenen van Marokkaanse afkomst, komen moeilijk aan stageplekken en bijbaantjes.

De politiedistricten Zuid i.o. en Utrecht Noord zijn een project gestart wat zich richt op het bieden van perspectief aan deze allochtone jongeren die een bijdrage willen leveren aan de veiligheid en de leefbaarheid in hun buurt. Door ze een stageplek of bijbaan te geven bij de politie, werken ze aan het verminderen van overlast in hun eigen buurt. De bedoeling is om deze jongeren in hun eigen wijk te laten werken om overlast van andere jongeren tegen te gaan. Aangezien het hun eigen buurt betreft, kennen zij de problemen en hebben zij er belang bij de buurt te verbeteren. Bovendien kennen zij 'de spraak'. Het is de bedoeling dat zij als het ware de bruggebouwers zullen worden tussen overlastgevende jongeren en de politie.

De stagiaires hebben als taak het maken van wederzijdse afspraken en het bemiddelen daar waar deze afspraken nog niet worden nagekomen tussen overlast-gevende jongeren en de politie. Ook in de relatie jongeren-buurtbewoners kunnen zij de partijen mogelijk meer van elkaar laten weten en laten zien en hen daardoor nader tot elkaar brengen.

Zowel in- als externe partijen zijn bij dit project betrokken. Bij deze externe partijen moet gedacht worden aan scholen, uitzendbureaus, de gemeente en de Marokkaanse buurtvaders.

Dit project is makkelijk in te voeren binnen andere districten binnen de regio Utrecht, maar is ook 'gebruiksvriendelijk' voor andere regio's die met een zelfde probleem te kampen hebben.

Rotterdam - stageplaatsen

Jaarlijks hebben we zo'n 60 stageplaatsen (waarvan 30 % allochtoon) binnen de regio voor studenten van VMBO, MBO, HBO, en Universiteit. Er zijn stages binnen de primaire processen, maar de mogelijkheden liggen vooral binnen het ondersteunend proces voor studenten met studierichtingen als Rechten, Bestuurskunde, Marketing, Communicatie, Psychologie, P&O, Criminologie, etc.

Resultaten:

Utrecht - werkervaringsplekken

Door de jongeren in te zetten in hun eigen buurten wordt er een brug geslagen tussen de politie en de overlastgevende jongeren. In de praktijk is gebleken dat door de jongeren een zinvolle invulling van hun vrije tijd te geven, de overlast is verminderd.

Rotterdam - stageplaatsen

In eindgesprekken is gebleken dat veel studenten een ander (positiever) beeld van de politie hebben gekregen (imago, effect gemeten in onderzoek)

Traject “Gewenst gedrag” en “Blik op de burger”

Initiatiefnemer:	Politieregio IJsselland
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer J. Schakelaar Email: jan.schakelaar@ijselland.politie.nl
Doel instrument:	Imago en omgangsvormen

Korte omschrijving project:

“Gewenst gedrag”

Dit traject vond plaats tussen 2004 en 2006. Het bestond uit een interactief programma van één dag voor alle medewerkers (vanuit de methodiek “waardierend” onderzoek en ontwikkeld i.s.m Schuylenborgh). Medewerkers werden uitgenodigd om stil te staan bij hun persoonlijke waarden.

“Blik op de burger”

In 2008 kreeg het traject “Gewenst gedrag” een vervolg in de vorm van “Blik op de burger”. Een interactief programma met een hoog energie niveau i.s.m. de M factor. Dit programma richt zich op de vertaling van waarden naar klantgerichtheid en is gericht op focus en samenhang door de hele organisatie heen.

Resultaten:

“Gewenst gedrag”

De interactieve bijeenkomsten waren inspirerend, spiegeland; confronterend en brachten veel bewustwording op gang. De bijeenkomst was ook de start om gemeenschappelijke waarden in het team te benoemen.

“Blik op de burger”

Alle medewerkers werden binnen drie weken geconfronteerd met de inhoud van het programma en alle leidinggevendenden hebben zich geconformeerd aan de afspraak om in het najaar van 2008 in het RMT het vervolg; de afspraken en de resultaten in het team te presenteren.

Voorlichtingsfilm

Initiatiefnemer:	Politieregio Hollands Midden
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw H. de Bruin Email: hilda.de.bruin@hollands-midden.politie.nl
Doel instrument:	Imago

Korte omschrijving project:

Er is een voorlichtingsfilm in de maak die bestemd is voor Marokkaanse ouders. In deze film wordt voorlichting gegeven aan ouders voor het geval hun kinderen met de politie in aanraking komen en wat men zoal kan verwachten. Deze film zal begin 2009 klaar zijn.

Resultaten:

Het project is nog volop in ontwikkeling, dus de resultaten zijn nog niet volledig duidelijk.

Professioneel optreden Homo-Ontmoetingsplek

Initiatiefnemer:	Politieregio Twente
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer S. Brummelhuis Email: stephan.brummelhuis@twente.politie.nl
Doel instrument:	Imago en multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

De laatste maanden zijn er vele negatieve uitlatingen in de pers geweest over het optreden van de politie op de HOP's. Dat het ook anders kan, laten twee studenten Leon Reiring en Gijs Westerik aan de Politieacademie te Apeldoorn zien. Zij hebben in het kader van de gemeenschappelijke veiligheids-leeropdrachten en het Portfolio een project opgestart in Twente.

De twee studenten zijn projectleiders de Hop, Enschede Noord.

Aanleiding van het project waren klachten van omwonenden aangaande de Hop's. Deze klachten bestonden vooral uit: seksuele handelingen zichtbaar vanaf de openbare weg, milieuvervuiling, gevaarlijke verkeerssituaties, inrijden gesloten verklaring. Nadat er gesproken is met verschillende partners zoals: de GGD, COC, Gemeente Enschede, Gemeente Dinkelland etc. is er een plan van aanpak gemaakt.

De brochure "Blauw op de roze ontmoetingsplaats" is gebruikt als leidraad voor het optreden van de Politie op de HOP. Door een presentatie op het werkoverleg te geven over het optreden op een HOP konden aan de collega's handvatten gegeven worden hoe op te treden en wat niet te doen. Er bleek veel onduidelijkheid en verwarring te zijn over hoe op te treden op een HOP.

Voordat het project van start ging, zijn de studenten twee weken lang in burger op de Hop aanwezig geweest. Zij hebben daar met allerlei mensen gesproken. Zo hebben ze o.a. gesproken met: Hop bezoekers, recreanten, bewoners van het gebied en gebruikers van het gebied.

In de gesprekken is uiteengezet welke problemen er in het gebied zijn. Er is uitgelegd wat men van de Politie kan verwachten en wat de Politie van eenieder in het gebied verwacht.

Uit de gesprekken werd door de studenten geconcludeerd dat de aangiftebereidheid zeer laag is.

Om die reden is er een mailadres in het leven geroepen, waarop Hop-bezoekers hun ervaringen kunnen mailen. Dit wordt als laagdrempelig ervaren. Op deze manier is meer inzichtelijk wat er gebeurt.

In het weekend voordat daadwerkelijk begonnen werd met het project, is in de krant middels een advertentie duidelijk gemaakt wat het project inhoudt en wat de bedoelingen waren.

Zo verbaliseren de agenten bij het signaleren van overtredingen. Men is opvallend aanwezig voor de veiligheid van eenieder. Ook worden er visitekaartjes met het mailadres uitgedeeld en diverse gesprekken gevoerd met omwonenden en gebruikers van de HOP.

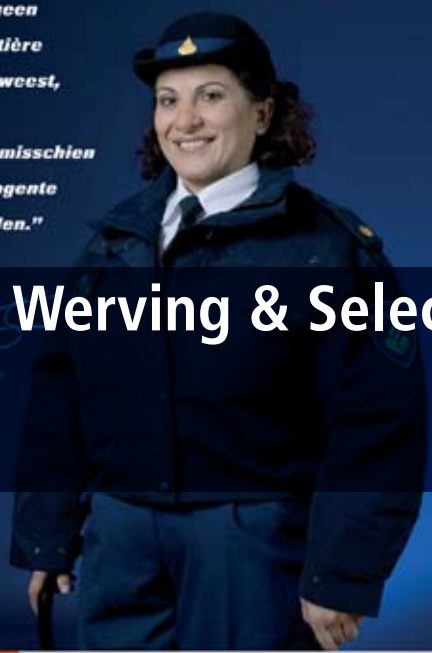
Door te werken middels PMS (projectmatig werken) worden alle collega's betrokken bij het project en muteert men hun bevindingen.

Resultaten:

Het project werkt in de praktijk erg goed en loopt dan ook nog steeds.

"Als ik geen cabaretière was geweest,

was ik misschien politieagente geworden."



[Signature]
Fenna Mijns

"Als ik geen cabaretier was geweest,

was ik misschien politieagent geworden."



[Signature]
Moggen Reijnen

Werving & Selectie



Kijk op www.kombijdepolitie.nl **POLITIE**



Kijk op www.kombijdepolitie.nl **POLITIE**

"Als ik geen cabaretier zou zijn, had ik politieagent willen worden."



[Signature]
Hajo Arthas

"Als ik geen presentator was geweest, was ik misschien politieagent geworden."



[Signature]
Paul de Leeuw



Toekomstgericht selecteren

Initiatiefnemer: Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
in samenwerking met Maatwerk PA

Contactpersoon project: Machteld Parmentier
Email: machteld.parmentier@politieacademie.nl

Doel instrument: Werving & selectie

Korte omschrijving project:

Deze training is ontwikkeld door het LECD in samenwerking met Maatwerk en een denktank van deskundigen uit de regio's. Het doel van de training is het ontwikkelen van kennis, inzicht en vaardigheden bij de selecteur, om te komen tot een kwalitatief goede c.q. nog betere beoordeling ten aanzien van de geschiktheid van de kandidaat. De selecteur wordt bewust gemaakt van de effecten van de ontwikkelingen in de maatschappij op de rol, de taak en de positie van de politie in onze samenleving en zijn of haar rol hierin bij de selectie. Tevens heeft de leergang als doel om medewerkers van de afdeling W&S hand-vatten te geven bij het werven en selecteren van (allochtone) medewerkers om zo te komen tot een divers samengestelde organisatie.

Resultaten:

In april 2008 heeft de Taskforce besloten een financiële bijdrage beschikbaar te stellen voor de deelname van selecteurs van de afdeling werving & selectie in een regio of bij CCM aan de training Toekomstgericht Selecteren.

De Taskforce is ervan overtuigd dat de deelnemers aan deze training na afloop beter zicht hebben op hun 'blinde vlekken' bij het selecteren en daarnaast beter in staat zijn de *ontwikkelbaarheid van sollicitanten* in te schatten. Hierdoor neemt de kans op het aannemen van (met name) allochtone kandidaten toe, hetgeen past in de te behalen samenwerkingsafspraken.

In 2007/2008 zijn reeds 70 selecteurs opgeleid. De Taskforce heeft voor 2009 de doelstelling om aan het einde van het jaar alle selecteurs van de politieregio's, het KLPD en CCM getraind te hebben. Hiervoor zijn 144 plaatsen gereserveerd (12 trainingen).

De busverbinding

Initiatiefnemer:	Politieregio Kennemerland
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw D. Lauwers Email: djehan.lauwers@kennemerland.politie.nl
Doel instrument:	Werving & selectie en imago

Korte omschrijving project:

Voor dit project zijn door de regio twee (politie) bussen beschikbaar gesteld, namelijk een oude arrestantenbus en een mobiel kantoor. Deze bussen zijn ten behoeve van het project van binnen en buiten volledig opgeknapt. De bussen zijn gehuld in een opvallend jasje. De slogan op de bus, afbeelding van de regio en foto's van collega's zullen richting burgers communiceren dat de politie trots is op haar organisatie en iedereen uitnodigt om een kijkje te komen nemen. Ook benadrukt de slogan dat je bij de politie in je werk verder komt....als je verder (in de wijken) kijkt.

De (grote) bus rijdt tussen de 9 basisteam. Ggw-ers van verschillende teams komen met de bus bij elkaar op bezoek en inspireren elkaar om daar waar nodig contacten in de wijk te verstevigen en uit te breiden. De diverse instrumenten (burgercursus, jongerencursus, allochtonencursus) worden gepresenteerd, maar ook nieuwe projecten krijgen de kans om ingezet te worden. Door de bus in te zetten stimuleren collega's elkaar om ontmoetingen in de wijk te organiseren en leren ze van elkaars ervaringen. Met het organiseren van ontmoetingen in de wijk laat de politie haar 'gezicht' zien en integreert hierdoor binnen de maatschappelijke context. Bestaande netwerken worden verstevigd en vergroot. Door ontmoetingen met burgers te organiseren gaat de politie actief de verbinding aan in de wijk.

De (kleine) bus wordt ingezet om burgers rond te leiden in de regio. Vanuit de door de Ggw-ers georganiseerde ontmoetingen ontstaan nieuwe en soms verrassende contacten in de wijk. Misschien raken burgers/jongeren geïnteresseerd in de politie. Zonder directe wervingsacties, dienen zich hierdoor mogelijke kandidaten voor de politie aan. De burgers die interesse tonen biedt de politie een **warm onthaal**. Voor de gasten bestaat de mogelijkheid een kijkje te nemen bij de politie op georganiseerde momenten op verschillende afdelingen (kijkmomenten). Ook worden instroomstages georganiseerd.

Voor de gemotiveerde allochtone kandidaten biedt het project een extra intensieve training aan. Deze training zal in huis gegeven worden en vanuit Werving en selectie en Diversiteit georganiseerd worden.

Resultaten:

Het project is recentelijk van start gegaan. Toch zijn er op voorhand zeker een aantal voordelen van het project te onderkennen:

- Verbeterd imago van de regio
- Positioneren van de regio als een bezielde organisatie en aantrekkelijke werkgever
- Bevorderen van het veiligheidsgevoel bij de burger
- Bereiken van jongeren die normaliter niet geraakt worden door reguliere (wervings)acties
- Bekendmaking, participatie aan en kennisdeling van bestaande instrumenten/cursussen
- Op ongedwongen wijze positie versterken in de wijk
- Rolverduidelijking van de politie, met name van GGW-ers
- Netwerk uitbreiding en versterking voor GGW-ers

Andersvaliden

Initiatiefnemer:	Politieregio Hollands Midden
Beleidsmedewerker diversiteit:	Mevr. H. de Bruin Email: hilda.de.bruin@hollands-midden.politie.nl
Doel instrument:	Werving & selectie

Korte omschrijving project:

Bij het extern openstellen van administratief technische functies worden deze als vacature aangeboden aan de accountmanager van het UWV met de uitdrukkelijke vraag of men sollicitanten heeft met een blijvende functionele beperking. Tevens zijn er contacten opgebouwd met blindeninstituten. De contactpersoon van de regio voor de instroom van andersvaliden is de coördinator Verzuim/ Reïntegratie/Herplaatsing en Diversiteit. Deze onderhoudt hiertoe het netwerk en legt de eerste contacten en begeleidt tevens de instroom van andersvaliden.

Resultaten:

Door dit project is er specifieke en structurele aandacht voor instroom van andersvaliden

Het voorschakeltraject, de schakel tussen uniform en pluriform

Initiatiefnemer:	Politieregio Hollands Midden
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw H. de Bruin Email: hilda.de.bruin@hollands-midden.politie.nl
Doel instrument:	Werving & selectie en imago

Korte omschrijving project:

Hoewel de politie nog altijd tot één van de meest populaire werkgevers behoort, is de arbeidsmarkt krap en is het imago van de politie onder niet-westerse allochtone jongeren niet goed (genoeg). Hierdoor blijft de instroom van allochtone jongeren achter. Dit heeft mede te maken met de perceptie van de doelgroep over de politie, o.a. machocultuur, handhavend optreden tegen probleemoverlast veroorzakers (veelal uit diezelfde doelgroep), het idee van: "het is toch niet voor mij weggelegd".

Uit evaluaties is gebleken dat er teveel allochtone kandidaten afvallen tijdens de selectie voor de politieopleiding, die feitelijk wel geschikt zijn (en daarmee de juiste competenties hebben) om het politievak in te gaan. Om een voorbeeld te geven: assertiviteit wordt in de Nederlandse cultuur positief uitgelegd, maar in veel andere culturen niet. Potentiële kandidaten worden dan afgewezen omdat zij zich in het rollenspel te afwachtend opstellen of een overreactie vertonen. Gedurende het traject worden kandidaten, zowel allochtoon als autochtoon, op dit soort aspecten gewezen. In een sessie van negen avonden wordt aan de kandidaten uitgelegd wat het politievak inhoudt, welke competenties belangrijk zijn en wat het selectietraject voor de politie inhoudt.

Zoals aangegeven is, is het voorschakeltraject niet alleen voorbehouden aan allochtone jongeren. Ook autochtone jongeren kunnen hieraan deelnemen. Het voorschakeltraject wordt gegeven aan kandidaten die vermoedelijk wel de competenties hebben, maar zonder begeleiding dreigen af te vallen tijdens het selectietraject. Het voorschakeltraject moet worden gezien als een extra voor bereiding van de kandidaat op de opleiding.

Tijdens het traject kunnen kandidaten werken aan zwakke plekken op het gebied van sociale vaardigheden, competenties, de Nederlandse taal en sport. Door de opzet van het voorschakeltraject ontstaat teambuilding onder de deelnemers.

Resultaten:

Het initiatief tot de schakel tussen uniform en pluriform is genomen door politie Hollands Midden (Hugo Passchier en Ahmed El Yakoubi). Het is duidelijk dat de doelgroep de handschoen oppakt en het aangeboden (voorschakeltraject met survivalruntrainingen) als zeer positief waardeert en hieraan graag deelneemt. Het feit dat er geen enkele garantie bestaat op een baan is hierin geen belemmerende factor. Dat blijkt ook uit de mond-tot-mond reclame, waarin gemotiveerde allochtone jongeren die solliciteren naar het vak van politieagent ook anderen aansporen om dit te doen. Doordat nu eens in een andere setting contacten worden gelegd met de politie (niet in crisissituaties), draagt dit bij aan een verbetering van het imago van de politie en verwacht politie Hollands Midden dat dit mede leidt tot meerdere sollicitaties.

Intentie verklaring andersvaliden

Initiatiefnemer: **Brabant Zuid-Oost**

Beleidsmedewerker diversiteit: **Rob Valk**
Email: rob.valk@brabant-zo.politie.nl

Doel instrument: **Werving & selectie**

Korte omschrijving project:

Er is een intentie verklaring getekend met een reïntegratie bureau i.s.m. sociale werkvoorziening. De teamchef Werving en Selectie Ronald Jacobs heeft 2 jaar geleden hier daadwerkelijk invulling aangegeven door een medewerker met een arbeidshandicap te plaatsen op zijn eigen afdeling en zo te laten zien dat dit mogelijk is, ook bij de politie organisatie. Dit heeft goed uitpakten en daarna navolging gekregen voor nog twee medewerkers. Inmiddels hebben alle drie de medewerkers een vaste aanstelling en zijn er nog eens twee medewerkers met een arbeidshandicap geplaatst bij Verkeershandhaving. Het plan is nu een clubje te vormen van 4 mensen met een arbeidshandicap die binnen de organisatie het administratieve vak gaan leren. De opleiding van de mensen wordt door de regio verzorgd en het reïntegratie bureau neemt de voorselectie en jobcoaching voor haar rekening.

Resultaten:

Door het project is er specifieke en structurele aandacht voor instroom van andersvaliden. Het geeft de mogelijkheid door middel van maatschappelijk ondernemen een grote behoefte aan backoffice medewerkers te vervullen.

Multicultureel vakmanschap intern

multicultureel
vakmanschap

IBT-programma gericht op bejegening en houding

Initiatiefnemer:	Politieregio Utrecht
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

In samenwerking met het Regionaal ExpertiseCentrum Diversiteit is een programma opgezet met thema bejegening en houding. Hierin is aandacht besteed aan vooroordelen, buitensluiting, beïnvloeding, etc. Door middel van oefeningen werd één en ander ook daadwerkelijk zelf ervaren. Ieder jaar wordt een programmadeel van IBT besteed aan een diversiteitsthema. Hierbij valt te denken aan racisme, eerwraak, et cetera.

Resultaten:

Dit programma heeft geholpen om mensen bewust te maken van hun houding, te reflecteren en andere collega's feedback te geven. Een succesvol programma.

Wie boeit wat

Initiatiefnemer:

Politieregio Flevoland

Beleidsmedewerker Diversiteit:

Mevrouw I. Steuer

Email: ingrid.steuer@flevoland.politie.nl

Doel instrument:

Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Behoeft analyse als basis voor het meerjarig programma Multicultureel Vakmanschap. Een behoefte analyse, waarbij aan de medewerkers van de verschillende regio-onderdelen wordt gevraagd wat hun ervaringen met en vragen over Multicultureel Vakmanschap zijn, is de basis voor de verdere invulling van een programma. Deze aanpak sluit aan op wat er daadwerkelijk leeft. Het te bouwen programma geeft straks een beeld, kader en antwoorden op de diversiteitdynamiek in de regio. Door concreet aan de slag te gaan met het verzamelen van de diversiteitvragen wordt allereerst een bewustwordingsproces op gang gebracht. Dit doen we door in gesprek te gaan met politiemedewerkers uit de diverse processen, hen na te laten na denken over ervaringen die men heeft met multiculturaliteit, de diverse aanpakken die men nu al kiest en vragen die men graag beantwoord ziet.

De titel van het project 'Wie boeit wat?' slaat op de energieke, nieuwsgierige blik waarmee we collega's bewust willen maken dat er heel veel verschillende vragen zijn en dat we hier intern ook in verschillen. Tevens maakt de behoefte analyse duidelijk dat we straks van elkaar weten 'wie boeit nou wat?' Daarmee kunnen we elkaar ook vinden en zo elkaar te helpen kennis en vaardigheden aan te vullen. De titel 'Wie boeit wat' heeft ook een relatie met 'Wie boeit het?' waar bij we in de communicatie op een laagdrempelige manier aansluiting proberen te vinden bij de belevingswereld van collega's: 'Hoe flexibel ben jij, in hoeverre sta jij ervoor open om na te denken over multiculturele verschillen en wat betekent dat voor jouw dagelijkse werk?'

Resultaten:

De resultaten van de behoefte analyse zullen uitgangspunt zijn bij het bepalen van een driejarig programma. De regio Flevoland wordt daarin ondersteund door het LECD. Gebruikmakend van de initiatieven binnen de Flevolandse projecten "Goed Werkgeverschap" en "Integriteit" zal tijdens/vanuit het startproces in het meerjarig programma eveneens de groep ambassadeurs gevraagd worden de implementatie "Multicultureel Vakmanschap" tegelijk op de operationeel-, tactisch- en strategisch niveau, te ondersteunen.

Multicultureuze rechetips

Initiatiefnemer: Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Beleidsmedewerker: Jan Snijder
Email: jan.snijder@politieacademie.nl

Doel instrument: Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Wanneer een homo gerelateerd delict is gepleegd zal door middel van rechercheren tot een oplossing moeten worden gekomen.

Het is belangrijk te beseffen, dat het uitkomen voor homoseksualiteit nog altijd als moeilijk wordt ervaren. Dit betekent dat veel mannen/vrouwen hun homo(bi) seksualiteit anoniem beleven en praktiseren. Dat vergt van een rechteam de nodige sensitiviteit en empathie bij de uitvoering van het onderzoek. Getuigen die gezocht worden verkeren vaak in een kwetsbare situatie, maar dat geldt ook voor slachtoffers. In de anonimiteit wil vaak wel een verklaring worden afgelegd. Het is belangrijk hiermee respectvol om te gaan; mogelijk dat toch informatie kan worden gegenereerd, die kan *bijdragen* aan de bewijslast of de richting van het onderzoek.

Bij het rechercheren kunnen voor de hand liggende zaken over het hoofd worden gezien of door de onbekendheid met het homoseksuele/lesbische milieu worden vergeten.

Deze folder wil handreikingen geven om deze “blinde vlekken” op te vullen. Daarbij moet rekening worden gehouden met regio-specifieke situaties die niet aan bod kunnen komen. Er wordt echter door verwijzing geprobeerd aan te geven hoe het rechteam haar informatiepositie kan verstevigen.

Resultaten:

Het opsporingsproces wordt vergemakkelijkt door extra kennis over de homo(sub) cultu(u)r(en).

Zelfanalyses en actiepunten

Initiatiefnemer:	Politieregio Utrecht
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Alle districten/divisies/ondersteunende afdelingen maken (of hebben gemaakt) zelfanalyses. Aan de hand van de uitkomsten worden actiepunten benoemd op het gebied van multicultureel vakmanschap en diversiteit om mee aan de slag te gaan. Er wordt gekeken naar de omgeving waarin men werkt, samenstelling van teams (geslacht, leeftijd, afkomst), cultuur en omgangsvormen. Ten aanzien van homoseksualiteit en minder-validen wordt geen registratie bijgehouden. Homoseksualiteit is wel een onderdeel van de zelf-analyse. Op deze manier ligt de verantwoordelijkheid om te komen tot divers samengestelde teams in de lijn.

Resultaten:

Geen resultaten bekend

Leergang diversiteit in leiderschap

Initiatiefnemer:	Politieregio Amsterdam-Amstelland
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer L. Wilde Email: leo.wilde@amsterdam.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern en discriminatie

Korte omschrijving project:

Diversiteit in Leiderschap: de werktitel voor de leergang bestemd voor alle leidinggevenden in de regio gericht op een optimaal functioneren van de politie in onze multiculturele samenleving.

Ooit begonnen we de verkenning van deze leergang vanuit integriteit, diversiteit en gewenste omgangsvormen (indigo). Er waren (en zijn) vele overlappingsen; de invalshoeken verschillen, maar de kern is verassend vaak identiek. De zorgen richten zich vaak op dezelfde fenomenen en de kansen gaan van dezelfde competenties uit. Tijdens de voorbereidingen kristalliseerde ook de nieuwe visie op ons leiderschap uit en werden de cruciale competenties geformuleerd.

Resultaten:

Er is in september 2008 met 24 leergroepen gestart, ruwweg verdeeld in functioneel, algemeen en strategisch niveau; dit om de dilemma's en leermomenten zo dicht mogelijk bij de eigen werkpraktijk te houden. De korpsleiding neemt ook volledig deel en start voorlopig in een eigen leergroep.

Diversiteitplatform

Initiatiefnemer:	Politieregio Hollands Midden
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw H. de Bruin Email: hilda.de.bruin@hollands-midden.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Politieregio Hollands Midden kent een Diversiteitplatform, waarin alle groepen die onder diversiteit geschakeld kunnen worden zijn vertegenwoordigd. Tevens is vanuit elk district een lid van het Managementteam deelnemer aan dit overleg. Dit overleg wordt benut als denktank, hoe diversiteit in de regio daadwerkelijk vorm te geven. Iedere deelnemer die vanuit een bijzondere invalshoek in het overleg zit heeft binnen de regio de ambassadeursfunctie op dit thema. Zo zijn in dit platform vertegenwoordigd: allochtone medewerkers; vrouwen; medewerker met blijvende fysieke beperking, etc. Deze medewerkers hebben veelal ook een aanjaagfunctie op het thema in de regio.

De leden van het Managementteam die deelnemen aan het Platform zijn binnen hun district de ambassadeur op het totale thema van diversiteit. In het platform komen de verschillende onderdelen van het referentiekader aan de orde en worden plannen gemaakt welk onderwerp nadere uitwerking verdient.

Resultaten:

Resultaten zijn niet bekend

Project PRRROUD

Initiatiefnemer:	Politieregio Rotterdam-Rijnmond
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw M. van Roekel Email: marije.van.roekel@rijnmond.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

De training PRRROUD! richt zich op:

1. bewustwording van eigen oordelen en vooroordelen in gedachten en gevoelens;
2. verandering in houding en gedrag;
3. ontwikkeling van een pragmatische aanpak (beleid) voor toekomstig persoonlijk en collectief functioneren binnen dilemma's die voortvloeien uit diversiteitvraagstukken.

Het onderwerp discriminatie maakt geen onderdeel uit van deze training. Met de training wordt beoogd dat deelnemers zich aan de voorkant en preventief bewust worden van eigen houding en gedrag.

De training PRRROUD! wordt door alle 6000 medewerkers, zowel executief als A&T, in 2,5 jaar tijd gevolgd.

Trainingsvisie

De training gaat over bewustwording, gedrag en houding.

Bewustwording wordt gezien als een onderzoek naar je eigen gedachtes, gevoelens, oordelen over de thema's, dilemma's en casuïstiek binnen diversiteit. De training is hierin niet moraliserend. De training onderzoekt en ondersteunt het onderzoek naar datgene wat bijdraagt tot productieve en duurzame oplossingen voor problemen die kunnen ontstaan tussen (vaak dominante) meerderheids- en minderheidsculturen. De training biedt verspreid over de drie dagen meerdere onderzoekinstrumenten. Het belangrijkste instrument geeft een bewuste kijk op je zelf binnen de waardesystemen van de spiral dynamics, daarnaast worden er twee testen aangeboden.

De Implicit Association Test geeft een inzicht in de onbewuste, automatische moties en de 'Village of 100' vragenlijst onderzoekt de kennis over de wereldbevolking (wereldbeeld).

Bewustwording ondersteunt het kiezen voor bewust gedrag in tegenstelling tot automatisch (onbewust) gedrag; bewust gedrag dat blijkt geeft van een neutrale politie die actieve wederkerigheid bevordert.

De training biedt naast bewustwording beslissing- en handelingsmethodieken aan. Het systeem van de spiral dynamics geeft een indicatie hoe persoonlijk en collectief naar dilemma's gekeken kan worden en in welke richting antwoorden kunnen worden aangeboden. Binnen deze richting is cultureel pluralisme een belangrijk instrument om tot concrete en juiste antwoorden te komen.

Pluralisme gaat over wederkerigheid met in achtning van de principes van de huidige Nederlandse liberale en democratische rechtsstaat. Cultureel pluralisme gaat verder dan de benaderingen die door cultuurrelativisten en culturele universalisten worden gepropageerd.

Resultaten:

De resultaten van de training PROUD! worden als volgt ingedeeld:

Resultaat in aantallen

2008: 1620 deelnemers opgeleid

2009: 4020 deelnemers opgeleid

2010: 6000 deelnemers opgeleid

Resultaat in prioriteitsgroepen

2008: 1620 deelnemers opgeleid, waarvan 1264 deelnemers uit prioriteitsgroep 1 en 356 deelnemers uit prioriteitsgroep 2

2009: 4020 deelnemers opgeleid, waarvan 3136 deelnemers uit prioriteitsgroep 1 en 884 deelnemers uit prioriteitsgroep 2

2010: 6000 deelnemers opgeleid, waarvan 4680 deelnemers uit prioriteitsgroep 1 en 1320 deelnemers uit prioriteitsgroep 2

Resultaat in beleving

Het thema Diversiteit zal de komende drie jaar minimaal eens in de drie maanden geagendeerd worden voor werkoverleggen.

Resultaat in individueel gedrag

Om het resultaat in individueel gedrag te kunnen meten, moet het thema opgenomen worden in de jaargesprekken.

Resultaat in cultuur

Voor het meten van resultaat in de cultuur worden percentages van tevredenheid vastgesteld.

Multiculturele cursus Mozaïek

Initiatiefnemer:	Politieregio Groningen
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw S. Tolsma Email: sietske.tolsma@groningen.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Politieregio Groningen biedt haar medewerkers een multiculturele cursus aan: "Mozaïek". De cursus is om een aantal redenen uniek te noemen. De cursus is ontwikkeld naar een idee van twee contactfunctionarissen minderheden uit onze regio. Het is niet alleen een cursus voor en door medewerkers van onze regio maar ook is voor elk onderdeel (basiseenheid, afdeling, unit en dergelijke) telkens weer maatwerk mogelijk en kan ingespeeld worden op de actualiteit, behoeftes en vragen van het betreffende onderdeel. Bij elke cursus wordt een bezoek aan een moskee gebracht. Tenslotte worden de cursussen muzikaal omlijst én multi-culinair verzorgd!

Mozaïek is een cursus voor de medewerkers van politieregio Groningen, met als doelstelling kennisoverdracht over de Islam als religie en als levenswijze, kennisoverdracht over andere culturen (onder meer de Turkse, Marokkaanse en Antilliaanse & Arubaanse cultuur), het eventueel verbeteren van de beeldvorming over minderheden en het realiseren van een bewustwording als het gaat om diversiteit en de meerwaarde ervan.

Resultaten:

Mozaïek wordt sinds mei 2006 aangeboden. De cursus is per basiseenheid gevolgd, of met twee basiseenheden gezamenlijk. De cursus wordt goed ontvangen. Het wordt als positief ervaren dat er ruimte is voor persoonlijke inbreng. Leidinggevend en planners ervaren het als positief dat er maatwerk mogelijk is, zowel in de inhoud van Mozaïek als in de planning en organisatie.

Kennis van religies & culturen

Initiatiefnemer:	Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
Beleidsmedewerker:	Paulo de Campos Neto Email: paulo.campos.neto@poltieacademie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Het voornaamste doel van de workshop is om inzicht te krijgen in de achtergrond van de Marokkaanse cultuur en het daarbij behorende geloof. Gedurende de workshop wordt aandacht besteed aan:

- Het migratieproces en de gevolgen daarvan.
- Generaties bij de “Marokkaanse” gemeenschap.
- Islam.

Gedurende de workshop wordt antwoord gegeven op de vraag welke specifieke kennis we nodig hebben over andere culturen om effectief te kunnen optreden in de huidige multiculturele samenleving. Er worden situaties beschreven, waarvoor specifieke kennis nodig is.

Resultaten:

Na het volgen van de workshop heeft men meer inzicht in de Marokkaanse cultuur. Met deze kennis is het mogelijk om effectief op te treden in de huidige multiculturele samenleving.

Workshop jeugd en openbare orde in een multiculturele wijk

Initiatiefnemer:	Politieregio Utrecht
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern en imago

Korte omschrijving project:

In deze workshop staan de volgende vragen centraal: hoe voorkom je onbedoelde provocaties? Hoe verander je macht in gezag? Hoe wordt contact met jeugd gemakkelijk en zelfs plezierig? Aan de hand van praktijkvoorbeelden van de deelnemers wordt stilgestaan bij de randvoorwaarden voor een succesvolle werkwijze. Tevens gaan de deelnemers nadenken over een bejegeningprofiel voor hun wijkteam en krijgen ze daarbij tips van de workshopleiders en de mededeelnemers. Deze workshop is gegeven op de expertmeeting Multicultureel Vakmanschap en Wijkpolitie en Jeugd.

Resultaten:

Deze workshop biedt niet alleen de mogelijkheid om concrete situaties te bespreken, het biedt ook denkkader voor toekomstig handelen.

Multicultureel burgerpanel

Initiatiefnemer:	Politieregio Gelderland-Zuid
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw L. Kampert Email: linda.kampert@gelderland-zuid.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap intern en imago

Korte omschrijving project:

Het multicultureel burgerpanel (MBP) is een initiatief van de regio Gelderland-Zuid en het werkgebied zijn de districten Nijmegen en Tweestromenland. Met een multicultureel burgerpanel zijn we als politie beter in staat de consequenties van het toekomstige beleid en werkmethodeïken af te wegen. Door te beschikken over een structureel instrument waarmee de juiste vragen gesteld kunnen worden aan een representatieve achterban uit de samenleving, krijgen we inzicht in de wensen en behoeften van de verschillende bevolkingsgroepen. Ook wordt het laagdrempelig om de dialoog met de doelgroepen aan te gaan en krijgt de organisatie regelmatig de stem van de burger te horen. Dat geeft het management alle ruimte zich meer te richten op de essentie van beleid maken: het afwegen van de verschillende belangen, met een optimaal inzicht in toekomstige effecten. De leden van het MBP zijn geworven via allerlei (netwerk) organisaties in Nijmegen en Tweestromenland.

Resultaten:

Het MBP heeft kort na de oprichting eerst een discussie gehouden over doel en richting van het MBP. Tevens heeft men zelf een aantal kwalificaties benoemd waaraan leden van het MBP moeten voldoen. Daarna zijn er een aantal themabijeenkomsten geweest met diverse onderwerpen zoals werving en behoud van allochtone collega's en de invoering van de wijkagent. De organisatie heeft m.b.t. de vereiste kennis, ervaring, competenties en vaardigheden van de wijkagent een competentieprofiel gemaakt. Aan het MBP is gevraagd welke competenties de wijkagent volgens hen moet hebben.

Het volgende advies werd door het MBP gegeven:

- Communicatie:
 - persoonlijk contact/benadering en het opbouwen van een relatie is belangrijk. Door het opbouwen van een relatie kan dit ook preventief werken. Een moeder zou bijvoorbeeld naar een wijkagent kunnen gaan om advies te vragen over haar zoon die verkeerd gedrag vertoont
 - bij de introductie van de wijkagent dient ook een persoonlijke benadering te worden gekozen, een foto en verhaal in de wijkkrant is onvoldoende om mensen uit diverse culturen te bereiken
 - 1 persoon als aanspreekpunt (een bekende wijkagent) is belangrijk
 - een spreekuur in de wijk
 - ook buiten incidenten om informeel contact onderhouden met groepen/ individuen
 - het is belangrijk aandacht te hebben voor de consequentie van noodhulpacties versus de opgebouwde contacten van de wijkagent
 - rechtstreeks telefoonnummer van de wijkagent moet bekend zijn
- Competenties:
 - observeren en signaleren
 - zo objectief mogelijk handelen, geen vooroordelen hebben
 - interesse in achtergrond van mensen
 - erkenning van problematiek en culturele achtergrond
 - verbinding kunnen maken met iedereen
 - bemiddelen
 - ook op gevoelsniveau handelen, niet alleen procedureel en oplossingsgericht
 - ook positieve zaken benoemen
 - deelnemen aan activiteiten van zelforganisaties
 - doorverwijzen naar hulpverlening

Opzetten van diverse netwerken

Initiatiefnemers: Diverse politieregio's

Doel instrument: Multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Een formeel netwerk geeft bepaalde groepen personeel de mogelijkheid om elkaar te ontmoeten, informatie uit te wisselen en wederzijdse steun te bieden. Het netwerk kan tevens als brug fungeren tussen leidinggevenden en personeel. Veel politieregio's erkennen het belang van 'Diversiteit' van hun personeel. De uitdaging ligt in het feit op welke wijze beleid op dat punt ontwikkelt en geëffectueerd kan worden.

Een netwerk voor specifieke doelgroepen helpt om de belangen van deze medewerkers te behartigen en het onderwerp op de agenda te houden. Het vormen van een dergelijk netwerk maakt specifieke doelgroepen tevens meer zichtbaar. Dergelijke netwerken zijn niet alleen van meerwaarde voor de politie organisatie, maar ook voor haar reputatie naar buiten. Het opzetten van specifieke netwerken kan een belangrijke bijdrage leveren aan diversiteit binnen de politie organisatie.

Voordelen voor de organisatie.

- Bevordert diversiteit. Steun aan een netwerk geeft duidelijk de betrokkenheid van een werkgever aan wat betreft gelijkwaardigheid en diversiteit.
- Strijd tegen discriminatie. Een netwerk kan een belangrijke bijdrage leveren om binnen de organisatie vormen van discriminatie tegen te gaan.
- Communicatiemiddel tussen werkgever en werknemer. Netwerken kunnen een aanspreekpunt zijn voor werkgevers die beleid willen ontwikkelen voor een bepaalde doelgroep.
- Reputatie naar buiten. Het hebben van netwerken voor bepaalde doelgroepen kan een positieve uitwerking hebben op de reputatie van de organisatie.

Voordelen voor personeel.

- **Communicatiekanalen.** Een netwerk geeft een bepaalde groep werknemers een kans om gehoord te worden. Een netwerk kan als een soort forum fungeren om met managers te spreken over specifieke onderwerpen die een bepaalde groep personeel aangaan.
- **Voorziet in ondersteuning.** Medewerkers kunnen het netwerk gebruiken om elkaar te ondersteunen.
- **Promoot carrièrekansen.** Een netwerk kan er toe bijdragen een veilige werkomgeving te creëren tot ontplooiing en carrièremogelijkheden.

Voordelen voor de buitenwacht.

- De politie kan haar netwerken gebruiken voor een betere verstandhouding met de gemeenschap en kennis over deze gemeenschap.

Resultaten:

In diverse regio's hebben netwerken hun effectiviteit al bewezen.



Multicultureel vakmanschap extern

Workshop intercultureel horen

Initiatiefnemer:	Politieregio Utrecht
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap extern

Korte omschrijving project:

In de workshop 'Intercultureel horen' wordt de invloed van culturele aspecten op verhoortechnieken behandeld. Met praktijkvoorbeelden als uitgangspunt biedt deze workshop nieuwe inzichten in verhoortechnieken. Voorbeeld: zelfs bij ontdekking op heterdaad ontkent 60% van de Marokkaanse verdachten. Welke invloed kunt u uitoefenen op het verkrijgen van een bekennende verklaring? Wat werkt wel en wat niet? Deze workshop is gegeven op de expertmeeting Multicultureel Vakmanschap en Opsporing.

Resultaten:

Met voorbeelden uit de praktijk worden nieuwe inzichten verworven in verhoortechnieken.

Workshop visie van de jeugd op de politie

Initiatiefnemer:	Politieregio Utrecht
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap extern

Korte omschrijving project:

'Haantjesgedrag, provocaties en respectloos gedrag': volgens de politie hebben we het over jeugd in achterstandswijken en volgens diezelfde jeugd gaat het over de politie. In deze workshop vertellen jongeren uit Utrecht samen met de workshop-leiders over hun ervaringen. Laat je in deze dynamische workshop door hen adviseren en ga naar huis met tools om beter met deze jeugd om te gaan. Deze workshop is gegeven op de expertmeeting Multicultureel Vakmanschap en Wijkpolitie en Jeugd en op de expertmeeting Multicultureel Vakmanschap en Noodhulp en Intake/Service.

Resultaten:

Men krijgt gedurende de workshop tools aangereikt om beter met de jeugd om te gaan.

Vorming Regionale Expertgroep Diversiteit

Initiatiefnemer:	Politieregio Gelderland-Zuid
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw L. Kampert Email: linda.kampert@gelderland-zuid.politie.nl
Doel instrument:	Multicultureel vakmanschap extern

Korte omschrijving project:

Een expertgroep bestaat uit politiemensen met diverse culturele achtergronden (ook de Nederlandse), die ervaring hebben opgedaan met politiewerk in de multiculturele samenleving. De expertgroep is geen groep die alle wijsheid in pacht heeft. De verscheidenheid aan diverse culturele achtergronden in deze groep maakt dat ze door mee te denken en hun specifieke kwaliteiten in te zetten, maatwerk kunnen leveren voor een probleem waar collega's advies over vragen.

Het doel van de expertgroep is om kennis en vaardigheden aan te vullen en een diversiteitmix in de personeelssamenstelling tot stand te brengen. Gezien de huidige situatie in de regio is de verwachting dat dit de komende jaren nodig is.

Er is een aantal redenen waarom Gelderland-Zuid een regionale expertgroep diversiteit is gestart:

1. Vrijwel iedere politieagent die in een multiculturele omgeving werkt, heeft wel eens het gevoel dat de *traditionele politieaanpak* in deze omgeving niet effectief is. De politie ziet zich dagelijks geconfronteerd met het werken in de multiculturele samenleving, dat vraagt om een effectieve aanpak van intake, opsporing en handhaving in die diverse samenleving;
2. Uit de regio kwamen signalen dat er behoefte was aan kennis en vooral vaardigheden om, om te gaan met zaken die diversiteit raken. Dit bleek bijvoorbeeld uit de hulpvragen van teams ten aanzien van problematiek met "Marokkaanse" jeugd;
3. Er viel te constateren dat er, in ieder geval op brede schaal in de regio, vaardigheden om om te gaan met diverse gemeenschappen, culturen, migratiefactoren en gewoonten of religieuze achtergronden, misten. De politieacademie werkt aan een leergang multicultureel vakmanschap, maar het duurt nog even voordat die kennis is opgebouwd, tot die tijd kan een regionale expertgroep diversiteit de zittende medewerkers ondersteunen;

4. Er is een gebrek aan diversiteit in de huidige personeelssamenstelling, vooral qua culturele diversiteit, hierdoor ontbreekt mogelijk creativiteit in het team en kennis en vaardigheden over hoe effectief te werken in de diverse samenleving;
5. Diversiteit beklijft vooral wanneer medewerkers het toepassen in de dagelijkse praktijk. Hiervoor is de toegang tot expertise essentieel, de expertgroep verzorgt een toegankelijke structuur voor alle medewerkers om expertise te verkrijgen.

Belangrijk uitgangspunt is dat de expertgroep het werk niet overneemt van collega's, maar hen adviseert over hoe zaken effectief aan te pakken. Op deze manier levert de expertgroep een bijdrage aan de effectieve aanpak van vraagstukken in het operationele proces die diversiteit raken. Tevens levert de expertgroep een bijdrage aan het ontwikkelen van multiculturele competenties van medewerkers in de regio Gelderland-Zuid. Een bijkomend effect van de expertgroep is dat zij de meerwaarde van diversiteit in de dagelijkse praktijk zichtbaar maken voor medewerkers. Tot slot draagt de inzet van de expertgroep bij aan een positief imago bij een ieder, vertrouwen in de politie bij eenieder en het maken van verbinding met iedereen in de samenleving.

Resultaten:

De expertgroep is in juli 2008 officieel van start gegaan. Gebleken is dat medewerkers de expertgroep weten te bereiken.

De reacties uit de regio op de expertgroep zijn tot nu toe zeer positief te noemen. Medewerkers geven aan dat ze blij zijn ondersteuning te kunnen krijgen en meer te weten komen over diversiteitspecifieke zaken. Teamchefs geven aan dat er behoefte is aan advies van de expertgroep en eenduidigheid over aanpak van diversiteit gerelateerde zaken.

De expertgroep heeft een aantal eengerelateerde zaken succesvol afgehandeld, hierbij is de samenwerking met het LECD en de Expertgroep eveneens zeer positief te noemen.

BOT-sessie/Bejegeningprofiel

Initiatiefnemer: Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit - Expertgroep

Beleidsmedewerker: Projectleider LECD-Expertgroep
Paulo de Campos Neto (LECD)
Email : paulo.campos.neto@politieacademie.nl

Doel instrument: Multicultureel vakmanschap extern

Korte omschrijving project:

Doelstelling

Een Expertgroep bestaat uit een projectleider, enkele coördinatoren en een aantal ervaren politiemedewerkers. De expertgroep is in alle opzichten divers (gender, etniciteit, functieniveau). Deze medewerkers zijn afkomstig uit verschillende politieregio's en kunnen in verschillende samenstelling een maximaal aantal uren per jaar buiten de eigen regio worden ingezet bij openbare orde of opsporingsproblemen en -vraagstukken met een multi-etnische, multireligieuze of andere "diversiteitspecifieke" dimensie.

De diverse samenstelling van deze groep is zowel essentieel als principieel. De meeste leden hebben gemeen dat zij werkzaam zijn in uitvoerende executieve functies binnen de verschillende werkprocessen in de regio's. In bijzondere gevallen kunnen vanwege hun specialisme ook niet-executieve medewerkers deel uitmaken van de Expertgroep.

In het verband van een Expertgroep kan worden gesproken over bijvoorbeeld "Marokkaanse, Molukse, Antilliaanse of Turkse politiemedewerkers". Het mag duidelijk zijn dat hiermee geen recht wordt gedaan aan de feitelijke situatie dat het hier Nederlandse politiemedewerkers betreft met een Marokkaanse, Molukse, Antilliaanse of Turkse achtergrond. Voor alle duidelijkheid wordt onderstreept dat een Expertgroep niet is bedoeld als een groep "etnische specialisten" die op de eigen doelgroep worden ingezet. Anders gezegd: geen "Turkse medewerker voor Turkse problemen" of een "Antilliaanse medewerker voor Antilliaanse problemen". Daarnaast is de Expertgroep niet een onderhands geregeld "vriendennetwerk" maar een geselecteerde groep ervaren politiemedewerkers.

Maatschappelijke context

Het behoeft geen betoog dat de recente sociaal-economische en maatschappelijke veranderingen maar vooral de veranderingen in de verhoudingen tussen verschillende groepen in de Nederlandse samenleving van grote invloed zijn op het dagelijkse politiewerk. Deze veranderingen kennen een eigen (onvoorspelbare en weerbarstige) dynamiek, zijn niet zelden mede het gevolg van een langdurig immigratieproces en leiden soms tot spanningen of vormen van overlast die om aandacht vragen van de lokale overheid en de politie. De reactie van lokale overheden en politie op dergelijke spanningen en overlast kan niet altijd meer worden gebaseerd op bestaande protocollen en draaiboeken. In dit verband gaat het adagium "Zo doen we dat altijd" niet langer op en zowel lokale overheden als politie zijn zich hiervan in toenemende mate bewust. Er zullen nieuwe wegen moeten worden bewandeld of bestaande wegen zullen moeten worden "omgelegd".

Inzetgebieden

De Expertgroep kan worden ingezet op **openbare orde** problematiek. Dit soort verzoeken zijn afkomstig van de uniformdienst en hebben meestal betrekking op het operationele proces.

De aanpak van de Expertgroep bij openbare ordeproblematiek met een etnische dimensie is gebaseerd op een beleid langs drie sporen:

	Maatregel	Verantwoordelijkheid
1 ^e spoor	Repressieve (strafrechtelijke) aanpak van de harde kern van de jongeren	Politie in nauw overleg met het Openbaar Ministerie en Burge-meester
2 ^e spoor	Gezamenlijke inzet op de zogenaamde meelopers en twijfelaars	Samenwerking tussen alle verantwoordelijke lokale ketenpartners
3 ^e spoor	Proactieve en preventieve maatregelen, doorbreken negatieve gedrags-spiraal	Samenwerking met de lokale ketenpartners en een nadrukkelijke rol voor de respectievelijke gemeenschappen

Maatregel *Verantwoordelijkheid*

- 1^e spoor Repressieve (strafrechtelijke) aanpak van de harde kern van de jongeren.
Politie in nauw overleg met het Openbaar Ministerie en Burgemeester
- 2^e spoor Gezamenlijke inzet op de zogenaamde meelopers en twijfelaars
Samenwerking tussen alle verantwoordelijke lokale ketenpartners
- 3^e spoor Proactieve en preventieve maatregelen, doorbreken negatieve gedragsspiraal
Samenwerking met de lokale ketenpartners en een nadrukkelijke rol voor de respectievelijke gemeenschappen

De Expertgroep kan ook worden ingezet op **opsporing problematiek**. Dit soort verzoeken zijn afkomstig van de verschillende rekerchediensten en hebben meestal betrekking op lopende onderzoeken of onderzoeken die in de voorbereidingsfase zitten.

Inzet Expertgroep

Een korte omschrijving van onze procedure met betrekking tot een aanvraag voor ondersteuning.

1. Aanvraag komt binnen bij het LECD of rechtstreeks bij de projectleider.
2. De directie van het LECD wordt in kennis gesteld.
3. Een intake gesprek.
4. Een BOT* sessie met het team.
5. Terugkoppeling BOT sessie met teamleiding (aanvrager).
Advies m.b.t. voortgang.
6. Presentatie bejegeningsprofiel en/of workshop bejegeningsprofiel en/of diensten meedraaien.
7. Evaluatie inzet Expertgroep.
8. Monitoren.

* Toelichting Benen op Tafel (BOT) sessie. In de beginperiode van de Expertgroep werd een aanvraag direct in behandeling genomen door de Expertgroep. Al snel bleek dat de visie van de leidinggevenden op de aanvraag niet overeenkwam met de visie op de problematiek van de collega's in de operationele dienst. Om een z'n goed mogelijk beeld te creëren van de daadwerkelijk problemen, is een BOT sessie ontwikkeld. De BOT sessie is bestemd voor de collega's in de rang van surveillant

tot en met brigadier. Gedurende de BOT sessie krijgen de collega's de ruimte om hun eigen probleem analyse te maken. Tevens wordt er getracht een inschatting te maken of zij behoefte hebben aan een interventie (presentaties, trainingen en het meedraaien van diensten) van de Expertgroep. Gedurende de BOT sessie is het gevoel van veiligheid belangrijk. De collega's moeten zich veilig voelen om aan te geven waar zij tegen aanlopen.

Resultaten:

Door het volgen van een vaste procedure komt er een heldere probleemanalyse tot stand van zowel leidinggevende als uitvoerende dienst. Op deze wijze ontstaat er een duidelijk plan van aanpak met een groot draagvlak. Tevens zijn diverse teams zich ervan bewust geraakt dat de politie haar professionaliteit moet opwaarderen tot een werkbare situatie voor eenieder (intern en extern).

Handvatten bij multiculturele praktijkdilemma's

Initiatiefnemer: Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit

Contactpersoon project: De heer Bert Poelert

Doel instrument: Multicultureel vakmanschap extern

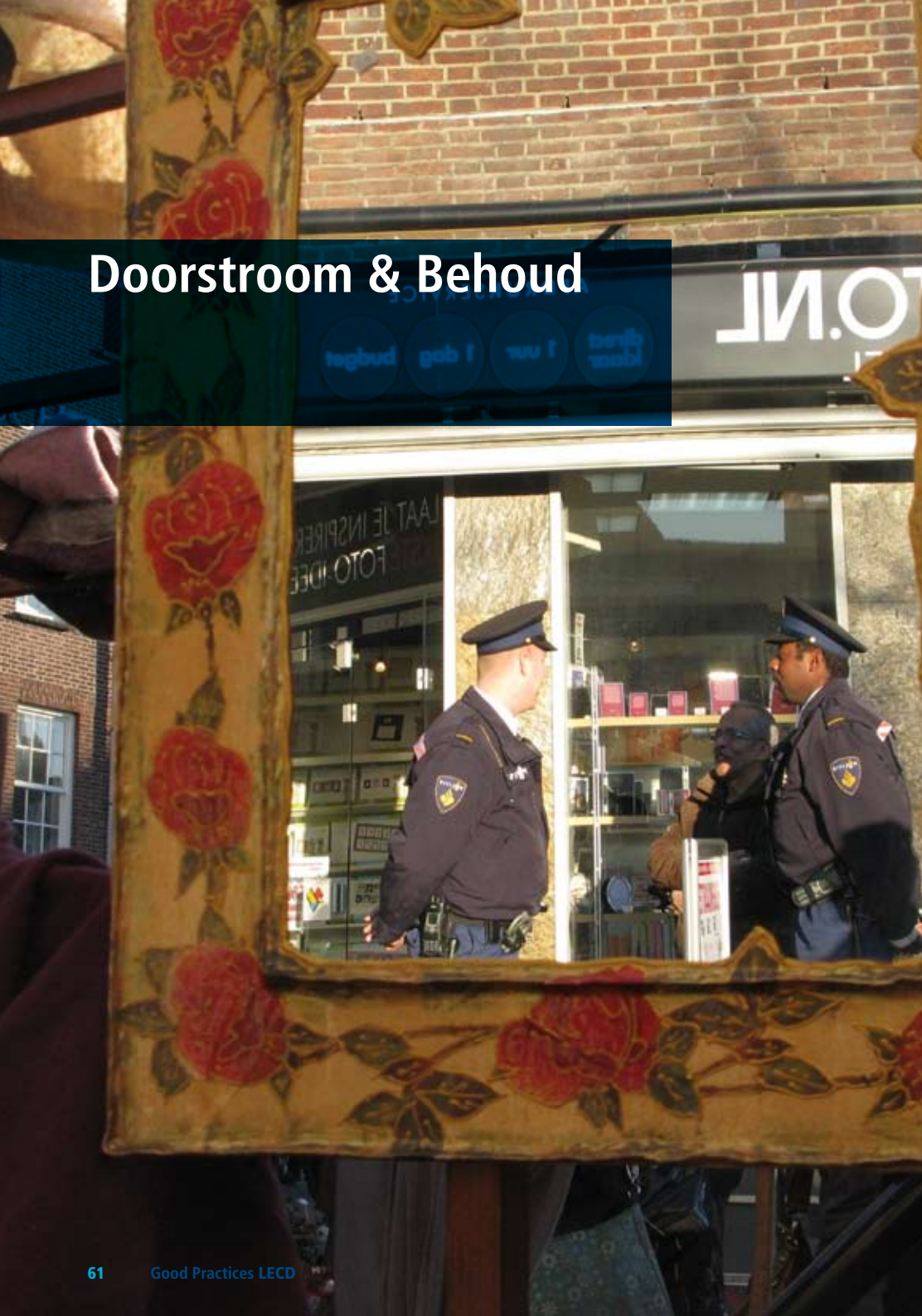
Korte omschrijving project:

Een voorbeeld: op de vacature van jurist solliciteert een moslima, die een sluitende hoofddoek draagt en traditioneel in het zwart gekleed is. Zij toont de goede competenties en is dus benoembaar. Van een jurist wordt verwacht dat deze regelmatig de regio vertegenwoordigt voor de ambtenarenrechter, ontslagprocedures begeleidt en trainingen in de regio geeft. Is de kledij van de sollicitante een hindernis? In deze workshop krijgt u een korte inleiding over het *pluralisme*. Dit is een handvat voor multiculturele praktijkdilemma's, dat door de Raad van Hoofddcommissarissen wordt gezien als basis voor multicultureel vakmanschap. In deze workshop oefent u met dilemma's uit uw HRM-praktijk en ervaart u de bruikbaarheid van het pluralisme als praktische handleiding.

Resultaten:

Tijdens de workshop wordt de bruikbaarheid van het pluralisme ervaren. Met voorbeelden uit de praktijk worden handvatten aangereikt om met dagelijkse dilemma's om te kunnen gaan.

Doorstroom & Behoud



Competentie zelfmanagement

Initiatiefnemer:	Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit, in samenwerking met bureau Agnim
Regio's ervaring met dit project:	Groningen, KLPD, Brabant-Noord, Gelderland zuid
Contactpersoon project:	Helma Rodenburg, beleidsmedewerker gender LECD Email: helma.rodenburg@politieacademie.nl
Doel instrument:	Doorstroom & behoud

Korte omschrijving project:

Innerlijk leiderschap

Deze training is gericht op vrouwen in schaal 5 tot en met 8. Het doel is om een bijdrage te leveren aan het behoud, ontdekken van talent en de mogelijkheid bieden voor verdere ontwikkeling, zowel persoonlijk als binnen de loopbaan. Het centrale thema is de ontwikkeling van de medewerksters. Zowel loopbaanvragen als persoonlijke ontwikkelpunten komen intensief aan bod.

De deelnemers kiezen voor zelfonderzoek door zich te verdiepen in de vragen: Wie ben ik; wat kan ik; wat wil ik; hoe ga ik dat doen?

Ze zijn bereid deze vragen te relateren aan de organisatiedoelen en -behoeften. Opbouw traject: intake, 5 trainingsdagen, individueel gesprek en terugkomdag.

Een brug naar leiderschap ben jezelf

Deze training is gericht op vrouwen in schaal 7/8, die hun leidinggevende kwaliteiten willen onderzoeken en ontwikkelen. Een andere doelgroep voor dit traject zijn vrouwen die zich reeds in een MD-traject bevinden.

De opleiding is specifiek ontwikkeld om een basis te creëren voor succesvol leiderschap en wordt gekenmerkt door bewustwording van de kracht in leiding geven aan jezelf met de daarbij behorende tools als basis van leiderschap in een organisatie, visie op leiderschap en de daarbij persoonlijke ontwikkeling. Opbouw traject: intake, assessment, 4 trainingsdagen met 1 overnachting, POPgesprek.

Resultaten:

Innerlijk leiderschap

Innerlijk leiderschap als basis van zelfvertrouwen, de ontwikkeling van loopbaanwensen en kunnen werken met verkregen inzichten en aangereikte tools voor verdere persoonlijke ontwikkeling

Een brug naar leiderschap ben jezelf

Universele basiskwaliteiten van natuurlijk leiderschap leren onderkennen, bij jezelf ontwikkelen en ermee werken.

Duo-banen

Initiatiefnemer:	Politieregio Utrecht
Beleidsmedewerker Diversiteit:	De heer A. Marouan (Utrecht) Email: ahmed.marouan@utrecht.politie.nl
Doel instrument:	Doorstroom & behoud

Korte omschrijving project:

Binnen Politie Utrecht wordt er gewerkt met duo-banen. Momenteel hebben we op leidinggevend niveau 3 plaatsen waar gewerkt wordt met duo-banen.

Resultaten:

Uit onderzoek naar gender blijkt dat deze mogelijkheid formeel geboden wordt, maar dat er in de praktijk nog een aantal hindernissen zijn (bijv. volgen van OLL dat veel werktijd opslokt als je in deeltijd werkt en OLL over vier jaar spreiden kan (nog) niet bij de politieacademie). Het bieden van duo-banen is een stap in de goede richting.

Kansen voor mensen, klaar voor de toekomst

Initiatiefnemer:	Politieregio Groningen
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw S. Tolsma Email: sietske.tolsma@groningen.politie.nl
Doel instrument:	Doorstroom & behoud en multicultureel vakmanschap intern

Korte omschrijving project:

Onze regio is in beweging. Veel collega's verlaten de regio in verband met hun leeftijd. Tegelijkertijd groeit het aantal functies binnen de regio. Er zijn genoeg kansen voor nieuwe mensen én voor de huidige mensen om door te stromen. Binnen de groep leidinggevenden is de behoefte aan nieuwe mensen ook zichtbaar. Wij voorzagen dat wij van 2007 tot 2012 vacatures zouden hebben voor in ieder geval 36 projectleiders. De regio wil daarnaast multicultureel vakmanschap versterken, ook op leidinggevend niveau. Vanuit deze doelstelling is eind 2006 een plan ontwikkeld om mannen, vrouwen én allochtonen te werven voor leidinggevende functies op operationeel niveau: 'Kansen voor mensen, klaar voor de toekomst'.

Kort samengevat komt het plan er op neer dat de helft van de 36 te voorziene vacatures van operationeel leidinggevende functies die van 2007 tot 2012 ontstaan, vervroegd zijn opengesteld. De geselecteerde medewerkers blijven gedeeltelijk hun huidige functie vervullen, maar krijgen daarnaast de gelegenheid om toe te werken naar een leidinggevende functie. Zij kunnen alvast beginnen met de Leergang Operationeel Leidinggevende (OLL) en bijvoorbeeld stages of projecten gaan doen (afhankelijk van gewenste persoonlijke ontwikkeling). Uiterlijk binnen twee jaar, maar zo veel eerder als er een passende vacature ontstaat, worden deze medewerkers geplaatst op een leidinggevende functie.

Van de 18 vacatures is vooraf vastgesteld dat hiervan 8 door vrouwelijke kandidaten vervuld worden, 8 door mannelijke kandidaten en 3 door kandidaten met een allochtone achtergrond (man dan wel vrouw). Daarnaast zijn er 2 plekken gereserveerd als voorschakeltraject, voor medewerkers die in potentie geschikt zijn maar nog niet aan alle functie-eisen voldoen.

Er is een speciale vacaturekrant uitgebracht waarin uitleg wordt gegeven over de vacature, de selectieprocedure en de motivatie voor dit plan. Daarnaast zijn er voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd waar door de (plaatsvervangend) korpschef persoonlijk een toelichting is gegeven. En er is een intranetsite ontwikkeld waar alle relevante informatie te vinden is.

Bij de externe communicatie is veel aandacht besteed aan het aanspreken van de doelgroepen die specifiek bereikt dienen te worden.

Doelstellingen

Naast de diversiteitdoelstelling wordt met het plan een oplossing gevonden voor een aantal knelpunten:

- Krachte binnen het leidinggevende potentieel, waardoor er weinig capaciteit beschikbaar was om extra klussen, ziekte e.d. op te vangen;
- De kwaliteit van leidinggevendendienende verder ontwikkeld te worden;
- Behoeftte om rust te brengen op de Basiseenheden, er werd door de zittende operationeel leidinggevendend een hoge werkdruk ervaren;
- Grote uitstroom door de vergrijzing en de behoefte om nieuwe leidinggevendend te laten intreden terwijl de ervaring nog binnen de organisatie aanwezig is (kennisoverdracht);
- “Blauw verven” van ATH medewerkers voor executief leidinggevendend functies;
- Behoeftte aan een ontwikkeltraject om medewerkers naar een leidinggevendend functie te kunnen laten toegroeien zodat ze niet direct “voor de leeuwen gegooid” hoeven te worden en zittend leidinggevendend minder zwaar belast worden met het inwerken van nieuwe leidinggevendend.

Resultaten:

Er zijn twee openstellingen geweest (de 2e openstelling volgde 8 maanden na de 1e openstelling), de eerste alleen intern en de tweede in- en extern.

De reacties van medewerkers en leidinggevendend zijn positief. Het wordt erg op prijs gesteld dat er tijd beschikbaar is om toe te werken naar een leidinggevendend functie. Doordat er zowel plekken zijn gelabeld voor vrouwen, allochtonen als voor mannen, en er dus voor iedereen kansen zijn, was er veel draagvlak voor dit doelgroepenbeleid.

Intern

4 vrouwen, waarvan 1 ATH

7 mannen

Extern

2 vrouwen (waarvan 1 met een deeltijdaanstelling van 67%)

2 mannen

Van de 18 vacatures zijn tot nu toe 15 vervuld. Van deze 15 medewerkers hebben 3 een allochtone achtergrond, hiervoor was ook 3 fte gelabeld.

Van de 15 medewerkers betreft het 9 mannen en 6 vrouwen (5,67 fte).

De regio is erg tevreden over de resultaten tot nu toe, binnen een periode van een jaar is er een aanzienlijke inhaalslag gemaakt wat betreft het aantal vrouwen en allochtonen op operationeel leidinggevende functies.

Wat het vermelden waard is, is dat twee vrouwen uit de regio die het traject Competentie Zelfmanagement: "Brug naar Leiderschap ben jezelf" volgden, voor dit project geselecteerd zijn en nu daadwerkelijk een operationeel leidinggevende functie hebben!

Beeldvorming levensfasen

Initiatiefnemer:	Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
Beleidsmedewerker:	Mevr. H.H. Rodenburg Email: helma.rodenburg@politieacademie.nl
Doel instrument:	Doorstroom & behoud

Korte omschrijving project

Middels een workshop van 2 uur maakt men kennis met de specifieke kenmerken van levensfasen in verhouding tot werk. Men wordt zich bewust van eigen huidige levensfase, de dimensies die daarbij een rol spelen en deze te vertalen naar kwaliteiten en valkuilen. Hierbij vindt er in de groep een interactieve dialoog plaats tussen medewerkers van verschillende levensfasen.

Resultaten:

Inzicht en reflectie op de kracht en beperking van elke levensfase en de eigen verantwoordelijkheid om dit vorm te geven met het eigen team, in eigen functie of rol. De inzichten vanuit deze workshop kunnen tevens meegenomen worden in de POP gesprekken.

Workshop Leven- en loopbaankeuzes

Initiatiefnemer:	Politieregio Friesland
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Henk ten Berg Email: henk.ten.berg@friesland.politie.nl
Doel instrument:	Doorstroom & behoud

Korte omschrijving project:

In het perspectief van de zich steeds sneller opvolgende maatschappelijke ontwikkelingen in het algemeen en die op de arbeidsmarkt in het bijzonder, is het voor zowel werkgever als werknemer van belang, zich op deze ontwikkelingen te oriënteren en hierop te anticiperen. Zeker voor de politieorganisatie is het van belang deze ontwikkelingen op haar waarde te schatten en niet vanuit de bedreiging, maar kansen hierop in te spelen.

Een aantal van deze ontwikkelingen waaraan gedacht kan worden zijn:

- Krimpend arbeidspotentieel in het algemeen
- De hieruit voortvloeiende toename van de concurrentie tussen diverse bedrijfstakken
- Krimpend arbeidspotentieel in relatie tot een substantiële (natuurlijke) uitstroom binnen de politieorganisatie
- Verandering van traditionele waarden, zoals de rol van arbeid binnen het gezin van de toekomst. In het bijzonder moet dan worden gedacht aan de het evenwicht tussen werk en privé, zorg, loopbaan werk en studie- en opleidingen, dit alles bovendien in het perspectief van de verschillende levensfasen.

Het niet of onvoldoende inspelen op deze ontwikkelingen kan zeker, op de wat langere termijn, negatieve gevolgen hebben voor de zowel de instroom van nieuw personeel als het behoud van het huidige arbeidspotentieel. Daarnaast is het van belang om in het kader van preventie van ziekteverzuim, tijdig inzicht te hebben in de relatie tussen belasting en belastbaarheid van medewerkers. Behalve de medewerker zelf wordt ook de partner in de gelegenheid gesteld om aan een deel van de workshop deel te nemen. Vraagstukken zoals hiervoor genoemd, raken immers ook altijd de thuisomgeving.

De workshop levens- en loopbaankeuzes heeft de volgende doelstellingen:

- medewerkers bewust maken van in verleden gemaakte en nog te maken keuzes en de gevolgen hiervan
- het ondersteunen van medewerkers bij het maken van levensfase- en loopbaanvraagstukken (dilemma's)
- evenwicht vinden tussen belasting en belastbaarheid

Doelgroep:

- medewerkers die zich willen oriënteren (bezinnen) op levensfase- en loopbaanvraagstukken (dilemma's)
- medewerkers die dreigen vast te lopen of reeds vastgelopen zijn in de functie
- eventueel partners van medewerkers

Resultaten:

Degenen die de workshops hebben gevolgd zijn zich meer bewust van de gevolgen van gemaakte keuzes en nog te maken keuzes. Ze hebben handvatten gekregen om de balans tussen privé en werk te herstellen.

Mentorproject voor multiculturele medewerkers

Initiatiefnemer: Koninklijke Marechaussee (KMAR)

Beleidsmedewerker: Anja van Engelenburg
Email: jm.v.engelenburg@mindef.nl
070 4414182

Doel instrument: Doorstroom & behoud

Korte omschrijving project:

Doel van het project is bijdragen aan het optimaal herkennen en benutten van divers talent in de defensieorganisatie. Voor het optimaliseren van de inzet van divers talent is, naast aandacht voor loopbaanontwikkeling, aandacht nodig voor (organisatie)culturele aspecten van leidinggeven. Dit mentorproject is daarom evengoed op de bewustwording en ontwikkeling van de mentor als van de mentee gericht. Dit Defensiebrede project is onlangs gestart. Onder begeleiding van een (ervaren) mentor wordt Multiculturele medewerkers de kans geboden te werken aan persoonlijke ontwikkeling en loopbaan. Het programma bestaat uit gesprekken tussen mentor en mentee en een aantal workshops.

Dit project is opgebouwd analoog aan het hieraan voorafgaande mentorprojecten binnen defensie. Deze mentorprojecten hadden als doelgroep vrouwen, ter verkenning van de mogelijkheden en ambities voor een leidinggevende functie. Dit laatste aspect (oriëntatie op leidinggeven) is bij het huidige project niet specifiek als doelstelling opgenomen. De doelstelling voor de mentoren ten aanzien van (organisatie)culturele aspecten van leidinggeven geeft een extra dimensie aan het mentorproject.

Resultaten:

Dit project is, bij wijze van pilot, op 23 januari 2009 binnen Defensie van start gegaan. Er zijn 35 koppels van mentee-mentor gevormd. Na afloop zal dit project worden geëvalueerd.

In Q4 zal binnen Defensie een mentorproject vrouwelijke onderofficieren van start gaan.

Binnen Defensie wordt nagegaan op welke wijze een mentorprogramma voor een brede doelgroep van vrouwen en mannen op diverse niveaus (burgers en militairen) kan worden vorm gegeven.

Het faciliteren van deelname aan bestaande paarse (=Defensiebrede) programma's heeft de voorkeur van de KMar in verband met de ervaring dat kleinschalige mentorproject relatief zeer tijdsintensief zijn. Voorts is gebleken dat het kunnen opbouwen van een paars netwerk voor mentees van toegevoegde waarde is. Uitgangspunt van het diversiteitbeleid van Defensie is: algemeen waar kan, specifiek waar moet. Naar aanleiding van evaluaties van eerdere doelgroepgerichte mentorprojecten zal worden gezien of met behulp van een algemeen integraal mentorproject adequaat invulling gegeven kan worden aan doorstroom en behoud van kwetsbare doelgroepen binnen de organisatie.

Van contact naar contract

Initiatiefnemers: **Politieregio Friesland**
Politieregio Brabant-Noord
Politieregio Haaglanden
Politieregio Utrecht
KLPD

Doel instrument: **Doorstroom & behoud**

Korte omschrijving project:

Gezamenlijk met een aantal regio's (*Friesland, Brabant Noord, Haaglanden, Utrecht, KLPD*) is het initiatief ontwikkeld om samen te werken ten aanzien van de werving van executieve (allochtone) medewerkers voor specifieke afdelingen (bv. Observatieteams, Technische Ondersteuning, Arrestatieteams, Criminele Inlichtingen Eenheid, verkenningseenheden, infiltratieteams, getuigenbescherming, Dienst Koninklijke en Diplomatieke Beveiliging, onderhandelaars). Aangezien er een toenemende behoefte is aan medewerkers met kennis en inzicht in verschillende voor de opsporing relevante culturen, die tegelijkertijd de betreffende talen spreken.

Het initiatief kent meerdere doelstellingen:

1. Medewerkers met specifieke competenties binnen de organisatie in contact brengen met eerder genoemde specialismen binnen de opsporing om te komen tot een goede match tussen vraag en aanbod;
2. Het in kaart brengen van behoeften naar specifieke competenties binnen verschillende eenheden in het opsporingsproces;
3. Het inventariseren van de kwaliteiten van medewerkers binnen de Nederlandse politie, die van meerwaarde zijn voor de opsporing;
4. Meer bekendheid geven over de mogelijkheden in opsporing aan collega's in het land.

Resultaten:

Er zijn nog geen resultaten bekend.

Exitinterviews

Initiatiefnemer:	Politieregio Kennemerland
Beleidsmedewerker diversiteit:	Mevrouw D. Lauwers Email: djehan.lauwers@kennemerland.politie.nl
Doel instrument:	Doorstroom & behoud

Korte omschrijving project:

Om regiobreed inzicht te verkrijgen in vertrekredenen van medewerkers die onze regio verlaten, is een gestandaardiseerd exitinterview ingevoerd. Het exitinterview is een vraagesprek met als doel informatie te verkrijgen over de werkelijke redenen van vertrek en over de werkbeleving binnen onze regio en/of het laatste regio-onderdeel. Meer specifiek is het doel inzicht te verkrijgen in redenen van vertrek van vrouwen en allochtonen. Beide groepen kennen een hoger uitstroompercentage dan de gemiddelde uitstroom.

Uitgangspunt is dat in principe met elke medewerker die onze regio verlaat een exitinterview wordt gehouden. Er wordt geen exitinterview gehouden bij ontslag waarvoor het initiatief expliciet bij de werkgever ligt. Het exitinterview dient een persoonlijk gesprek te zijn, tenzij de medewerker dit anders wenst. Het exitinterview wordt gehouden aan de hand van de vragenlijst Exitinterview, die speciaal voor dat doel door onze regio is ontwikkeld. De medewerker geeft schriftelijk toestemming voor de verwerking van gegevens door ondertekening van de ingevulde vragenlijst. Bij interne verplaatsingen kan het regio-onderdeel zelf bepalen of er een exitinterview plaatsvindt. Deze gegevens worden **niet** centraal geregistreerd.

Voor het houden van een exitinterview leert de ervaring dat dit het beste gedaan kan worden door een neutrale buitenstaander. Zo worden openhartigheid en eerlijkheid als basis voor een juiste beeldvorming gewaarborgd. Daarnaast is vanzelfsprekend, in de lijn van coachend leiderschap, dat tussen de vertrekkende medewerker en diens leidinggevende een **afrondingsgesprek** plaatsvindt, met als doel de arbeidsrelatie op een zorgvuldige manier af te sluiten.

Het exitinterview staat dus los van het afrondingsgesprek, maar kan ook -indien de vertrekkende medewerker dat wenst- samenvallen.

De neutrale buitenstaander is geen willekeurige medewerker, maar wordt geselecteerd door de personeelsconsulent en district/divisiechef dan wel het afdelingshoofd. De neutrale buitenstaander kan de personeelsconsulent zijn, een andere leidinggevende dan de direct-leidinggevende, een vertrouwenspersoon, OC-lid en elke andere medewerker.

Resultaten:

De uitkomsten van de exitinterviews worden benut als input voor te formuleren beleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en persoonlijk welbevinden, loopbaanontwikkeling en persoonlijke groei, cultuur en management.

Discriminatie



Hatecrimes

Initiatiefnemers:	Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit in samenwerking met Politieregio Gelderland-Zuid Politieregio Amsterdam-Amstelland
Beleidsmedewerker:	Jan Snijder Email: jan.snijder@politieacademie.nl
Doel instrument:	Discriminatie

Korte omschrijving project:

Hatecrimes zijn misdrijven en overtredingen, die worden gepleegd omdat het slachtoffer homoseksueel is of een andere culturele achtergrond heeft. Geschopt, geslagen, mishandeld, uitgescholden, gepest etc. worden omdat je anders bent. Kernachtig gezegd; deze feiten hebben altijd een discriminatoire achtergrond bij de dader. Hoewel er wel codes zijn in de bedrijfsprocessensystemen van de politie, worden deze nagenoeg niet gebruikt.

De slachtoffers lijken zelf moeite te hebben met melding of het doen van aangifte. De genoemde delicten worden niet gekoppeld aan bijvoorbeeld homoseksualiteit, omdat er onvoldoende wordt doorgevraagd of dat de aangever/slachtoffer niet voor de seksuele voorkeur uit wil komen.

De kern van het project zijn: bewustwording binnen de politieregio's en herkenbare op de doelgroepen toegesneden informatiefolders(boekjes) en een website. Via deze middelen kunnen slachtoffers (anoniem) melding of aangifte doen (politie neemt dan later contact met betrokkene op).

Dit project wordt ondersteund door maatschappelijke organisatie, zoals: COC, Movisie, Forum, Anne Frank Stichting MeldMisdaadAnoniem en Art1. (antidiscriminatiewetbureaus).

Voor meer informatie zie www.hatecrimes.nl

Resultaten:

Het project heeft vooral intern een bewustwordingsproces op gang gebracht. Binnen de pilotregio's is het aantal geregisteerde hatecrimes aanzienlijk toegenomen.

De eerste evaluatie in oktober 2008 gaf achter geen aanleiding om het project nu landelijk uit te rollen. De pilot is met een half jaar verlengd.

Visie regio (Toolkit: filmpje korpschef)

Initiatiefnemer:	Politieregio Gelderland-Zuid
Beleidsmedewerker Diversiteit:	Mevrouw L. Kampert Email: linda.kampert@gelderland-zuid.politie.nl
Doel instrument:	Discriminatie

Korte omschrijving project:

De samenleving verandert en dat heeft consequenties voor onze organisatie, dit roept vragen op als:

- Wat is het draagvlak van de huidige politie in de veranderende samenleving?
- Hoe gaat de politie om met problematiek als gevolg van de veranderende samenleving?
- Hoe speelt de politie in op het veranderende toekomstig arbeidsmarkt-potentieel?

Van belang is dat de politie de invloed van diversiteit op de dagelijkse praktijk inzichtelijk maakt. Ook heeft de politie een belangrijke taak in het bestrijden van discriminatie. Landelijk is hiervoor de aanwijzing discriminatie 2007 vastgesteld, deze dient in Gelderland-Zuid te worden geïmplementeerd. Daarnaast neemt Gelderland-Zuid deel aan het project hatecrimes.

Door de verwevenheid van deze onderwerpen is ervoor gekozen de casuïstiek-bespreking diversiteit te combineren met de voorlichting over antidiscriminatie. Het doel van de themabijeenkomsten is bewustwording, waarbij de vragen aan bod komen:

- Wat is antidiscriminatie?
- Wat is de relatie tussen antidiscriminatie en diversiteit?
- Wat zijn de consequenties voor onze werkwijze?
- Wat verwacht de organisatie van de medewerkers op dit gebied?
- Wat is ervoor nodig om dit aan te pakken, kennis/vaardigheden?

Resultaten:

Na de bijeenkomsten worden de deelnemers zich bewust van wat antidiscriminatie betekent voor hun werkwijze. Ze krijgen gedurende de workshop aanreikingen hoe antidiscriminatie kan worden aangepakt.

Omgangsvormen



Take start t/m take off..

Initiatiefnemer:	Politieregio Kennemerland
Beleidsmedewerker diversiteit:	Mevr. A. Bootsman Email: annet.bootsman@kennemerland.politie.nl
Doel instrument:	Omgangsvormen

Korte omschrijving project:

Take start t/m take off is een programma geschreven voor de studenten in de regio en geheel afgestemd op de leergang Politie onderwijs 3 & 4 en wordt doorlopen tijdens het praktijk kwartiel in de regio. Tevens wordt niveau 5 hierin mee genomen. Het is naast een kennismaking met cluster Integriteit en cluster Juridische Zaken met name bedoeld als kennisoverdracht en bewustwording m.b.t. alle disciplines van de dienst. De onderwerpen worden gefaseerd aangeboden, waarbij ruimte is gelaten voor discussie programma's waarmee eigen normen, regionormen en gedragscodes in een vroeg stadium onder de aandacht wordt gebracht.

Resultaten:

Door het project is er preventieve aandacht voor integriteit en omgangsvormen waardoor een (betere) borging ontstaat.

Project Professioneel Kompas

Initiatiefnemers: Politieregio Friesland

Beleidsmedewerker diversiteit: De heer H. ten Berg
Email: henk.ten.berg@friesland.politie.nl

Doel instrument: Omgangsvormen

Korte omschrijving project:

Regionaal project gebaseerd op landelijke thema's waarin professionaliteit, omgangsvormen, integriteit en diversiteit geïntegreerd worden aangepakt en geïmplementeerd. De uitgangspunten hierbij zijn de basisdocumenten: Politie voor eenieder, de Kadernota Omgangsvormen en Sociale Veiligheid en de Beroepscode. Inmiddels heeft er een ronde tafel bijeenkomst plaats gevonden voor alle leidinggevendenden. Hierbij is gewerkt met dilemma's op alle aandachtsgebieden. Thans wordt een toolkit ontwikkeld voor leidinggevendenden om hier per team mee aan de slag te gaan

Resultaten:

Nog geen resultaten bekend

C-Yourself

Initiatiefnemer:	Politieregio Gelderland-Zuid
Beleidsmedewerker diversiteit:	Mevr. L. Kampert Email: linda.kampert@gelderland-zuid.politie.nl
Doel instrument:	Omgangsvormen

Korte omschrijving project:

C-Yourself is een project dat als doel heeft het onderwerp integriteit en omgangsvormen binnen de regio te bespreken. In de komende twee jaren zijn gesprekken binnen alle regio-onderdelen. De vier fases kenmerken zich door de kernwoorden: uitspreken, bespreken, afspreken, aanspreken. In de eerste fase -Uitspreken- kan eenieder tijdens een bijeenkomst vertellen wat hij of zij vindt. Alle opmerkingen worden regionaal geïnventariseerd en verzameld.

In de tweede fase -Bespreken- worden de naar voren gekomen dilemma's en vragen getoetst aan beleid, landelijke beroepscode en richtlijnen. Vanuit deze fase kan een gedragscode voor de regio worden vastgesteld.

In de derde fase -Afspreken- liggen de gemaakte afspraken vast. Zij worden via de gebruikelijke managementlagen in de teams geïntroduceerd. Hierin liggen de waarden en normen van de organisatie vast.

In de laatste fase -Aanspreken- is het de bedoeling dat er een zodanige veilige sfeer is gerealiseerd dat collega's elkaar kunnen aanspreken op zaken, zowel in formele overlegvormen als onder vier ogen.

Om vervolgens borging in de organisatie te behouden is de wens om daarna drie keer per jaar per teamonderdeel een bespreking aan dit onderwerp te wijden. Verder zal een training omgangsvormen voor alle leidinggevenden plaatsvinden.

Resultaten:

Nog geen resultaten bekend

Colofon

Uitgave Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit
maart 2009
www.lecd.nl

Redactie:

Patty Holterman (projectmedewerker LECD),
Helma Rodenburg (beleidsmedewerker LECD)

De verschillende regio's hebben bijgedragen aan het samenstellen van de diverse teksten aangaande de verschillende projecten

Fotografie:

De fotografie is tot stand gekomen met medewerking van een groot aantal verschillende regio's en het Programmateam Multicultureel Vakmanschap

Vormgeving:

CLIC-soft & design bv - Enschede

Drukwerk:

OBT, Den Haag

Oplage:

2000

Productiebegeleiding:

Communicatie & Marketing Politieacademie