

Meervoudig Wegkijken

Multicultureel Vakmanschap bij de politie

Het beleid ten aanzien van Multicultureel Vakmanschap bij de politie heeft gefaald. Dit blijkt uit openbaar gemaakte documenten. Daarnaast stelde het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit, van 2007 tot eind 2014 verantwoordelijk voor beleid en trainingen om interne en externe discriminatie tegen te gaan, weinig tot niets voor.

Onderzoeken naar eigen ervaringen met de politie maken duidelijk dat veel mensen de indruk hebben dat agenten discrimineren. Eind december 2015 verscheen het rapport *Werelden van verschil, over de sociaal-culturele afstand en positie van migrantengroepen in Nederland* van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). [16-12-15] In het SCP-rapport wordt gesteld dat migrantenjongeren 'in alledaagse situaties, op de arbeidsmarkt en in contact met de politie uitsluiting ervaren.'

Dit zorgt voor een tweedeling die spanningen kan oproepen: 'Onder deze jongeren leeft ook een wantrouwen tegenover de Nederlandse media, de landelijke politiek en de politie. Dit draagt bij aan het gevoel geen onderdeel te zijn van de Nederlandse samenleving.' Ervaren discriminatie is echter nog geen bewijs voor het structureel plaatsvinden van discriminatoir gedrag van agenten. Wetenschappelijke onderzoeken echter geven hier ook geen eensluidend antwoord op.

Als antwoord op de aantijgingen van discriminatoir optreden van politiefunctionarissen zet de politie sinds enkele jaren in op multicultureel vakmanschap. Op de website van de politie wordt dit vakmanschap gedefinieerd als 'de professionaliteit van politiemedewerkers om om te gaan met de vele culturen en leefstijlen in de politieorganisatie en in de samenleving. Deze professionaliteit gaat over kennis, houding, respect, gedrag en het kunnen omgaan met culturele dilemma's.'

De term is al geruime tijd in zwang. Zo spraken het Ministerie van Binnenlandse Zaken (dat toen nog verantwoordelijk was voor de politie) en de toenmalige korpsen al in 2007 af dat 'de korpsen zorgen voor ontwikkeling Multicultureel Vakmanschap (MCV) bij alle medewerkers'. MCV kan een bijdrage leveren aan het tegengaan van politiediscriminatie. Professioneel omgaan met culturen in de samenleving betekent immers: non-discriminatoir en politieoptreden dat

niet is gebaseerd op vooroordelen over etnische minderheden. Een serieus MCV-beleid kan dus een indicatie zijn dat de overheid en politie discriminatie serieus nemen.

MCV-beleid

In dit artikel wordt nader ingegaan op de vraag of de doelstelling uit 2007 is gehaald: zorgt de politie inderdaad voor de ontwikkeling van multicultureel vakmanschap bij al haar medewerkers? Daarnaast gaat het om de vraag of er serieus beleid wordt gevoerd rond MCV en of de politie hiermee politiediscriminatie tegengaat. Wordt er landelijke sturing aan dit MCV-beleid gegeven en hoe vertaalt zich dat naar de afzonderlijke eenheden? Wat houdt dit concreet in voor de trainingen en cursussen die over MCV worden gegeven? Waar gaan deze trainingen precies over, hoeveel politiefunctionarissen hebben trainingen gevolgd, en wat is het effect van die cursussen?

Dit artikel maakt duidelijk dat – hoewel de term MCV alweer tien jaar geleden werd geïntroduceerd – er geen landelijk beleid wordt gevoerd op dit onderwerp. Dit wordt duidelijk aan de hand van de geschiedenis van het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) dat tussen 2003 en 2015 het beleid mede vorm diende te geven, en dat sinds 2012 door de Nationale Politie wordt ondernomen.

Buro Jansen & Janssen heeft in 2015 een WOB-verzoek ingediend waarin werd verzocht om documenten openbaar te maken over onder andere MCV. De interne via de WOB openbaar gemaakte documenten schetsen een beleid waar landelijke leiding en sturing ontbreekt. Wel nemen regionale politie-eenheden initiatieven maar die getuigen van een zeer diverse invulling van het begrip MCV waarbij het de vraag is in hoeverre het nog gaat over waar MCV mede voor bedoeld was: het tegengaan van politiediscriminatie.

De zoektocht naar het MCV bij de politie is niet eenvoudig. Begripsverwarring ligt voortdurend op de loer en de politie gebruikt omfloerst taalgebruik. Die begripsverwarring gaat zowel over het woord discriminatie maar ook over het MCV zelf. Het benoemen van de term discriminatie ligt gevoelig, zeker in relatie tot de politie. Wanneer de term discriminatie in politiedocumenten wordt gebruikt, slaat dit doorgaans op discriminatie door burgers. Discriminatie binnen de politieorganisatie en discriminatie van burgers door de politie worden zelden expliciet als discriminatie benoemd.

Multicultureel vakmanschap wordt in politiedocumenten niet alleen op allerlei manieren ingevuld, maar ook soms vervangen door andere begrippen. Zo kan MCV gaan over aan een gerelateerd geweld (EGG) of over het begrijpen van een cultuur in een moordzaak zoals de politie dat omschrijft als Netwerken, leefstijlen & cultuur (NLC). Naast EGG, NLC wordt ook het spotten van 'verdacht gedrag' als invulling van MCV gebruikt, het zogenoemde SDR (search, detect, react), dat als een soort wetenschappelijke methode wordt gepresenteerd. Het wil echter niet zeggen dat het niet gebaseerd is op vooroordelen.

Sinds 1 januari 2013 zijn de vroegere 26 politiekorpsen opgegaan in de Nationale Politie bestaande uit elf eenheden. In dit artikel wordt de aanduiding 'korpsen' zoveel mogelijk gebruikt voor situaties voorafgaand aan 2013 en 'eenheden' voor de periode sindsdien.

Discriminatoire politie

Dit artikel is een vervolg op *Discrimineert de politie* van 23 juli 2013 dat geschreven is naar aanleiding van een onderzoek dat in 2012 werd gestart. In 2012 vroeg Buro Jansen & Janssen middels een beroep op de WOB beleidsdocumenten op bij alle toenmalige 25 politieregio's. Het informatieverzoek betrof: 'rapportages, evaluaties en notities ten aanzien van selectief, discriminatoir handelen, optreden of op een andere manier functioneren van zowel individuele functionarissen als beleidsmatig handelen van het apparaat als geheel.'

Vijftien regio's antwoordden over geen relevante documenten te beschikken. Negen korpsen stuurden J&J documenten toe, veelal rapportages van politiekachtencommissies. Uit het WOB-verzoek bleek dat de meeste korpsen geen beleid voerden op het gebied van discriminatie. Het WOB-verzoek van 2012 maakte duidelijk dat er geen sprake is van eenduidig beleid binnen de politiekorpsen om politiediscriminatie tegen te gaan.

Uit sommige door de politie openbaar gemaakte stukken van enkele korpsen kwam wel naar voren dat de urgentie van het tegengaan van politiediscriminatie binnen het korps wordt onderkend. In een document van het toenmalige regionale korps Limburg Noord wordt zelfs vermeld dat 'een politie die door een deel van de bevolking als ontoegankelijk, weinig respectvol, stigmatiserend of zelfs discriminerend wordt ervaren, het lastig heeft.' [Stand van Zaken aanpak discriminatie, 2009 of februari 2011].

De politie Zeeland gaat nog een stap verder: 'Uit discriminatie ervaringen in 2005 blijkt dat discriminatie door gezagsdragers en andere publieke functionarissen meer negatieve impact heeft op personen dan andere vormen van rassendiscriminatie.' Deze opmerkingen zijn ook terug te vinden in landelijke documenten van de politie, zoals de beleidsnota discriminatie van de Raad van Hoofdcommissarissen uit 2008.

Voortbordurend op het onderzoek uit 2013 heeft Buro Jansen & Janssen in 2015 een nieuw WOB-verzoek ingediend waarin werd verzocht om alle documenten over 'multicultureel vakmanschap, meervoudig kijken, het herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react) en ontwikkeling van de drie grondhoudingen.' Dit keer lag de nadruk niet op het discriminatoir optreden van de politie zelf, maar op de trainingen en cursussen om discriminatie tegen te gaan.

Eenheid Rotterdam

In reactie op het nieuwe WOB-verzoek heeft de politie nieuwe stukken openbaar gemaakt. In sommige stukken wordt, net als bij het WOB-verzoek van 2012, opnieuw gerefereerd aan de urgentie voor het tegenaan van discriminatie van burgers door politieagenten.

De eenheid Rotterdam maakte het document EMO20042015, '*plan van aanpak Veilig buiten veilig binnen*'. openbaar. In dat document beschrijft de eenheid zoals zij de huidige maatschappelijke verhoudingen aanschouwt: 'De hedendaagse ontwikkelingen in onze samenleving, zoals verscherpte verhoudingen tussen bevolkingsgroepen - vaak als gevolg van conflicten elders - doen een toenemend beroep op het vermogen van de politie in een polariserende samenleving om de-escalerend en stabiliserend op te treden en de vrede te bewaren.'

Volgens de politie Rotterdam zou daarop het antwoord moeten zijn: 'een politieorganisatie die op basis van goed onafhankelijk politiewerk, kennis & vakmanschap, het verschil maakt door het verschil te zien zonder onderscheid te maken.' Discriminatie door politiefunctionarissen hoort in een dergelijke organisatie dus niet thuis, zowel niet naar collega's als naar burgers. De conclusie is helder en sluit aan bij het SCP-rapport over de uitsluiting van migrantenjongeren: 'Als we hier niet op de juiste manier invulling aan geven daalt het vertrouwen in de politie en staat onze legitimiteit ter discussie.'

Rotterdam is in een ander openbaar gemaakt document nóg explicieter

en legt de link tussen discriminatie door de politie, etnisch profileren en multicultureel vakmanschap. In een niet gedateerd discussiedocument '*multicultureel vakmanschap, discriminatie en etnisch profileren*' [begin 2015] wordt discriminatie door de politie benoemd:

'Uit onderzoek blijkt dat bij identiteitscontroles, verkeerscontroles en preventief fouilleren etnische minderheden vaker lijken te worden gecontroleerd dan andere groepen mensen, zonder dat hier een objectiveerbare reden toe is. Hierbij wordt kennelijk geselecteerd op grond van ras, huidskleur, nationaliteit, taal of religie. Etnische minderheden lijken daarbij sneller gezien als een risico of aangemerkt als 'verdacht', zonder dat zij iets doen. ... De politie treedt dus op tegen discriminatie, maar lijkt zich hier soms zelf ook schuldig aan te maken.'

Discriminatie binnen eigen organisatie

Het discussiedocument van de Rotterdamse eenheid gaat niet alleen over politiediscriminatie van burgers, maar ook over discriminatie binnen de politieorganisatie zelf. Het document stelt: 'Daarnaast komt het de laatste tijd vaker voor dat m.n. allochtone en/of islamitische collega's zich niet veilig voelen op het werk, omdat er bijvoorbeeld door collega's kwetsende opmerkingen gemaakt worden over het islamitische geloof. Ze voelen zich onder druk gezet om verantwoording af te leggen over hun geloof. Het gaat hierbij niet alleen om het gevoel van 'gediscrimineerd' worden, maar over ongewenste omgangsvormen in het algemeen.'

De opsteller(s) van het document hebben het naast discriminatie op grond van ras en religie ook over discriminatie op grond van seksuele geaardheid: 'En dit punt geldt niet alleen voor allochtone/islamitische collega's. Ook van homoseksuele politiemensen krijgen we soortgelijke signalen.'

Onder de kop bewustwording/leiderschap concluderen de opstellers dat 'het actief bespreken van de politietaak in relatie tot de huidige polarisatie en de erkenning van het feit dat etnisch profileren zich ook voordoet binnen de politie de eerste stap is richting bewustwording [...] De aanname dat er sprake is van etnische profilering en dat we ons er (bijna) allemaal (onbewust) schuldig aan maken vraagt om een andere, meer open houding en alertheid op onze eigen motieven, houding en gedrag.' De notitie bevat ook een gedeelte over het 'vervolg', waarin staat vermeld dat de notitie op 16 maart 2015 tijdens een management-teamoverleg van de eenheid besproken zal worden. De status van het

document is niet bekend noch of, en welke opvolging de leiding van de eenheid Rotterdam aan het document heeft gegeven.

Het Rotterdamse document toont aan dat het tegengaan van politiediscriminatie door sommigen binnen de politieorganisatie van belang wordt bevonden. De strekking van het discussiestuk komt overeen met een interne memo van voormalig chef Bouman van de Nationale Politie van februari 2015, waar het *NRC Handelsblad* begin 2015 uit citeert. 'Binnen de Nationale Politie worden moslimagenten door collega's uitgesloten, gekleineerd en zonder respect behandeld', aldus Bouman. En dat niet alleen, moslims zouden volgens hem 'willekeurig van straat worden geplukt.'

De interne memo staat in schril contrast met de reactie van Bouman op een rapport van Amnesty International over etnisch profileren van eind 2013. Amnesty concludeerde dat er aanwijzingen zijn voor het plaatsvinden van etnisch profileren. Over de omvang van het fenomeen kan de organisatie niets zeggen op basis van de bestaande literatuur. Amnesty riep de overheid op om het plaatsvinden van etnisch profileren te onderkennen en meer onderzoek te laten doen.

Destijds vond Gerard Bouman dat het Amnesty-rapport 'iedere politiemedewerker ernstig tekort' doet en dat het daardoor 'onze complexe taken in onze complexe samenleving bepaald niet eenvoudiger op maakt'. [politie.nl 01-11-13] Het artikel van Bouman laat de indruk achter dat dat hij anderhalf jaar na zijn kritiek op Amnesty in 2015 meer belang hecht aan het tegengaan van politiediscriminatie, maar met zekerheid is dat niet te stellen.

Landelijk Expertisecentrum Diversiteit

Toch staat het onderwerp diversiteit en discriminatie bij de politie al veel langer op de agenda. Vijftien jaar geleden, op 1 maart 2001 om precies te zijn, werd het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) onder verantwoordelijk PvdA-minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties Klaas de Vries opgezet om, zoals de naam al suggereert, de diversiteit bij de politie te vergroten. De politie viel toen nog onder het Ministerie van Binnenlandse Zaken.

Het LECD moest op allerlei terreinen ondersteuning bieden aan de diversiteit binnen de politiekorpsen. Het ging toen onder meer over trainingen, cursussen, begeleiding en andere taken. Naast ondersteuningswerk was het LECD vooral opgezet om te komen tot

landelijk beleid met betrekking tot diversiteit. In januari 2006 kreeg het voortbestaan van het LECD vier extra jaren door toenmalig VVD-minister Remkes toegezegd om haar taken uit te kunnen voeren. Opnieuw was de centrale taak diversiteit binnen de korpsen. Discriminatie was lange tijd niet in het takenpakket van het LECD opgenomen. In het instellingsbesluit van 2001 en de verlengingen in 2003 en 2006 komt het niet voor.

Pas in 2010 wordt discriminatie in het takenpakket opgenomen. In januari 2010, bij de laatste verlenging van het bestaan van het LECD door CDA-minister Hirsch Ballin staat het woord discriminatie in het verlengingsbesluit naast diversiteit en de gevleugelde term multicultureel vakmanschap, die ook al niet eerder in de ministeriële besluiten was voorgekomen. Uit de ministeriële besluiten van Binnenlandse Zaken wordt niet duidelijk of het nu gaat om discriminatie door de politie of discriminatie door burgers.

Na dertien jaar komt er, op 1 januari 2015, een eind aan het LECD. De laatste vier jaar heeft het centrum gewerkt aan het borgen van definities, activiteiten en beleid binnen de Nationale Politie. Dit roept vragen op over de activiteiten ten aanzien van het verbeteren van de diversiteit in de eerste negen jaar van het bestaan van het LECD. Toch blijft de vraag waarom het 'borgen' van beleid binnen de politie niet van dag één door het centrum werd gestimuleerd maar pas gedurende de laatste vier jaar van haar bestaan.

Volgens de evaluatie van het LECD door Regioplan Beleidsonderzoek vormde een van de problemen van het centrum dat zij naast de politieorganisatie was gesitueerd en niet binnen de organisatie zelf wat haar effectiviteit heeft beperkt. Een andere reden zou kunnen zijn dat het centrum zelf niet meer naar behoren functioneerde en de laatste jaren gekenmerkt werd door interne problemen.

In *Discrimineert de politie?* [Buro Jansen & Janssen, juli 2013] kwam het LECD aan bod. 'Probleem is dat het expertisecentrum van de politie, het centrum dat de participatie van allochtonen, vrouwen, homoseksuelen en gehandicapten bij de politie moet bevorderen, zelf niet het schoolvoorbeeld is van een organisatie die diversiteit hoog in het vaandel heeft staan.' In het artikel wordt beschreven hoe er uiteindelijk nog maar één allochtone medewerker in dienst was bij het LECD en dat een onderzoek concludeerde dat: 'Leidinggevenden binnen de politieacademie veel te weinig hebben gedaan aan klachten van medewerkers over machtsmisbruik, discriminatie en interne ruzies.'

Dertien jaar voor noppes

In 2014 verschijnt er een evaluatie van het LECD, samengesteld door het externe onderzoeksbureau Regioplan Beleidsonderzoek. Regioplan concludeert dat 'de activiteiten van het LECD vooral betrekking hebben gehad op de fasen van bewustwording en planvorming' en dat 'van daadwerkelijke implementatie op de werkvloer' minder terecht is gekomen. Dertien jaar diversiteitsbeleid van het LECD heeft 'slechts in beperkte mate geleid tot (blijvende) gedragsverandering', waarbij blijvend zelfs tussen haakjes is geplaatst.

Die geringe verandering is nog verontrustender als wordt gekeken naar het bereik van het centrum. Regioplan schrijft op basis van gesprekken met politiefunctionarissen en documenten van het LECD dat 'LECD-activiteiten vooral veel mensen hebben bereikt die zich uit hoofde van hun functie al met diversiteit bezighouden.' Geringe gedragsverandering voor een beperkte groep functionarissen die zich toch al met diversiteit bezig hielden, klinkt niet echt als een solide prestatie van een bestuursorgaan in dertien jaar tijd.

Volgens Regioplan zijn de resultaten van het werk van het LECD niet eens meetbaar. Onder opbrengsten schrijft het bureau: 'Op activiteitsniveau is niet goed vast te stellen wat de resultaten zijn van de interventies en of en hoe deze bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van het LECD ten aanzien van diversiteit.' Binnen het centrum zelf is nog nooit systematisch gekeken naar de effecten van haar werkzaamheden.

Enkele politiefunctionarissen zijn wel positief over het LECD, maar ook bij hen draait het om de selecte groep die zich toch al met het thema diversiteit bezighield. Deze functionarissen zouden blij zijn met de 'aanjaagfunctie (het onder de aandacht brengen en houden van het thema) en het neerzetten en faciliteren van structuren binnen de politieorganisatie.'

Of dit de miljoenen aan belastinggeld voor het LECD rechtvaardigt, is de vraag, zeker als ook nog eens blijkt dat 'een complicerende factor in het beoordelen van de opbrengsten van het LECD is dat gesignaleerde veranderingen in de voormalige regiokorpsen niet altijd (alleen) zijn toe te schrijven aan het LECD. Ook vanuit de voormalige regiokorpsen zelf zijn ontwikkelingen op dit vlak in gang gezet.'

Wie het evaluatierapport van Regioplan doorleest komt tot de slotsom dat dertien jaar lang een diversiteitscentrum in leven werd gehouden zonder dat duidelijk is wat het centrum heeft bijgedragen. Maar het ministerie van Veiligheid en Justitie, dat sinds 2010 verantwoordelijk is voor de politie en hiermee dus ook voor het LECD, geeft haar eigen draai aan de evaluatie.

In een interne nota van 11 februari 2015 schrijft het ministerie: 'De evaluatie wijst uit dat het LECD met name veel activiteiten heeft uitgevoerd die betrekking hebben op de fasen van bewustwording en planvorming [...] Uit de gesprekken ontstaat het beeld dat de belangrijke resultaten vooral gelegen zijn in de structuren (aandacht voor de thema's) en het neerzetten en faciliteren van structuren binnen de politie organisatie die belangrijk zijn voor goed diversiteitsbeleid.'

Daar waar Regioplan spreekt van borgen aan de hand van dezelfde definities, doet het ministerie het voorkomen alsof er structuren zijn opgebouwd die de veranderingen al bijna hebben bewerkstelligd. Het ministerie merkt nog wel op dat er niet is geëvalueerd, maar daar zijn de woorden 'niet systematisch' aan toegevoegd. Daardoor lijkt het alsof het LECD haar activiteiten zelf heeft gemonitord en geëvalueerd, wat niet het geval is. Het beperkte bereik van het LECD, het feit dat onduidelijk is of de voormalige regiokorpsen zelf niet al het een en ander in gang hadden gezet: de ambtenaren van het ministerie benoemen het niet.

In de interne beleidsreactie adviseert een ambtenaar de minister om de Kamer te paaien. 'De Kamer en media hechten groot belang aan diversiteit van het politiepersoneel en aan de aanpak van discriminatie. Gezien de publieke belangstelling en de moeilijk vast te stellen resultaten van het LECD wordt u aangeraden het evaluatierapport zelf met een beleidsreactie naar de Kamer te sturen', schrijft een senior beleidsmedewerker van het ministerie. Volgens de ambtenaar moet de minister dan ook nog even opmerken dat 'u als korpschef de aandacht heeft voor de thema's diversiteit en discriminatie en voor goede borging van de LECD-activiteiten.'

Niets veranderd

Multicultureel Vakmanschap (MCV) werd in de periode 2006-2009 geïntroduceerd binnen de politieorganisatie. In het document '*de samenwerkingsafspraken diversiteit bij de politie van 2008-2011 van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*' van november

2007 is de 'Ontwikkeling van multicultureel vakmanschap' expliciet opgenomen. Het gaat in het document vooral over een 'ontwikkelproces rondom het multicultureel vakmanschap' door het LECD in samenwerking met de politieacademie en de korpsen en de ontwikkeling van een 'leerlijn multicultureel vakmanschap' door de politieacademie. De Inspectie Openbare Orde en Veiligheid concludeerde in het rapport *Diversiteit bij de politie* van 2009 dat er niet veel was opgeschoten.

Vanaf 2010 is het LECD pas verantwoordelijk voor de ontwikkeling van het MCV. Het LECD heeft daartoe een leerlijn MCV mede vormgegeven, bijgedragen aan expertgroepen MCV binnen de korpsen en incidentele ondersteuning verleend. Van de ontwikkeling van het MCV is niet veel terecht gekomen, blijkt uit de LECD-evaluatie van Regioplan Beleidsonderzoek. Enkele regiokorpsen geven aan dat de ontwikkelingen in hun korpsen onafhankelijk van het LECD zijn gegaan. Met de opheffing van het LECD op 1 januari 2015 is de vraag: hoe gaat het nu verder met het Multicultureel Vakmanschap?

Zowel de evaluatie van Regioplan als twee nota's van het ministerie van Veiligheid en Justitie van 4 december 2014 en 11 februari 2015 spreken veelvuldig over de borging van de 'werkzaamheden en activiteiten van het LECD' binnen de Nationale Politie. De nota van 4 december 2014 van het WODC (Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum) van het ministerie van Veiligheid en Justitie stelt dat 'per 1 januari 2015 [...] de activiteiten van het centrum zijn overgedragen en geborgd binnen de nationale politie. De definities die het LECD en de nationale politie hanteren voor deze thema's sluiten nauw bij elkaar aan en staan borging niet in de weg.' Wat die borging precies inhoudt, wordt niet uitgelegd.

Een belangrijk onderwerp van die borging is het multicultureel vakmanschap (MCV). De omschrijving van het begrip MCV is dusdanig breed dat er grote kans bestaat dat verschillende eenheden het begrip anders uitleggen. Want wat is precies 'de professionaliteit van politiemedewerkers om om te gaan met de vele culturen en leefstijlen in de politieorganisatie en in de samenleving.' Daarbij komt dat die 'professionaliteit gaat over kennis, houding, respect, gedrag en het kunnen omgaan met culturele dilemma's.'

Gezien het belang dat binnen de overheid en de politie aan het MCV wordt gehecht, zou men verwachten dat bij een dusdanig complex begrip er landelijk beleid is ontwikkeld. Dit beleid ten aanzien van diversiteit en discriminatie bij de eenheden moet door de eindverantwoordelijke, het Ministerie van Veiligheid en Justitie en/of de Nationale Politie, worden

ontwikkeld nu het LECD is opgeheven.

Nationale Politie

Met het WOB-verzoek richtte Buro Jansen & Janssen zich in april 2015 op de trainingen en cursussen bij de politie. Er werd verzocht om alle documenten over het aantal trainingen dat door politie Nederland en haar eenheden op de terreinen multicultureel vakmanschap, meervoudig kijken, het herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react), ontwikkeling van de drie grondhoudingen is aangeboden aan haar functionarissen, een overzicht van het aantal functionarissen dat aan deze trainingen heeft deelgenomen en het interne beleid ten aanzien van het deelname aan deze trainingen.

Middels het WOB-verzoek verwachtte Buro J&J een overzicht te krijgen van zowel de landelijke aanpak als de aanpak van de eenheden, en andere relevante documenten over aspecten van het MCV-beleid zoals effectmetingen ten aanzien van de bestrijding van politiediscriminatie, sturing en begeleiding van de eenheden om doelstellingen te behalen, richtlijnen voor cursussen en trainingen, de resultaten van cursussen.

In antwoord op het WOB-verzoek stelt de Nationale Politie (NP) dat 'MCV de volle aandacht heeft binnen de NP en binnen deze overkoepelende term komen omgangsvormen aan de orde die betrekking hebben op discriminatie in welke vorm dan ook (etnisch profileren/discriminatoir optreden/seksuele geaardheid/diversiteit/integriteit of dergelijke).'

Volgens de NP is er ook sprake van een landelijke benadering: 'Sinds de vorming van de NP is de inspanning erop gericht ook op dit gebied te komen tot een landelijke benadering van MCV met het doel dat politiefunctionarissen — waar zij ook werkzaam zijn — zich bewust blijven van de omgangsvormen (in- en extern) die onder andere van belang zijn voor vakmanschap waar het gaat om diversiteit in de samenleving (MCV).' In antwoord op de WOB schrijft de directeur korpsstaf NP dat 'de verstrekte informatie eigenlijk representatief is voor de NP.'

Blijft de vraag hoe die landelijke benadering er dan uitziet. Dit wordt niet duidelijk uit de openbare stukken van de NP en het Ministerie van Veiligheid en Justitie, en de via de WOB openbaar gemaakte stukken. Het antwoord van de directeur korpsstaf NP roept vragen op. Representatief is namelijk iets anders dan een concreet geformuleerd beleid en de implementatie van dat beleid.

Een andere vraag die in de WOB-stukken onbeantwoord blijft, is hoe de zogenoemde borging van het MCV-beleid binnen de NP tot stand is gekomen. Bij de opheffing van het LECD zouden de taken van het centrum zijn overgedragen aan de NP. Volgens Regioplan Beleidsonderzoek werd dit onder meer bereikt door middel van het afstemmen van de definities van het MCV en andere concepten tussen het LECD en de NP. Uit de WOB-stukken en beleidsdocumenten wordt niet duidelijk hoe het MCV geborgd wordt binnen de NP.

Het is tevens de vraag welk beleid dan representatief is voor het gehele nationale korps? Dat van de eenheid Noord-Holland of Rotterdam, de wijkagent uit Limburg of de enkele cursussen in Noord-Nederland? Zoals Regioplan in de evaluatie van het LECD al schrijft zijn door de voormalige regiokorpsen op het terrein van diversiteit en multicultureel vakmanschap al ontwikkelingen in gang gezet.

Die ontwikkelingen verschillen van korps tot korps in het verleden en eenheid tot eenheid sinds het ontstaan van de NP. De Landelijke benadering is beleid van dertien afzonderlijke NP-eenheden, niet van een gedeeld nationaal korps. Hieronder zullen we ingaan op de reactie van de eenheden op het WOB-verzoek. Hieruit blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen de eenheden in de wijze waarop zij MCV benaderen.

Pluralistische politie

Het Multicultureel Vakmanschap bij de politie laat niet alleen een palet aan verschillende cursussen zien zowel qua aanbieders als vorm en inhoud, maar ook een zeer diverse benadering van het thema door de voormalige regiokorpsen en de huidige eenheden. Wie de stukken van de politie bekijkt, krijgt de indruk dat van enige regie geen sprake is. Iedere regio heeft zijn eigen benadering en dit lijkt vooral afhankelijk van de inzet, motivatie en prioriteiten van functionarissen die diversiteit, discriminatie, multicultureel vakmanschap, meervoudig kijken, pluralistisch denken of welke andere benaming of benadering van MCV in hun pakket hebben.

De Politieacademie schrijft in haar antwoord op het WOB-verzoek dat 'het MCV onderwijs de afgelopen jaren is geïntegreerd in alle basisopleidingen aan de Politieacademie.' De NP antwoordt in november 2015: 'omdat het belang van MCV op al haar onderdelen zwaar weegt binnen de politie is de aan u verstrekte informatie eigenlijk representatief voor de Nationale Politie'. De directeur korpsstaf NP stelt:

'sinds de vorming van de Nationale Politie is de inspanning erop gericht ook op dit gebied te komen tot een landelijke benadering van MCV.' Die landelijke benadering is niet te ontwarren uit de veelheid van instanties die cursussen aanbieden, de diversiteit aan trainingen en het gebrek aan implementatie, strategie, sturing en evaluatie.

Is de aanpak van discriminatie door de politie, zoals voorgestaan door de Landelijke Eenheid en de eenheid Noord-Holland, representatief voor wat er landelijk gebeurt? Beide korpsen doen niets aan MCV, diversiteit en andere trainingen en beleid ten aanzien van mogelijk discriminatoir optreden van de politie. De NP schrijft: 'Ik informeer u dat bij deze eenheden geen documenten met betrekking tot opleidingen MCV zijn aangetroffen. Tevens zijn bij deze eenheden geen andere documenten aangaande MCV aangetroffen.'

Of is de aanpak uit Rotterdam het voorbeeld. Het Rotterdamse korps kreeg in 2008 de 'Diversiteitsprijs Nederlandse politie 2008' voor het project Prroud. Alle ruim 6.000 functionarissen werkzaam bij het korps kregen een training van twee dagen en een 'congresbijeenkomst'. De stafjurist schrijft in 2015: 'In het kader van diversiteit is door politie Rotterdam-Rijnmond destijds een training ingekocht: PRROUD. Dit speelde echter in 2009-2010 en in 2011 hebben de laatste medewerkers de training gevolgd. Ik kan geen evaluaties of iets dergelijks vinden.'

De NP schrijft dat bij de eenheid Rotterdam 'geen documenten aangaande opleidingen zijn aangetroffen, wel een notitie Plan van aanpak Veilig buiten veilig binnen, discussiedocument MCV, discriminatie en etnisch profileren.' Sinds 2011 hebben er geen Rotterdamse agenten aan trainingen en cursussen deelgenomen.

Eenheid Amsterdam

In Amsterdam zijn er geen cursussen MCV gegeven of ingekocht, ook niet na het onderzoek van antropoloog Çankaya. Dit is opvallend want de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid noemt Amsterdam in haar advies van 2009 nog als voorbeeld van goed MCV-beleid. Çankaya onderzocht in 2012 proactieve controles binnen het korps Amsterdam-Amstelland. In een interview met de Politieacademie omschrijft hij de essentie van zijn onderzoek: „Wie worden er door agenten aangehouden en op basis van welke, al dan niet bewuste argumenten?\"

Dit komt kortweg neer op het feit dat de politie zich richt op burgers met verdachte profielen, jongeren uit etnische minderheden. Na presentatie

van het onderzoek van Çankaya stelde korpschef Aalbersberg in *Het Parool*: „Agenten worden erop getraind beter te selecteren op gedrag." De politie-eenheid Oost Nederland zal dit later de 'aanpak selectie mechanismen' noemen, maar interne en externe documenten over die aanpak zijn niet voor handen. Er is geen beleid ten aanzien van MCV.

Uit zowel openbare als interne stukken lijkt het beleid in Amsterdam de afgelopen jaren te hebben bestaan uit enkele SDR-cursussen. De eenheid Amsterdam stuurt Buro J&J een Onderzoeksrapport Search Detect & React (SDR) uit november 2012 toe. SDR is gericht op het herkennen van 'abnormaal gedrag dat leidt tot ongewenst gedrag' en is bedoeld als 'preventie van incidenten en delicten.' Volgens het rapport hebben in 2012 62 functionarissen uit twee wijken van Amsterdam (gelegen in Amsterdam Zuidoost en Amsterdam West) aan de training deelgenomen.

In het rapport wordt ingegaan op de effectiviteit van de trainingen en wordt gesteld dat de cursus ook het 'voorkomen van *ethnic profiling* zodat discriminatie wordt tegengegaan' voor ogen had. Dit laatste gold vooral voor de chef van het wijkteam August Allebeplein die als reden voor het aanbieden van de training SDR 'het vermoeden van het voorkomen van *ethnic profiling* binnen het team' aangaf.

Uit het rapport: 'De gewenste situatie waarin *ethnic profiling* minder voorkomt en de medewerkers van het wijkteam zich er meer bewust van zijn geworden is enigszins bereikt. Er is echter geen managementinformatie beschikbaar om dit te ondersteunen.' Het effect van de gehele cursus wordt zelfs in twijfel getrokken: 'Concrete bijdragen van de training SDR aan het voorkomen van crimineel gedrag of het verstoren van de openbare orde zijn niet bekend. Ook daarover is geen managementinformatie voorhanden.' Na 2012 wordt er geen SDR training meer in Amsterdam gegeven.

In 2015 heeft Amsterdam ingezet op zogenoemde ambassadeurs. Chef van de eenheid Amsterdam, dhr. Aalbersberg, zegt in een interview met de lokale omroep AT-5 dat „de politie 'ambassadeurs' inzet bij verschillende wijkteams om agenten alerter te maken op etnisch profileren." Het gaat om drie teams. Wat de effecten ten aanzien van discriminatie door de politie zijn van de 'ambassadeurs' is niet duidelijk. De eenheid Amsterdam heeft geen documenten vrij gegeven over de 'ambassadeurs.'

Geen landelijke aanpak

Er bestaat dus geen landelijke aanpak voor de ontwikkeling van het MCV. Volgens de NP zou het beleid blijken uit de aanpak van de verschillende eenheden. Wie de aanpak, sturing en beleid van de Landelijke Eenheid en de eenheden Noord-Holland, Rotterdam en Amsterdam op een rijtje zet, vraagt zich af wat die landelijke aanpak dan is.

Het Rotterdamse korps heeft ruim vier jaar geleden al haar medewerkers op een tweedaagse training gestuurd en over het huidige beleid nu zijn geen documenten beschikbaar. Twee korpsen, de landelijke eenheid en de eenheid Noord-Holland, hebben überhaupt geen beleid en de Amsterdamse politie stuurt 62 leden van haar team op een training waarvan het nut en het effect onduidelijk zijn. Of wordt de landelijke aanpak verbeeld door de ambassadeurs die in 2015 in Amsterdam zijn geïntroduceerd. Het blijft gissen.

Het ontbreken van een landelijke aanpak ten aanzien van MCV roept de vraag op of het probleem van discriminatoir optreden van politiefunctionarissen door de leiding van de NP nu wel of niet serieus wordt genomen? De Politieacademie stelt van wel: 'Het MCV-onderwijs is de afgelopen jaren geïntegreerd in alle basisopleidingen aan de Politieacademie.'

Het blijft echter de vraag wat die integratie dan precies inhoudt? In de stukken van de Politieacademie en de Landelijke Eenheid wordt deze integratie niet beschreven. Zoals in de LECD-evaluatie van Regioplan wordt gesuggereerd worden er in bepaalde regio's wel initiatieven genomen. De regio's worden daarbij echter niet gesteund door de landelijke leiding van de politie. NP: 'MCV heeft de volle aandacht binnen de NP' terwijl de Landelijke Eenheid helemaal geen beleid voert. Daarnaast is er geen enkel document dat erop wijst dat de politie beleid ontwikkelt ten aanzien van discriminatoir gedrag.

De stukken die door de andere eenheden openbaar zijn gemaakt, maken duidelijk dat alle regio's hun eigen aanpak hebben. De eenheid Oost-Nederland stuurt bijvoorbeeld een overzicht van de trainingen MCV in de jaren 2012 t/m 2014. In totaal hebben daar vier functionarissen aan deelgenomen. Daarnaast is er een heel palet aan andere cursussen, waarvan onduidelijk is of die discriminatie als thema hebben. Het gaat dan onder andere om Dilemma/Morele Oordeelsvormingstrainingen, training diversiteit, NPG omgaan in multiculturele omgeving (NPG betekent waarschijnlijk Non-Politieeel Gedrag), waar in totaal ook slechts rond de dertig personen aan deel hebben genomen.

In een intern document *Werken aan diversiteit, integriteit en omgangsvormen in Oost NL* [09-12-13] wordt vermeld: 'Ondertussen staat het onderwerp etnisch profileren ook nadrukkelijk op de maatschappelijke, politieke en 'Politie-agenda'. In het document wordt een soort plan van aanpak geschetst: 'Hierbij zou voor ons intern de nadruk moeten liggen op de analyse in OON (interne expertgroep eenheid Oost-Nederland). Deze vraag is neergelegd bij het VIK (Veiligheid, integriteit, klachten), om te kijken of er een analyse te maken is op klachten van burgers over ons optreden.'

Politie Oost-Nederland stelt dat er landelijk moet worden opgetrokken om 'gezamenlijk oplossingen te bedenken om bewustwording, deskundigheid en vaardigheid bij de executieve collega's te vergroten en/of te verstevigen.' Opvallend is dat in het interne document van Oost-Nederland wordt verwezen naar de eenheid Amsterdam die 'naar aanleiding van ervaring met en onderzoek naar etnisch profileren, een plan van aanpak selectie mechanismen heeft ontwikkeld.' In de stukken die door het Amsterdamse eenheid openbaar zijn gemaakt wordt dit 'plan van aanpak selectie mechanismen' niet genoemd.

Zomaar wat diversiteit

De eenheid Oost-Nederland verwijst naar de niet bestaande landelijke aanpak en de aanpak van de eenheid Amsterdam die SDR-training heeft toegepast om, zonder succes, discriminatoir optreden van agenten te bestrijden. Bij de eenheid Zeeland West-Brabant, zijn ook SDR cursussen gegeven, maar of die gericht waren op het tegengaan van etnisch profileren wordt niet vermeld.

In totaal werden in Zeeland West-Brabant elf trainingen/cursussen MCV gegeven en een aantal SDR opleidingen via de Politieacademie. Het aantal deelnemers hieraan is onbekend. De trainingen zijn gegeven door: of het LECD, of een onbekend bedrijf (naam niet vrijgegeven) of een opleidingsadviseur politie ZWB (Zeeland West-Brabant). De nadruk zou hebben gelegen op MCV, maar de inhoud van de trainingen is niet openbaar gemaakt.

Eenheid Noord-Nederland (Friesland, Groningen en Drenthe) heeft in 2012 en 2013 in totaal 19 functionarissen op cursus gestuurd: een kandidaat voor de opleiding Basis Interculturele Communicatie aan de Politieacademie en 18 personen voor de opleiding MCV die werden afgenomen bij een onbekende instantie. Verder komen uit de WOB-

stukken geen documenten naar voren die duiden op een beleid in Noord-Nederland ten aanzien van MCV, diversiteit of andere thema's met betrekking tot discriminatoir optreden.

Bij de eenheid Oost-Brabant hebben in 2010/2011 vijftien functionarissen een cursus MCV gevolgd, in 2012 twee personen een cursus omgaan in een multiculturele omgeving en in 2014 tien personen de opleiding expertgroep MCV. Ook de naam van het externe bureau dat Oost-Brabant inhuurt is niet openbaar gemaakt. Volgens een concept document netwerk leefstijlen & culturen zou de 'opleiding Vakmanschap voornamelijk het thema multiculturele diversiteit beslaan.' De inhoud van de cursus is niet openbaar gemaakt.

Netwerk leefstijlen & culturen

Eenheid Oost-Brabant zet als enige in op netwerk leefstijlen & culturen (NLC). Het document NLC beschrijft verder de missie en het werk van een groep politiefunctionarissen die het NLC vormen. De groep voegt als het ware een cultureel element toe aan de inlichtingen en de opsporing en openbare orde taken.

Zij schrijven de laatste jaren steeds vaker te worden ingezet, zowel voor advies als directe interventies. Het gaat daarbij om zaken als 'een schietpartij in Deurne, de doodslag van een Turkse snackbar eigenaar, voorlichting aan familierechercheurs bij zaken waarbij slachtoffers uit andere cultuur komen, een minderjarige Marokkaans meisje uit Marokko terug laten komen, spoedinterventie om te voorkomen dat minderjarige in Afghanistan werd uitgehuwelijkt.'

Volgens het document lag het startpunt van het NLC in 2010/2011. De opstellers van het document omschrijven de hoofdthema's van het NLC als 'Eer Gerelateerd Geweld, (Multicultureel) Politie Vakmanschap, Gelijkwaardigheid (voorheen Discriminatie) en Diversiteit.' In het document wordt niets vermeld over de aanpak van discriminatie door de politie zelf.

Wel wordt gesproken over discriminatie als een van de werkterreinen van het NLC-team, maar de vraag is wat de politie bedoelt met: 'de verkenning rondom discriminatie heeft opgeleverd dat de extra aandacht voor dit thema, die in de operatie nodig is om zowel de sensitiviteit als het vakmanschap bij de collega's te bevorderen, veel overeenkomsten heeft met de wijze waarop door het NLC zaken worden opgepakt.' Betreft het hier discriminatoir optreden van agenten of burgers? Ook de

omschrijving van het '(Multicultureel) Politie Vakmanschap' is onduidelijk: 'Dit omvat alle vraagstukken die te maken hebben met of gerelateerd zijn aan cultuur en leefstijlen in de eigen organisatie en de samenleving.'

De documenten wekken de indruk dat het NLC-team van de eenheid Oost-Brabant verantwoordelijk is voor allerlei aspecten ten aanzien van cultuur, leefstijlen, diversiteit en discriminatie. Niet alleen met betrekking tot opsporingsonderzoeken, maar ook tot de interne politieorganisatie. Het is vreemd om een gespecialiseerd researchteam, zoals het NLC dat opsporingsonderzoeken ondersteunt, verantwoordelijk te maken voor de bestrijding van discriminatie of de diversiteit binnen het gehele korps. Dit is vooral vreemd aangezien er geen visie en sturing is bij zowel de leiding van de eenheid Oost-Brabant als de NP.

De eenheid Limburg heeft geen NLC-team en wordt de term 'netwerk leefstijlen & culturen' niet gebruikt. Bij deze eenheid is een wijkagent actief die eenzelfde takenpakket heeft als het NLC-team van Oost-Brabant en die een overzicht openbaar heeft gemaakt van zijn werk op het 'culturele' vlak. De eenheid Limburg heeft echter weer een andere benadering waarbij specifieke trainingen en/of cursussen geen rol spelen. Ook deze eenheid heeft geen centrale leiding ten aanzien van diversiteit of bestrijding van discriminatoir optreden van de politie.

Verschillende functionarissen bij de eenheid Limburg hebben informatie doorgegeven in antwoord op het WOB-verzoek. Een juridisch beleidsmedewerker schrijft in een email dat in 2010 300 medewerkers 'een 'Binnenste Buiten'-dag waarin MCV was geïntegreerd' hebben bezocht. Wat dat inhoudt wordt niet duidelijk uit de stukken. In 2012 en 2013 bezochten 150 en 200 functionarissen een vrouwen-netwerkdag.

Een wijkagent uit Venlo geeft een overzicht van zijn activiteiten die uiteenlopen van een 'cursus cultuur in het Midden-Oosten' tot een 'Landelijke Bijeenkomst Expertgroepen MCV'. Maar ook een 'cursus eer gerelateerd geweld', een bezoek aan een Turkse moskee, deelname aan de Gay Pride, een Roemenië lezing, een bijeenkomst met als thema radicalisering en allerlei andere bijeenkomsten, presentaties en cursussen. Wat de werkzaamheden van deze wijkagent zeggen over de mate van discriminatoir optreden van het Limburgse korps, de eventuele onderkenning van het probleem en de aanpak staat niet in de documenten.

Eenheid Midden-Nederland

Het beeld van de multiculturele wijkagent die probeert de diversiteitsdimensie binnen eenheid Limburg te integreren, is misschien gechargeerd, maar wordt wel opgeroepen na inzage van de verkregen WOB-documenten. Een enkele politie-eenheid geeft de indruk dat zij het belang van trainingen onderschrijven en een poging doen beleid te ontwikkelen.

Een jurist van de eenheid Midden-Nederland komt in de Wob aan het woord: 'Zoals we gisteren telefonisch hebben afgesproken, tref je hierbij — een op een de bestanden aan die voornamelijk vergaard zijn door (naam weggelakt) die nog steeds voor MNL (Midden Nederland) druk is met MCV onder de aandacht van collega's te houden. Ook zit hij in een landelijke werkgroep *ethnic profiling*.' De persoon die wordt beschreven is de portefeuillehouder diversiteit. Of zijn werkzaamheden ook betrekking hebben op discriminatoir optreden van de politie valt niet te herleiden uit de documenten. De functionaris neemt wel deel aan de landelijke werkgroep *ethnic profiling*, maar van die werkgroep zijn geen stukken openbaar gemaakt.

De reactie van Midden-Nederland op het WOB-verzoek is redelijk openhartig. Een beschikbaar gestelde email van 19 juni 2015 maakt duidelijk dat er allerlei stukken van Midden-Nederland aan de NP zijn gestuurd. Het betreft weliswaar afkortingen, maar ze geven een indruk van de verzameling: 'Pol Utrecht VPdec12 Progr.pdf; Toelichting training Vakmanschap.pdf; Aanpak Politie Training mentale veiligheid, werkcultuur' JK.pdf; RAPT sept 2011 - juli 2012 verslag voor JK.pdf; voorstel Vreemdelingen Politie Utrecht.pdf; Opdracht Miriam.pdf; Wob-verzoek (trainingen) multicultureel vakmanschap.xls; Matrix doelgroepen acties mei 14.xls.'

In de mail zelf beschrijft de functionaris de bijlagen: 'Verder tref je een exceloverzicht aan van voormalig korps FVL (Flevoland) aangaande gegeven trainingen, met daarbij de opmerking dat dit niet het complete beeld van begeleiding/training MCV is. Er was bijv. een collega die voor zowel FVL (Flevoland) als GNV (Gooi en Vechtstreek) gemotiveerd binnen deze korpsen dit onderwerp her en der in de districten onder de aandacht heeft gebracht. Zij is hiervoor speciaal ingezet (inhuur via gemeente Almere heb ik begrepen) met het doel de (executieve) politiemedewerkers bewustwording bij te brengen waar het gaat over 'anders zijn' en 'leren over opvoeding — gebruiken en denkwijzen binnen andere culturen', alsook omgaan met probleemgroepen etc. De bijgevoegde matrix geeft weer wat zij hierin gedaan heeft ofwel welke

projecten daarbij zijn uitgevoerd.'

De WOB-bijdrage van eenheid Midden-Nederland is een verademing in vergelijking met andere eenheden en vooral de NP. Het feit dat de NP vervolgens een groot deel van de stukken niet openbaar maakt, zegt iets over de mate van transparantie en openheid bij die dienst. De jurist van Midden-Nederland schrijft aan de Landelijke Eenheid: 'Verder tref je het verslag aan van een onderzoek naar MCV binnen onze eenheid. Het onderzoek werd in opdracht van (naam zwart gemaakt) uitgevoerd (zie ook bijlage).' Tussen de stukken bevindt zich enkel de opdracht, het verslag ontbreekt, want niet openbaar gemaakt door de NP.

Trainingen

Midden-Nederland lijkt daadwerkelijk werk te maken van MCV, maar of dit ook beleid inhoudt om discriminatoir optreden van de politie zelf aan te pakken staat niet in de stukken. Wel investeert de eenheid in allerlei trainingen en geeft duidelijk aan dat de leiding van Midden-Nederland het thema hoog op de agenda heeft staan: 'Vanuit deze gedachte zetten we in op het meenemen van collega's op de werkvloer en hun leidinggevenden in het ontwikkelen van MCV bij hun zelf. Het gaat om bewustwording en het leren reflecteren op je eigen handelen en houding.'

Bij de trainingen zelf lijkt het in eerste instantie dat eenheid Midden-Nederland niet veel verschilt van de overige tien eenheden. Toch valt de mix van medewerkers op de werkvloer, leidinggevenden, medewerkers van personeelszaken en specifiek de vreemdelingenpolitie op. Een impressie van de trainingen in de regio: 'Trainingen op het gebied MCV over de periode 2012-2014. Wijkagenten en Noodhulp district 1 dag 20 deelnemers. Trainingsdag (open aanbod zie factuur) 20 deelnemers. 12 en 13 maart 2013 twee trainingdagen Vreemdelingenpolitie ca. 45 deelnemers. T.b.v. RAPT (Regionale Arrestantenzorg Parketpolitie en Transport) zijn er verschillende trajecten zowel voor de leidinggevenden als voor de medewerkers gegeven. Ook zijn er voor P&O — medewerkers en leidinggevenden — verschillende trajecten georganiseerd. Bij de Vreemdelingenpolitie heeft een traject gelopen voor leidinggevenden.'

Hoewel de trainingen niet direct gericht zijn op discriminatoir optreden van de politie gaat de eenheid het onderwerp niet uit de weg gaat: 'Deze voortdurende ontwikkelingslag werd/wordt door collega's onderkend en zij zijn zich ervan bewust dat deze kennis en vaardigheden hen gaat helpen bij het aanpakken van allerlei dilemma's. Onder het thema MCV vallen

ook de termen zoals meervoudig kijken, vooroordelen, etc.'

Het antwoord van de eenheid Midden-Nederland concretiseert de opmerking uit de evaluatie van het LECD over de regio's. Daarin wordt vermeld dat de resultaten van het LECD niet te meten zijn en dat dit mede komt doordat 'vanuit de voormalige regiokorpsen zelf ontwikkelingen op dit vlak in gang zijn gezet.' Of de regionale aanpak van eenheid Midden-Nederland wel effect sorteert, is niet duidelijk. De regio is echter veel serieuzer in haar benadering dan het LECD en de NP.

Zelfs over de integratie van MCV-onderwijs in alle basisopleidingen is Midden-Nederland duidelijk. De Politieacademie is vaag wat die integratie nu inhoudt: 'Het MCV onderwijs de afgelopen jaren is geïntegreerd in alle basisopleidingen aan de Politieacademie.' Midden-Nederland: 'Vanaf 2012 tot heden hebben alle instromende studenten van het initieel onderwijs, in de beginfase van hun studie op het moment dat ze in het korps zijn, een bewustwordingsdag waarin onder andere het thema *ethnic profiling* aan de orde komt.' Of dit integratie binnen de opleiding is en voldoende om discriminatoir optreden van agenten tegen te gaan, wordt in de verkregen stukken niet vermeld.

Eenheid Den Haag

Op het WOB-verzoek wordt door de eenheid Den Haag uitgebreid gereageerd, met maar liefst 57 pagina's. De volgende documenten werden openbaar gemaakt: Het document Diversiteit politie Hollands Midden uit 2010, een ongedateerd manifest diversiteit politie Den Haag, een plan van aanpak multicultureel vakmanschap uit 2009, passages uit diverse jaarverslagen en een overzicht van de trainingen.

Men zou veel visie en duidelijkheid over de aanpak verwachten, helemaal omdat Den Haag sinds 2013 nogal onder vuur is komen te liggen vanwege aanhoudende berichtgeving over discriminatoir optreden en buiten-proportioneel geweld van de Haagse politie. Dit blijkt echter niet het geval. Het document 'Diversiteit Politie Holland Midden' begint weliswaar met artikel 1 van de Nederlandse Grondwet (iedereen is gelijk) maar spreekt vervolgens met geen woord over discriminatoir handelen van agenten.

In de overige documenten komt het onderwerp discriminatie ook niet aan bod. Discriminatoir optreden van de Haagse politie komt alleen ter sprake in het jaarverslag uit 2014. De korpsleiding: 'mede naar aanleiding van de diverse demonstraties er beschuldigingen werden geuit

richting de politie van discriminatie, geweldmisbruik en etnisch profileren.'

De korpsleiding wijst er echter op dat onderzoekers de politie vrij pleiten: 'Onderzoekers van de Universiteit Leiden concludeerden echter dat geen sprake is van structureel etnisch profileren door de politie in Den Haag. Ook bracht de Nationale Ombudsman in een rapport (*Contrasterende Beelden*) naar buiten dat er geen aanwijzingen zijn voor structurele misstanden bij de politie.'

Toch zou de externe kritiek volgens het jaarverslag wel tot 'een goede discussie [hebben] geleid over vooroordelen, stereotyperingen, multicultureel vakmanschap en verbinding.' Welke discussie dit is geweest en wat dit voor gevolgen heeft gehad, wordt niet duidelijk uit het jaarverslag en de andere openbaar gemaakte stukken.

Ook het grote scala aan cursussen en trainingen scheidt geen duidelijkheid aangaande het anti-discriminatie beleid van Den Haag. De eenheid heeft vooral geïnvesteerd in een tweedaagse LHBT-training voor vertrouwenspersonen, Roze in Blauw-leden en taakaccenthouders waaraan in totaal 80 medewerkers hebben deelgenomen, vooral mensen die al betrokken zijn bij het thema.

Daarnaast is er voor 40 wijkagenten een cursus over Marokkaanse cultuur en religie georganiseerd. En een cursus 'Teambalans' voor twee districtsrechercheteams, een methode om 'teams de mogelijkheid te bieden om op een aansprekende wijze met elkaar het gesprek te voeren over de kwalitatieve en kwantitatieve samenstelling'. Het aantal deelnemers aan de cursus wordt niet vermeld.

Tevens vond er een cursus bejegeningprofielen voor de bureaus Gouda en Beresteinlaan plaats. De bijlagen betreffende de bejegeningprofielen zijn niet openbaar gemaakt. Verder een cursus 'hoe de straat de school binnendringt' voor sectorhoofden en teamchefs van drie bureaus. En tot slot 'generatiemanagement, opsporing met levensfasebewust werken' voor alle medewerkers Bureau Forensische Opsporing. Wat generatiemanagement nog met discriminatie en/of multicultureel vakmanschap te maken heeft, blijkt niet uit de stukken.

Interne diversiteitsvaagheid

De documenten van de verschillende eenheden laten zien dat er geen landelijke aanpak ten aanzien van MCV is, dat de eenheden allemaal zo

hun eigen aanpak hebben, dat het onduidelijk is of de activiteiten die eenheden onder de MCV noemer organiseren ook iets met politiediscriminatie te maken hebben en dat het aantal cursussen en trainingen zeker de laatste twee jaar zeer beperkt is geweest.

Nu zeggen aantallen deelnemers en onduidelijke trainingen natuurlijk niet alles over een eventuele cultuuromslag en de mate waarin binnen de politieleiding aandacht wordt gegeven aan activiteiten om discriminatoir politieoptreden tegen te gaan. De vraag is echter of de constatering van het Sociaal Cultureel Planbureau dat de meeste migrantenjongeren wantrouwig staan tegenover de politie dan helemaal op zichzelf staat? Is die ervaren discriminatie dan geen aanwijzing voor het bestaan van een politiecultuur waarin discriminatie al dan niet structureel plaatsvindt?

Multicultureel vakmanschap werd in 2006 gepresenteerd als zijnde 'professionaliteit van politiemedewerkers om om te gaan met de vele culturen en leefstijlen in de politieorganisatie en in de samenleving'. Oftewel, het functioneren van politiefunctionarissen dat niet is gebaseerd op vooroordelen, zowel binnen als buiten de politieorganisatie. Wanneer er geen duidelijk beleid is over het MCV-beleid ten aanzien van discriminatie van burgers door de politie, is het de vraag of dit dan ook geldt voor het MCV-beleid ten aanzien van discriminatie binnen de politieorganisatie.

Het WOB-verzoek van Buro Jansen & Janssen had betrekking op alle documenten met betrekking tot multicultureel vakmanschap, meervoudig kijken, het herkennen van en omgaan met vooroordelen, SDR (search, detect, react), ontwikkeling van de drie grondhoudingen bij functionarissen van politie Nederland. De meeste eenheden, waaronder de Landelijke Eenheid, verstrekten geen documenten waarin wordt ingegaan op interne discriminatie.

Zoals uit de beschrijving van de documenten hierboven blijkt, komt interne discriminatie en diversiteit slechts een enkele keer aan bod. Het NLC-team van Oost-Brabant heeft diversiteit en interne discriminatie in zijn pakket, maar geeft niet aan op welke wijze zij met deze onderwerpen aan de slag is gegaan. Rotterdam schrijft in een intern discussie-document over discriminatie op grond van ras, religie en seksualiteit en vermeldt expliciet discriminatie van allochtone, islamitische en homoseksuele collega's. Het document maakt echter niet duidelijk wat hier door de eenheid aan wordt gedaan.

De eenheid Den Haag is de enige die een aantal documenten openbaar

maakt waarin interne discriminatie aan bod komt. De documenten maken duidelijk dat interne discriminatie en diversiteit nauw met elkaar verweven zijn. Veel politiefunctionarissen van niet-Nederlandse afkomst verlaten de politie vroegtijdig, vooral vanwege interne discriminatie, terwijl zij wel gemotiveerd zijn en over voldoende capaciteiten beschikken om het politiewerk uit te kunnen voeren.

Den Haag geeft aan dat er allerlei doelen zijn gesteld, zoals 'meer vrouwen op hogere posities', dat er gewerkt moet worden aan het 'vergroten en het behouden van het aandeel allochtone politiemedewerkers' en 'het binnenhalen en begeleiden van andersvaliden'. (*Diversiteit Politie Hollands Midden 2010*). De eenheid verwijst in hetzelfde document naar project de Schakel, waarmee geprobeerd wordt agenten van niet Nederlandse afkomst voor de politie te behouden. Aanleiding voor het project was dat 'er weliswaar allochtonen binnen komen, maar dat die aan de andere kant net zo snel weer uitstromen.'

Een verklaring voor die uitstroom is te lezen in het hoofdstuk 'interne diversiteit' onder het kopje 'multiculturele dilemma's' uit het document *Diversiteit Politie Hollands Midden 2010*: 'Denk aan een vrouwelijke FTO rechercheur die bij een moskee komt voor sporenonderzoek en tegen een barrière oploopt. Of, er is binnen de teams sprake van onderlinge spanningen door verschillen van inzicht of dubbelzinnig getinte grappen.'

In de paragraaf 'veiligheidsthema's vertaald naar diversiteit' komt de uitstroom op een andere manier terug: 'Hierbij ligt een link naar organisatiecultuur, stijl van leidinggeven, het managen van diversiteit en de aanpak van ongewenst gedrag. Diversiteitsbeleid legt ook de aandacht op: het wegnemen van blokkades voor collega's met een beperking of handicap of belemmeringen die collega's ervaren die willen doorstromen naar leidinggevende posities of specialistische functies. Ook signalen van pestgedrag jegens (hoogopgeleide) nieuwkomers, werkstudenten of collega's vanwege hun seksuele voorkeur, vragen om directe acties van het management.'

Project Schakel beoogde volgens het document *Diversiteit Politie Hollands Midden 2010* om '20 allochtonen binnen 2 jaar binnen te halen en wat nog veel belangrijker is, binnen te houden.' Volgens het document is het project geslaagd. Een ander intern document, *Korpsvisie Politie Den Haag 2008 – 2011* (plan van aanpak Multicultureel Vakmanschap 2008 – 2011), zet daar echter vraagtekens bij: 'Ondanks de inspanningen van de afgelopen jaren de Nederlandse

politieorganisatie er op dit moment nog niet aan toe om diversiteitsbeleid dat gericht is op de 'bekende' doelgroepen los te laten.'

Volgens dit document zou dit betrekking hebben op de gehele politie, dus niet alleen Den Haag. Volgens het plan van aanpak zijn 'er ook binnen regio Den Haag weliswaar een aantal belangrijke slagen gemaakt maar moet een aantal doelstellingen op dit vlak nog worden gerealiseerd.' Om welke slagen en welke doelstellingen het hier gaat, wordt niet vermeld. Wel wordt duidelijk dat er onderzoek is gedaan naar het vertrek van goede functionarissen: 'Onderzoek heeft uitgewezen dat dit niet aan hun capaciteiten of motivatie ligt [...] Soms gaat het om discriminatie onder collega's of niet geaccepteerd worden door ondergeschikten.'

MCV heeft niet alleen betrekking op extern professioneel functioneren van agenten, maar ook binnen de politieorganisatie. De politie heeft in antwoord op het WOB-verzoek weinig documenten openbaar gemaakt die betrekking hebben op de professionaliteit binnen de eigen organisatie. Deze documenten suggereren dat het plaatsvinden van discriminatie binnen de eenheden wellicht soms wordt gesignaleerd, maar dat geen beleid wordt gemaakt om interne discriminatie tegen te gaan, en dat niet tot nauwelijks tegen interne discriminatie wordt opgetreden.

Conclusie

Het beleid ten aanzien van Multicultureel Vakmanschap (MCV) bij de politie heeft gefaald. Het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) werd in 2001 opgericht en was van 2007 tot eind 2014 verantwoordelijk voor beleid en trainingen ten aanzien van MCV. De activiteiten van het LECD hebben weinig tot niets opgeleverd. De activiteiten van het LECD is niet geïmplementeerd binnen de NP. De politieagenten die werden bereikt door het LECD waren al geïnteresseerd in onderwerpen zoals discriminatie en diversiteit.

Het effect van de activiteiten is onduidelijk omdat deze niet zijn gemeten en tevens omdat regionaal er al allerlei activiteiten in gang waren gezet. De verkregen WOB-stukken schetsen een beeld van eenheden die allerlei verschillende activiteiten uitvoeren, een ratjetoe. Verschillende eenheden lijken allemaal maar wat te doen. Iedere eenheid heeft zijn eigen insteek, sommige eenheden doen niets en anderen doen wel wat, een lijn valt er niet in te ontdekken.

Landelijk is er geen beleid en na het opheffen van het LECD ook geen centrale sturing en ondersteuning van cursussen, trainingen en mensen die proberen diversiteit en discriminatoir optreden op de agenda te zetten. Door verschillen in aanpak van Friesland tot Zeeland en van Noord-Holland tot Limburg blijft de aanpak van de politie versnipperd.

Het gebrek aan beleid ten aanzien van discriminatoir optreden van de politie en MCV laat echter zien dat een landelijke aanpak ontbreekt, maar dat er ook geen wil is om deze te formuleren. De eenheden lijken ieder hun eigen weg te gaan en zelf ook geen beleid te ontwikkelen. Dat levert een beeld van vrijblijvendheid en willekeur op. Het kan leiden tot initiatieven zoals bij de eenheid Rotterdam of Midden-Nederland, maar ook tot niets zoals bij de eenheid Noord-Holland het geval is, of onduidelijkheid over wat er nu gebeurt bij de eenheid Amsterdam.

De inspectie Openbare Orde en Veiligheid (inspectie OOV) concludeerde al in 2009 dat het begrip MCV op veel manieren wordt uitgelegd, dat de implementatie van MCV binnen de politie niet gestructureerd wordt aangepakt, opleidingen zeer beperkt plaatsvinden en dat cursussen op zichzelf staan. Het merendeel van de door de Inspectie geïnterviewde politiefunctionarissen hadden geen cursus of opleiding over gedrag of omgangsvormen gevolgd. Volgens veel respondenten had MCV betrekking op de inzet van allochtone agenten in bepaalde wijken.

Inspectie OOV stelde dat voor ontwikkeling van MCV een goede opleiding en training onontbeerlijk zijn en adviseerde vrijblijvend dat de afzonderlijke korpsen dit samen met het LECD en de Politieacademie zouden uitwerken. Het inspectierapport van 2009 werd afgerond op het moment dat de politie nog onder de verantwoordelijkheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties viel.

Het LECD kreeg in 2010, naast diversiteit, expliciet de verantwoordelijkheid voor het MCV-beleid en de bestrijding van politiediscriminatie. In 2012 werd de Nationale Politie opgericht. Regioplan Beleidsonderzoek stelt in de LECD-evaluatie van 2014 dat de LECD-activiteiten, dus ook het MCV-beleid en bestrijding van politiediscriminatie, zijn geborgd binnen de Nationale Politie. De minister van Veiligheid en Justitie onderschreef deze conclusie.

Er is sinds het rapport van de Inspectie OOV 2009 niets veranderd. Van borging van LECD-activiteiten, waaronder MCV en het tegengaan van politiediscriminatie, is niets terecht gekomen. Er is geen landelijk beleid en sturing ten aanzien van MCV, bestrijding van discriminatoir

politieoptreden. De afzonderlijke regio's doen verschillende dingen. Trainingen en cursussen gaan niet alleen over MCV maar waaieren uit over allerlei andere thema's, zoals eer gerelateerd geweld (EGG), Netwerken, leefstijlen & cultuur (NLC) of het zogenoemde spotten of SDR (search, detect, react).

Er is geen inzicht in het aantal trainingen en aantal deelnemers. Verschillende bedrijven worden ingehuurd en er ontbreekt overzicht en inhoud van de aangeboden cursussen. Tevens worden de effecten van die trainingen niet gemeten. Er is geen gezamenlijk beeld van wat MCV is, hetgeen de Inspectie OOV in 2009 reeds constateerde. Conclusie: er is geen landelijk beleid. MCV en het tegengaan van politiediscriminatie hebben kennelijk geen prioriteit bij de politietop.

Barbaars

Het mislukken van het beleid van het tegengaan van discriminatoir optreden van de politie kan worden begrepen door te kijken naar de interne discriminatie en daaraan gekoppelde diversiteit binnen de politiediensten. Interne discriminatie bij de politie was en is een probleem. Het voortduren van interne discriminatie is illustratief voor het failliet van het MCV-beleid, want dat gaat niet alleen over professioneel functioneren van politieagenten binnen de samenleving, maar ook over professionaliteit binnen de politieorganisatie.

Het gebrek aan leiding en prioriteit bij zowel de politietop als op het ministerie van Veiligheid en Justitie ten aanzien van de thema's wordt duidelijk uit de interne beleidsreactie van het ministerie van Veiligheid en Justitie over het einde van het LECD. Ambtenaren stellen in deze notitie dat 'De Kamer en media groot belang hechten aan diversiteit van het politiepersoneel en aan de aanpak van discriminatie.' De voormalige minister van Veiligheid en Justitie, Opstelten, zou nog even opmerken dat hij 'als korpschef de aandacht heeft voor de thema's diversiteit en discriminatie'. Vraag is of de minister echt aandacht heeft gehad voor deze thema's en daarmee MCV, of dat de opmerking enkel voor de bühne was. Je zou dit laatste wel verwachten, want met de invoering van de NP is de minister de korpsbeheerder.

Dat de voormalige minister weinig *feeling* met de thema's heeft, blijkt uit de benoeming van de portefeuillehouder Gelijkwaardigheid & MCV van de NP, Paul van Musscher, tevens politiechef van de eenheid Den Haag. Van Musscher kwam in de zomer van 2014 in het nieuws door nogal controversiële uitspraken. Op de lokale tv-zender Omroep West zegt Van

Musscher in een eerder in 2010 opgenomen interview dat hij van een 'deskundige' heeft vernomen „dat de inwoners uit Gouda uit het Rif gebergte komen. Dat zijn Berbers. Berber komt van het woord Barbaar. En dat is inderdaad cultureel ingebakken dat ze wat wilder zijn. Wat makkelijker op straat leven. Wat ruiger. Je zou kunnen zeggen dat het genetisch meegekomen is."

Voor iemand die vier jaar later tot portefeuillehouder Gelijkwaardigheid & MCV van de NP werd benoemd, zijn dit op zijn minst twijfelachtige opmerkingen die discriminatie binnen de politie zeker niet tegengaan en discriminatoir optreden binnen en buiten de politie voor sommigen mogelijkwerijs legitimeren.

Natuurlijk kan Van Musscher zich verschuilen achter de niet nader genoemde 'deskundige' (Van Musscher heeft die nooit vrijgegeven), maar het feit dat een leidinggevende van de politie Marokkaanse Nederlanders wegzet als cultureel anders, zelfs barbaars, en ook nog eens genetisch afwijkend, waardoor er bijna een legitimatie is voor het profileren van Marokkaanse Nederlanders, roept de vraag op of de politietop geschikt is om discriminatoir optreden van haar personeel zelf aan te pakken. De vraag is dan ook of het ooit nog wat gaat worden met het beleid van het tegengaan van discriminatoir optreden van de politie.

Politie besluit informatieverzoek MCV

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/politiebesluitmulticultureelwerken.pdf>

Ministerie van Veiligheid en Justitie besluit informatieverzoek MCV

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/minvenjmcv.pdf>

Politieacademie besluit informatieverzoek MCV

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/politieacademiemcvbesluit.pdf>

Aanvulling Politie besluit informatieverzoek MCV

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/politiemcvmulticultureelvakmanbesluit.pdf>

Discrimineert de politie?

<http://www.burojansen.nl/pdf/discrimineertdepolitie.pdf>

Wereld van Verschil van het Sociaal en Cultureel Planbureau

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/Wereldenvanverschil.pdf>

evaluatie landelijk expertisecentrum diversiteit

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/evaluatielandelijkexpertisecentrumdiversiteit.pdf>

Diversiteit bij de politie inspectie OOV

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/diversiteitbijdepolitieinspectieoov.pdf>

Besluit Landelijk Expertisecentrum Diversiteit 2001 2004

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/besluitLandelijkExpertisecentrumDiversiteit20012004.pdf>

Besluit Landelijk Expertisecentrum Diversiteit 2004 2005

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/BesluitLandelijkExpertisecentrumDiversiteit20042005.pdf>

Besluit Landelijk Expertisecentrum Diversiteit 2006 2009

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/BesluitLandelijkExpertisecentrumDiversiteit20062009.pdf>

Besluit Landelijk Expertisecentrum Diversiteit 2010 2014

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/BesluitLandelijkExpertisecentrumDiversiteit20102014.pdf>

Voortgangsrapportage samenwerkingsafspraken politie 2008

<http://respubca.home.xs4all.nl/pdf/voortgangsrapportagesamenwerkingsafsprakenpolitie2008.pdf>