



Divers en Inclusief

Politie voor Iedereen - District Stad-Utrecht

**Plan van
aanpak 2023
e.v.**

Arijan Doeser

Definitief

Versie 10

Versie datum 1 december 2022

Rubricering [Klik hier om rubricering in te voeren.](#)

Inleiding

Diversiteit en inclusie zijn onderwerpen die het afgelopen decennium regelmatig aan bod zijn gekomen onder diverse benamingen binnen de politie (diversiteit, kracht van het verschil etc.). Utrecht, de 4^e stad van Nederland, heeft inclusiviteit hoog in het vaandel staan. In het district Stad-Utrecht is al jaren als vast onderdeel binnen de basisteams aandacht voor de onderwerpen diversiteit en inclusie. Bij vacatures wordt uitgegaan van wat er nodig is voor de buitenwereld en wat ontbreekt aan kennis en kunde in het team. Regelmatig zijn en worden onder meer trainingen gegeven die medewerkers inzicht geven in (voor)oordelen en hoe gedrag over kan komen op anderen. Er is, zowel op basisteamniveau als stadsbreed, veel tijd en energie gestoken in het opbouwen van bondgenoten, divers samengestelde netwerken met als doel de verbinding tussen politie en de wijken te intensiveren.

Deze aandacht in allerlei vormen heeft geleid tot positieve resultaten zowel binnen als buiten:

- omgangsvormen in de basisteams zijn veranderd
- medewerkers zijn zich meer bewust van wat wel en niet kan
- teams zijn inclusiever
- er is een omvangrijk netwerk met bondgenoten
- wijkagenten zijn actief in de wijken en hebben naast de bondgenoten ook een eigen netwerk zowel met volwassenen als jongeren.

Recentelijk is de aanpak 'Politie voor Iedereen' ontstaan, wat weer een nieuwe impuls geeft aan een verdere verdieping op dit onderwerp. Belangrijk verschil met vorige initiatieven is dat deze aanpak uitgaat van de waarden die ons binden als collega's die hebben gekozen voor het politievak en oog heeft voor de opgave en taak die we als politie in de samenleving hebben. Tevens stelt deze aanpak de voorwaarde dat alleen een divers samengestelde politie bestaande uit veilige, competente teams de politietaak goed kan vervullen.

Inzoomend op de begrippen diversiteit en inclusie. Diversiteit is eigenlijk doodnormaal en in allerlei opzichten juist prettig en noodzakelijk. Immers alle mensen zijn verschillend, niemand is hetzelfde en dat is maar goed ook. Juist door de aanwezigheid van diversiteit zijn er mensen met verschillende karakters, kennis, sociale en culturele achtergronden die de samenleving vormen en die met ieders eigen inbreng bijdragen leveren. Juist door het samenbrengen van al die verschillen kunnen taken beter worden uitgevoerd. Bovendien is de wereld een stuk interessanter door al die verschillen.

Inclusie vergt actie! Immers om als organisatie inclusief te zijn, is het nodig dat alle betrokkenen een bijdrage leveren aan elkaar om allen het gevoel te geven er bij te horen. En dat geldt voor het gehele scala van diversiteit, het gaat er niet alleen om dat collega's met een andere culturele achtergrond, vrouwen en LHBTIQ+ zich thuis voelen in de organisatie, maar ook collega's die onzeker zijn, in een rolstoel zitten of rood haar hebben.

Met diversiteit als belangrijke doelstelling in de organisatie geef je aan dat men welkom is, met inclusie hoog op de agenda geef je het signaal af dat men daadwerkelijk mee mag doen.

Het vergt tijd en inspanning om een inclusieve organisatie te maken en te blijven. Alle inspanningen ten spijt, er zijn nog steeds situaties of incidenten in onze organisatie die haaks daarop staan. Het blijft dus van belang aandacht voor dit onderwerp te hebben en te houden. In dit plan wordt kort teruggeblikt op wat in de afgelopen jaren tot stand gekomen en de recente ontwikkelingen en voorgenomen activiteiten en acties benoemd.

Terugblik

In de zomer 2019 leidde een open brief van Carel Boers met kritiek op het diversiteitsbeleid van de politie tot veel discussie in de organisatie. Hoewel niet alles werd onderschreven, er is immers al veel veranderd in de organisatie, bleek ook uit een aantal openhartige gesprekken van medewerkers over hun ervaringen dat we als organisatie nog het een en ander te doen hebben op inclusie. Politie-intern leidde een en ander versneld tot een nieuw diversiteitsprogramma 'Politie voor Iedereen' (zie hierna)

Het jaar 2020 was in allerlei opzichten een bijzonder jaar, de coronacrisis leidde ertoe dat veel mensen gedwongen thuiswerkten, gaandeweg namen de protesten tegen de coronamaatregelen toe en versterkte de polarisatie in de samenleving. In dezelfde periode leidde de dood van George Floyd tot heftige reacties in de VS en ook in de rest van de wereld. De Black Lives Matter beweging deed een stevige oproep een eind te maken aan de voortdurende discriminatie. BLM deed met name een oproep om het bestaan van 'institutioneel racisme' te erkennen. Onder meer Rutte gaf publiekelijk aan door de anti-racismedemonstraties meer begrip te hebben voor de mensen die zich gediscrimineerd voelen door de figuur van 'Zwarte Piet'.

Politie-intern leidde de gebeurtenissen in de VS ook tot verontwaardiging en gesprekken. Eind 2020 werd de inhoud van het programma Politie voor Iedereen gepresenteerd.

Helaas was in 2021 wederom lange tijd een lockdown noodzakelijk om het aantal besmettingen onder controle te houden. In januari werd zelfs een avondklok ingevoerd. Dit vergrootte het al bestaande sentiment tegen de overheid, het leidde tot vele demonstraties en rellen in meerdere steden.

In mei 2022 leidde de uitzending "de Blauwe familie", waarin een aantal (oud)medewerkers van de politie openhartig spreken over situaties van uitsluiting en discriminatie, opnieuw tot ophef en discussie buiten en binnen de politieorganisatie. De korpsleiding bracht naar aanleiding van de documentaire een statement uit. Racisme, discriminatie en uitsluiting wordt niet langer getolereerd. Tevens is een landelijk coördinator aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme aangesteld met de opdracht het systeem van sanctioneren aan te scherpen, het leiderschap te verstevigen en sneller bij misstanden in te grijpen.

Kortom er ligt nog steeds grote urgentie op de onderwerpen 'diversiteit en inclusie'. Het district Stad-Utrecht wil met dit plan van aanpak aangeven wat voor de komende jaren aan activiteiten worden uitgevoerd.

Uitgevoerde activiteiten en acties, enkele voorbeelden

Districtsniveau

- tweedaagse DMT (2019) heeft geleid tot aantal afspraken:

- Organiseer momenten met je medewerkersparticipatie om dit bespreekbaar te houden.
- Exit- en welkomstgesprekken voeren met medewerkers waarin dit onderwerp terug komt.
- Laat het onderwerp met regelmaat terugkeren op de agenda van het BMO.
- Clusterdagen benutten voor dit onderwerp. Bijvoorbeeld: Leer medewerkers in een workshop hoe ze elkaar aanspreken. (BIBU en Over de streep).
- Aandacht hebben voor wat het doet met collega's.
- Collega's empoweren.

- gesprekken sectorhoofd met medewerkers; het sectorhoofd heeft gesprekken gevoerd met specifiek gekozen doelgroepen om hen de gelegenheid te geven de ervaringen te delen. Onder

meer zijn gesprekken gevoerd met “mannen boven de 55”, vrouwen, vertegenwoordigers LHBTIQ+ etc.

- samenstelling van het MT is afgelopen jaren diverser geworden:
 - > 5 vrouwen, 7 mannen; 3 met andere culturele achtergrond.
 - > diverse generaties in leeftijd.
 - > zowel MBO, HBO als WO opgeleid.
- Mental Check Up voor alle medewerkers, hierdoor is er meer zicht op weerbaarheid, ook intern.

Basisteams

Enkele voorbeelden van uitgevoerde acties op het onderwerp diversiteit in de basisteams:

- Gebied Gebonden Groepen BT Zuid hebben deelgenomen aan het programma “Over de streep”, doel is dat medewerkers zich meer bewust worden van de manier waarop zij met elkaar omgaan en met elkaar samenwerken.
- BT West heeft ter invulling van het thema: “leiders dienen te begrijpen hoe verbinding werkt:” OE’s een training laten volgen hoe men op de juiste manier “een secure base” kan vormen voor de medewerkers in het team.
- BT Utrecht-Centrum heeft teamdagen georganiseerd samen met de Anne Frank stichting.
- BT Zuid organiseert jaarlijks clusterdagen, waarin op elke clusterdag ruimte wordt ingeruimd voor een workshop BinnensteBuiten.

Politie voor Iedereen

Met deze nieuwe aanpak wil de politie duidelijk maken dat de politie een onlosmakelijk onderdeel is van de samenleving. Enerzijds is de politie er voor iedereen die hulp van de politie nodig heeft en anderzijds is iedereen (die aan de basiseisen voldoet) welkom om bij de politie te komen werken. Kern van de aanpak is:

- We er zijn er voor ieder mens die hulp of bescherming nodig heeft.

Voor ons is iedereen gelijkwaardig. Iedereen moet zich kunnen herkennen in hun politie en zich vrij voelen ons te benaderen.

- Iedereen welkom is om bij ons te komen werken.

Diversiteit die mensen meebrengen zijn waardevol voor het verhogen van de kwaliteit van het politiewerk en ons vermogen ons te verbinden met onze omgeving.

- Iedere collega doet ertoe.

Alle politiemensen moeten zich binnen veilig, gezien en gewaardeerd kunnen voelen

De uitwerking van de doelstellingen wordt gedaan aan de hand van een vijftal uitgangspunten, de schijf van vijf. Deze zijn:

1. Veilige en inclusieve teams

Sociale veiligheid – van buiten naar binnen en vice versa – nieuw leiderschap

2. Diverse instroom

Verkleuring eenheden Randstad – streefcijfer – veilig landen

3. Discriminatie

Uniforme werkwijze – onderwijs - netwerken

4. Professioneel controleren

Toepassing MEOS – opleiding – Virtual Simulation

5. Netwerk Divers Vakmanschap en bondgenoten

NDV: vergroten – trainen
Bondgenoten: verstevigen

Voor het district Stad-Utrecht is programma Politie voor iedereen het kader waarbinnen de komende jaren de activiteiten op dit gebied worden uitgevoerd.

Doelstellingen en acties voor 2023 e.v.

Het beschrijven van de doelstellingen en acties wordt gedaan aan de hand van de indeling van de schijf van vijf uit het Realisatieplan Politie voor Iedereen.

1. Veilige inclusieve teams

Doelstelling: *alle teams van het district Stad-Utrecht bevorderen en verstevigen de veiligheid en inclusiviteit van de teams.*

Diversiteit en inclusie zijn twee kanten van dezelfde medaille. De afgelopen jaren is in het district geïnvesteerd in een inclusieve bedrijfscultuur (o.a. door het volgen van training Brown Eyes, Blue Eyes, bijwonen voorstelling RAUW, leiderschapstrainingen, gesprekken etc.).

Wat doen we al en gaan we doen (alle teams):

- issue of actualiteit aangrijpen om op een natuurlijke wijze met collega's gesprek aan te gaan over inclusiviteit team.
- regelmatig inclusiviteit op BMO agenderen om daarmee steeds de vinger aan de pols te houden hoe het met de inclusie in het team staat.
- teamscan steeds up-to-date houden: in de teamscan is het uitgangspunt welke problematiek is er buiten en wat is de cultuur van het verzorgingsgebied. Daarop wordt de ideale samenstelling van het team bepaald, welke kennis nodig is voor de problematiek, welke mensen gelet op de cultuur¹. Ook gedragstijlen van medewerkers worden hierin meegenomen. Daarmee is doorlopend duidelijk wat nodig is in het team voor buiten/binnen, bij vacaturevervulling is de teamscan leidend.
- inzicht in aanwezigheid kennis en kunde en die benutten.
- teamscan ook inzetten bij de verdeling van nieuwe medewerkers.
- kritisch beschouwen medewerkers die al lang in een team werkzaam zijn, zij kunnen immers cultuurverandering in de weg staan.

Ideaal inclusief team:
Wie zitten er in het team?

- afspiegeling van 'culturen' in het teamgebied
- evenwichtige opbouw verhouding man-vrouw (marge tussen 40-60)
- in verstedelijkt gebied LHBTIQ+ kennis of medewerkers
- divers voor wat betreft opleidingsniveau
- divers voor wat betreft kennis en kunde
- divers voor wat betreft gedragstijlen

Normen en waarden

- respectvol met elkaar omgaan
- elkaar aanspreken op grensoverschrijdende uitspraken of gedrag
- oog hebben voor medewerkers die minder uit de verf komen
- ruimte voor kwetsbaarheid
- hulp mogen en durven vragen

NB deze normen en waarden zijn vertrekpunt voor de leidinggevenden

¹ Teamchefs kunnen via de projectleider Diverse werving de Inter Cultural Readness check aanvragen (geeft inzicht in veiligheid en inclusie)

- iedere nieuwe medewerker krijgt een warm welkom in het team (wordt gemarkeerd als bijzonder moment) en krijgt gedurende 6-12 maanden een 2 – 3 collega's als buddy toegewezen. Deze collega's² ondersteunen proactief de nieuwe medewerker.
- nieuwe medewerkers volgen de training brown eyes, blue eyes om meer zicht te krijgen op hoe geraffineerd racisme werkt³. Collega's die deze training nog niet hebben gevolgd kunnen deze alsnog volgen.
- weerbaarheid medewerkers vergroten, in het bijzonder nieuwe/jonge medewerkers. Dit mede om te bereiken dat het normaal is/wordt om elkaar aan te spreken op grensoverschrijdende taal en/of gedrag.
- achteruitkijkspiegel wordt in het gehele district ingevoerd als middel om feedback te krijgen – standaard worden exit gesprekken gevoerd met vertrekkende collega's om eventuele signalen van niet-inclusiviteit op te vangen.

Randvoorwaardelijke activiteiten:

- gebruik maken van het dashboard Veilig en Duurzaam inzetbaar.
- inzet van een weerbaarheidsmonitor.

Optioneel:

- bezien of het mogelijk is de voorstelling A seat at a table in Utrecht één of twee keer te organiseren exclusief voor politie en evt. gemeente Utrecht.

Nb het genoemde dashboard en de weerbaarheidsmonitor zijn tools die via programma Politie voor Iedereen ter beschikking komt, de verwachting is in de 2^e helft van dit jaar.

2. Diverse instroom

Doelstelling: *alle teams zijn zodanig samengesteld dat ze een afspiegeling vormen van het werkgebied.*

Voor de gehele politieorganisatie worden op dit moment actief nieuwe medewerkers geworven met diverse achtergrond. In dit document ligt de focus op wat daarin door het district kan worden gedaan.

Wat doen we al en gaan we doen (alle teams)

- er wordt gewerkt vanuit werven in de wijk, daarvoor is een OE vrijgemaakt die samen met studenten van de Hogeschool Utrecht (HU) werkt aan diverse instroom vanuit de wijken. Samen met de HU is er een onderzoeksprogramma gekoppeld om de aanpak te verbeteren.
- in dat kader worden er acties uitgevoerd om jongeren actief te interesseren voor het politiewerk. Dit kan op vele manieren: simpelweg door als politie zichtbaar te zijn en aan (positieve) activiteiten mee te doen of zelf te organiseren. Enkele concrete acties:
 - informatie geven op scholen
 - dialoogsessies organiseren met jongeren uit de wijk
 - in het BT Zuid en West worden in het kader van een pilot stageplekken aangeboden aan jongeren van het ROC. Streven is dit na de pilotfase definitief in te voeren en uit te breiden in het gehele district (ook eenheidsbreed lopen hiervoor initiatieven).
 - via social media jongeren informeren over politiewerk (via digitale wijkagenten en andere collega's die actief zijn op social media, acties in afstemming met communicatie etc.)

² Uiteraard is het van belang de juiste medewerkers te selecteren voor het vervullen van deze rol.

³ In de opleiding is, vanwege de verkorte opleiding, weinig aandacht voor dit onderwerp.

- er is een nieuwe wervingsbus beschikbaar waarmee een wervingsteam samen met de ambassadeurs uit de teams plekken mee afrijdt waar onze doelgroep is (scholen, moskeeën, buurthuizen, etc).
- streven niet westerse HBO-studenten met studieopdracht te helpen. Dit heeft meerdere voordelen; de studenten kunnen dit op hun CV zetten. Zij krijgen een inkijk in de organisatie en hopelijk een positief beeld. Dit dragen zij ook weer uit in hun leefomgeving.
- veilig landen van nieuwe medewerkers en enige tijd volgen is essentieel voor het voorkomen van uitval of vertrek. Iedere nieuwe medewerker krijgt gedurende minimaal een half jaar een aantal collega's als buddy toegewezen.
- doorstroom van medewerkers met specifieke capaciteiten wordt gestimuleerd, dit zal plaatsvinden via het reguliere HR-beleid

3. Discriminatie

Doelstelling: *tijdig herkennen discriminatievraagstukken, op te pakken, af te handelen en zich daarover te kunnen verantwoorden.*

Als de politie divers en inclusief wil zijn is het vanzelfsprekend dat de organisatie ook serieus werk maakt van meldingen en aangiftes van discriminatie.

Wat doen we al en wat gaan we doen (district)

- aansluiten bij het op te stellen bejegeningsprofiel van de LECD-P
- meedoen aan de landelijke pilot discriminatierechercheurs.
- zicht krijgen op welke meldingen en aangiftes worden gedaan en dit verrijken met informatie van art. 1 Midden-Nederland
- vervolgens met het OM bezien welke zaken kansrijk zijn om strafrechtelijk af te doen en wat daar voor nodig is.
- collega's van intake&service volgen een opleiding bij art 1 Midden-Nederland om beter toegerust te zijn voor meldingen inzake aangifte.
- ontwikkeling en uitvoering van programma onder verdachten van antisemitische spreekkoren in samenwerking met Anne Frank stichting als alternatieve afdoening.

4. Professioneel controleren

Doelstelling: *Medewerkers zijn zich bewust van de risico's van proactief en preventief controleren. Maken altijd gebruik van de MEOS-app en kunnen indien nodig zich verantwoorden.*

De afgelopen jaren is in de teams al veel gedaan op dit onderwerp, uiteraard wordt dit de komende tijd gecontinueerd.

Wat doen we al en wat gaan we doen (alle basisteam)

- Analyse gebruik en effectiviteit MEOS, dit kan gedaan worden aan de hand van een tool die voor dit doel specifiek beschikbaar komt.
- In ieder team is een ambassadeur professioneel controleren aangesteld, met een vooraf vastgesteld takenpakket. Hij/zij draait actief mee in diensten waar de verwachting is dat er proactief gecontroleerd gaat worden..
- Er worden, bij voorkeur, samen met de ambassadeur acties opgezet gericht op de medewerkers van de basisteam, onder meer:
 - oefening met VR-brillen
 - doorspreken bejegeningsprofiel

- organiseren dialoogbijeenkomst met burgers/jongeren

5. Netwerk divers vakmanschap en bondgenoten

Doelstelling: *het Netwerk Divers Vakmanschap versterken; de netwerken bondgenoten vernieuwen en verstevigen.*

NDV

Het Netwerk divers vakmanschap is een landelijk netwerk dat bestaat uit ruim 500 collega's met specifieke kennis over de diverse leefstijlen en culturen. Een netwerk van collega's voor collega's. Het NDV helpt en adviseert bij issues waarbij een cultuur of leefstijl een rol speelt. Verder helpt het NDV bij het ontwikkelen van divers vakmanschap in de organisatie.

Wat doen we al en wat gaan we doen (alle teams)

- Op dit moment hebben alle teams medewerkers die onderdeel uitmaken van het NDV. Het district Stad-Utrecht is daarmee in goed vertegenwoordigd in het netwerk en draagt in daarmee in voldoende bij aan de versterking van het netwerk.
- de NDV leden van het district bezien of er acties vanuit NDV kunnen worden ingezet ten behoeve van het district.
- de rol van NDV minstens eenmaal per jaar uitdragen binnen de teams.

Bondgenoten

De methodiek van bondgenoten is juist in de eenheid Midden-Nederland en in het bijzonder in het district Stad-Utrecht ontwikkeld. Politie en gemeente Utrecht werken samen met het bondgenoten netwerk vanuit de lokale gemeenschappen aan het gezamenlijk belang van leefbaarheid, maatschappelijke ontwikkeling en veiligheid in de betreffende wijken. Daarnaast is er districtsbreed een stedelijk bondgenoten netwerk dat was vooral gericht op het vinden van een gezamenlijk antwoord op het tegengaan van radicalisering. Inmiddels wordt de focus verlegd en de samenstelling daarop aangepast.

Wat doen we al en wat gaan we doen:

- er is in het district een fijnmazig netwerk van bondgenoten.
- recentelijk zijn de lokale bondgenoten netwerken van de basisteams versterkt en vernieuwd, tevens is in Utrecht-Zuid een jongerenbondgenoten netwerk gestart.
- er wordt nog wel gewerkt aan een diversere samenstelling van de bondgenoten-overleggen die meer afgestemd is op de hedendaagse vraagstukken in de samenleving
- vernieuwing districtelijk bondgenoten netwerk. De wens is om de focus van het overleg te verleggen naar de onderwerpen ondermijning en de toenemende polarisatie in de samenleving. De samenstelling van het overleg zal gelet op de genoemde focus worden aangepast.
- nieuwe medewerkers laten kennismaken met deze aanpak en de wijk door hen een culturele wasstraat te laten doorlopen:
 - collega's krijgen bij de start op hun nieuwe team een rondleiding door de wijk.
 - krijgen presentaties van netwerkpartners in de wijk om te zien welke initiatieven door wijkbewoners en organisaties in en van de wijk genomen worden om de eigen wijk (nog) leefbaarder te maken.
 - collega's nemen een keer deel aan een bondgenotenoverleg.

Verbindingsgroep

Een Utrechtse aanpak is de verbindingsgroep, deze bestaat uit een aantal operationele collega's die zijn toegerust om in onze polariserende samenleving contact te houden en onderhouden met burgers die wij bijvoorbeeld bij demonstraties tegen komen. Ons motto daarin is; eerst begrijpen dan ingrijpen. Juist op het vlak van begrijpen vervult de verbindingsgroep een belangrijke rol.