

**Onderwerp**

Voortgangsbrief programma
Politie voor Iedereen

Aan de leden van het Regionaal Veiligheidsoverleg
eenheid Rotterdam

Organisatieonderdeel

Eenheid Rotterdam
Eenheidsleiding
Politiechef

Behandeld door

C. Aarnoudse / J. Polhuijs

Functie

Programmadirecteur
Politie voor Iedereen

Telefoon

0800-8844

E-mail

carla.aarnoudse@politie.nl

Ons kenmerk

-

Uw kenmerk

-

In afschrift aan

-

Datum

23 februari 2023

Bijlage(n)

0

Pagina

1

Geachte burgemeester,

Bij het instellen van de externe adviescommissie Politie voor Iedereen op 12 juli 2021 door het Regionaal Veiligheidsoverleg (RVO) is afgesproken dat ik u periodiek over de voortgang van het programma Politie voor Iedereen binnen de eenheid informeer. Mijn eerste voortgangsbrief ontving u op 13 september 2021. In die brief heb ik toegelicht waarom de eenheid in het najaar van 2020 met een programma gestart is en welke veranderopgave ik voor de eenheid hierin zie weggelegd. Het programma sluit aan bij onze rol in de samenleving: Mensen helpen, de kwetsbaren in de samenleving beschermen en de wet handhaven waar nodig. Daarbij is iedereen voor ons gelijk en willen wij er voor iedereen zijn. Tegelijkertijd willen wij intern ook aan iedereen kansen bieden en er voor zorgen dat medewerkers zich zelf kunnen zijn en zich veilig voelen. Dat is wat ons bindt en hoe we ons willen verbinden aan de samenleving. In deze ambities sluiten we als eenheid aan bij die van de Nationale politie. Ik heb in mijn brief van 13 september 2021 aangegeven dat de eenheid zich in navolging van het landelijk programma zal richten op de volgende vijf hoofdthema's:

1. Veilige en inclusieve teams.
2. Diverse instroom.
3. Versterking vakmanschap bij discriminatie.
4. Professioneel controleren.
5. Netwerk divers vakmanschap en bondgenoten.

In mijn brief heb ik verder de verschillende stappen geschetst die toen al gezet waren en een doorkijkje geboden naar onze voornemens.

Strategische agenda 2023 – 2026

Op 2 november jl. stelde het Regionaal Veiligheidsoverleg de Strategische agenda vast van de eenheid voor de periode 2023 – 2026. Hierin schetsen wij de trends en maatschappelijke ontwikkelingen die naar verwachting de komende vier jaren de meeste impact op de openbare orde, veiligheid en criminaliteit in de eenheid Rotterdam hebben en formuleren wij onze strategische reactie daarop. Eén van de belangrijkste thema's voor de komende jaren is de verbondenheid met de wijk en het vertrouwen van de burger in de politie. Om verbonden te zijn en te blijven met de lokale gemeenschap moeten wij aanwezig zijn in de wijk, maar ook op plaatsen waar mensen elkaar digitaal ontmoeten. Om benaderbaar te zijn en te blijven is het van belang dat elke burger ervaart dat de politie neutraal optreedt, waardevrij opereert en zonder aanzien des persoon te werk gaat.

Onderwerp
Voortgangsbrief programma
Politie voor Iedereen

Datum
23 februari 2023

Pagina
2 van 6

Om deze opgave kracht bij te zetten heeft het Regionaal Veiligheidsoverleg voor de periode 2023 – 2026 de eenheid opdracht gegeven om aan verbinding met de wijk te blijven werken en aan het vertrouwen bij de burger door te zorgen voor herkenning en erkenning van de neutraliteit van de politie. Met het programma Politie voor Iedereen geven wij hier invulling aan.

Voor vaststelling van de Strategische agenda zijn de gemeenteraden geconsulteerd. Alle gemeenteraden onderschrijven de inhoud van de Strategische Agenda voor de komende vier jaren. De meeste gemeenteraden geven ook aan dat de gekozen veiligheidsthema's terugkomen in de gemeentelijke veiligheidsproblematiek en daarmee een toegevoegde waarde hebben voor het lokale veiligheidsbeleid.

Realisatieplan Politie voor Iedereen

De wijze waarop wij de komende jaren invulling geven aan het programma Politie voor Iedereen staat beschreven in ons realisatieplan. Dit realisatieplan is gereed. Het realisatieplan startte met een onderzoek van prof dr. S. Denktas en prof. dr. R. Engels van de Erasmus Universiteit Rotterdam naar de stand van zaken op het terrein van diversiteit en inclusie binnen de eenheid. Hun conclusie was dat de basis voor een programma binnen de eenheid aanwezig is, maar dat initiatieven nog veelal verspreid en onvoldoende consistent in de organisatie worden uitgevoerd. Het realisatieplan voorziet nu in samenhang tussen de hierboven genoemde vijf hoofdthema's. Binnen het programma is de verantwoordelijkheid voor de inhoud en voor de te behalen resultaten per thema op strategisch niveau belegd bij één of twee leden van het eenheidsmanagementteam. Ook is het programma Politie voor Iedereen als leidend thema voor de komende jaren vervlochten met andere belangrijke ontwikkelthema's in de eenheid zoals 'Leiderschapontwikkeling' en 'Leren & Ontwikkelen van medewerkers'. Realisatie van het programma is daarmee een collectieve verantwoordelijkheid van alle (strategisch) leidinggevendenden: zij moeten gezamenlijk het programma (uit)dragen in de organisatie. Ik ben zelf eindverantwoordelijk voor het programma. Hierin word ik ondersteund door een programmadirecteur en een programmateam dat inmiddels bestaat uit zeven collega's.

Het realisatieplan is de afgelopen weken besproken met o.a. de Ondernemingsraad en de externe adviescommissie. De ondernemingsraad heeft het plan omarmd. Met de externe adviescommissie heb ik het afgelopen jaar meerdere intensieve gesprekken gevoerd die ik ervaar als constructief en positief. Recentelijk ontving ik het advies van de commissie over het realisatieplan. Dit advies en mijn reactie hierop zal ik binnenkort met de commissie bespreken. Op onderdelen zal ik het realisatieplan naar aanleiding van het advies aanscherpen en versterken. Het realisatieplan wordt daarna gecombineerd met een uitvoeringsprogramma dat een solide basis zal bieden om in de komende jaren handen en voeten te geven aan de voorgenomen veranderingen.

Werk in uitvoering en onze plannen

Hieronder zal ik een aantal voornemens uit het realisatieplan kort schetsen. Ondertussen geeft de eenheid parallel aan de ontwikkeling van het realisatieplan uiteraard ook al uitvoering aan de 5 hoofdthema's. Zo hebben het afgelopen jaar de volgende activiteiten plaatsgevonden:

1. Veilig en inclusieve teams

- Wij hebben een driedaagse leiderschapstraining ontwikkeld voor operationeel leidinggevendenden gericht op inclusief leiderschap. Deze training is nu gevolgd door alle leidinggevendenden van de eerste vijf pilotteams. Uit de evaluatie blijkt dat de managementteams op operationeel niveau de training echt als leerzaam ervaren en ondersteunend in hun ontwikkeling naar inclusief leiderschap.

Onderwerp
Voortgangsbrief programma
Politie voor Iedereen

Datum
23 februari 2023

Pagina
3 van 6

Komende jaren gaan daarom alle 55 teams binnen de eenheid de training krijgen. Voorafgaand aan de training vindt er binnen het team een nulmeting plaats om te bezien in welke mate het team al een veilige en inclusieve werkomgeving ervaart.

- In de pilotteams die deelgenomen hebben aan de leiderschapstraining zijn zeven zgn. 'teamversterkers' opgeleid en aangesteld. Zij zijn voor 50% van hun tijd vrijgemaakt om het gesprek te faciliteren over en initiatieven aan te jagen op het terrein van diversiteit en inclusie binnen hun team. Het is de bedoeling dat na vaststelling van het realisatieplan elk team over deze teamversterkers gaat beschikken.

Een onderdeel uit het realisatieplan is verder dat in alle teams viermaal per jaar twee uur durende dialoogsessies worden gehouden waarin collega's met elkaar in gesprek gaan over diversiteit en inclusie. Hiervoor wordt een *toolbox* ontwikkeld die concrete handvatten biedt aan leidinggevenden om gesprekken over de verschillende aspecten van dit thema te voeren. Deze bijeenkomsten worden voor 2023 al ingepland. Andere onderdelen uit het realisatieplan zijn aandacht voor de gedragscode 'Veiligheid en Inclusie' bij alle medewerkers van de eenheid, inzet van preventiecoördinatoren van team Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) naar aanleiding van casuïstiek en het beschikbaar stellen van een routekaart voor collega's die toch met gedrag geconfronteerd worden strijdig met de gedragscode.

2. Diverse instroom

- Als eenheid hebben wij een actieve werving gericht op een meer diverse instroom. Zo zetten wij collega's uit de basisteams in als ambassadeurs voor deze werving in en hebben wij een wervingsbus waarmee we alle relevante locaties en bijeenkomsten bezoeken. Ook experimenteren wij voor komende wervingsrondes met een wervingsbonus. Naast activiteiten gericht op werving bieden wij potentiële kandidaten ondersteuning om hun kansen tijdens de selectie te verhogen in de vorm van maatwerkbegeleiding, trainingen, traineeships en voorschakeltrajecten. Eenmaal aangenomen zullen we in het kader van het realisatieplan ook extra aandacht geven aan de kwaliteit van de opvang en begeleiding tijdens het praktijkdeel van hun opleiding in de eenheid. Na afronding van de opleiding gaat elke nieuwe collega in het basisteam een tweejarig traject doorlopen om van 'startbekwaam naar vakbekwaam' te komen. In dit traject is er veel aandacht voor onderwerpen uit het programma Politie voor Iedereen, zoals bijvoorbeeld morele en mentale weerbaarheid. Met collega's die onverhoopt toch de politie verlaten worden structureler afscheidsgesprekken gevoerd om een beter inzicht te verkrijgen in hun beweegredenen.
- De eenheid heeft een doelstelling op het gebied van diverse instroom oplopend naar 35 % in 2025. De ervaring leert dat dit zeer ambitieuze doelstellingen zijn in de huidige, krappe arbeidsmarkt.

Voor 2022 komen deze cijfers als volgt uit:

2022	Opdracht	Totaal diversiteit in procedure	Percentage
Agent- nivo 4	288	48	16,60%
Recherchekundige	10	5	50%
Politiekundige	16	2	12,50%

Onderwerp
Voortgangsbrief programma
Politie voor Iedereen

Datum
23 februari 2023

Pagina
4 van 6

Behalve naar meer diversiteit in de basisteams streven wij ook naar meer diversiteit bij (strategisch) leidinggevend en op andere sleutelposities. Met een actief MD-beleid willen we een deel van deze functies invullen met een diverse instroom. Het eerste effect is al dat de diversiteit in ons eenheidsmanagementteam toeneemt. Behalve via interne doorstroom werven wij steeds meer nieuwe collega's zonder politieachtergrond die via een verkorte opleiding op operationele functies instromen, zogeheten zij-instromers. Ook hier is diversiteit een streven.

3. Versterking vakmanschap bij discriminatie

- De afgelopen periode volgden collega's van Intake & Service de training 'betekenisvolle interventies bij discriminatiezaken', gegeven door RADAR. Deze training zal ook gegeven worden aan wijkagenten en andere operationele collega's.
- Aangiften worden al gescreend door medewerkers van Radar om de registratie en daarmee opvolging door het Openbaar Ministerie te verbeteren. Dit geldt met name voor zaken waarin discriminatie niet het zogenaamde hoofddelict is, maar wel een rol speelt. Met deze screening voorkomen wij dat zaken die wel degelijk een discriminator element kennen hierop niet beoordeeld worden.
- Er vindt structureel overleg plaats tussen Openbaar Ministerie, Radar en de politie over lopende discriminatiezaken en doorlooptijden in het Regionaal Discriminatie Overleg.

In het kader van het realisatieplan zullen wij de komende jaren blijven investeren in de aanpak van discriminatie, zowel in de samenleving als binnen de eigen organisatie. Een onderdeel hiervan is het streven om de doorlooptijd van discriminatiezaken zoveel mogelijk te reduceren en het doen van aangifte van discriminatie te vergemakkelijken. Hiervoor komen er in elk basisteam discriminatiecontactpersonen. Zoals wij buiten discriminatie bestrijden, zullen wij discriminatie en racisme intern ook niet tolereren. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor team Veiligheid, Integriteit en Klachten. Er is erkend en uitgesproken dat we de afgelopen jaren niet altijd voldoende hebben gedaan. In gevallen van racisme en discriminatie volgt nu altijd een sanctie.

4. Professioneel controleren

In mijn vorige brief heb ik al aangegeven dat elke operationele collega gelegenheid geboden is om zijn of haar kennis en vaardigheden over professioneel controleren te vergroten. Hiervoor zijn in elk team ambassadeurs aangesteld die het handelingskader voor professioneel controleren uitdragen, uitleggen en bespreekbaar maken. Er zijn in de afgelopen periode vakdagen georganiseerd om deze ambassadeurs extra tools en inspiratie mee te geven en toe te rusten op hun taak.

Om het gesprek over professioneel controleren in de teams te faciliteren zijn er *Virtual Reality*-brillen beschikbaar waarmee op een realistische wijze werksituaties worden nagebootst. Op basis van de gekozen handelswijze in een 'realistische' situatie kunnen collega's met elkaar het gesprek over gemaakte keuzes voeren en alternatieve handelswijzen oefenen.

In het verlengde van professioneel controleren kijken wij ook kritisch naar de uitvoering van preventief controleren in zgn. aangewezen veiligheidsrisico-gebieden. Om een a-selectieve toepassing van dit instrument te garanderen is het handelingskader, dat wij hiervoor gebruiken, aangepast in die zin dat er bij een preventieve fouillering altijd een collega aanwezig moet zijn in de rol van objectieve waarnemer.



Onderwerp
Voortgangsbrief programma
Politie voor Iedereen

Datum
23 februari 2023

Pagina
5 van 6

Deze waarnemer kijkt niet alleen naar objectieve toepassing van het instrument, maar ook naar aspecten als bejegening, draagt verantwoordelijk voor een veilige werkwijze en zorgt voor een juiste verslaglegging, o.a. over de wijze waarop aan het selectiviteitscriterium invulling gegeven is.

Onderdeel van het realisatieplan is verder dat jaarlijks in elk team minimaal eenmaal met behulp van *Virtual Reality*-brillen het gesprek over professioneel controleren gevoerd wordt. Hiervoor zullen ook gespreksleiders worden opgeleid. De eenheid zal deelnemen aan een wetenschappelijk onderzoek naar het effect van trainen met *Virtual Reality*-brillen op professioneel controleren.

5. Netwerk Divers Vakmanschap en bondgenoten

- In mijn vorige brief heb ik u bericht dat de eenheid al kan beschikken over een uitgebreid Netwerk Divers Vakmanschap (NDV). Dit is een netwerk voor en door collega's met kennis over en ervaring met verschillende leefstijlen, religies, (sub)culturen, genderidentiteit en seksuele geaardheid.
- Via de methodiek van de Bondgenoten leggen wij contact met sleutelfiguren in de samenleving om de verbinding tussen de politie en burgers te versterken. Binnen de eenheid was er al een collega vrijgesteld om dit te coördineren. Inmiddels is er in elk district en dienst en op elk basisteam een collega hiermee belast (als taakaccent).
- Binnen de methodiek hoort ook het frequent voeren van gesprekken met de samenleving. Dergelijke gesprekken zijn het afgelopen jaar op allerlei plekken gevoerd. Zelf voer ik op meer strategisch niveau gesprekken met bijvoorbeeld de coalitie Rotterdammers voor Mekaar en het convent van kerken.

In het realisatieplan zijn verdere voornemens opgenomen om de bijdrage en koppeling van het netwerk divers vakmanschap aan actuele, interne en externe veiligheidsvraagstukken te vergroten, verder te bouwen aan externe netwerken en relaties en de samenwerking daarmee te versterken.

De Blauwe Familie

Op 23 mei 2022 hebben wij indringend gekeken en geluisterd naar collega's die in de documentaire *De Blauwe Familie* hun verhaal deden. Over racisme en discriminatie op de werkvloer en hoe dit hun professionele en persoonlijke leven heeft beïnvloed. De gehele top van de nationale politie nam na de documentaire krachtig stelling tegen discriminatie en uitsluiting binnen de politie. Dat wil helaas niet zeggen dat er dan ook geen incidenten meer zijn. Na de uitzending is bepaald dat politieambtenaren die zich racistisch uiten voortaan kunnen rekenen op een stevige sanctie. Met deze lijn, die ik volledig onderschrijf, geven wij een duidelijk signaal af dat discriminatie en uitsluiting niet thuishoren bij de politie.

Politie voor en van iedereen

Een politie voor en van iedereen is de komende jaren dé kern van de organisatorische, culturele en leiderschapsontwikkeling van de eenheid. Dit alles vergt tijd en dat bouwen we ook in. Ons doel is en blijft dat de burger de komende jaren merkt dat hun politie meer divers en inclusief is en dat wij merken dat het vertrouwen van die burger in de politie verder is toegenomen, met name bij groepen waar dat vertrouwen momenteel achterblijft. Want in een eenheid waar de diversiteit onder de bewoners zo groot is moet de politie zelf divers zijn, zowel in haar verschijningsvorm als in haar denken en handelen. Iedere burger moet ervaren dat er neutraal wordt gehandeld zonder aanzien des persoons. Daar zijn we hard voor aan werk, in de wetenschap dat elk incident onze inspanningen in de beeldvorming kan schaden.

**Onderwerp**

Voortgangsbrief programma
Politie voor Iedereen

Datum

23 februari 2023

Pagina

6 van 6

Want wij blijven mensen en mensen maken fouten. Maar we kunnen ook groeien en gezamenlijk ontdekken hoe wij in vaak moeilijke omstandigheden ons werk kunnen blijven doen op een wijze die recht doet aan de gerechtvaardigde verwachtingen van de samenleving. Daarom gaan wij als eenheid Rotterdam verder op de ingeslagen weg door samen te werken aan veiligheid, vertrouwen en verbinding. Ik zal u blijven informeren over onze voortgang. Tegelijkertijd is het goed om hierin samen op te trekken, bijvoorbeeld bij de aanpak van discriminatie of het onderhouden van een bondgenotennetwerk in uw gemeente. Ook in uw contacten met de politie in uw gemeente is het goed om hierover met elkaar in gesprek te blijven. Schroom daarom vooral niet het er tijdens een overleg over te hebben. Dat helpt, om het samen beter te doen.

Hoogachtend,



Mr. F.K.G. Westerbeke
Politiechef eenheid Rotterdam.