

---

---

Werking van selectiemechanismen door politieagenten 'spontane' controles of 'pro-actieve' controles  
i.o.v. KL AML

Uw kenmerk: 2106335620 (KNP-11) en 2016335621 (AML-05)

---

---

## Selectie proactieve controle en effectiviteit

Naar aanleiding van het onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles (SPC) is de vraag opgeworpen welke de relatie is tussen de beschreven mechanismen en effectiviteit.

De verwachting is dat bij het uitkomen van het rapport een dominante reactie zal zijn dat de huidige manier van werken effectief is. De vraag is op welke wijze de organisatie op deze tegenwerping zal reageren. Van belang is daarbij of de effectiviteitsclaim 'waar' is. Deze vraag wordt als zodanig in het bedoelde onderzoek niet beantwoord. Over dit onderwerp is op 29 februari 2012 een brainstorm gehouden door [redacted], [redacted], [redacted] en [redacted].

De volgende punten met betrekking tot het onderwerp zijn – in meer of mindere mate – aan de orde gekomen.

- Startvraag is überhaupt wat effectiviteit is in de context van proactieve controle. In het rapport worden verschillende perspectieven benoemd, en ten aanzien van geen van de perspectieven kan de effectiviteitsclaim worden onderbouwd. Met andere woorden, we weten gewoonweg niet of het effectief is of niet.
- In het rapport wordt een pleidooi gehouden om vertrouwen en legitimiteit eveneens als opbrengsten – en daarmee als onderdeel van effectiviteit – te definiëren. Dat leidt nadrukkelijk tot een ander perspectief en daarmee tot andere keuzen bij proactieve controle.
- Naast opbrengsten dien ook altijd te worden gekeken naar de kosten, in dit geval bijvoorbeeld in termen van – aantasting van – voornoemde begrippen vertrouwen en legitimiteit.
- Discriminatie is niet toegestaan noch gewenst. Vanzelfsprekend ligt dit met name gevoelig waar het etniciteit of herkomst betreft.
- Het rapport laat in ieder geval een aantal mechanismen zien waarbij op logische gronden reden is tot aanpassing te komen van de huidige praktijk. Het kan daarbij gaan dat de redenering inconsistent is – met als resultaat een oververtegenwoordiging van bepaalde groepen – of dat er sprake is van ongewenste doorwerking van eerdere mutaties (J10 en J30).
- De politie moet selecteren, de vraag is alleen of de grondslagen voor selectie gerechtvaardigd en effectief zijn. Het is van belang de discussie over proactieve controles specifiek te houden. Het gaat nadrukkelijk niet om het totale politiewerk, maar om de keuze al dan niet te controleren zonder dat daar een directe aanleiding – zoals gedrag of een specifiek signalement – voor is.
- Selectie op gedrag lijkt een aantrekkelijk alternatief in de context van proactieve controle. Onduidelijk is vooralsnog wat dat dan oplevert of zou moeten opleveren. Beantwoording van deze laatste vragen veronderstelt een goede beschrijving en analyse van de nu lopende pilot en inzicht in de wetenschappelijke literatuur.
- Selectie op een combinatie van karakteristieken – bijvoorbeeld op basis van gekende criminele werkwijzen – is acceptabel. De vraag is tweeledig, namelijk of de veronderstellingen kloppen en of er sprake is van 'voldoende' karakteristieken<sup>1</sup>. Als voorbeeld van een onvoldoende gedetermineerde uitspraak: Marokkaanse jongeren zijn oververtegenwoordigd in de criminaliteitscijfers, dus er is aanleiding vooral Marokkaanse jongeren te controleren. Als mogelijk voorbeeld van een voldoende gedetermineerde uitspraak: Op zondagnacht tussen 2:00u–3:00u is de afgelopen drie weken op bedrijventerreinen ingebroken. Getuigen melden een bestelbus met twee

<sup>1</sup> In Kuppens e.a. (2011) *Onder het oppervlak. Een onderzoek naar ontwikkelingen en (a)select optreden rond preventiefouilleren*, wordt een poging gedaan dit te objectiveren (2011, 15).

mannen en Pools kenteken, er is dus aanleiding op zondagnacht nabij een bedrijventerrein bestelbusjes met twee mannen en een Pools kenteken te controleren.

- Ten aanzien van het zogenaamde doelgroepenbeleid is de afweging veel ingewikkelder, zoals bijvoorbeeld recente ontwikkelingen rond de 'MOElanders' laten zien. Opnieuw is het van belang de discussie te blijven beperken tot proactieve controle. Dat dienders beelden hebben van wie mogelijk niet deugd en dat dit kan helpen bij het 'lezen' van de omgeving is toch nog iets anders dan het zonder concrete aanleiding staande houden.
- Het meeste onderzoek op dit terrein heeft *ethnic profiling* (EP) als invalshoek. Meestal wordt uitgelegd dat EP niet alleen schadelijk is maar dat het eveneens niet effectief is. Sommige onderzoeken stellen zelfs dat – bijvoorbeeld in de context van preventief fouilleren – een volstrekt willekeurige selectie beter werkt dan de 'gebruikelijke' selectie. Wat opvalt is dat het – voor zover mij bekend is – ontbreekt aan studies of artikelen waarin de huidige stand van onderzoek wordt weergegeven en op basis daarvan een overtuigende conclusie wordt getrokken. Belangrijke bronnen zijn ondermeer de *European Union Agency for Fundamental Rights* (FRA, 2010) en het *open society Justice Initiative* (OS, 2009). De onderzoeken overtuigen niet eenvoudig, niet in de laatste plaats omdat ze ingaan tegen onze *common sense* opvattingen.
- Voor het beoordelen van het al dan niet effectief zijn van EP zijn twee typen data nodig: 1) ten aanzien van 'bevolking disproportionaliteit'<sup>2</sup> en 2) ten aanzien van de 'hit rate'. Het eerste type data laat bijvoorbeeld zien dat een groep disproportioneel wordt gecontroleerd gegeven het aandeel van de groep in de totale populatie en gegeven de beschikbaarheid van subjecten op het specifieke tijdstip op de betreffende locatie van de controle. Het tweede type data geeft aan welk deel van de controles een 'succes' is. In het rapport SPC wordt aangegeven dat succes veelal zo (subjectief) wordt gedefinieerd dat controle per definitie een succes is (mutatie, preventieve werking). Onderzoek naar effectiviteit veronderstelt een wat striktere definitie, bijvoorbeeld in termen van 'hit rate'. In FRA (33) wordt de volgende definitie gegeven: *The 'hit rate' is the proportion of stops and searches that find evidence of law breaking, and which can result in action under criminal law – such as an arrest.* De vraag wat effectiviteit is zal ook naar aanleiding van het SPC rapport aan de orde moeten komen. Met betrekking tot bijvoorbeeld de 'hit rate' kunnen in ieder geval twee vragen worden gesteld, namelijk naar de effectiviteit in het algemeen (is bijvoorbeeld de in het VK gemeten 1% voldoende effectief om de investering te rechtvaardigen?) en naar de effectiviteit van selectie (hoeveel helpt het te selecteren op basis van specifieke karakteristieken).
- Er lijkt nadrukkelijk behoefte aan een 'factsheet' selectie en effectiviteit (wat weten we?) aangevuld met een specifiek onderzoek binnen de eenheid Amsterdam teneinde vast te stellen of – en zo ja in welke mate – er van effectiviteit kan worden gesproken. Daarnaast dient er een 'leidraad selectie' te komen met behulp waarvan de relatie tussen (combinaties van) karakteristieken en selectie meer kan worden geobjectiveerd (zie noot 1).
- Voorgenomen onderzoek kan worden voorafgegaan door theoretische (cijfermatige) exercities. Voorbeeld, de volgende redenering: Marsmannen komen disproportioneel voor de misdaadstatistieken, meer antecedenten vergroot ook de kans op een 'hit' bij proactieve controle, dus we kiezen ervoor alleen nog marsmannen te controleren. De vraag is wat de verwachte theoretische toename van het aantal 'hits' is.

<sup>2</sup> Zie bijvoorbeeld Svensson e.a. (2012) *Proactief handhaven en gelijk behandelen.*

e

- Bij het beoordelen van relevante karakteristieken is altijd sprake van meerdere stappen in de redenering. Laten we ~~het voorbeeld nemen van extra aandacht voor twee mannen in een auto als criterium omdat in het verleden overvallen zijn gepleegd door twee mannen in een auto.~~ Eerste vraag is over hoeveel overvallen het daarbij gaat (zowel absoluut als ten opzichte van het totaal aantal overvallen). De tweede vraag is of dit voldoende discrimineert, als 90% van de voertuigen twee mannelijke inzittenden telt, lijkt het niet effectief (en gerechtvaardigd) deze karakteristiek als selectiegrond te gebruiken.
- Er kan in de beleidsontwikkeling ook voor gekozen worden überhaupt niet te selecteren op sommige karakteristieken, zoals etniciteit of levensovertuiging.

De conclusie lijkt dat het van belang is vast te stellen wat het beleid is ten aanzien van proactieve controle en vooral wat daarbij als effectiviteit wordt gedefinieerd. Het rapport SPC kan het startpunt zijn voor de verschillende perspectieven op effectiviteit. De volgende stap bestaat dan uit het objectiveren hiervan, zodat vervolgens de effectiviteit kan worden beoordeeld. De beoordeling hiervan kan mogelijk vragen om empirisch onderzoek. Daaraan vooraf gaat inzicht in bestaand onderzoek (factsheet) en het op voorhand corrigeren van gedrag als dit gebaseerd blijkt op ongeldige overtuigingen of inconsistente redeneringen (leidraad).



**Inleiding**

Het (toenmalige) politiekorps Amsterdam-Amstelland heeft enige jaren geleden in het kader van de vakontwikkeling onderzoek gedaan naar diverse veiligheidsthema's. In 2009 verschenen er drie rapporten over de volgende veiligheidsthema's: Ongelijkwaardigheid, Ondernijning en Overlast. In het rapport Ongelijkwaardigheid werd onder andere aandacht besteed aan het fenomeen 'ethnic profiling'. In het buitenland is onderzoek gedaan naar de rol die ethnic profiling speelt bij de selectie van burgers voor controles. Deze onderzoeken hebben uitgewezen dat ethnic profiling voorkomt in politieorganisaties, dat dit de legitimiteit van het politieoptreden kan aantasten en dat deze wijze van selecteren niet effectief is. Zo heeft de Engelse politie geconstateerd dat de selectiemethode zoals die werd gehanteerd bij de toepassing van de 'stop and search' bevoegdheid een rol heeft gespeeld bij het ontstaan van de grootschalige ongeregeltheiden in Londen tussen politie en grote groepen burgers.

Naar aanleiding van de verkenning Ongelijkwaardigheid is door de korpsleiding van het toenmalige korps Amsterdam-Amstelland in 2010 het initiatief genomen tot een wetenschappelijk onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles door politieagenten van het korps. Dit kwalitatieve onderzoek vond plaats in de periode 2010-2011.

**Actualiteit**

In de actualiteit is er bij andere instanties eveneens volop aandacht voor dit onderwerp: Zo heeft de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, in haar vorig jaar verschenen vierde monitor, aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Daarnaast heeft Amnesty International Nederland in het najaar van 2013 een onderzoeksrapport, specifiek over dit thema, gepubliceerd. En ook de Nationale Ombudsman heeft zich rond het verschijnen van dit rapport over ethnic profiling uitgesproken. Naast signalen over diverse andere organisaties, is de Haagse Schilderswijk momenteel nadrukkelijk in het nieuws over vermeende discriminatie en geweld door politieambtenaren in dat gebied.

Op landelijk niveau is men momenteel bezig een expertmeeting onder leiding van Jan Nap over dit onderwerp te organiseren en ligt een werkcongres inmiddels in de planning.

In onze eigen Amsterdamse, politiek-bestuurlijke, werkelijkheid is het plan van aanpak onlangs in de zowel de driehoek als de raad besproken. In beide gremia is het plan positief ontvangen en geniet het plan politiek-bestuurlijke steun.

Deze notitie heeft als doel om de kaders, om uitvoering aan het plan van aanpak te kunnen geven, te duiden. Tevens zal hierbij aangegeven worden op welke concrete punten besluitvorming van de Eenheidsleiding nodig is.

**Sturingsmodel**

De complexiteit van het thema selectiemechanismen en de hieruit voortvloeiende aanpak, vragen om een solide model om toe te zien op een accurate en effectieve uitvoering van het plan van aanpak. Qua sturingsmodel wil ik de volgende structuur voorstellen:

- Opdrachtgever: P.J. Aalbersberg
- Opdrachtnemer: [redacted] e
- Projectleider: P. Gademan
- Projectteam: nader in te vullen

Tevens verdient het aanbeveling een stuurgroep te formeren, onder voorzitterschap van de opdrachtnemer. De feitelijke uitvoering van het plan van aanpak wordt door de projectleider voor zijn rekening genomen, waarbij de stuurgroep het project op hoofdlijnen stuurt en ondersteunt.

Als suggestie zou deze stuurgroep uit de de volgende deelnemers kunnen bestaan:

- Voorzitter: [REDACTED] e
- Leden:
  - Districtchef
  - Chef Operationele Zaken
  - Wijkteamchef (bij voorkeur met een sterke sensitiviteit voor netwerken en communities)
  - APAA
  - Chef bureau Beleid & Sturingsondersteuning
  - (wnd) PGM DSS

**Gewenste besluitvorming Eenheidsleiding:**

- Akkoord gaan met het voorgestelde sturingsmodel

**Toekomstige inbedding**

Rekening houdend met de vorming van Politieprofessie/Allianties, is dit een onderwerp dat qua portefeuillehouderschap in de nieuwe structuur belegd zou kunnen worden bij een van de Operationeel Specialisten E die in de formatie van dit onderdeel zijn opgenomen.

**Uitvoering 2014**

De concrete activiteiten rond dit thema zijn qua aanpak gegroepeerd in drie categorieën: Bewustwording, vakmanschap en verbinding. Aan de hand van deze sporen zijn diverse activiteiten gepland. Voor 2014 staan met name de uitrol van een *workshop* bewustwording selectiemechanismen en een concrete *training* op dit onderwerp centraal. Qua voorbereiding op de uitrol van deze activiteiten worden de betreffende onderdelen reeds geïnformeerd, onder andere middels gesprekken met dimaleden.

De uitvoering van zowel de workshops als de training vragen om capaciteit bij DSS. Enerzijds om de workshops verder te concretiseren zodat voor de zomer gestart kan worden met twee wijkteams. Anderzijds om een coördinerende rol te vervullen naar de praktijkcoaches die aan de betreffende onderdelen, samen met de wijkteamchef, een centrale rol vervullen in de uitvoering en de effectmeting van deze activiteiten. Het niet vrijmaken van deze capaciteit zal onvermijdelijk leiden tot een latere start van deze pilot.

Qua planning is het streven om voor de zomer twee wijkteams met de workshop te laten starten en na de zomer wederom twee. Voor wat betreft de training ligt de focus op het najaar van 2014 om twee wijkteams deze training te laten doorlopen.

**Gewenste besluitvorming Eenheidsleiding:**

- Akkoord gaan met start pilot op deze wijkteams
- Akkoord gaan met verdere ontwikkeling van de training, inclusief bijkomende kosten
- Akkoord gaan met vrijmaken van capaciteit in de persoon van [REDACTED] van de APAA ten behoeve van workshop en training

e

██████████ wordt hier voorgedragen, vanwege zijn grote affiniteit met het onderwerp en zijn didactische vaardigheden. Daarnaast is ██████████ al actief in het geven van workshops rond dit onderwerp op de politieacademie en is daar succesvol in. Door hem in te zetten, zal de voorbereiding voorspoedig lopen en kunnen de termijnen gehaald worden.

e

#### **Evaluatie, effectmeting en monitoring**

Het plan van aanpak bestaat uit 13 deelprojecten, die in hun onderlinge samenhang gezien moet worden en vragen om een integrale uitvoering. Van belang is dat per deelproject indicatoren worden benoemd, waarop gestuurd kan worden. Hierdoor wordt het mogelijk om de uitvoering goed te monitoren en te evalueren. Het benoemen van de indicatoren zal in nauwe samenspraak

plaatsvinden met de (deel)projectleiders, die onderdeel zullen gaan uitmaken van het nog nader in te vullen projectteam.

In overleg met CIO wordt nu onderzocht welke onderzoeksmethoden het meest geëigend zijn om onderzoek te doen naar de effecten van de verschillende activiteiten. Effect/(actie) onderzoek is van essentieel belang om te kunnen bepalen in welke mate de inspanningen ook daadwerkelijk bijdrage in de professionalisering van het vakmanschap m.b.t. selectiemechanismen.

Het doen van onderzoek vraagt personele capaciteit van CIO en ook budget voor de uitvoering van de daadwerkelijke onderzoeken. De hoogte van het budget kan pas worden bepaald na afronding van het verkenningsonderzoek.

#### **Gewenste besluitvorming Eenheidsleiding:**

- Akkoord met het effectonderzoek en evaluatie
- Akkoord voor personele capaciteit van CIO en budget voor de uitvoering van de daadwerkelijke onderzoeken.

#### **Kritische factoren**

Rondom het welslagen van deze activiteiten zijn verschillende kritische factoren te benoemen. In de wetenschap dat deze opsomming niet uitputtend is, wil ik hieronder toch enkele zaken aanhalen:

- Politiek-bestuurlijk afbreukrisico: Door diverse lokale maar ook landelijke ontwikkelingen als bijvoorbeeld de ontwikkelingen in de Schilderswijk, zal de focus op de uitvoering en het slagen van ons plan van aanpak alleen maar toenemen;
- Het verkrijgen van intern draagvlak zal lastig blijken. Enerzijds door (personele) gevolgen van de reorganisatie, maar vooral ook door de aard van het onderwerp;
- Goede sturing, vandaar de voorgestelde stuurgroep
- Vrijmaken van benodigde mensen en (financiële) middelen

#### **Gewenste besluitvorming**

In deze notitie is op verschillende momenten aangegeven welke besluitvorming van de Eenheidsleiding gewenst is.

**DAO****MEMORANDUM**

Datum: 17 april 2012

Van: [REDACTED] e

Aan: Pieter-Jaap Aalbersberg, [REDACTED] e

Verslag bijeenkomst onderzoek Sinan, selectiemechanisme (concept)

**Verslag**

Centrale vraag: Op welke wijze kunnen de onderzoeksresultaten van het rapport ....van Sinan....bijdragen aan de effectiviteit en legitimiteit van de politie (focus RPAA)?

HC geeft een uiteenzetting over zijn perspectief over het verloop rondom het rapport van Sinan. HC benadrukt de waardevolle kansen uit het rapport voor de legitimiteit en effectiviteit van de politie nu en tijdens de realisatiefase van de Nationale Politie.

Een ieder geeft vervolgens zijn visie weer over de inhoud van het rapport, het verloop en de mogelijkheden daarvan.

Algemene conclusie is dat we vanuit verschillende perspectieven willen en kunnen leren van de onderzoeksresultaten uit het rapport met oog voor de mogelijke negatieve politieke en of media framing over het onderwerp selectiemechanisme door politiemensen. De negatieve lading rondom het woord discriminatie zal kunnen doorklinken in deze framing. Echter dit mag ons er niet van weerhouden om onze organisatie te professionaliseren (lerende organisatie).

Een ieder is overtuigd dat de fijnmazige resultaten uit het onderzoek een bijdrage kan leveren aan de gewenste cultuurverandering en de verbetering van het leiderschap en vakmanschap in de onze organisatie.

Een meer effectieve selectie - *op basis van gedrag* - draagt bij aan de effectiviteit van het handelen van de politie in de publieke ruimte, ten gunste van de veiligheid.

Door onder andere training en opleiding zullen politiemensen zich meer en meer bewust zijn van hun eigen selectiemechanismen. Dit leidt hoogstwaarschijnlijk tot verhoging van de legitimiteit en effectiviteit van hun handelen in het publieke domein en zal tevens van positieve invloed zijn op de veiligheid (extern en intern).

Pagina 1

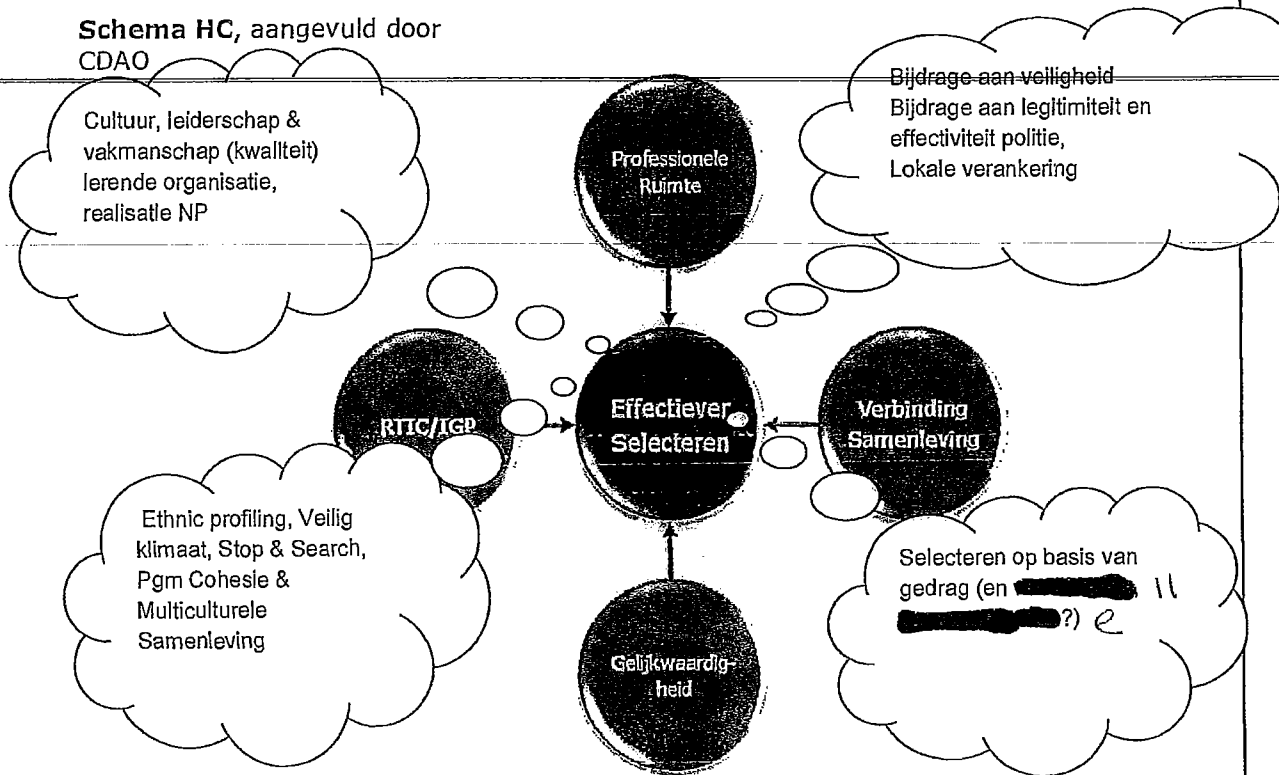
# DAO

De resultaten van het onderzoek van Sinan worden tevens gezien vanuit verschillende perspectieven (zie schema), zoals:

- Professionele Ruimte
- Verbinding met de samenleving
- IGP/RTIC
- Gelijkwaardigheid.

Hierbij effectiever selecteren centraal.

Schema HC, aangevuld door CDAO



# DAO

e

De volgende afspraken zijn gemaakt tijdens deze bijeenkomst:

1. In september 2012 publiceert Sinan zijn rapport.
2. Er volgt geen opdracht om het onderzoek te verbreden.
3. In september 2012 organiseert RPAA samen met andere belanghebbenden een congres m.b.t. het thema selectiemechanisme bij politie
4. HC is portefeuillehouder in de KL van het thema.
5. [REDACTED] is regisseur en voortgangbewaker van het proces tot aan het congres.
  - Voorstel overlegvorm tot/met september
  - Inplannen thema in kern RMT/RMT speciaal voor september
  - Inplannen thema voor Management info (optie)
6. [REDACTED] voert de regie op de inhoud, draagt zorg voor een plan van aanpak rondom de inhoud (training, opleiding, etc), en heeft de regie over de organisatie van het congres (mogelijk kan dit worden uitgezet bij [REDACTED])
7. [REDACTED] stemt af met [REDACTED] (DRIO) over de mogelijke verbeteringen van IGP (briefing, etc) i.r.t. het thema selectiemechanisme.
8. [REDACTED] draagt zorg voor een 'position paper' rondom het thema selectiemechanisme en is adviseur in dit proces. ( op basis van de uitgangspunten uit het gesprek)
9. HC en [REDACTED] zullen een gesprek voeren met Sinan om hem te erkennen en te waarderen voor zijn belangrijke bijdrage.
10. [REDACTED] belt met Sinan om hem op de hoogte brengen van hetgeen is afgesproken.
11. HC zal [REDACTED] en [REDACTED] op de hoogte brengen van hetgeen is afgesproken.
12. [REDACTED] draagt z.s.m. zorg voor een mediastrategie/frame met betrekking tot het onderzoeksthema op basis van de uitgangspunten uit de position paper.
13. [REDACTED] draagt zorg voor de levering van een communicatiedeskundige t.b.v. dit proces.
14. [REDACTED] informeert [REDACTED] en [REDACTED] over hetgeen is afgesproken.

[REDACTED], 17 april 2012

AA

Seminar  
selectiemechanismen

27-06-2012 / 4.0



e

## 1. Inleiding

In 2010 en 2011 is door dhr Çankaya antropologisch onderzoek verricht naar selectiemechanismen bij proactieve controles door de politie. De centrale vraag in dit onderzoek luidt:

*"Hoe beïnvloedt de culturele kennis van straatagenten de proactieve controle van burgers, en wat zijn de bedoelde en onbedoelde gevolgen daarvan?"*

Het doel van dit onderzoek was om, indien er sprake zou zijn van een ongelijkwaardige behandeling van burgers door de politie, aanknopingspunten te bieden voor verbeteringen en deze vervolgens in gang te zetten. Een en ander in navolging van eerder (internationaal) wetenschappelijk onderzoek naar ethnic profiling.

Naar aanleiding van dit onderzoek is een stuurgroep geformeerd die nadrukkelijk de noodzaak heeft onderschreven om met deze resultaten aan de slag te gaan. Zo past het thema binnen diverse richtingen die in de (nationale) politieorganisatie te ontwaren zijn. Hierbij valt onder andere te denken aan 'Politie voor een ieder', non-discriminatie en diverse inspanningen en visies op het gebied van de noodzaak tot het duurzaam verbinden met de multiculturele buitenwereld. Daarbij maakt het ook een onlosmakelijk deel uit van de professionele ruimte. Het is een thema dat voor de effectiviteit en legitimiteit van de politieorganisatie in onze huidige samenleving niet weg te denken is. Tenslotte raakt het aan een van onze voornaamste kernwaarden: *Gelijkwaardigheid*.

Volop sense of urgency dus. De centrale vraag die hieruit volgt is op welke wijze de toekomstige eenheid Amsterdam hiermee van wal gaat? Hiertoe zijn/worden diverse lijnen ingezet. Een van de concrete lijnen dit kader is het organiseren van een *seminar* waarin dit thema centraal staat en het onderzoek van de heer Çankaya wordt gedeeld met relevante andere organisaties.

## 2. Het seminar

### 2.1 De kaders

Met het seminar wil de eenheid Amsterdam het onderzoek van de heer Çankaya officieel in zijn betekenis accentueren, en daarnaast ook uitstralen dat het de resultaten en aanbevelingen van het onderzoek omarmt. De conclusies en aanbevelingen wil onze eenheid delen met de overige eenheden en andere relevante in- en externe organisaties. Naast de diverse politieorganisaties heeft het onderzoek van de heer Çankaya ook nadrukkelijk importantie voor andere organisaties die dan ook zoveel mogelijk uitgenodigd worden, hetzij in de rol als spreker hetzij als gast. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan Amnesty International, het Meldpunt Discriminatie Amsterdam en de Nationale Ombudsman. Men kan dus stellen dat het een lokaal onderzoek met landelijke importantie en relevantie betreft.

Gezien de aard van het thema is er voor gekozen om de bijeenkomst in de vorm van een seminar te gieten geleid door een externe dagvoorzitter waarbij, naast de heer Çankaya, een aantal relevante sprekers het thema vanuit verschillende perspectieven benadert. De organisatie van het seminar ligt in handen van de eenheid Amsterdam, in casu het programma DSS. In het laatste deel van het



seminar nemen (een aantal) sprekers zitting in een panel waarbij de aanwezigen de gelegenheid krijgen om vragen te stellen.

Hierbij komen als opties de volgende sprekers in beeld:

- S. Çankaya, presentatie van zijn onderzoek;
- P.J. Aalbersberg, beoogd politiechef eenheid Amsterdam vanuit het perspectief van korpschef en lid van de stuurgroep. Tevens gastheer.
- ██████████, programmamanger DSS, om de importantie en relevantie van het onderzoek vanuit de samenstelling van en cohesie in de samenleving te duiden en de rol van het programma DSS hierin e
- E. van der Laan, burgemeester van Amsterdam, vanuit diens perspectief als korpsbeheerder en zijn opvattingen over humaniteit van het Amsterdamse korps. Daarnaast ook relevantie in verband met de rol van toezichthouders in het kader van dit thema en de oriëntatie op de multiculturele samenstelling van het verzorgingsgebied
- A. van Es, wethouder gemeente Amsterdam, o.a. portefeuillehouder burgerschap en diversiteit. Goed alternatief voor de burgemeester
- A. Brenninkmeijer, Nationale Ombudsman, vanuit het perspectief van klachten e.d. rond politieoptredens
- E. Nazarski, directeur Amnesty International NL, vanuit het perspectief van mensenrechten en gelijkwaardigheid
- Een wetenschapper die bijvoorbeeld kan duiden dat effectiviteit van het politieoptreden groeit indien hier op geïnvesteerd wordt. Bijvoorbeeld vanuit SMVP (Aktie ██████████) e
- Wetenschapper die iets kan roepen over de wijze waarop dominant gedrag in de hersenen is geprogrammeerd en afwijking van dominant gedrag (onbewust) leidt tot reactie
- ██████████ commander binnen de Metropolitan Police van Londen, portefeuillehouder 'stop and search' en aanverwante zaken als ethnic profiling. (Aktie DSS) e

Bovenstaande lijst is uiteraard niet uitputtend en wordt er thans nog nagedacht over mogelijke andere sprekers. Daarnaast bestaat uiteraard ook de mogelijkheid om key-players rond dit thema specifiek uit te nodigen voor het seminar, maar niet te laten spreken.

## 2.2 Communicatie

De aard van dit thema vraagt om een nauwgezette en zorgvuldige framing. Met name op het gebied van beeldvorming in de buitenwereld liggen er risico's. ██████████

██████████ Dit vraagt om een strategische benadering van dit communicatievraagstuk. Naast de teamchef Communicatie ██████████, is ook een van de adviseurs van bureau Communicatie inmiddels actief bij dit proces betrokken. (Aktie ██████████) e

### 2.2.1 Tijdslijn in relatie tot doelgroep

Als onderdeel van de strategische benadering van het communicatieproces rond het seminar, is het zaak om voorafgaand aan het seminar al actief binnen de eigen organisatie over dit thema en het op handen zijnde seminar te communiceren. Op 29 mei jl. heeft er in dat kader reeds een presentatie in het RMT plaats gevonden. Echter, de noodzaak tot een brede communicatie binnen de eenheid

Amsterdam blijft onverlet. Dit zal binnen de strategische benadering van het communicatieproces verder uitgewerkt worden.

Vooruitlopend hierop kan gesteld worden dat het zeer opportuun is om voorafgaand aan het seminar een managementinfo-bijeenkomst te organiseren waarin dit thema centraal staat. Deze staat

inmiddels gepland voor 12 september a.s.. Tijdens deze bijeenkomst zullen eveneens de resultaten van het onderzoek door dhr. Çankaya gepresenteerd worden en zal het thema aan de hand van een aantal (interne) sprekers vanuit een aantal perspectieven benaderd worden. Hierbij valt o.a. te denken aan [REDACTED] die vanuit de intelligence/IGP hoek zijn visie op het thema kan geven, aangevuld met resultaten en inzichten van stop and search methodieken als bijvoorbeeld gehanteerd in Londen. Hetzelfde kan gesteld worden over [REDACTED] maar dan vanuit het perspectief van opleiding en vorming van de collega's. De definitieve invulling van deze bijeenkomst wordt momenteel verder uitgewerkt, maar duidelijk is in ieder geval wel dat de aanwezigen in kleine subgroepen met stelling rond dit thema aan de slag zullen gaan, analoog aan de opzet van de managementinfo-bijeenkomst waarin het rijgedrag van collega's centraal stond. e

### 2.2.2 De doelgroep

Als doelgroep voor dit seminar ligt de focus binnen de politieorganisaties op hen die op strategisch niveau het onderwerp diversiteit of aanverwante thema's in portefeuille hebben. Maar ook

sleutelpersonen van andere in- en externe organisaties voor wie het thema importantie heeft.

Binnen de eenheid Amsterdam zullen collega's op RMT plus niveau en andere relevante collega's uit de managementlaag uitgenodigd worden. Qua omvang dient, mede gezien de aard van het thema, gerekend te worden op zo'n 250 gasten.

### 2.3 Opzet seminar en overige praktische zaken

Qua setting en aankleding moet de locatie enerzijds praktisch goed te bereiken zijn, rekening houdend met voldoende (gratis) parkeergelegenheid. Anderzijds moet de locatie, passend bij de aanwezigen en de gasten, van een voldoende representatief niveau zijn.

- De managementinfo-bijeenkomst staat gepland op 12 september van 09.00 tot 13.00 uur, locatie PTO
- Het seminar staat gepland op 11 oktober van 15.30 uur tot 21.00 uur
- Locatie van het seminar is het Politie Trainingscentrum Overamstel (PTO), Oudkerkerdijk 150 te Amsterdam (grote sporthal)
- Logistieke organisatie is in handen van Bureau Communicatie, eventueel in samenspraak met het congresbureau van de Politieacademie
- Het seminar wordt geleid door een externe dagvoorzitter, bij voorkeur dhr. R. Tuhuteru
- Qua gasten wordt gekeken naar een passende verdeling van collega's uit het eigen korps, uit andere korpsen en mensen van andere organisaties
- Bij opening korte film vertonen met daarin interviews van twee personen (Collega en iemand van buiten de organisatie) die ethnic profiling aan den lijve hebben ondervonden. Als teaser om aanwezigen in het onderwerp te trekken
- Alternatief op het vorige punt of wellicht als aanvulling een 'critical mass-achtige praktijkproef' die aanwezigen zonder dat ze het weten deel laat nemen aan het proces zoals dat in het thema centraal staat. Bijvoorbeeld door gasten bij binnenkomst ongemerkt keuzes

te laten maken die niet gestoeld zijn op gedrag maar op de factoren zoals ze door de heer Çankaya in zijn onderzoek worden aangehaald

- HC opent als gastheer
- De heer Çankaya presenteert als eerste zijn ~~onderzoek en~~ biedt zijn rapport aan aan de heer Aalbersberg. Dan nog twee sprekers
- Pauze met lichte warme maaltijd. Gedurende pauze kunnen aanwezigen informatie vergaren bij twee stands over training selectiemechanismen (ontwikkeld door de heer Çankaya) en de training van Search, Detect and React. Hierna vervolg programma met overige sprekers
- Na laatste spreker nemen (een aantal) sprekers plaats in panel en aanwezigen krijgen de gelegenheid om hen te bevragen, geleid door de dagvoorzitter. Rol programmamanger DSS hierin als panellid dan wel als discussieleider
- Na laatste vraag afsluiting door HC met dankwoord (cadeau?) aan de heer Çankaya
- Aanwezigen krijgen bij vertrek het rapport van het onderzoek van de heer Çankaya uitgereikt

### 2.3.1 Dagvoorzitterschap

De lading en importantie van het onderwerp vragen, naast een juiste scripting en framing, ook nadrukkelijk om een juiste casting van de actoren tijdens het seminar. Zo dient er niet alleen secuur beoordeeld te worden welke sprekers aan het woord komen, ook de rol van de dagvoorzitter is een essentiële. De dagvoorzitter dient uiteraard te beschikken over uitstekende communicatieve vaardigheden, maar moet daarnaast ook affiniteit met het onderwerp hebben en ook in staat zijn om de discussie op inhoud in goede banen te leiden. Dat vraagt om een zekere mate van autoriteit van de voorzitter, passend bij de aanwezige gasten en sprekers.

In het licht van het bovenstaande komt *Rocky Tuhuteru* in beeld. Zijn palmares:



De heer Tuhuteru (1959) is journalist en programmamaker voor diverse omroepen. Daarnaast is hij op dit moment directeur van het media- en communicatiebureau Tuhuteru en Partners in Den Haag. Tevens produceert Tuhuteru en Partners opleidings- en trainingsprogramma's in media en communicatie. Zijn naam is verbonden aan programma's zoals NOS Langs de Lijn en de KRO-programma's Adres Onbekend en Ontbijt TV. Momenteel presenteert hij het dagelijkse radloprogramma voor de RVU over het Nederland in de jaren '40, '50 en '60: Familie Nederland. Rocky Tuhuteru ontving in 1999 de Cosmic Award voor zijn bijdragen aan de multiculturele samenleving

in Nederland.

De heer Tuhuteru treedt regelmatig als dagvoorzitter op. In die hoedanigheid heeft hij eerder dit jaar de landelijke diversiteitsdag van het LECD in goede banen geleid.

## Plan van aanpak onderzoek selectiemechanismen

### 1. Inleiding

Naar aanleiding van eerdere verkenningen op het thema Ongelijkwaardigheid, is door de toenmalige korpsleiding van het korps Amsterdam-Amstelland in 2010 het initiatief genomen om wetenschappelijk onderzoek te laten verrichten naar selectiemechanismen tijdens proactieve politiecontroles. Onder dit laatste worden spontane controles op initiatief van de betreffende politieagenten zelf verstaan.

De opbrengsten van dit onderzoek, verricht door cultureel antropoloog dr. S. Çankaya, vragen om verdere opvolging. Te meer omdat de inzichten uit dit onderzoek raken aan fundamentele beginselen waar de Eenheid Amsterdam voor staat. Hierbij valt onder anderen te denken aan beginselen als gelijkwaardigheid en legitimiteit. Maar ook het streven om de effectiviteit van het optreden te verhogen en het vakmanschap te verbeteren, vragen om aandacht voor dit thema.

Onderdeel van deze opvolging is een seminar dat in oktober 2012 is gehouden. Tijdens dit seminar zijn de opbrengsten van het onderzoek in alle openheid met een breed gezelschap gedeeld. De diverse inzichten, zowel nationaal als internationaal, zoals ze tijdens dit seminar werden gedeeld, sluiten nadrukkelijk aan op de kernwaarden van de Nationale Politie, zoals deze in het ontwerpplan zijn geduid: Integer, betrouwbaar, moedig en verbindend.

In dit plan van aanpak wordt geduid hoe de Eenheid Amsterdam nader vorm en inhoud gaat geven aan de resultaten van dit onderzoek en de hierbij geformuleerde aanbevelingen. Deels zal dit aansluiten bij reeds bestaande elementen, maar in diverse gevallen is het onderzoek aanleiding geweest om nieuwe initiatieven te ontplooiën.

## 2. Het onderzoek

### 2.1. Algemene noties

Dat er ~~verschillen~~ ~~verschillen~~ bestaat om opvolging te geven aan de onderzoeksresultaten is evident. Ten eerste vanwege de constatering dat de huidige werkwijze kan leiden tot vervreemding van bepaalde gemeenschappen, getuige ook onderzoeken en ervaringen in het buitenland. Ten tweede komt het vraagstuk ook voort uit effectiviteitsoverwegingen: Hoe kan de Eenheid Amsterdam in haar sterk multiculturele omgeving effectief zijn en blijven? Te meer daar onderzoek aantoont dat de huidige manier van selecteren niet aantoonbaar selectief is en soms zelfs aantoonbaar inconsistent. Tenslotte maakt het onderzoeken van dit soort thema's ook nadrukkelijk onderdeel uit van de voortdurende focus op de legitimiteit van het eigen optreden. Het complexe karakter van dit thema is gelegen in het feit dat enige mate van selectie onontkoombaar is in de politieprofessie; de omgeving waarin politiemensen dagelijks vertoeven is te complex en te divers van karakter en samenstelling om alles wat zich aandient ook feitelijk op te pakken. Daarbij onderstreept het onderzoek ook dat de aard van het politiewerk zich in de achterliggende jaren heeft ontwikkeld van een repressief naar een meer proactief karakter. Door deze constatering wordt de vraag op basis waarvan politiemensen in de proactieve fase selecteren, nog pregnanter. Door de afwezigheid van een concreet strafbaar feit of iets dergelijks is er immers nog geen concrete aanleiding is voor het politieoptreden.


### Hoofdpunten onderzoek

Het onderzoek stelt vast dat bij de selectie in de proactieve fase, politiemensen in belangrijke mate hun vooroordelen en beelden ten aanzien van onder andere de culturele achtergrond, het uiterlijk en het gebruikte vervoermiddel laten meewegen en in mindere mate het feitelijke gedrag van de burgers.

## 3. Aanbevelingen

## 4. Ontwikkelingen naar aanleiding van het onderzoek

## 5. Onderscheid in- en externe initiatieven

Plan van aanpak  e

## 6. Interne oriëntatie

### 1. Presentatie onderzoeksresultaten aan interne netwerken

De resultaten van het onderzoek van Sinan Çankaya worden gepresenteerd tijdens platformbijeenkomsten en reguliere ledenvergaderingen waarop de leden van de diverse interne netwerken bijeen komen. Doel hiervan is om de leden nog beter te equiperen voor met name hun brugfunctie naar de betreffende gemeenschappen toe. En tevens om hen van meer kennis te voorzien in verband met hun (interne) expertise rol naar de rest van de organisatie.

Termijn: Reeds gaande. Afgerond voor de zomerperiode 2013

**2. Presentatie onderzoeksresultaten aan Regionaal Management Team en Management info bijeenkomst**

De onderzoeksresultaten worden, voorafgaand aan het seminar, gepresenteerd aan de leden van het Regionaal Management Team van het Amsterdamse korps. Tevens zal er, eveneens voorafgaand aan het seminar, een management info bijeenkomst georganiseerd worden waarin het onderzoek centraal staat. Tijdens deze bijeenkomst komen tactisch en strategisch leidinggevend van het korps bijeen om over relevante en actuele thema's te spreken.

Termijn: Voltooid in respectievelijk mei en september 2012

**3. Informeren managementteams van de districten en diensten**

Tijdens de periodieke overleggen van de managementteams aan de districten en relevante teams, worden de resultaten van het onderzoek gedeeld. Doel hiervan is om naast het informeren, eveneens actief met de onderdelen mee te denken en te verkennen hoe de onderdeels- en teamchefs dit thema bespreekbaar gaan maken binnen hun onderdelen. Eventueel met ondersteuning vanuit het programma DSS. Deze interventie is met name bedoeld om de dialoog binnen de onderdelen en de gesprekken aan de koffietafel te stimuleren.

Termijn: Start in maart 2013

**4. Seminar voor (landelijke) politieorganisatie en externe partners**

In een brede setting, met relevantie in- en externe sleutelpersonen en -organisaties, de resultaten van het onderzoek delen en deze resultaten eveneens in een bredere (internationale) context plaatsen. Tijdens dit seminar is eveneens het Drieluik-concept gepresenteerd. Hierbij laten twee gekleurde collega's zien hoe zij binnen en buiten de politie werken aan het tegengaan van stereotypering en onbewuste selectie. Tevens zal tijdens dit seminar het boek met de onderzoeksresultaten gepresenteerd worden.

Termijn: Voltooid in oktober 2012

**5. Presentatie onderzoeksresultaten, in combinatie met 'De Drieluik', opnemen in leiderschapsprogramma LiVe!**

LiVe! is een leiderschapsprogramma, gericht op de eerste laag operationeel leidinggevend van de eenheid zullen dit programma doorlopen. Centraal in het programma staat de uitdaging waarmee de collega's geconfronteerd worden om vanuit verbinding met de omgeving én zichzelf naar het eigen leiderschap te kijken en hier specifieke leerdoelen en experimenten aan te koppelen. Een presentatie van de onderzoeksresultaten zal in dit programma worden geïntegreerd, als onderdeel van het thema operationeel vakmanschap. Het eerder genoemde Drieluik-concept, zoals dat tijdens het seminar gepresenteerd is, zal direct op deze presentatie volgen om de collega's te wijzen op de effecten en werking van (onbewuste) beeldvorming en stereotypering.

**Termijn:** Reeds geïnitieerd. Doorlooptijd gedurende 2013 en 2014

**6. Uitrollen training 'Search, Detect & React (SDR)' of training 'Bewust selecteren'**

Beide trainingen hebben als doel de collega's alternatief handelingsrepertoire aan te bieden en hen te stimuleren om de te handelen op basis van gedrag in plaats van op beeldvorming. SDR is een bestaande training, 'Bewust selecteren' is specifiek door Sinan Çankaya voor de Eenheid Amsterdam ontwikkeld in navolging op zijn onderzoek. Gebleken is dat er diverse raakvlakken tussen beide trainingen zijn. Momenteel wordt de evaluatie van SDR vergeleken met het trainingsprogramma van 'Bewust selecteren'.

Doel hiervan is om binnen de mogelijkheden een passende training aan de collega's van de Eenheid Amsterdam aan te bieden. Hierover vindt momenteel overleg met de APAA plaats.

**Termijn:** Reeds geïnitieerd. Voor april 2013 meer duidelijkheid

**7. Koppeling MCV Online! aan Real Time Intelligence Center**

MCV Online! is een digitale kennisbank vol actuele en historische informatie over veel mondiale gemeenschappen. Het is bedoeld als naslagwerk voor collega's die in de uitvoering met diverse gemeenschappen geconfronteerd worden en hierbij een kennisbehoefte ontstaat. Aangezien deze behoefte zich uiteraard ook direct op straat bij de collega's in het operationele proces kan voordoen, is de verbinding met het Real Time Intelligence Center gezocht. Doel is om de collega's op straat van zoveel mogelijk gerichte informatie te voorzien zodat zij gericht op feitelijk gedrag kunnen acteren en minder op beelden of aannames. Aangezien hieronder ook de multiculturele kennis te scharen valt, is de verbinding vanuit MCV Online! Met het RTIC gezocht.

**Termijn:** Reeds geïnitieerd. Structurele invoering wordt momenteel onderzocht

**7. Externe oriëntatie**

**1. Actieve communicatie onderzoeksresultaten naar media**

Rond de presentatie van het onderzoek tijdens het seminar heeft de eenheid de media gezocht om de resultaten breed en in alle openheid te delen. Hierbij is ook aandacht besteed aan de complexiteit van dit thema en zijn, in navolging van het seminar, de resultaten in een bredere context geplaatst. Een strategisch communicatieplan over de in- en externe communicatie van de opvolging van de onderzoeksresultaten is in ontwikkeling.

**Termijn:** Deels geïnitieerd. Communicatie omtrent de opvolging is in ontwikkeling

**2. Participatie in diverse (politieke) debatten en actief dialoog zoeken met relevante belangenorganisaties**

Passend bij openheid waarmee de eenheid het thema heeft benaderd en verder opvolging geeft, wordt actief de dialoog gezocht met relevante gemeenschappen en organisaties. Op diverse niveaus in de organisatie werd hier reeds invulling aangegeven; vanuit het programma DIVERS Samenleven en Samenwerken gebeurt dit gericht op de vele gemeenschappen die de eenheid in het verzorgingsgebied rijk is. Zo is er al geruime tijd een dialoog tussen de eenheid en de Afrikaanse gemeenschap in de Bijlmer gaande waarin veel aandacht is voor wederzijdse beeldvorming.

Deze dialoog vindt ook plaats met de (lokale) politiek. Zo heeft er onlangs een politiek debat, geïnitieerd door Groen Links, over het onderzoek plaatsgevonden waarin de eenheid heeft geparticipeerd.

**Termijn:** Reeds gaande. Verdere planvorming om debatten structureel vorm te geven vindt thans plaats samen met diverse (belangen)organisaties

**3. Diverse Marokkaanse, Turkse en Surinaams/Antilliaanse belangenorganisaties actief betrekken bij vervolgtraject**

De Eenheid Amsterdam heeft actief de reeds bestaande contacten met diverse belangenorganisaties gebruikt om hen bij de presentatie van de onderzoeksresultaten én de verdere opvolging van het onderzoek te betrekken. Het gaat hierbij om (belangen)organisaties uit de Marokkaanse, Turkse en Surinaams/Antilliaanse gemeenschappen.

**Termijn:** Reeds geïnitieerd

**4. Duurzame samenwerkingsverbanden aangaan met relevante organisaties**

In navolging van de onderzoeksresultaten is nadrukkelijk de samenwerking met externe organisaties gezocht. Dit heeft er onder anderen toe geleid dat Amnesty International in het seminar heeft geparticipeerd en er momenteel een duurzame dialoog tussen Amnesty en de Eenheid Amsterdam tot stand is gekomen waarin dit soort thema's verder geëxploreerd worden. Dit heeft een wederkerig karakter; zo vindt momenteel afstemming plaats over de wijze waarop de eenheid kan participeren in een door Amnesty te organiseren congres waarin ook dit thema op de agenda staat.

**Termijn:** Reeds geïnitieerd. Betreft een voortdurend proces


8. Sturingsmodel

9. Tijdslijn




17-05-2016

Selectie mechanismen en effectiviteit


 e

29 mei 2013

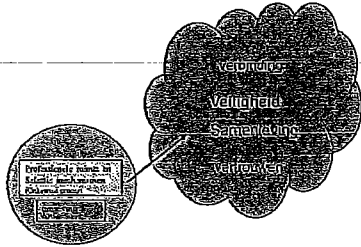
Selectie mechanisme en effectiviteit



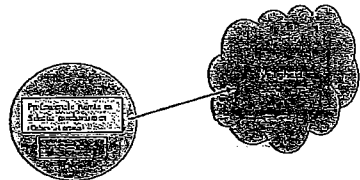
Selectie mechanisme en effectiviteit



Selectie mechanisme en effectiviteit



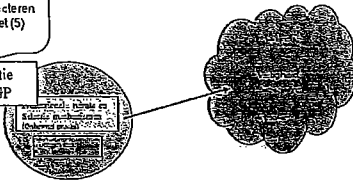
Selectie mechanisme en effectiviteit

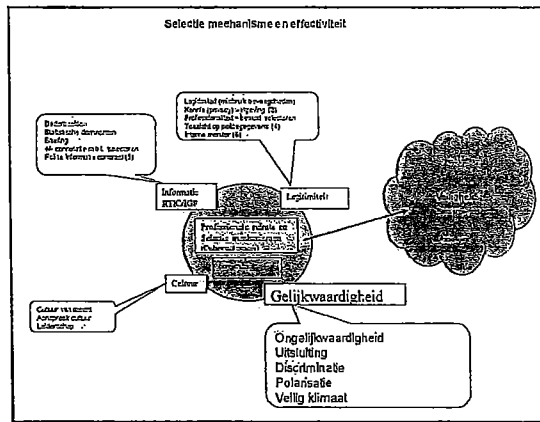
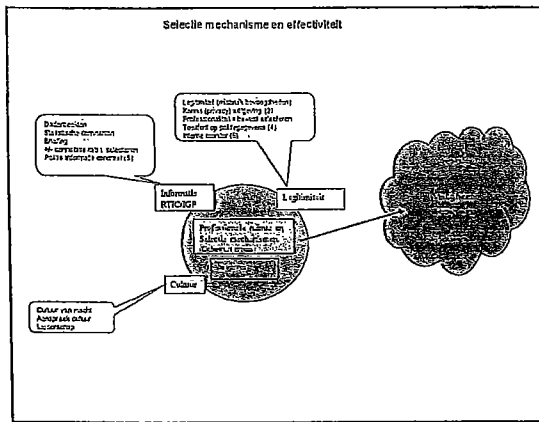
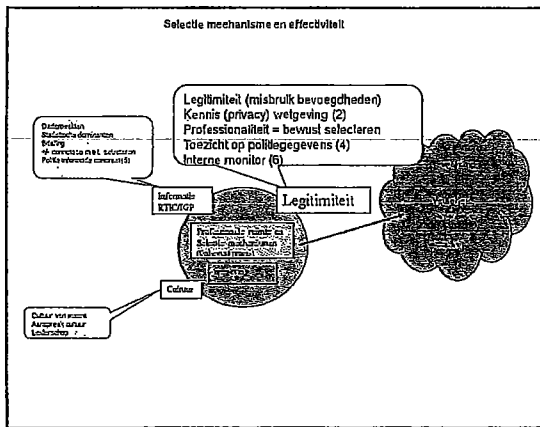
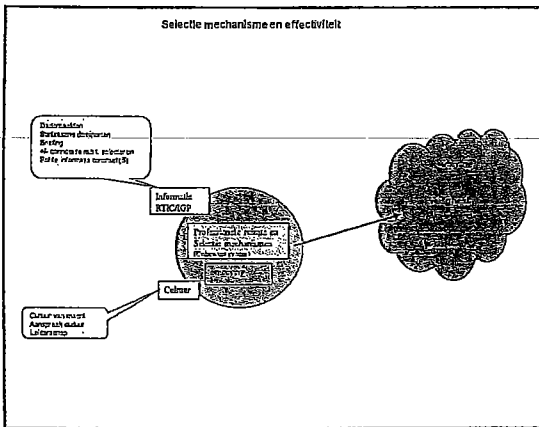
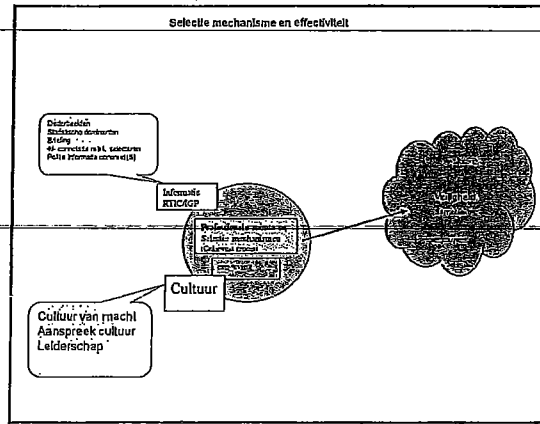
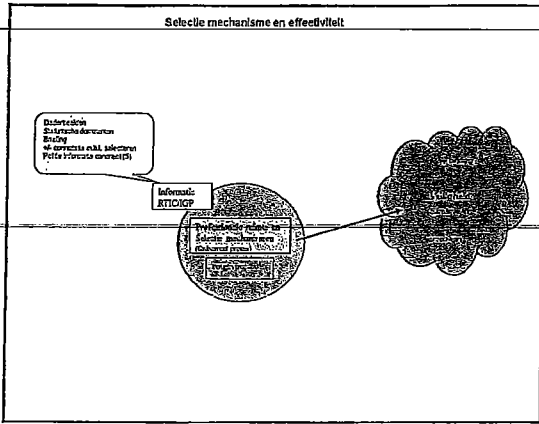


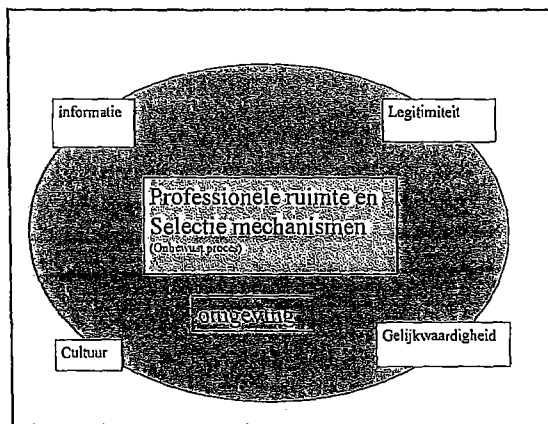
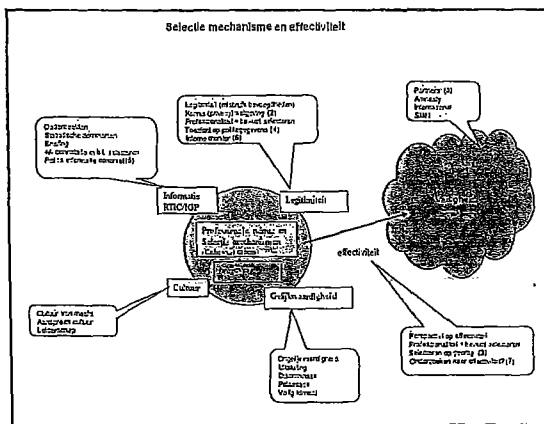
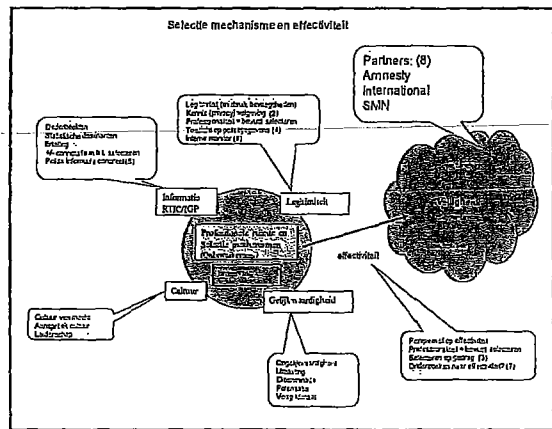
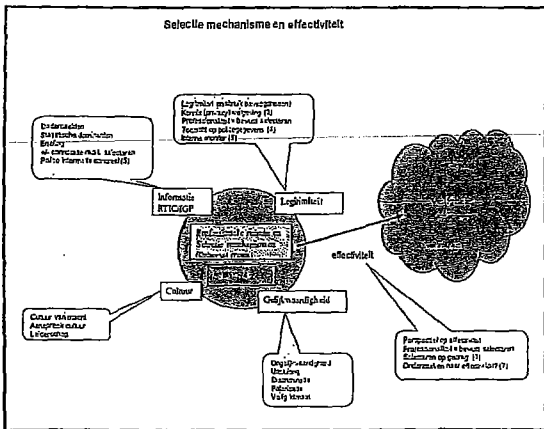
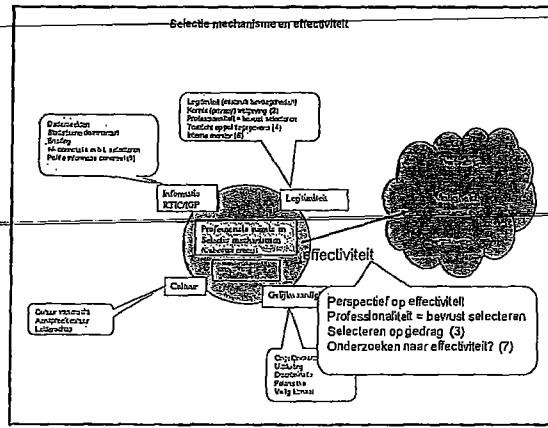
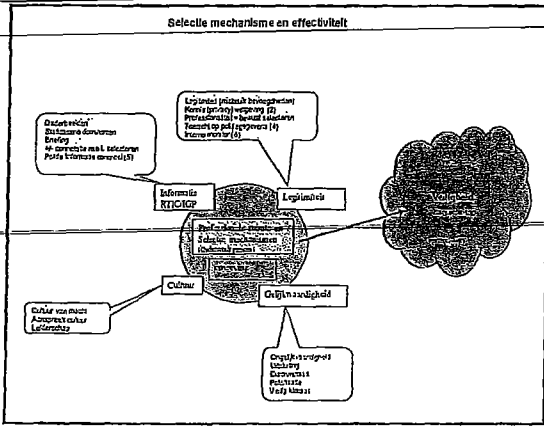
Selectie mechanisme en effectiviteit

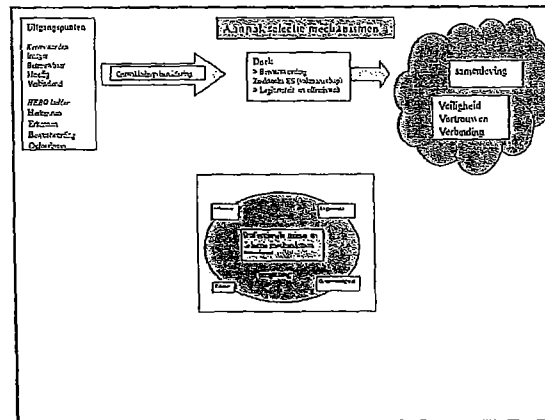
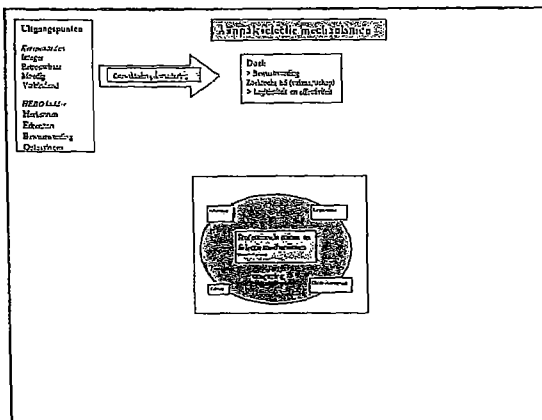
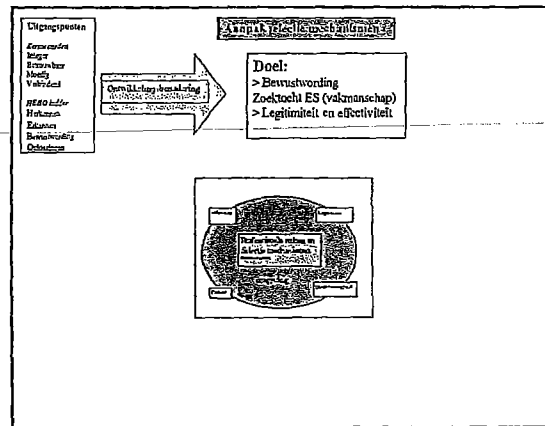
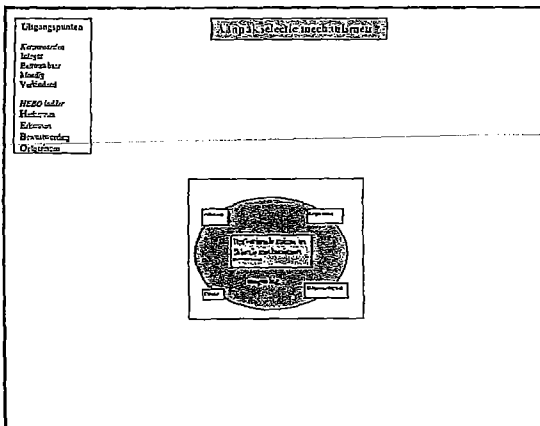
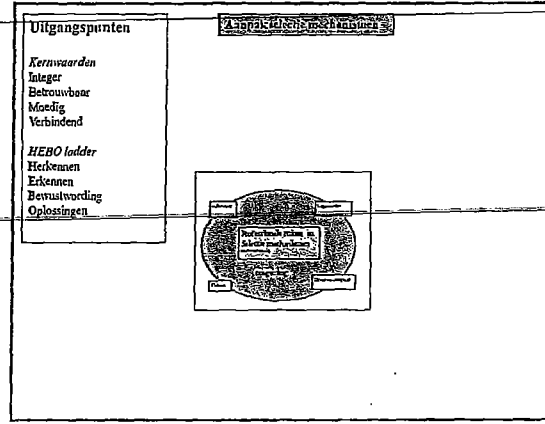
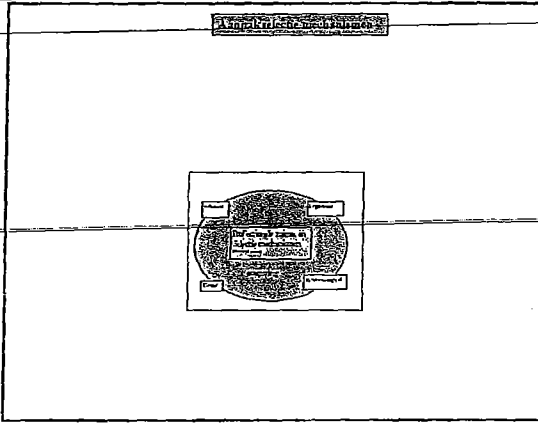
Daderbeelden  
 Sluisische dominanten  
 Briefing  
 +/- controle m.b.t. selecteren  
 Politie informatie concreet (5)

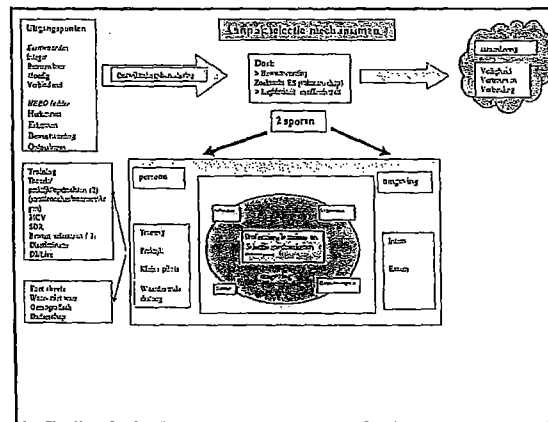
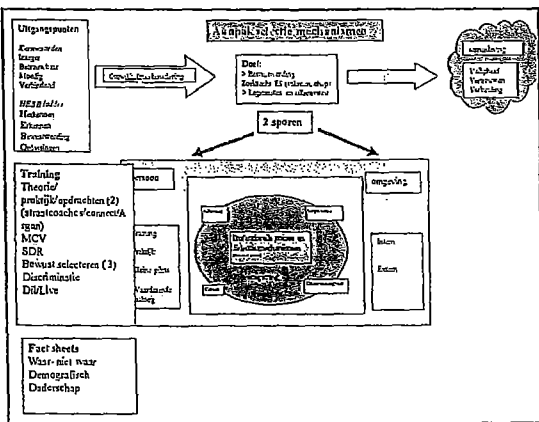
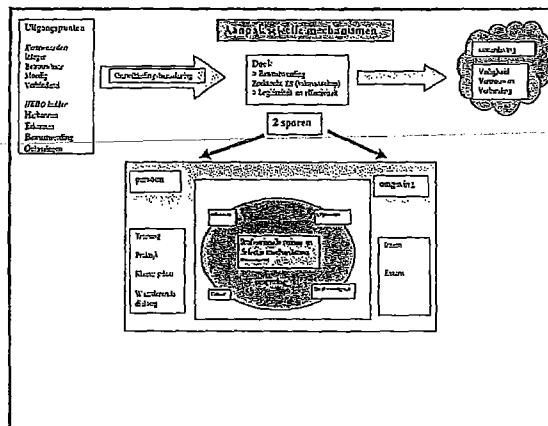
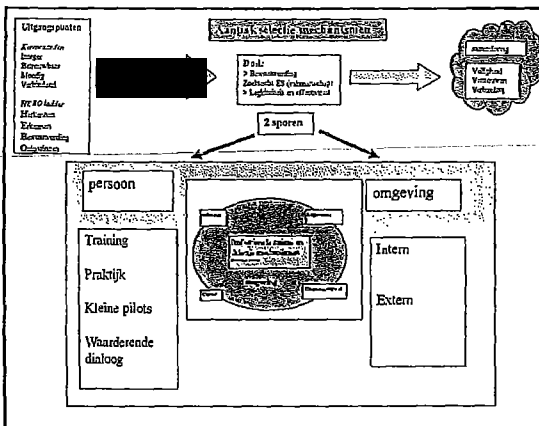
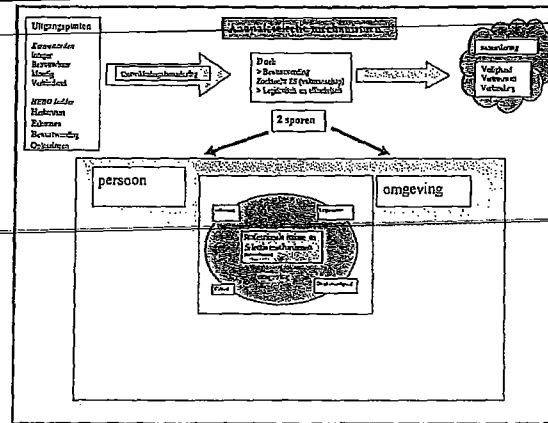
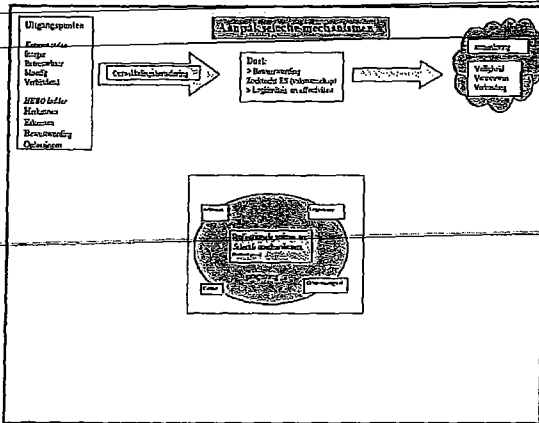
Informatie RTIC/GP

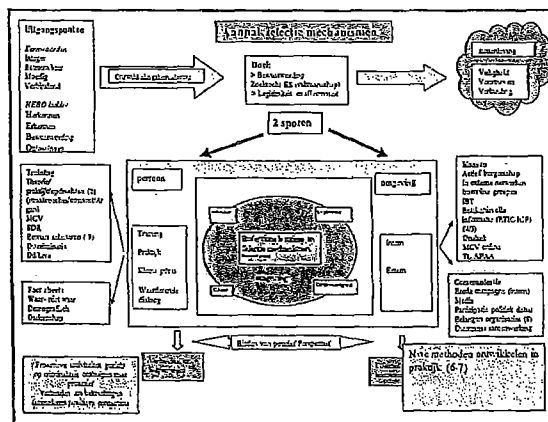
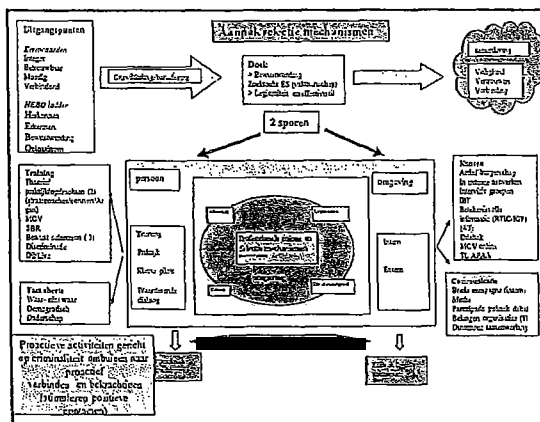
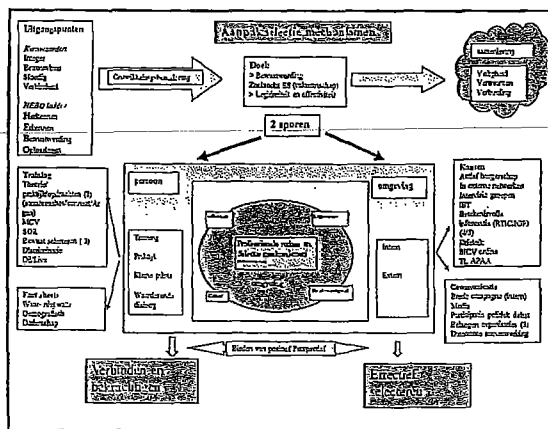
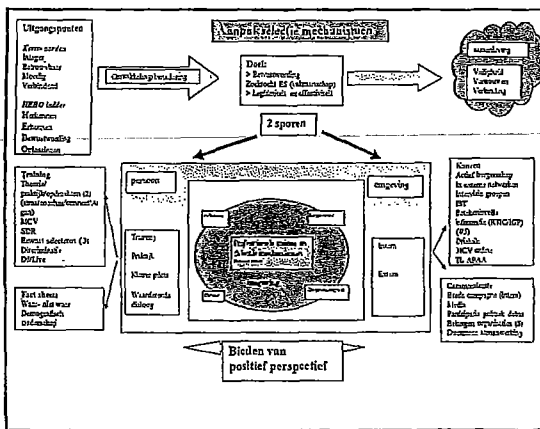
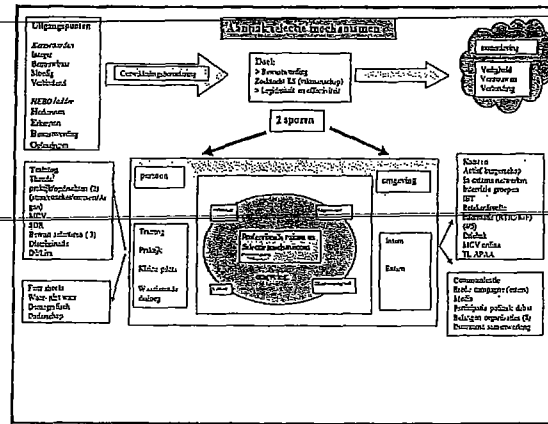
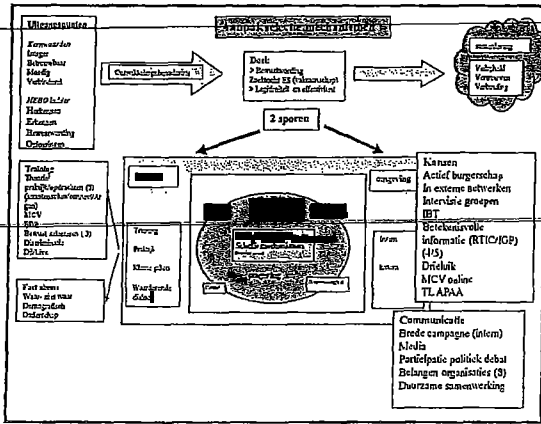


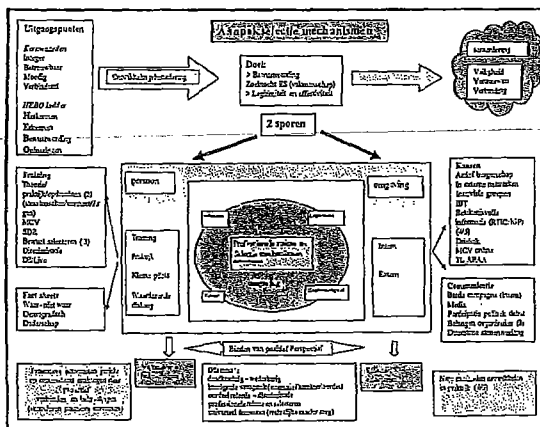
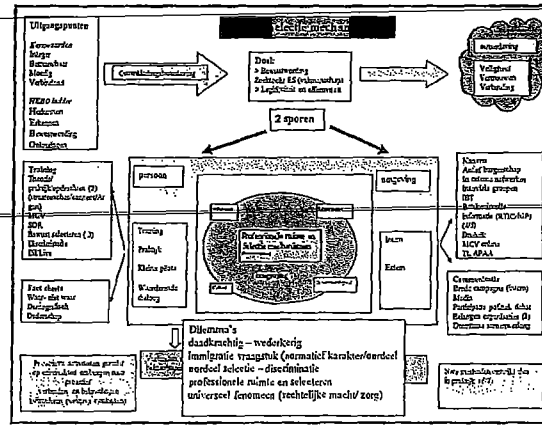
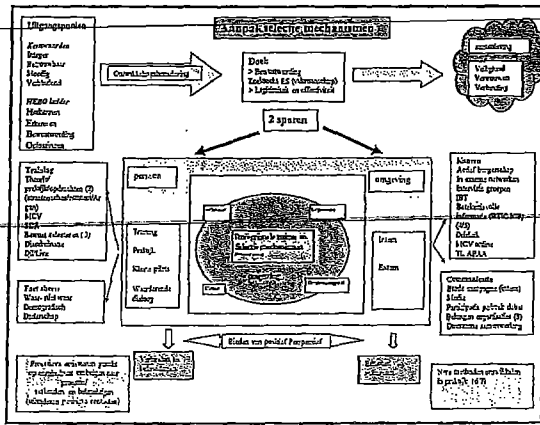






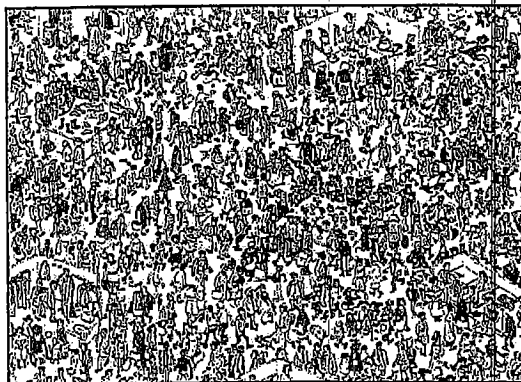
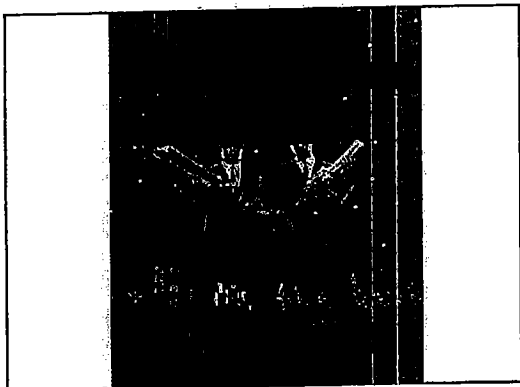






Dank voor aandacht

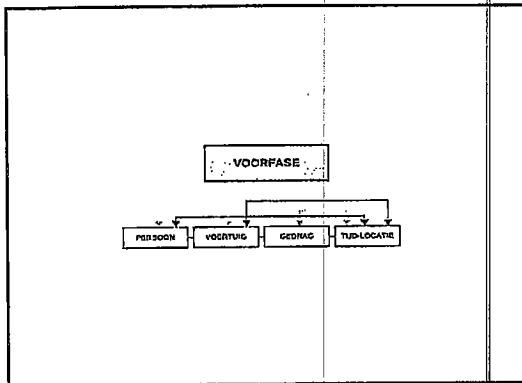
Vragen?



### Voorbeeld van controle

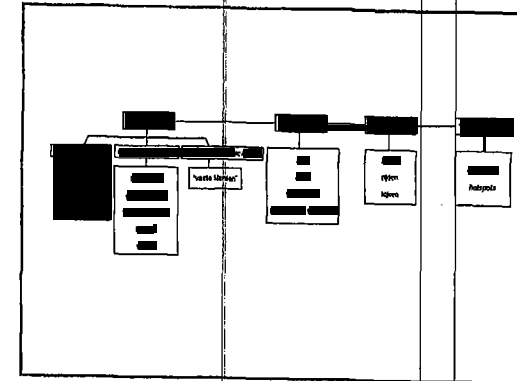
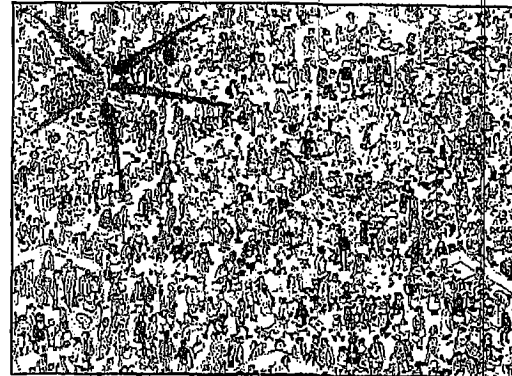
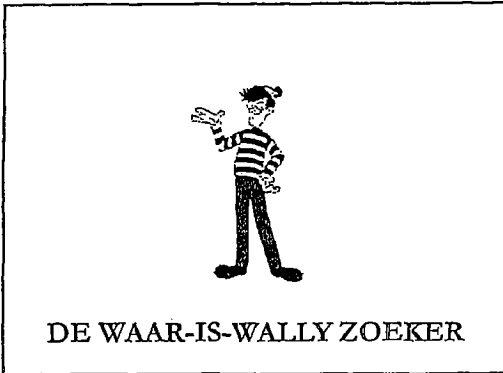
De meest recente controle was van twee Polen. We reden in een snelrijstrook. En vlak bij het rijgereedschap zag maar, Zwenebloem (Amsterdam-IJburg) door roed een auto met twee Poolse mannen d'ie in. Dat zag ik op grond van het kenteken. We hebben wel eens een melding poging inhuak met Polen, dus ja, je gevoel zegt dat het er niet uitlooft om meerdere redenen. Het was gewoon een hele oude auto ook, hij viel bijna uit de baan. En twee een beetje onverzorgde types erin, ze zitten aan die kant van de wijk, en die (mannen) rijden daar niet vaak. Dus we hebben ze even gecontroleerd. Bleek achteraf niks aan de hand te zijn. Ze waren wezen vissen in Pomeranië en waren op bezoek geweest bij een vriend. Er waren verder geen bijzonderheden, we hebben ze ingetrokken, maar alles verder in orde. Dus ja, vooral het gevoel van, je doet hier niet thuis, toch even controleren.

# DE VERSCHILLENZOEKER



QuickTime™ and a H.264 decompressor are needed to see this picture.





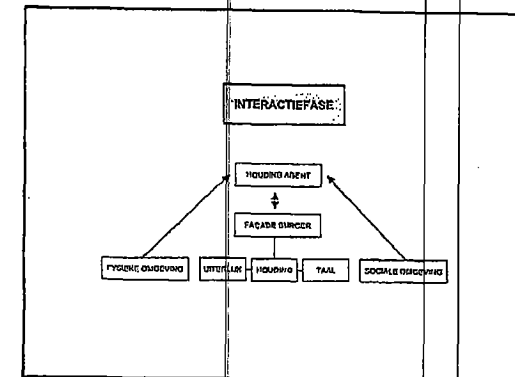
**Voorbeeld van controle**

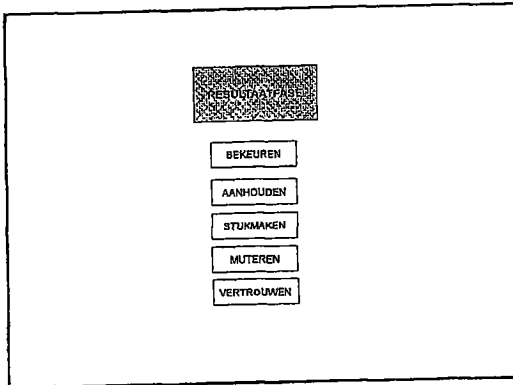
De meest recente controle was van twee Polen. We reden in een surveillance auto. En vanuit het rijkere gedeelte zag maar, Zwamenbloemlann [Amsterdam-Jburg] bleef reed een auto met twee Poole mannen. Dit zag ik op grond van het kenteken. We hebben wel eens een melding poging inbraak met Polen, dus ja, je gevoel zegt dat het er niet thuishoort om meerdere redden. Het was gewoon een hele oude auto ook, hij viel bijna uit elbaas. En twee een beetje onverzorgde types erin, ze zitten aan die kant van de wijk, en die moment rijden daar niet vaak. Dus we hebben ze even gecontroleerd. Bleek achteraf niks aan de hand te zijn. Ze waren wesen visten in Pirmemend en waren op bezoek geweest bij een vriend. Er waren verder geen bijzonderheden, we hebben ze nagetrokken, maar alles verder in orde. Dus ja, vooral het gevoel van, ja dat hoort hier niet thuis, toch even controleren.

**Voorbeeld van controle**

De meest recente controle was van twee Polen. We reden in een surveillance auto. En vanuit het rijkere gedeelte zag maar, Zwamenbloemlann [Amsterdam-Jburg] bleef reed een auto met twee Poole mannen. Dit zag ik op grond van het kenteken. We hebben wel eens een melding poging inbraak met Polen, dus ja, je gevoel zegt dat het er niet thuishoort om meerdere redden. Het was gewoon een hele oude auto ook, hij viel bijna uit elbaas. En twee een beetje onverzorgde types erin, ze zitten aan die kant van de wijk, en die moment rijden daar niet vaak. Dus we hebben ze even gecontroleerd. Bleek achteraf niks aan de hand te zijn. Ze waren wesen visten in Pirmemend en waren op bezoek geweest bij een vriend. Er waren verder geen bijzonderheden, we hebben ze nagetrokken, maar alles verder in orde. Dus ja, vooral het gevoel van, ja dat hoort hier niet thuis, toch even controleren.

- Hoog sociaal-economisch niveau
- Bekendheid: betrokken als lid van de
- Politie-informatie: ongevoelig en algemeen
- Oud maar bij 'voorbeld'
- Calmer! (balken: overtuiging)
- Inkomster: vermoedelijk op grond van
- (balken) en veelal economisch niveau
- Incompleet persoonlijk





BEKEUREN

AANHOUDEN

STUKMAKEN

MUTEREN

VERTROUWEN

### Conclusies

1. De selectiebeelden versluieren en onthullen een deel van de werkelijkheid.  
Resultaat: selectief politieoptreden en *overspelling*
2. De effectiviteit en efficiëntie van de proactieve controle is onduidelijk.  
De stamangent is vooral een informatiemakelaar.
3. De proactieve controles creëert juridische dilemma's.  
Voorbeelden: 'Vragen staat vrij', Wet Politiegegevens art.8, grote discretie (WVV 1994 en APV's)

### Politiewaarheden

1. Ik rangeer slechts op meldingen en aangiften.
2. Hier wonen alleen maar X of Y. Wie moet ik dan controleren?
- 3a. Blank Pietje op de hoek heeft vaak ook alles in orde.  
3b. Die oude orn moet ik niet hebben. Die doet niets verkeerd.
- 4a. De cellen zitten er vol mee. Kan maar naar de statistieken.  
4b. Op de porto hoor je niets anders verdachte heeft een Noord-Afrikaans uiterlijk.  
4c. Je moet wel vooroordelen gebruiken, anders vang je geen boeven.  
4d. Het zijn toch allemaal naffers die we aanhouden? Dan gaan we ze toch controleren?

## Politie project 'De samenleving (b)en jij'

---

**PROGRAMMA & FILMCLIPS**

---

**WERKDOCUMENT***22 juli 2013*

---

Het LECD van de politie en de Anne Frank Stichting gaan een discussieprogramma met 8 korte filmclips (3-5 minuten) ontwikkelen die betrekking hebben op de taken en het werk van de politie en het waarborgen van grondrechten daarbij. Deze filmpjes gaan over de pluriforme samenleving, waarin dilemma's bij het omgaan met diverse groepen en discriminatieproblematiek een rol spelen. De filmpjes laten waargebeurde actualiteiten zien. Deze praktijkcasussen vormen de aanjager voor een discussie over de (onderliggende) thematiek en de uitdagingen voor het politiewerk. De scenario's zullen herkenbaar zijn voor de politieprofessional en zowel leidinggevenden als uitvoerenden aanspreken. Aan de hand van de filmpjes kunnen politieprofessionals met elkaar in gesprek gaan.

---

INHOUDSOPGAVE

LEERDOELEN	p.2
ONDERWERPEN	p.4
FORMAT	p.27
GEBRUIKSHANDLEIDING	p.30

## LEERDOELEN

Het discussieprogramma 'De samenleving (b)en jij!' bestaat uit het observeren van de casus in de filmclip(s) en deelname aan de aansluitende discussie/workshop onder begeleiding van een getrainde docent. Aan de hand van de casus gaan de deelnemers met elkaar bespreken welke grondrechten er spelen, wat hun eigen mening is over de problematiek in de casus en wat de (wettelijke) taken van de politie daarbij zijn. De wettelijke kaders geven niet aan hoe de politie precies moet reageren op een situatie. Soms is dat helder, soms complex. Het doel van het discussieprogramma 'De samenleving (b)en jij!' is om duidelijk te krijgen welke (soort) overwegingen de politieprofessional kan/moet meenemen bij het beslissen over de manier van ingrijpen. Ook al is er sprake van vergelijkbare problematiek, de voorgeschiedenis/omstandigheden/context/belangen zijn in iedere situatie weer net anders. Er zijn meerdere wegen naar Rome. Deelnemers krijgen geen kant-en-klare antwoorden op de dilemma's, maar leren wat de overwegingen zijn voor het aanpakken van een situatie ter plekke en voor het nemen van eventuele stappen achteraf. Het programma heeft de volgende leerdoelen voor de deelnemers.

### A. Kennis

De kennis-leerdoelen hebben betrekking op deelnemers die het volledige trainingsprogramma doorlopen. Enkele kennis-leerdoelen behoren bij het lezen van het achtergrondmateriaal dat bijgeleverd wordt. Afhankelijk van de functie, het opleidingsniveau en de plek in het opleidingstraject kunnen deze leerdoelen ook als voorkennis verwacht worden bij de deelnemers.

A1. De deelnemer is op de hoogte van de dilemma's die de diversiteit van de samenleving met zich kan brengen.

A2. De deelnemer kent de (wettelijke) kaders rondom grondrechten (non-discriminatie, vrijheid van meningsuiting, vrijheid van religie, recht op privacy, recht op demonstratie), gelijkebehandelingsprincipes en de strafrechtelijke discriminatieverboden in Nederland.

A3. De deelnemer kan de verschillende belangen die spelen bij een specifieke casus opnoemen.

A4. De deelnemer kan de taken en bevoegdheden benoemen die de politie heeft bij het opsporen en voorkomen van discriminatie en hoe op te treden als burgers aangifte of melding van discriminatie willen doen.

A5. De deelnemer kent de relevante gedragscodes van de politieprofessional omtrent diversiteit, respect en gelijke behandeling, zowel intern (politie onderling) als extern (tussen politie en burger wederzijds en tussen burgers onderling).

### B. Inzichten

De inzicht-leerdoelen zijn gerelateerd aan het observeren van de casus de filmclips zien en de bijbehorende discussie met stellingen/vragen.

B1. De deelnemer beseft dat sommige situaties in de pluriforme samenleving complex zijn en geen goed of fout kennen, omdat er botsende belangen spelen. De deelnemer realiseert zich dat resultaatgerichte activiteiten van opsporing/handhaving soms kunnen botsen met de inachtneming van grondrechten.

B2. De deelnemer begrijpt dat waarborging van fundamentele rechten essentieel is in de politiepraktijk en de verbinding met de samenleving ten goede komt.

B3. De deelnemer is zich bewust dat meerdere perspectieven op dezelfde gebeurtenis mogelijk zijn, zowel in de samenleving als intern onder politieprofessionals.

~~B4. De deelnemer beseft dat een gebeurtenis en/of het politieoptreden een (onbedoelde) impact kan hebben op diverse betrokkenen in de samenleving, zoals het ervaren van ongelijke behandeling.~~

B5. De deelnemer is zich bewust van mogelijke botsingen tussen de eigen opvattingen/waarden/referentiekaders en die van anderen.

B6. De deelnemer is zich bewust van de (eigen) vooroordelen en stereotiepe beelden die er zijn over diverse (gestigmatiseerde) groepen.

B7. De deelnemer ziet de mogelijke gevolgen van een bepaalde manier van politieoptreden: wat voor handelingen of reacties leiden tot meer (of minder) beheersbaarheid, tot meer (of minder) verbinding met burgers of tot betere (of slechtere) oplossingen van complexe situaties?

### C. Vaardigheden

De vaardigheden-leerdoelen hebben betrekking op deelnemers aan het volledige ~~trainingsprogramma~~.

C1. De deelnemer kan herkennen welke grondrechten en gelijke behandelingskwesaties er spelen in praktijksituaties.

C2. De deelnemer is in staat om te gaan met de verschillende reacties vanuit de samenleving op de situatie of op het optreden van de politie. De deelnemer staat open voor andere gezichtspunten en kan accepteren dat anderen anders kunnen denken en handelen. De diversiteit aan perspectieven, ook binnen de politieorganisatie, kan de deelnemer aanvaarden en hij/zij kan in de omgang met andersdenkenden eventuele weerstand bij zichzelf herkennen. Hierbij is de deelnemer tegelijkertijd in staat de eigenheid bewaren.

C3. De deelnemer kan een eigen oordeel vormen over een complex dilemma in de pluriforme samenleving. De deelnemer is in staat om met collega's te discussiëren over diversiteit en dilemma's in de samenleving en te reflecteren op eerdere ervaringen in het politiewerk. Hij/zij kan, waar nodig, een collega aanspreken over diens gedrag.

C4. De deelnemer kan beargumenteren welke keuzes de politie maakt in geval van botsende belangen waarbij grondrechten in het geding zijn. De deelnemer kan het verschil aangeven tussen het waarom van beslissingen en het politieoptreden in de ene casus versus beslissingen en handelingen in een andere casus.

C5. De deelnemer kan mogelijke oplossingsrichtingen voor complexe situaties bedenken en daarbij de mogelijke korte en lange termijn effecten meenemen. Hij/zij kan met collega's kennis delen over handelingsopties voor de politieprofessional en over aandachtspunten bij het optreden in geval van dilemma's.

C6. De deelnemer kan het belang van grondrechten overbrengen (naar burgers in de samenleving) en kan de rol van de politie en haar optreden toelichten. Hij/zij is goed in staat eventuele afwijkingen te beargumenteren ("comply or explain").

C7. De deelnemer kan de eigen persoonlijke opvattingen verwoorden en vergelijken met de persoonlijke opvattingen van anderen, zowel van burgers als van collega's. De deelnemer kan de eigen persoonlijke opvattingen/waarden/keuzes los zien van de taakuitvoering en de keuzes die de politie als wetshandhaver maakt.

C8. De deelnemer kan (de eigen) vooroordelen en stereotiepe beelden van (gestigmatiseerde) groepen herkennen en kan deze bij beslissingen of bij de taakuitvoering (in de praktijk) buiten beschouwing laten.

## ONDERWERPEN

Het programma omvat diverse onderwerpen. Voor de taken en de uitvoering gelden voor de politie wettelijke kaders. Zo dient de politieprofessional in haar optreden gelijke behandeling en andere grondrechten in acht te nemen. Het discussieprogramma, de onderwerpen en de bijbehorende filmclips sluiten nauw aan bij de vereiste grondhoudingen van de politieprofessional zoals beschreven in de *Koers 2015* van het LECD. Daarnaast past het programma bij de stimulerende rol van de leidinggevende hierbij.

### Acceptatie van anders denken en handelen

Het gaat hierbij o.a. om dat discriminatiebestrijding zowel buiten als binnen de organisatie gewenst is en dat respect een voorwaarde is om tot verdere groei te komen van mens en organisatie.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' laat de diversiteit van de samenleving zien. Mensen zijn verschillend en kunnen dus ook anders denken en handelen. De discussie onderling maakt zichtbaar dat collega's bij de politie een bepaalde situatie wellicht niet altijd hetzelfde interpreteren. Met een aantal werkvormen kan de discussieleider de deelnemers op een veilige en respectvolle manier kennis laten maken met elkaars denkbeelden.*

### Leren van en in de praktijk

Het gaat hierbij o.a. om reflectie op het handelen, een onderzoekende aanpak, het delen van inzichten met anderen en de aansluiting bij de steeds veranderende omgeving met het doel te blijven leren.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' sluit aan bij het lerend vermogen van de politie. Er is geen goed of fout in het kiezen van een grondrecht of een ander, maar we kunnen leren van onze praktijkervaringen. De wettelijke kaders geven niet aan hoe ter plekke te reageren op een situatie. Na afloop van een gebeurtenis kunnen de deelnemers verbeterpunten wat betreft het politieoptreden bespreken. Wat zijn de positieve en negatieve effecten van de manier van ingrijpen? In welke omstandigheden/context zou je anders ingrijpen? Wat zijn de mogelijke (lange termijn) gevolgen, bijv in normatieve zin? Waar het in deze training echter niet om gaat is te verzanden in een discussie of er al dan niet juist gehandeld is, maar om te leren van een gebeurtenis en daarmee het vermogen om te leren van de praktijk te vergroten.*

### Handelen vanuit eigen kracht

Het gaat hierbij om o.a. dat politieprofessionals vanuit hun eigen kracht kunnen handelen in complexe situaties, zowel intern als extern, dat men over zelfinzicht beschikt, een open houding heeft, open staat voor feedback en dat politieprofessionals het lef hebben dilemma's en gedrag bespreekbaar te maken en tegenspraak te geven.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' toont uitdagingen die het politiewerk met zich brengt. Tijdens de discussies kunnen de collega's elkaar feedback geven en dilemma's bespreekbaar maken. Het is van belang dat alle politieprofessionals in staat zijn te reflecteren op het eigen handelen. Het programma draagt bij aan de onderzoekende houding. De professional zal hierdoor de eigen kracht leren herkennen en gebruiken.*

### Stimuleren en faciliteren

Het gaat hierbij o.a. om dat leidinggevendenden hun medewerkers stimuleren zelf meer verantwoordelijkheid te dragen, dilemma's en gedrag bespreekbaar maken en het gesprek binnen en buiten de politieorganisatie faciliteren.

- *Het trainingsprogramma 'De samenleving(b)en jij!' heeft onder andere ten doel om de normatieve oordeelsvorming bij individuele professionals te stimuleren. Leidinggevende kunnen het programma gebruiken om dilemma's rondom de diversiteit van de*

*samenleving in het team bespreekbaar te maken De discussiepunten omvatten ook het nadenken over de eigen mening over een zaak of thematiek en stimuleren professionals om hun gedrag en keuzes uit te leggen.*

### Relatieniveaus

Ieder onderwerp heeft betrekking op een van de volgende vier relatieniveaus:

1. burger > burger (BUR > BUR)
2. burger > politie (BUR > POL)
3. politie > politie (POL > POL)
4. politie > burger (POL > BUR)

Alle vier niveaus komen aan bod in de filmreeks.

### De onderwerpen van de filmclips

1. ETHNIC PROFILING & PREVENTIEVE CONTROLES	POL > BUR
2. WEGPESTEN VAN HOMOSEKSUELE OF LESBISCHE STELLEN	BUR > BUR
3. SCHELDPARTIJEN RICHTING DE POLITIEPROFESSIONAL	BUR > POL
4. MEEVAREN TIJDENS DE GAYPRIDE IN UNIFORM	POL > POL (of BUR > POL)
5. DISCRIMINERENDE OPMERKINGEN OP INTERNET & SOCIAL MEDIA	BUR > BUR (of POL > BUR)
6. PESTEN VAN COLLEGA'S OP DE POLITIE-WERKVLOER	POL > POL

Voor filmpje 7 en 8 kiezen we twee van de volgende onderwerpen

1. JONGEREN & DEURBELEID HORECA en/of	BUR > BUR (of BUR > POL)
2. GROEPSCONFLICTEN IN DE WIJK (komt ook aan bod bij de discussie nav WEGPESTEN VAN HOMOSEKSUELE OF LESBISCHE STELLEN) en/of	BUR > BUR (of POL > BUR)
3. VOOROORDELEN OVER DE POLITIE (komt ook aan bod bij de discussie nav SCHELDPARTIJEN RICHTING DE POLITIEPROFESSIONAL) en/of	BUR > POL
4. DISCRIMINERENDE VERZOEKEN VAN BURGERS (komt ook aan bod bij de discussie nav SCHELDPARTIJEN RICHTING DE POLITIEPROFESSIONAL) en/of	BUR > POL
5. PREVENTIEF FOUILLEREN VAN JONGEREN (komt ook aan bod bij de discussie nav ETHNIC PROFILING & PREVENTIEVE CONTROLES) en/of	POL > BUR
6. HULPVERLENING AAN MENSEN ZONDER GELDIGE VERBLIJFSPAPIEREN	POL > BUR

---

### Casuïstiek (in de film)

Het filmpje gaat over 1 concrete waargebeurde casus uit de praktijk. Een casus waarover filmbeelden zijn gemaakt voor bijvoorbeeld documentaires of actualiteitenprogramma's. Indien beschikbaar, komen er in iedere film ook beelden met reacties uit de samenleving, die van burgers, vertegenwoordigers en maatschappelijke organisaties.

---

### Stellingen (in de film)

De filmclip bevat twee stellingen over de waargebeurde casus die het dilemma's zichtbaar maken. Kort na het begin van de film verschijnt een algemene stelling aangaande de (maatschappelijke) problematiek van de casus, en aan het einde van de film een stelling over de rol/taakuitvoering van de politie bij de getoonde casus.

De getoonde stellingen kennen geen eenduidige uitkomst, geen goed of fout antwoord, er bestaan zowel argumenten voor als argumenten tegen. Kenmerken van de stellingen zijn:

- Stelling over de waargebeurde casus in de filmclip.
- Concreet
- Zo kort mogelijk
- Gesloten stelling met antwoord: ja/nee, eens/oneens.
- Geen ontkenning
- Geen vage woorden als 'zomaar'.
- Zelfverklarend: zonder docent moet de stelling ook duidelijk zijn.

---

### Discussiepunten (nav de film, in de handleiding)

In de verdere discussie kunnen deelnemers aan de hand van de waargebeurde casus vergelijkbare gevallen bespreken en kunnen ze de bredere kwestie en andere aspecten bediscussiëren. Een lijst met discussiepunten komt in de bijgeleverde handleiding.

#### Waarden & grondhoudingen

De discussiepunten kunnen relateren aan de beroepscode. De missie van de Nederlandse politie ('Waakzaam en dienstbaar staat de politie voor de waarden van de rechtsstaat') kent zeven bijbehorende waarden die zijn vermeld in de beroepscode Blauw (1. Respect, 2. Transparantie, 3. Verantwoordelijkheid, 4. Betrokkenheid, 5. Betrouwbaarheid, 6. Rechtvaardigheid, 7. Balans). Let Op. Nieuwe beroepscode omvat 4 waarden.

In de discussie wordt gerefereerd aan de grondhoudingen in de *Koers 2015*: Acceptatie van anders denken en handelen, Leren van en in de praktijk, Handelen vanuit eigen kracht. En in geval van leidinggevenden die deelnemen aan de discussie: Stimuleren en faciliteren

#### Rechtshandhaving & rol van de politie

Bij elke casus kunnen de specifieke aspecten van rechtshandhaving aan de orde komen. De algemene vraag is: op welke wijze moeten we rekening houden met de strafrechtelijke aanpak of met het waarborgen van de gelijkebehandelingswetgeving? Hoe kunnen we het beste aangiftes van discriminatie afhandelen? Wat zou een goede preventieve aanpak zijn om toekomstige gevallen van ongelijke behandeling te voorkomen? Wat is de rol van de politie?



## 1. ETHNIC PROFILING & PREVENTIEVE CONTROLES

Politiewerk vereist actiegericht handelen. Het snel kunnen inschatten van een situatie op gevaar of mogelijke overtredingen van de wet is essentieel. Het behalen van resultaat staat veelal centraal. Bij proactieve of preventieve controles kunnen stereotiepe beelden (ongewild) een rol spelen. Alert zijn op deze beelden en in staat zijn om ze te toetsen aan de werkelijke situatie kan lastig zijn, met name wanneer er korte tijd is voor het nemen van beslissingen om wel of niet in te grijpen. De filmclip toont de uitdaging die proactieve controles met zich meebrengen. Aan bod in het filmpje komt zowel het belang van de politie om overlast te voorkomen of op te treden tegen wetsovertredingen als de ervaringen van burgers met (vermeende) discriminatie. Werktitel: Aan de kant!

### Casuïstiek (in de film)

Het mediabureau die de film gaat produceren zal op zoek gaan naar geschikt beeldmateriaal in de archieven van nieuwsuitzendingen en dergelijke. Hieronder volgt een aantal suggesties van casussen.

1. Controles Amsterdam Zuid-Oost (mooie auto's en bestuurders van andere origine)
2. Er is in de Bijlmer een opname gemaakt van jongeren die aan het woord komen hierover
3. ~~Amsterdam of een filmproject rondom ethnic profiling.~~
4. Een student gaat bij een jachtopzichter kijken, deze gebruikt zijn wapen bij een confrontatie met de stropers (die hij 'kent', uit het woonwagenkamp). De student zegt dat dit niet zijn bevoegdheid is. De opzichter zegt dat hij zelf veel ervaring met deze lui heeft.
5. Controle Poolse busjes
6. ?

Links:

<http://mycityrealworld.org/>

### Stellingen (in de filmclip)

De filmclip toont in beeld stellingen over de casuïstiek die dilemma's zichtbaar maken. Hieronder volgt een aantal suggesties voor deze stellingen.

Suggestie stelling 1 (algemene stelling over de casus zelf):

- De politie is neutraal en heeft geen vooroordelen.

Suggestie stelling 2 (stelling over de taak(uitvoering) van de politie):

- Het is inefficiënt om iedereen aselekt te controleren.

Andere suggesties:

- Iedere groep heeft evenveel kans om gecontroleerd te worden.
- Deze werkwijze is gebaseerd op feiten.
- Een politieprofessional moet volledig vertrouwen op zijn intuïtie.
- Gezien de statistieken moet de politie zich concentreren op bepaalde groepen.
- Beeldvorming beïnvloedt het inschattingsvermogen van een politieprofessional.
- Politieprofessionals zijn zo getraind dat ze zich niet laten leiden door stereotypen
- Vooroordelen kun je in je werk niet tegenhouden
- Politieprofessionals letten alleen op verdacht gedrag en nooit op afkomst of huidskleur
- De negatieve ervaring met bepaalde groepen leidt ertoe dat de politie mensen uit die groep ten onrechte aan de kant zet.
- Bij proactieve controles is het onvermijdelijk en nuttig om bepaalde groepen aan de kant worden te zetten.
- Wat vind jij: is dit professioneel gedrag?
- ?

### **Discussiepunten (in de handleiding)**

Na afloop start de discussie met behulp van diverse werkvormen (deze staan omschreven in de gebruikshandleiding). De discussie wordt breder getrokken dan alleen de casuïstiek en de stellingen die de film toont. In de bijgeleverde handleiding zullen belangrijke discussiepunten staan waarmee de begeleider de discussie kan stimuleren of breder trekken. Hieronder volgt een aantal suggesties van discussiepunten.

#### Uitvoerend niveau

*De uitdaging is om bij controles zich niet te laten leiden door stereotiepe beelden, statistieken en door eerdere ervaringen met mensen uit bepaalde groepen. De focus moet liggen op het verdachte gedrag van burgers en niet op het uiterlijk. De uitdaging is om serieus en goed om te gaan met discriminatieklachten van burgers die gecontroleerd worden, en tegelijkertijd de controleactiviteiten voort te zetten. Hoe omgaan met formele aangiftes van discriminatie. De uitdaging is de persoonsgegevens te beschermen bij controles, privacy te waarborgen en zorgvuldig beschikbare informatie, zoals gegevens in mutaties, te gebruiken, vast te leggen en te verstrekken. Hoe moet ik me wapenen tegen de vooroordelen die in mijn werk insluipen, gezien het feit dat je in je werk vaak te maken hebt met 'probleem' groepen? Dan is het makkelijk om in de box te denken. Hoe houd ik me neutraal, op het moment dat de anderen optreden tegen mijn gedachten in over de bepaalde groeperingen? Is het belangrijker om je mening te onderstrepen of meegaand te zijn, als dit voordelen schept? Hoe kunnen we een onderzoekende houding aannemen en tegelijkertijd toch actiegericht handelen? Hoe gaan we op verantwoorde wijze om met beschikbare informatie en profielen van mogelijke daders? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat stereotiepe beelden geen of minder een rol spelen bij selectie?*

#### Leidinggevend niveau

*Wat is bekend over de effectiviteit van proactieve controles? In hoeverre kunnen we zorgvuldig omgaan met data over burgers? In hoeverre kunnen de proactieve of preventieve controles aselekt worden uitgevoerd? Wat is de mogelijke impact op burgers die (constant) gecontroleerd worden? De uitdaging is om bij herhaalde controles in bepaalde buurten of plekken, de verbinding met de buurtbewoners en specifieke gemeenschappen te behouden. Deze uitdaging speelt bijvoorbeeld ook bij preventief fouilleren van hangjongeren. De uitdaging is om suspect description waarbij een profiel wordt gemaakt van een mogelijke verdachte los te koppelen van afgaan op profielen bij proactieve controles. Hoe gaan we goed om met klachten van burgers over discriminatie bij selectie of klachten over onheuse bejegening tijdens de uitvoering?*

#### Aanverwante onderwerpen

*Preventief fouilleren & de botsing met privacy. Imago van de politie besproken worden, dat leeft onder bepaalde groepen (jongeren uit) etnische minderheidsgroepen.*

#### **Bestaand trainingsmateriaal & filmclips**

- Leermiddel 'Diversiteitsdilemma's' filmpje Verkeerscontrole. Ingezonden brief van vader over controles bij zijn twee zoons. (bevat de impact op de vader, reactie vd journalist vd krant,, kopschef)

---

---

De rest van dit document valt niet onder de reikwijdte van het verzoek  
nu dit niet ziet op selectiemechanismen.

---

---

---

---

Korte opmerkingen Selectiemechanismen / SDR dd. 5 september 2013

Aanwezig: [REDACTED] en [REDACTED]

e

Algemeen

- richten op het individu
- opwaarderende manier
- leren op de werkplek
- keep it short and simple
- hoe betrekken we de bevolking erbij
- wat merken zij van het (gewijzigde) optreden

Controles

- vrij vs gericht
- statisch vs dynamisch
- preventief fouilleren

Voortgang

- beschrijving huidige situatie
- beschrijving gewenste situatie
- wat te doen / wat te beïnvloeden

Doel

- anti ethnic profiling
- hogere effectiviteit

Methoden

- e-learning
- posters
- borging via PL's Handhaving
- gesprekstechnieken (leg uit wat je doet)

Volgorde

- e-learning
- SDR + communicatietechnieken
- Controles met al het geleerde

Acties

- [REDACTED] kijkt naar de onderzoeksvraag
- [REDACTED] nodigt [REDACTED] uitnodigen (is gelukt)
- [REDACTED] gaat gesprek aan met [REDACTED], kijkt naar de onderzoeksvraag, denkt na over effectiviteitsmeting en PID
- [REDACTED] neemt contact op met [REDACTED] over e-learning en met Communicatie over poster

e

VV donderdag 26 september om 1300 uur

--/--/--

---

---

**Strategisch Plan van aanpak**  
***Professionalisering selectiemechanisme***  
***bij proactieve controles***

---

---

Eenheid Amsterdam

Staf

Status: Definitief

Versie: 1.1

28 januari 2014

---

---

## Inleiding

Door het korps Amsterdam-Amstelland is in 2010 het initiatief genomen tot een onderzoek naar selectiemechanismen. Het onderzoek richtte zich specifiek op de wijze waarop agenten personen selecteren voor spontane controles; dit zijn controles waarbij geen sprake is van een incident, een georganiseerde actie of een specifieke verdachte, maar van een spontane controle op initiatief van de agent zelf. Bij dergelijke controles bleek dat in het hoofd van de agent vaak onbewust bepaalde -combinaties van- uiterlijke kenmerken maar ook beelden over stereotype daders een belangrijke rol spelen. Dit leidde er volgens de onderzoeker uiteindelijk toe dat de politie niet altijd effectief opereert en bepaalde groepen onnodig vaak worden gecontroleerd. De eerste conclusie wordt bevestigd door onderzoek in het buitenland; controles op basis van selectie van gedrag zijn bewezen effectiever (aantallen aanhoudingen) dan controles waarbij in de selectie al dan niet bewuste uiterlijke kenmerken een rol spelen. Ten aanzien van de tweede conclusie is uit onderzoek in onder andere Engeland gebleken dat het onnodig vaak controleren van bepaalde groepen ten koste kan gaan van de legitimiteit van het optreden.

In 2012 zijn de uitkomsten van dit onderzoek gepresenteerd tijdens een seminar en is door onder andere de directeur van Amnesty International en wethouder Van Es gereflecteerd op de resultaten van het onderzoek. Dit seminar was voor de politieorganisatie een belangrijk moment; collega's deelden hun eigen ervaringen en de dilemma's die het politiewerk met zich brengen in een grootstedelijke omgeving werden tastbaar. Alle sprekers prezen de openheid ten aanzien van het onderwerp maar er werd ook nadrukkelijk gewezen op de plicht die bij uitstek op de politie rust om altijd en overal mensen gelijk te behandelen. In relatie daarmee was het goed dat het rapport in de recente historische context geplaatst werd; het toenmalige korps had een soortgelijk probleem in de jaren '80 toen een problematische verhouding tot de Surinaamse gemeenschap bestond.

### *Wat doet de politie al?*

Voor de Amsterdamse politieorganisatie geldt dat gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie altijd en overal een belangrijke aspecten van ons werk en onze professionele identiteit zijn. In de opleiding en op het moment van beëdiging wordt uitgebreid en expliciet aandacht besteedt aan het feit dat juist op de politie de verplichting rust iedere burger gelijk te behandelen (artikel 1 van de Grondwet); daarbij worden ook de dilemma's die kunnen ontstaan besproken. Tijdens hun loopbaan in Amsterdam worden politiemensen vervolgens met enige regelmaat geattendeerd op die plicht tijdens gesprekken en bijeenkomsten. In het recente verleden zijn alle politiemensen in het Anne Frankhuis geweest en is nadrukkelijk aandacht besteedt aan het onderwerp discriminatie. Daarna is er een themadag (de Korpsparade) geweest voor alle politiemensen met het thema: (on)gelijkwaardigheid. Tijdens die dag is het thema op allerlei manieren belicht en werd in spelsituaties ongelijkwaardigheid aan den lijve ervaren. Daarnaast is in de afgelopen jaren voor alle leidinggevendenden een ontwikkeltraject geweest onder de noemer 'Diversiteit in Leiderschap' en op dit moment loopt de training 'Leiderschap in Verbinding'. De verantwoordelijkheid voor het behoud van onze professionaliteit op dit vlak is binnen de eenheidsleiding belegd bij de politiechef zelf en de thema's gelijkwaardigheid en diversiteit zijn een belangrijk aspect van de managementgesprekken. Het onderzoek dat is uitgevoerd laat zien dat de Amsterdamse politieorganisatie ook bereid is zichzelf kritisch tegen het licht houden op dit vlak en zal de uitkomsten gebruiken om de professionaliteit verder te verhogen. Binnen de eenheid is –en blijft ook na de reorganisatie– een voor de politie uniek

---

---

organisatieonderdeel actief ("team allianties") dat collega's en leidinggevenden met kennis, expertise en concrete methoden ondersteunt bij het borgen van de professionaliteit op dit vlak maar ook als bewaker fungeert van die professionaliteit. Overigens heeft de eenheidsleiding zich tot doel gesteld bij de selectie van leidinggevenden voor de functie van chef basiseenheid binnen de eenheid Amsterdam significant meer diversiteit te realiseren.

#### *Verdere aanpak selectiemechanismen*

In de periode na het onderzoek naar selectiemechanismen is binnen de eenheid Amsterdam proefgedraaid met maatregelen cq is een bestendige aanpak ontwikkeld om de legitimiteit en effectiviteit van het optreden te verbeteren. In de periode dat werd gewerkt aan een bestendige aanpak verschenen overigens ook nieuwe publicaties over het thema; onder andere een rapport van Amnesty International. Deze publicaties waren wat de eenheid Amsterdam betreft een herhaling van de resultaten van het eerdere eigen onderzoek maar bevestigden wel nog eens dat het probleem van selectiemechanismen voor alle overheidsorganisaties aan de orde is.

Dit strategische plan van aanpak geeft vanuit het perspectief van de politieorganisatie de stand van zaken weer, geeft inzicht in de dilemma's die verbonden zijn aan het thema en schetst welke elementen onderdeel zijn van de verdere aanpak. Deze elementen van de aanpak zijn besproken met belangenorganisaties waar onder de Stichting Marokkaanse Nederlanders (SMN). In een operationeel werkplan worden de details nader uitgewerkt.

#### **Uitgangspunten en organisatorische context**

Politiewerk draagt onherroepelijk selectiemechanismen in zich en selecteren is onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dat politiemensen selecteren kan hen niet kwalijk worden genomen; het gaat er om dat geselecteerd wordt op de juiste gronden zodat we professioneel, effectief en legitiem optreden. Het doel is de omslag te maken van onbewust naar bewust selecteren.

Hierbij staan twee uitgangspunten centraal:

- De gelijkwaardigheid van burgers en de verbinding met iedereen in de samenleving.
- De verhoging van de effectiviteit van de politie door de verbetering van de professionaliteit en het vakmanschap;

De omslag van onbewust naar bewust selecteren zal lang niet overal en altijd met de zelfde intensiteit hoeven worden ingezet. Het onderzoek beschrijft een aspect van het Amsterdamse politiewerk maar zeker niet het geheel. Het feit dat binnen de organisatie actief wordt gewerkt aan het tegengaan van discriminatie, het aantal klachten over discriminatie relatief klein is en dat na de moord op van Gogh en het incident op het bureau AA plein de politie in staat was samen met de lokale gemeenschap de rust te bewaren, zijn ook aspecten van dat geheel. De structurele aandacht voor discriminatie en diversiteit binnen en buiten het korps en het enorme netwerk in de diverse gemeenschappen spelen daarbij een belangrijke rol in. De reacties van collega's in de organisatie op het rapport bevestigen deels het beeld dat geschetst wordt in het rapport maar laten ook zien dat op veel plekken in de organisatie de tegenkracht en het zelfreinigende vermogen aanwezig zijn. De mate waarin de individuele houding resulteert in elkaar aanspreken en corrigeren varieert wel per team, dit heeft alles te maken met de

---

---

cultuur en het leiderschap binnen de politie als geheel en de dynamiek binnen teams. Daarom kiest de politie Amsterdam voor een aanpak op het niveau van teams in de context van het dagelijkse politiewerk.

---

#### **Dilemma's in het dagelijkse politiewerk**

Het is essentieel om de omslag van onbewust naar bewust selecteren in de context van het dagelijkse politiewerk vorm te geven. Het onderzoek en de reacties daarop vanuit de eigen organisatie leggen een aantal dilemma's bloot waarmee agenten en leidinggevendenden iedere dag geconfronteerd worden en waar niet aan voorbij gegaan kan worden:

#### *Dominant daderbeeld versus verdacht gedrag*

De statistieken en het dominante daderbeeld bij bepaalde delicten en in bepaalde gebieden maken de onbewuste selectie op uiterlijke kenmerken en bepaalde stereotype daderbeelden voorstelbaar. Het is een triest maar onmiskenbaar feit dat groepen met bepaalde uiterlijke kenmerken oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Het wapenen van collega's tegen de mogelijke negatieve vertekening van het beeld over groepen en individuen door de blootstelling aan die dagelijkse werkelijkheid is niet altijd eenvoudig. Het is de vraag of het een agent kwalijk is te nemen dat hij/zij in een buurt waar veel straatrovers worden gepleegd door daders met een niet westerse achtergrond tijdens de surveillance spontaan een tweetal allochtone jongens staande houdt die met enige snelheid op een scooter langsrijden, waarvan er eentje vagelijk herkend worden omdat hij eerder betrokken was bij delicten en de tweede duidelijk iets vasthoudt onder zijn jas. Hoewel er in dit voorbeeld te objectiveren redenen zijn voor de staandehouding, speelt de selectie op uiterlijk mede hier een rol en kunnen agenten onbedoeld onschuldige allochtone jongeren bevestigen in hun gevoel dat zij "altijd" eruit worden gepikt. Dit voorbeeld geeft de complexiteit weer van het vraagstuk.

#### *Maatschappelijke verharding versus professionele bejegening*

Agenten staan midden in de maatschappij en de maatschappij is verhard de afgelopen jaren op het vraagstuk van veiligheid en immigratie. Die verharding is merkbaar in de wijze van denken en praten over bepaalde groepen allochtonen en over groepen die normafwijkend gedrag vertonen. Ook in dit opzicht moeten collega's sterk in hun schoenen staan om niet mee te gaan in de maatschappelijke ontwikkeling.

#### *Daadkrachtig optreden versus verbinding*

Van de politie wordt enerzijds verwacht dat zij daadkrachtig optreedt en stevig resultaat behaalt op het gebied van veiligheid, anderzijds wordt er wederkerigheid gevraagd in de relatie met groepen en individuen. Die twee doelstellingen kunnen elkaar in de praktijk op straat wel eens bijten, zeker als de daadkracht vooral gevraagd wordt omwille van korte termijn doelstellingen. Het opbouwen van een normale verstandhouding met een allochtone gemeenschap in een achterstandswijk door de buurtregisseur vergt tijd en energie maar levert –zo is de ervaring– zowel bij de handhaving van de openbare orde als de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde heel veel winst op voor de politie. Weten wat er speelt en aanspreekpunten hebben in een voor velen onbenaderbare groep is van onschatbare waarde bij een opsporingsonderzoek of het voorkomen van rellen. Die verstandhouding kan echter gemakkelijk worden verbroken als het gevoel ontstaat dat de politie overdreven veel gerichte aandacht geeft aan de jongeren in de gemeenschap onder druk van de publieke opinie. Helaas wordt door buitenstaanders vaak een tegenstelling gecreëerd tussen effectief optreden en verbinding hebben



---

---

met de maatschappij; een tegenstelling die politiemensen uit zichzelf niet snel zullen onderschrijven maar door externe druk hen wel eens wordt opgelegd.

### Aanpak

Een belangrijke opbrengst van het onderzoek en het seminar is dat een ongemakkelijk onderwerp bespreekbaar is gemaakt; dat mag niet onderschat worden. Dit is de basis voor het vormgeven van een meerjarig traject dat gericht is op verdere bewustwording, de ontwikkeling van het vakmanschap en het behouden van de verbinding met alle groepen in de Amsterdamse samenleving. Dit traject is overigens ook onderdeel van een veelomvattender cultuurverandering binnen de eenheid Amsterdam. De politiechef van de eenheid heeft dit in portefeuille.

De aanpak heeft een duurzaam karakter en de inzichten uit het onderzoek van dr. Çankaya zijn vertaald in concrete interventies. Centraal staan de ervaringen met de training Search Detect and React (SDR) waarmee is proefgedraaid in Amsterdam. Deze training, die inmiddels in aangepaste vorm door de politieacademie aan Marechaussee en politiemensen is gegeven, leidt volgens de politieacademie tot meer effectiviteit en minder klachten (TNO-magazine december 2009). In deze training leren de politiemensen zich focussen op afwijkend gedrag in de context van de buurt en daarop te interveniëren; dit in tegenstelling tot het focussen op uiterlijke kenmerken. Uit de evaluatie bleek dat de SDR training als zeer positief werd ervaren door de collega's. Een belangrijk evaluatiepunt was de borging van de methode.

Gelet op de inzichten en ervaringen van dit moment is gekozen voor een drie sporen aanpak. Hieronder worden deze sporen en de stappen die concreet worden gezet nader toegelicht; een en ander wordt de komende maanden in een detailplanning verder geoperationaliseerd.

#### 1) Bewustwording.

Uit het onderzoek blijkt dat het hanteren van selectiemechanismen grotendeels een onbewust proces is. Agenten hanteren common sense-opvattingen, politieke typologieën en eerdere ervaringen om een oordeel te vellen over burgers. De vraag is of deze (on)bewuste beelden en oordelen kloppen met de werkelijkheid en recht doen aan de personen die gecontroleerd worden.

Het doel is meer bewustwording met betrekking tot het eigen selectie proces/mechanismen en de impact van een proactieve controles op burgers. Om dit te bereiken worden de volgende maatregelen genomen:

1. Het aanbieden van een module binnen de opleiding voor leidinggevendenden op de werkvloer (projectleiders in de operatie) over selectiemechanismen. Reeds gestart in 2012;
2. Het geven van een workshop op alle wijkteams over selectiemechanismen waarbij politiemensen in staat worden gesteld te reflecteren op hun eigen wijze van selecteren en de effecten daarvan op burgers. Dit zal in het voorjaar van 2014 starten, te beginnen bij het wijkteam Lodewijk van Deijsselstraat in Amsterdam West. Nog dit jaar volgen ten minste nog vier wijkteams.

#### 2) Het vakmanschap.

De omslag van onbewust naar bewust selecteren krijgt zijn beslag in de training gebaseerd op de ervaringen met SDR en de borging van het geleerde in het dagelijkse handelen van de politiemensen. Deze training start in de tweede helft van 2014 en in de periode daarna volgen alle basisteams en de flexibel inzetbare eenheden (alle politiemensen die op straat werken) deze training. Bij het vakmanschap gaat om het verhogen van kennis en het aanleren van nieuwe vaardigheden in de dagelijkse praktijk. Dat

---

---

wil zeggen met medeneming van de hierboven geschetste dilemma's. Praktijkopdrachten staan hierbij centraal, waarbij ook aandacht uitgaat naar de bejegening tijdens de controles. Een essentieel aspect is het beter leren uitleggen waarom je iemand controleert. De wijkteamchef is verantwoordelijk voor het borgen van het geleerde in de praktijk. Hij/zij wordt bijgestaan door ten minste twee speciaal opgeleide praktijkcoaches die werkzaam zijn aan het betreffende wijkteam. Samen monitoren zij of de nieuw aangeleerde werkwijze van selecteren beklift, signaleren als bijsturen nodig is. Afhankelijk van de borging van deze training binnen de Nationale Politie, is het streven nog dit jaar drie wijkteams te laten trainen. De tijdsinvestering die gemoeid is met deze training is aanzienlijk, agenten worden twee dagen uit het operationele werk gehaald. Dit is de reden dat de training gefaseerd moeten worden uitgerold. Het voorstel is te beginnen bij de wijkteams met een grote diversiteit in het werkgebied. Om te voorkomen dat politiemensen op zich over de juiste vaardigheden beschikken om op gedrag te selecteren maar door ongerichte informatie toch terugvallen in oude selectiemechanismen –vage signalen, te weinig contextuele duiding- wordt de kwaliteit van operationele briefings verbeterd. Ook de ontwikkeling van steeds betere Real Time Intelligence gaat hieraan bijdragen; politiemensen kunnen hierdoor beschikken over veel betere informatie tav persoon, feiten en omstandigheden.

### 3) Verbinding door netwerken

De Amsterdamse politie heeft de afgelopen jaren bewust geïnvesteerd in het bouwen van interne en externe netwerken met specifieke groepen. Denk hierbij onder meer aan het Marokkaans, Turks, Surinaams/Antilliaans netwerk en een Afrikaans netwerk. Deze netwerken worden verder uitgebouwd en nadrukkelijker de komende jaren benut voor het verbeteren van de effectiviteit en legitimiteit. Met de vertegenwoordigers van de interne netwerken, zoals het Marokkaans, Turks, Surinaams/Antilliaans, Joods, Vrouwen- en Christelijk netwerk, is structureel maandelijks overleg. Hierbij worden signalen over de interne organisatie en externe netwerken gedeeld. Met enige regelmaat is er direct contact tussen de politiechef en de netwerken.

Op strategisch niveau zal de eenheidschef met partners van verschillende belangenorganisaties (onder andere Amnesty International en SMN) periodiek het beleid en de knelpunten op dit thema bespreken.

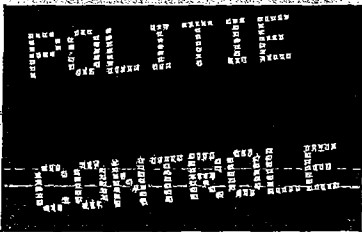
Op het niveau van de basisteams zal worden gezocht naar een structurele vorm van dialoog met de bewoners van het werkgebied waardoor nadrukkelijk een "vinger aan de pols" kan worden gehouden op het thema selectiemechanismen. Een vorm is een "buurtpanel" dat met enige regelmaat reflecteert op de effectiviteit en legitimiteit van het politietoedren. Bij de start van de workshops in Amsterdam West zal dit concept worden betrokken.

In reactie op de stelling dat veel mensen die zich onheus bejegend voelen cq geselecteerd zijn op basis van uiterlijke kenmerken door de politie geen klacht indienen, zal worden gezien hoe de toegankelijkheid van de klachtenregeling kan worden verbeterd voor deze groep.


#### *Monitoring*

De aanpak en de beschreven interventies zullen op effecten worden gevolgd middels het zorgvuldig monitoren van de klachten, middels de uitkomsten van de gesprekken in de buurtpanels en middels het strategisch overleg met de eenheidschef.

## Selectiemechanismes



« Waakzaam en dienstbaar »



1 april 2014      Selectiemechanismes Eindhoven Amsterdam PGM-055

## Plan van aanpak Professionalisering vakmanschap m.b.t. selecteren bij proactieve controles



"Als je selecteert, moet je het ook uit kunnen leggen!"

1 april 2014      Selectiemechanismes Eindhoven Amsterdam PGM-055

## Hoe selecteert de politie tijdens proactieve politiecontroles?

1. Op basis van persoon (etnisch profileren)
2. Op basis van voertuig
3. Op basis van tijd en plaats
4. Op basis van (deviant) gedrag

Çankaya (2012)

1 april 2014      Selectiemechanismes Eindhoven Amsterdam PGM-055


## Hoe ziet het er in de praktijk uit?

*"...Op vrijdag 13 september 2013 omstreeks 15:30 uur bevonden rapps zich op de Linnaeusstraat te Amsterdam. Daar zagen wij een audi A6 matzwart van kleur en voorzien van engels kenteken: RJ56MLU. Wij zagen dat er 5 personen in het voertuig zaten. Rapps zagen dat de personen een Oostblok uiterlijk hadden. Rapps hebben voertuig staande gehouden t.z.w.v. op de Plantage middenlaan te Amsterdam. Rapps kregen van de bestuurder een Roomeens rijbewijs overhandigd...."*

1 april 2014      Selectiemechanismes Eindhoven Amsterdam PGM-055

## Wat is het probleem?

- Blijkens verschillende studies is selecteren op etniciteit (persoon) discriminerend en niet efficiënt.
- Ondermijnt de legitimiteit van het politieoptreden

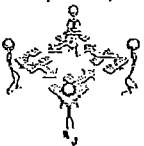


1 april 2014      Selectiemechanismes Eindhoven Amsterdam PGM-055

## Aanpak

Uitgangspunten:

1. De kernwaarden politie
2. De HEBO ladder (*Herkennen, Erkennen, Bewustwording en Oplossingen*)
3. De Triple P (*Positief Perspectief Politieoptreden*) een ontwikkelingsbenadering
4. KISS (*Keep it Small and Simple*)




1 april 2014      Selectiemechanismes Eindhoven Amsterdam PGM-055

### Drie sporen aanpak (1)

**Vakmanschap**

1. Leren in de praktijk
2. Betekenisvolle informatie
3. Ontwikkelen nieuwe methoden
4. Effect onderzoek




1 april 2014      Samenwerkingsverband Eenheden Amsterdam POU-015      7

### Drie sporen aanpak (2)

**Bewustwording**

1. Training
2. Wijkteam /DEO
3. Praktijkcoach
4. Evaluatie training




1 april 2014      Samenwerkingsverband Eenheden Amsterdam POU-015      8

### Drie sporen aanpak (3)

**Verbinding**

1. Rondetafelgesprekken
2. Communicatie lokaal niveau
3. In- en externe netwerken
4. Verbinding jeugd-politie
5. Klachten
6. Monitoren



1 april 2014      Samenwerkingsverband Eenheden Amsterdam POU-015      9

### Bronnen:

Artikel 1 van de Grondwet en artikel 14 EVRM

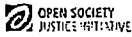



Amnesty International (2013)

Open society Justice Initiative (2012)

Çankaya (2012)

European Union Agency for Fundamental Rights (2011)

Plan van aanpak Professionalisering vakmanschap m.b.t. selecteren bij proactieve controles

1 april 2014      Samenwerkingsverband Eenheden Amsterdam POU-015      10

### Bronnen (2)

1 april 2014      Samenwerkingsverband Eenheden Amsterdam POU-015      11

### Effectiviteit & Legitimiteit



www.politie.nl

**POLITIE**  
Amsterdam

### Selectiemechanismen staandhoudingen

Aanleiding onderzoek selectiemechanismen, uitkomst is dat daarbij sprake is van oververtegenwoordiging van specifieke groepen. Er is sprake van een relatie met etniciteit. Daarmee ligt het meteen heel gevoelig en is er risico voor aanlasting van het imago. Tegelijkertijd is de keuze gemaakt 'werk te maken' van de uitkomsten.

Dit vragen liggen voor:

1. Waaraan gaan we met het thema aan de slag, en wat is onze achterliggende filosofie? (*position paper*)
2. Wat is ons antwoord op effectiviteitsniveau? (ondermeer training, bewustwording, selectie op gedrag, versterking in fostrating, enzovoort)
3. Hoe gaan we de communicatie organiseren (intern en extern) en zorgen we voor een positieve framing / minimaliseren imagoschade? (Framing krijgt in eerste aanleg gestalte rondom een symposium half september 2012)

www.politie.nl

**POLITIE**  
Amsterdam

### Waarom aan de slag met uitkomsten onderzoek?

- Huidige werkwijze kan er toe leiden dat er verveemding optreedt ten opzichte van groepen. Dit was een belangrijke achtergrond van de rellen in Londen (zomer 2011). Londen is een belangrijke bron van inspiratie (aanpak stop & search, trainingen, etc.)
- Manier van selecteren is niet aantoonbaar / effectief en soms aantoonbaar inconsistent, selecteren op gedrag lavert veel meer op, leidt tot een verhoging van de effectiviteit.
- Geen regio waarin altijd gemakkelijk een onderscheid kan worden gemaakt tussen 'gewoon' en 'afwijkend', de politie is voortdurend in ontwikkeling net als de samenleving waarbinnen en waarvoor zij het doet.
- Gelijkwaardigheid: de Nederlandse politie is de politie van iedereen, het wordt in de toekomst alleen maar belangrijker dat hierover geen twijfel bestaat. Er is maar één relevant onderscheid, namelijk tussen burgers die zich aan de wet houden en zij die dat niet doen.

www.politie.nl

**POLITIE**  
Amsterdam

### Context realisatie KNP

Beweging richting KNP: Waakzaam en dienstbaar voor de waarden van de rechtsstaat: vrijheid, gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid

Aanknopingspunten KNP: optreden dienders, lokale verankering & professionele ruimte.

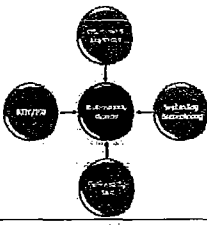
Realisatie eenheid Amsterdam grijpt primair aan op drie thema's:

- Veiligheid – aanpak van de regionale veiligheidsproblematiek / RVP
- Cultuur – (operationeel) leiderschap & goed werkgeverschap
- Verhouding tot de omgeving – effectiviteit & legitimiteit

www.politie.nl

**POLITIE**  
Amsterdam

### Binnen context KNP: hoe gaan we om met selectie?



www.politie.nl

**POLITIE**  
Amsterdam

### Hoe gaan we daarmee aan de slag?

De politie mag en wil niet discrimineren maar moet wel oordelen en selecteren, hoe gaan we dat doen?

De discussie past primair binnen het spoor 'verhouding tot de omgeving'

Overkoepelend concept betreft professionele ruimte (KNP): hoe geven wij in de realisatie van de eenheid Amsterdam inhoud aan de professionele ruimte? (alles hangt met alles samen, maar we maken keuzen in waar we de nadruk op leggen).

Antwoord realisatie eenheid Amsterdam: het omgaan van de verbinding met burgers, gemeenschappen en partners. Daarbij staat de waarde gelijkwaardigheid centraal. Belangrijke besluiten voor het optreden is effectiviteit en legitimiteit (bijvoorbeeld ten aanzien van selectie). Cruciaal is (operationele) sturing met behulp van betekenisvolle informatie (RTIC / IGP).

www.politie.nl

**POLITIE**  
Amsterdam

### Bouwstenen strategie

- Dus voor de inhoud en invulling van de professionele ruimte is bepalend:
1. Effectiviteit (het werkt) en legitimiteit (het wordt gezien als gerechtvaardigd)
  2. Belde kan alleen als we in verbinding staan met burgers / gemeenschappen
  3. Dat werkt alleen als de grondslag en gerichtheid gelijkwaardigheid is
  4. In de haarkvaten -> RTICAGP -> versterkt (!) effectiviteit en legitimiteit.

Het zijn deze vier dimensies waarbinnen professionele ruimte gestalte krijgt.  
Vanzelfsprekend is er soms ook sprake van spanningsvelden, juist daarom ook is professionele ruimte noodzakelijk, anders hadden we het gewoon met regels en voorschriften kunnen regelen.

www.politie.nl



### Uitkomst

Een effectieve en als legitiem ervaren eenheid Amsterdam die binnen de context van de nationale politie op adequate wijze vorm en inhoud geeft aan lokale verankering en de optimale inzet van de professionele ruimte.


De eenheid Amsterdam staat in verbinding met burgers, gemeenschappen en partners, steeds vanuit het perspectief van – en met het oog op – gelijkwaardigheid. Dit is noodzakelijk voor goed politiewerk in een dynamische groeitstedelijke omgeving. De eenheid Amsterdam is effectief en adequate en actuele (real time) betekenisvolle informatie speelt daarbij een centrale rol.

www.politie.nl



e

**Welkom**




«waakzaam en dienstbaar»

**POLITIE**

**Ethnic Profiling**

- ♦ Definitie
- ♦ Projectgroep
- ♦ Doelstelling
  - Bewustwording
  - Professionalisering
- ♦ Onderzoek S. Cankaya
- ♦ Onderzoek Amnesty International
- ♦ Wat vind jij?!
- ♦ Film (13 min)
- ♦ Eigen ervaring



Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

**Ethnic Profiling**

- ♦ De definitie

Ethnic profileren wordt gedefinieerd als het gebruik door politie-, veiligheids-, immigratie- of douanebeambten van generalisaties met betrekking tot ras, etniciteit, godsdienst of nationaliteit als reden voor verdenking bij het aansturen van discretionaire politieacties in plaats van te kijken naar individueel gedrag of objectief bewijs

Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

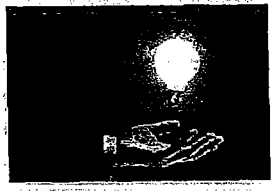
**De projectgroep**

- ♦ Politiek
- ♦ Media
- ♦ Bevindingen

Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

**Doelstelling**

- ♦ Bewustwording
- ♦ Professionalisering



Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

**Onderzoek S. Cankaya**

- ♦ 2012
- ♦ Proactieve controle
  - Uiterlijke kenmerken
  - Locatie
  - Voertuig
- ♦ Voorbeeld: Golfvereniging
  - 2 jongens
  - Modern/netjes gekleed

Ethnic Profiling / Basisteam Nieuw West Noord

e

### Onderzoek Amnesty International

- 2013
- Gevolgen Ethnic Profiling:
  - Vervreemd
  - Legitimiteit
  - Stereotypering
  - Uitsluiting
- Fouillering:
  - Vreemd
  - Veroordeeld

Ethnic Profiling / Basisteam Noord-West Hoord

### Wat vind jij?!

Tijdens controle doen jongeren het erom. Ze provoceren om problemen te creëren.

We waren in Amsterdam West bezig met een verkeerscontrole en de 10<sup>e</sup> zei voor de 10<sup>e</sup> keer dat ik het deed omdat hij een Marokkaan was.

Als ik af ga op personen die voldoen aan de 'doelgroep' behaal ik meer resultaat.

Kijk, als er twee of drie blanke jongens in Zuidoost lopen dan valt dat heel erg op, want dat is wel heel raar.

Ethnic Profiling / Basisteam Noord-West Hoord

### Film

- Vind je dit herkenbaar?
- Heb je hier zelf ervaring mee gehad?
- Wat vind jij hier van?

Ethnic Profiling / Basisteam Noord-West Hoord

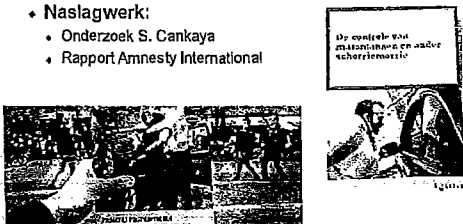
### Eigen ervaring

- Bejegening
- Respect
- Behandel de ander zoals je zelf behandeld wilt worden

Ethnic Profiling / Basisteam Noord-West Hoord

### Vragen / Opmerkingen?

- Naslagwerk:
  - Onderzoek S. Cankaya
  - Rapport Amnesty International



Ethnic Profiling / Basisteam Noord-West Hoord



# Professionalisering van selectiemechanismen bij proactieve controles

6 mei 2014

Auteur: Paul Gademan

definitief 1.0

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Documentbeheer	3
Versie historie	3
Accordering	3
Distributie historie	3
Business Case & Risico's	4
Business Case	4
Risico's	5
Projectdoelstelling	6
Aanleiding	6
Huidige situatie	7
Centrale doelstellingen	7
Klanten en belanghebbenden	8
Projectaanpak, de drie sporen	9
Op te leveren producten (projectscope)	12
Management producten	12
Concrete activiteiten	13
Specialistische producten	17
Bedrijfselementen	18
Projectkwaliteitsplan	1948
Kwaliteitsverwachtingen en acceptatiecriteria	1948
Projectplanning	2149
Tijdspad met fasering	2149
Toleranties	2149
Kostenraming	2324
Projectorganisatie	2522
Organisatieschema	2522
Rolbeschrijvingen	2522
Projectcommunicatieplan	23
Projectoverleggen	2723
Projectrapportage	2723
Communicatie vanuit het project	2723
Gerelateerde projecten/activiteiten	2824

## Documentbeheer

### Versie historie

Versie	Datum	Auteur	Wijziging
0.1	9 april 2014	Paul Gademan	1 <sup>e</sup> versie
0.2	18 april 2014	Paul Gademan	Tekststueel
0.3	23 april 2014	[REDACTED]	Peer-review
0.4	24 april 2014	Paul Gademan	tekststueel
0.5	25 april 2014	[REDACTED]	Peer-review namens Eenheidsleiding
1.0	7 mei 2014	Paul Gademan	Aangeboden als definitief exemplaar

### Accordering

Datum / Versie	Controllor	Opdrachtgever	Projectleider
Versie 0.5	nvt	[REDACTED]	Paul Gademan
Versie 1.0	nvt	Eenheidsleidingoverleg	Paul Gademan

### Distributie historie

Verspreiding	0.1	0.2	0.3	0.4	0.5	1.0
[REDACTED]	09-04-14	21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014	
[REDACTED]	09-04-14	21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014	
[REDACTED]	09-04-14	21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014	
[REDACTED]		21-4-14	23-4-14	24-4-14	25-4-2014	
[REDACTED]					25-4-2014	
[REDACTED]					25-4-2014	
[REDACTED]					25-4-2014	
Eenheidsleiding						7-5-2014

## Business Case & Risico's

### Business Case

#### Voordelen

- Vergroot bewustwording m.b.t. eigen selectiemechanismen.
- Vergroot de bewustwording m.b.t. impact op de burger,
- Vergroot de effectiviteit bij proactieve controles.
- Vergroot de legitimiteit van het politietoetreden.
- Vergroot de professionaliteit van politiemensen bij proactieve controles.
- Vergroot de professionaliteit van collega's door begeleiding in de praktijk middels coaching.
- Versterkt de interactie met de burgers,
- Vergroot de verbinding tussen de politie met de burgers, deze leidt tot meer vertrouwen.
- Versterkt de contacten met partners en netwerken.
- Zet aan tot verbetering van het ontvangen signalen/klachten uit de samenleving.
- Vergroot het inzicht in de effecten van proactieve controles van politie.
- Verbetering van de briefing door meer contextuele duiding.
- Leidt tot meer transparantie van het politietoetreden.

#### Subdoelen

- Meer vertrouwen in de politie leidt tot meer informatie van de burgers
- Geeft een extra impuls aan het willen zijn van een lerende organisatie
- Vergroot het leervermogen van politie/collega's, doordat zij reflectie krijgen op hun handelen
- Levert inzicht m.b.t. de leerinventies die worden ingezet.
- Vergroot de expertise van de onderzoekers bij CIO en APA
- Draagt bij aan het ontwikkelen van structurele dialoogvormen op wijkteamniveau
- Kennis en expertise kunnen aan andere eenheden worden gegeven.

#### Nadelen

- Kost voor het project € 250.000,- indicatief / stelpost.
- Het is een ontwikkeltraject, waardoor lastig is te voorspellen wat precies de uitkomsten zullen zijn.
- Vraagt personele capaciteit, zowel van de trainers als van de coaches.
- Het betreft alle wijkteam collega's/ DEO, die belast zijn met proactieve controles (ong. 3000 mensen), dus een zeer grote omvang.
- Gaat om een meerjaren traject en investering (cultuur-/gedragsverandering).
- Het betreft een gevoelig onderwerp dat de integriteit van de politie raakt.
- Timing loopt synchroon aan vorming robuuste basisteams en selectieproces leidinggevend.
- Politieke en bestuurlijke druk, waarmee kans op afbreukrisico op zorgvuldigheid (borging) i.v.m. het behalen van korte termijn successen.

#### Conclusie

Bovenstaande afgewogen hebbende wordt opdracht gegeven uitvoering aan dit project te geven.

## Risico's

No.	Risico-omschrijving	Kans <sup>1</sup>	Impact <sup>2</sup>	Maatregelen	Eigenaar
R.01	Capaciteit kan lopende het traject onttrokken worden voor andere zaken.	2	4	In een vroegtijdig stadium EL informeren en projectplan bijstellen op doorlooptijd of kosten ten behoeve van vervangende inhuur.	projectregiegroep
R.02	Financiën die niet toereikend blijken.	3	4	Mogelijkheden onderzoeken m.b.t. additionele financiering en/of bijstelling ambities.	projectregiegroep
R.03	Geen prioriteit op de wijkteams ivm andere prioriteiten (zoals HIC, etc.).	2	3	Door goede communicatie draagvlak creëren, betrekken OC en wijkteams bij dit project/onderzoek. Op EL-niveau project labelen als prioriteit (zie R0.4)	projectregiegroep
R.04	Politieke/bestuurlijke druk.	2	3	Eenheidsteiding en korpsleiding goed en periodiek informeren over de ontwikkelingen en overleg en afstemming met BM en HOVJ hierover.	projectregiegroep
R.05	Ontwikkelingen NP, die ruimte beperken (andere prioriteiten)	2	3	Afstemming tussen EL en KL i.v.m. consequenties (zie R.01, R.02 en R.04)	projectregiegroep

<sup>1</sup> 1 kleine kans, 2 mogelijke kans, 3 reële kans, 4 grote kans

<sup>2</sup> 1 gering effect, 2 mogelijk effect, 3 reëel effect, 4 groot effect (afgezet tegen de BC, kwaliteit, voordeel etc.)

## Projectdoelstelling

### Aanleiding

Het (toenmalige) politiekorps Amsterdam-Amstelland heeft enige jaren geleden in het kader van de vakontwikkeling onderzoek gedaan naar diverse veiligheidsthema's. In 2009 verschenen er drie rapporten over de volgende veiligheidsthema's: Ongelijkwaardigheid, Ondernijning en Overlast. In het rapport Ongelijkwaardigheid werd ondermeer aandacht besteed aan het fenomeen 'ethnic profiling'. In het buitenland is onderzoek gedaan naar de rol die ethnic profiling speelt bij de selectie van burgers voor controles. Deze onderzoeken hebben uitgewezen dat ethnic profiling voorkomt in politieorganisaties, dat dit de legitimiteit van het politieoptreden kan aantasten en dat deze wijze van selecteren niet effectief is. Zo heeft de Engelse politie geconstateerd dat de selectiemethode zoals die werd gehanteerd bij de toepassing van de 'stop and search' bevoegdheid een rol heeft gespeeld bij het ontstaan van de grootschalige ongeregeldeheden in Londen tussen politie en grote groepen van andere etnische achtergrond burgers.

Naar aanleiding van de verkenning Ongelijkwaardigheid is door de korpsleiding van het toenmalige politiekorps Amsterdam-Amstelland in 2010 het initiatief genomen tot een wetenschappelijk onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles door politieagenten. Dit kwalitatieve onderzoek van dr. Sinan Cankaya, vond plaats in de periode 2010-2011. Het onderzoek richtte zich specifiek op de wijze waarop agenten personen selecteren voor spontane controles; dit zijn controles waarbij geen sprake is van een incident, een georganiseerde actie of een specifieke verdachte, maar van een controle op initiatief van de agent zelf. Bij dergelijke controles bleek dat in het hoofd van de agent vaak onbewust bepaalde -combinaties van- uiterlijke kenmerken maar ook beelden over stereotype daders een belangrijke rol spelen. Dit leidde er volgens de onderzoeker uiteindelijk toe dat de politie niet altijd effectief opereert en bepaalde groepen onnodig vaak worden gecontroleerd. In 2012 zijn de uitkomsten van dit onderzoek gepresenteerd tijdens een seminar en is door onder andere de directeur van Amnesty International en wethouder Van Es gereflecteerd op de resultaten van het onderzoek. Dit seminar was voor de politieorganisatie een belangrijk moment; collega's deelden hun eigen ervaringen en de dilemma's die het politiewerk met zich brengen in een grootstedelijke omgeving werden tastbaar. Alle sprekers prezen de openheid ten aanzien van het onderwerp maar er werd ook nadrukkelijk gewezen op de plicht die bij uitstek op de politie rust om altijd en overal mensen gelijk te behandelen. In relatie daarmee was het goed dat het rapport in de recente historische context geplaatst werd; het toenmalige korps had een soortgelijk probleem in de jaren '80 toen een problematische verhouding tot de Surinaamse gemeenschap bestond.

In de periode na het seminar is binnen de eenheid Amsterdam proefgedraaid met maatregelen cq is een bestendige aanpak ontwikkeld om de effectiviteit en legitimiteit van het optreden te verbeteren. In de periode dat werd gewerkt aan een bestendige aanpak verschenen overigens ook nieuwe publicaties over het thema; onder andere een rapport van Amnesty International. Deze publicaties waren wat de eenheid Amsterdam betreft een herhaling van de resultaten van het eerdere eigen onderzoek maar bevestigden wel nog eens dat het probleem van selectiemechanismen voor alle overheidsorganisaties aan de orde is.

Begin 2014 is een strategische plan van aanpak opgesteld en besproken in de Driehoek en voorgelegd in de Raadscommissie van Algemene zaken. In beide gremia is het plan positief ontvangen en geniet het strategisch plan van aanpak politiek-bestuurlijke steun. Het strategisch plan van aanpak is geschreven vanuit het perspectief van de politieorganisatie en geeft de stand van zaken weer en geeft inzicht in de dilemma's die verbonden zijn aan het thema en schetst welke elementen onderdeel zijn van de verdere aanpak. Deze elementen van de aanpak zijn besproken met belangenorganisaties waar onder de Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN). In dit project initiatie document is de operationele aanpak in detail verder uitgewerkt.

## Huidige situatie

Voor de Amsterdamse politieorganisatie geldt dat gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie altijd en overal belangrijke aspecten van ons werk en onze professionele identiteit zijn. In de opleiding en op het moment van beëdiging wordt uitgebreid en expliciet aandacht besteed aan het feit dat juist op de politie de verplichting rust iedere burger gelijk te behandelen (artikel 1 van de Grondwet); daarbij worden ook de dilemma's die kunnen ontstaan besproken. Tijdens hun loopbaan in Amsterdam worden politiemensen vervolgens met enige regelmaat geattendeerd op die plicht tijdens gesprekken en bijeenkomsten. In het recente verleden zijn alle politiemensen in het Anne Frankhuis geweest en is nadrukkelijk aandacht besteed aan het onderwerp discriminatie. Daarna is er een themadag (de Korpsparade) geweest voor alle politiemensen met het thema: (on)gelijkwaardigheid. Tijdens die dag is het thema op allerlei manieren belicht en werd in spelsituaties ongelijkwaardigheid aan den lijve ervaren. Daarnaast is in de afgelopen jaren voor alle leidinggevendenden een ontwikkeltraject geweest onder de noemer 'Diversiteit in Leiderschap' en op dit moment loopt de training 'Leiderschap in Verbinding'.

De verantwoordelijkheid voor het behoud van onze professionaliteit op dit vlak is binnen de eenheidsleiding belegd bij de politiechef zelf en de thema's gelijkwaardigheid en diversiteit zijn een belangrijk aspect van de managementgesprekken. Het eerdergenoemde onderzoek van dr. Sinan Cancaya, laat zien dat de Amsterdamse politieorganisatie ook bereid is zichzelf kritisch tegen het licht te houden op dit vlak en de uitkomsten worden nu gebruikt om de professionaliteit verder te verhogen. Binnen de eenheid is –en blijft ook na de reorganisatie– een voor de politie uniek organisatieonderdeel actief (team politie professie & allianties) dat collega's en leidinggevendenden met kennis, expertise en concrete methoden ondersteunt bij het borgen van de professionaliteit op dit vlak maar ook als bewaker fungeert van die professionaliteit. Overigens heeft de eenheidsleiding zich ook tot doel gesteld bij de selectie van leidinggevendenden voor de functie van chef basiseenheid binnen de eenheid Amsterdam significant meer diversiteit te realiseren.

In de actualiteit is er bij andere instanties eveneens volop aandacht voor dit onderwerp: Zo heeft de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie, in haar vorig jaar verschenen vierde monitor, aandacht gevraagd voor dit onderwerp. Daarnaast heeft Amnesty International Nederland in het najaar van 2013 een onderzoeksrapport specifiek over dit thema gepubliceerd. En ook de Nationale Ombudsman heeft zich rond het verschijnen van dit rapport over ethnic profiling uitgesproken. Naast signalen over diverse andere organisaties, is de Haagse Schilderswijk momenteel nadrukkelijk in het nieuws over vermeende discriminatie en geweld door politieambtenaren in dat gebied. Op landelijk niveau is men momenteel bezig een expertmeeting onder leiding van dr. Jan Nap over dit onderwerp te organiseren en ligt een werkcongres inmiddels in de planning.

## Centrale doelstellingen

Politiewerk draagt onherroepelijk selectiemechanismen in zich en selecteren is onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dat politiemensen selecteren kan hen niet kwalijk worden genomen; het gaat er om dat geselecteerd wordt op de juiste gronden zodat we professioneel, effectief en legitiem optreden. Het doel is de omslag te maken van onbewust naar bewust selecteren.

Hierbij staan twee doelstellingen centraal:

- De gelijkwaardige behandeling van burgers en de verbinding met iedereen in de samenleving.
- De verhoging van de effectiviteit van de politie door de verbetering van de professionaliteit en het vakmanschap;

Om de doelstellingen te realiseren is gekozen voor een meerjarig traject, bestaande uit een drie sporen aanpak dat gericht is op verdere bewustwording, de ontwikkeling van het vakmanschap en het behouden van de verbinding

**Klanten en belanghebbenden**

Betrokkenen	Contactpersoon
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eenheidsleiding</li> <li>- Korpsleiding</li> <li>- BM / HOVJ</li> </ul>	Pieter-Jaap Aalbersberg
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Raadscommissie Algemene Zaken</li> <li>- Staf/ PGM</li> <li>- PGM (DSS/Allianties)</li> <li>- APA</li> <li>- DC's</li> <li>- Wijkteamchefs</li> <li>- CIO</li> </ul>	[Redacted] [Redacted] [Redacted] tevens contactpersoon naar het RMT nntb [Redacted]
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Klachtencoördinator</li> <li>- LECD</li> <li>- Amnesty International</li> <li>- Anne Frank Stichting</li> <li>- Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN)</li> <li>- Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCAN)</li> <li>- Alle operationele collega's bij de wijkteams en DEO</li> </ul>	[Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] [Redacted] nntb

e



## Projectaanpak, de drie sporen

Een belangrijke opbrengst van het eerder genoemde onderzoek en seminar is dat een ongemakkelijk onderwerp bespreekbaar is gemaakt; dat mag niet onderschat worden. Het selecteren bij proactieve controles is complex en gaat in essentie over de kernwaarden van de politie (integer, betrouwbaar, moedig en verbindend). Het gaat hier om meer bewustwording over de impact bij de burger om gecontroleerd te worden door de politie, het selectieproces en de (onbewuste) vooroordelen van de politiemens. Die bewustwording is nodig om de weg vrij te maken naar een effectiever en professioneler proactief optreden. De politie loopt, zoals uit de verschillende reacties in de media is gebleken, het risico vanuit een negatieve invalshoek (discriminatie) bekeken en benaderd te worden. Van groot belang is om zelf uit het oordeel te blijven en op zoek te gaan naar positieve perspectieven, die de politiemensen stimuleren het beste uit zich zelf te halen (waarderend onderzoeken), in plaats van een defensieve houding aan te nemen. "Proactief optreden vormt niet alleen een bedreiging voor gelijke behandeling, maar biedt juist ook kansen. Proactieve contacten lijken, meer dan repressieve contacten, te kunnen bijdragen aan het ontwikkelen van wederzijds begrip en respect en daarmee aan een genuanceerder politieoptreden jegens jongeren van verschillende etnische achtergronden".<sup>3</sup> Het gaat hierbij om het ervaren van de positieve effecten bij wederkerige interactie en het bekrachtigen van mensen/jugdigen. Verder zal of kan het ontwikkelen en toepassen van effectieve proactieve controlemethoden ook het werkplezier vergroten. Hoewel het doel, dat wij nastreven, helder is, zal de aanpak er één zijn van het ontwikkelen in nauwe samenspraak met de mensen uit de praktijk (ontwikkelingsbenadering).

Voor zover bekend is er in Nederland nog geen ervaring op het terrein m.b.t. selectiemechanismen. Daarnaast is het, gelet op complexiteit en omvang (veel collega's), de kunst om het eenvoudig en klein te houden, waardoor het uitvoerbaar blijft. Gelet op bovenstaande is gekozen voor de volgende uitgangspunten bij de aanpak

- de kernwaarden politie,
- de HEBO ladder (Herkennen, Erkennen, Bewustwording en Oplossingen),
- het waarderend onderzoeken,
- een ontwikkelingsbenadering,
- KISS (Keep it Small and Simple).

Dit is de basis voor het vormgeven van een gefaseerd meerjarig traject dat gericht is op verdere bewustwording, de ontwikkeling van het vakmanschap en het behouden van de verbinding met alle groepen in de Amsterdamse samenleving. Dit traject is overigens ook onderdeel van een veel omvattender cultuurverandering binnen de eenheid Amsterdam. De politiechef van de eenheid heeft dit in portefeuille.

### Drie sporen aanpak

Zoals al eerder beschreven draagt politiewerk onherroepelijk selectiemechanismen in zich en is selecteren een onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dit vraagt bij voortdurend aandacht en het besef dat het nooit af is. De aanpak zal daarom een duurzaam karakter hebben waarbij gebruik wordt gemaakt van o.a. de inzichten uit het onderzoek van dr. Sinan Cankaya en het evaluatieonderzoek van de pilot trainingen Search Detect en React (SDR) dat in 2012 heeft plaatsgevonden. In deze training leren de politiemensen zich focussen op afwijkend gedrag en daarop te interveniëren. Uit de evaluatie bleek dat de SDR training als zeer positief werd ervaren door de collega's, maar dat het effect op de lange termijn beperkt was, doordat er te weinig aandacht besteed was aan de borging van de methode op de onderdelen. Gelet op de inzichten en ervaringen van dit moment is, in het strategisch plan van aanpak reeds, voor de uitvoering van dit project gekozen voor een drie sporen aanpak, bestaande uit: Bewustwording, Vakmanschap en Verbinding.

### Spoor 1, bewustwording.

Uit het onderzoek blijkt dat het hanteren van selectiemechanismen grotendeels een onbewust proces is. Agenten hanteren common sense-opvattingen, politieke typologieën en eerdere ervaringen om een oordeel te vellen over burgers. De vraag is of deze (on)bewuste beelden en oordelen kloppen met de werkelijkheid en recht doen aan de personen die gecontroleerd worden. Het doel is meer bewustwording met betrekking tot het eigen selectie proces/mechanismen en de impact van een proactieve controles op burgers. De omslag van onbewust naar bewust selecteren zal lang niet overal en altijd met dezelfde intensiteit hoeven te worden ingezet. Het onderzoek

<sup>3</sup> Onderzoek proactief handhaven en gelijke behandeling, Politie en Wetenschap ISBN: 978 90 3524 581 5

beschrijft een aspect van het Amsterdamse politiewerk maar zeker niet het geheel. Het feit dat binnen de organisatie actief wordt gewerkt aan het tegengaan van discriminatie, het aantal klachten over discriminatie relatief klein is en dat na de moord op Van Gogh en het incident op het bureau AA plein de politie in staat was samen met de lokale gemeenschap de rust te bewaren, zijn ook aspecten van dat geheel. De structurele aandacht voor discriminatie en diversiteit binnen en buiten het korps en het enorme netwerk in de diverse gemeenschappen spelen daarbij een belangrijke rol in. De reacties van collega's in de organisatie op het rapport bevestigen deels het beeld dat geschetst wordt in het rapport maar laten ook zien dat op veel plekken in de organisatie de tegenkracht en het reflecterend vermogen aanwezig zijn. De mate waarin de individuele houding resulteert in elkaar aanspreken en corrigeren varieert wel per team, dit heeft alles te maken met de cultuur en het leiderschap binnen de politie als geheel en de dynamiek binnen teams. Daarom kiest de politie Amsterdam voor een aanpak op het niveau van teams in de context van het dagelijkse politiewerk. Om de omslag van onbewust naar bewust te bereiken wordt in nauwe samenwerking met de mensen uit de praktijk een workshop op maat ontwikkeld en wordt een module binnen de opleiding voor leidinggevenden op de werkvloer aangeboden

### Spoor 2, vakmanschap.

Een workshop op zich is niet voldoende, maar vraagt om borging in het dagelijkse handelen van de politiemensen. Bij het vakmanschap gaat om het verhogen van de kennis en het aanleren van nieuwe vaardigheden om het hoofd te kunnen bieden aan de dilemma's in het dagelijkse politiewerk, zoals; Dominant daderbeeld versus verdacht gedrag De statistieken en het dominante daderbeeld bij bepaalde delicten en in bepaalde gebieden maken de onbewuste selectie op uiterlijke kenmerken en bepaalde stereotype daderbeelden voorstelbaar. Het is een triest maar onmiskenbaar feit dat groepen met bepaalde uiterlijke kenmerken oververtegenwoordigd zijn in de criminaliteitscijfers. Het wapenen van collega's tegen de mogelijke negatieve vertekening van het beeld over groepen en individuen door de blootstelling aan die dagelijkse werkelijkheid is niet altijd eenvoudig. Het is de vraag of het een agent kwalijk is te nemen dat hij/zij in een buurt waar veel straatroven worden gepleegd door daders met een niet westerse achtergrond tijdens de surveillance spontaan een tweetal allochtone jongens staande houdt die met enige snelheid op een scooter langsrijden, waarvan er eenje vagelijk herkend worden omdat hij eerder betrokken was bij delicten en de tweede duidelijk iets vasthoudt onder zijn jas. Hoewel er in dit voorbeeld te objectiveren redenen zijn voor de staande houding, speelt de selectie op uiterlijk mede hier een rol en kunnen agenten onbedoeld onschuldige allochtone jongeren bevestigen in hun gevoel dat zij "altijd" eruit worden gepikt. Dit voorbeeld geeft de complexiteit weer van het vraagstuk.

Maatschappelijke verharding versus professionele bejegening Agenten staan midden in de maatschappij en de maatschappij is verhard de afgelopen jaren op het vraagstuk van veiligheid en immigratie. Die verharding is merkbaar in de wijze van denken en praten over bepaalde groepen allochtonen en over groepen die normafwijkend gedrag vertonen. Ook in dit opzicht moeten collega's sterk in hun schoenen staan om niet mee te gaan in de maatschappelijke ontwikkeling.

Daadkrachtig optreden versus verbinding. Van de politie wordt enerzijds verwacht dat zij daadkrachtig optreedt en stevig resultaat behaalt op het gebied van veiligheid, anderzijds wordt er wederkerigheid gevraagd in de relatie met groepen en individuen. Die twee doelstellingen kunnen elkaar in de praktijk op straat wel eens bijten, zeker als de daadkracht vooral gevraagd wordt omwille van korte termijn doelstellingen. Het opbouwen van een duurzame verbinding met een allochtone gemeenschap in een achterstandswijk door de buurtregisseur vergt tijd en energie maar levert –zo is de ervaring- zowel bij de handhaving van de openbare orde als de strafrechtelijke handhaving van de rechtsorde heel veel winst op voor de politie. Weten wat er speelt en aanspreekpunten hebben in een voor velen onbenaderbare groep is van onschatbare waarde bij een opsporingsonderzoek of het voorkomen van rellen. Die verstandhouding kan echter gemakkelijk worden verbroken als het gevoel ontstaat dat de politie overdreven veel gerichte aandacht geeft aan de jongeren in de gemeenschap onder druk van de publieke opinie. Helaas wordt door buitenstaanders vaak een tegenstelling gecreëerd tussen effectief optreden en verbinding hebben met de maatschappij; een tegenstelling die politiemensen uit zichzelf niet snel zullen onderschrijven maar door externe druk hen wel eens wordt opgelegd.

Werken aan vakmanschap betekent dat politiemensen leren omgaan met de hierboven geschetste dilemma's en reflecteren op hun eigen effectiviteit bij proactieve controles. Leerinterventies zullen daartoe worden ontwikkeld en worden ingezet waarbij praktijkopdrachten centraal zullen staan. Hierbij zal naast het vergroten van de effectiviteit ook aandacht uitgaan naar de bejegening tijdens de controles. Een essentieel aspect is het beter leren uitleggen waarom je iemand controleert. De wijkteamchef is verantwoordelijk voor het borgen van het geleerde in de praktijk. Hij/zij wordt bijgestaan door speciaal opgeleide praktijkcoaches die werkzaam zijn aan het betreffende wijkteam. Samen monitoren zij of de nieuw aangeleerde werkwijze van selecteren beklijft, signaleren als bijsturen nodig is. De training start in de tweede helft van 2014 en in de periode daarna volgen alle basisteams en de flexibel inzetbare eenheden (alle politiemensen die op straat werken) deze training.

**Spoor 3, verbinding.**

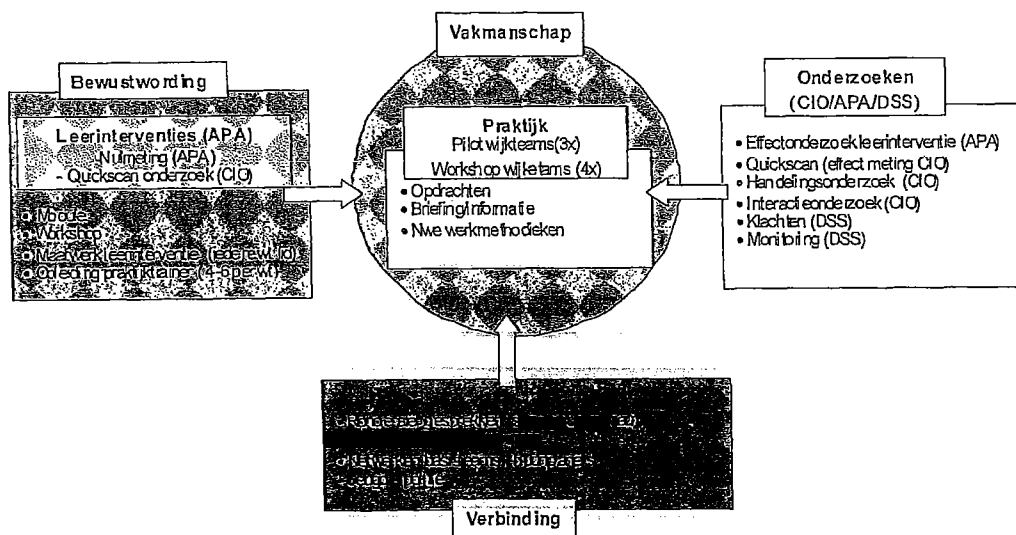
Van de politie wordt o.a. vanuit het bevoegd gezag steeds meer inspanningen gevraagd m.b.t. handhaving. Deze intensivering heeft ook een aantal consequenties m.b.t. legitimiteit en draagvlak. Dit vraagt om extra inzet van de politiemensen in de verbinding. Het gaat hierom een goede balans te vinden in een daadkrachtig optreden en wederkerigheid. Belangrijk daarbij is om in verbinding te blijven met de samenleving/de burger. Uitleggen en transparant zijn in wat je doet en daar verantwoording voor nemen. Naast de extra inspanningen van de collega's bij de proactieve controles, zullen ook de interne netwerken zich nog meer moeten gaan toelagen op de verbinding met de verschillende gemeenschappen rondom dit thema. De Amsterdamse politie heeft de afgelopen jaren bewust geïnvesteerd in het bouwen van interne en externe netwerken met specifieke groepen. Denk hierbij onder meer aan het Marokkaans, Turks en Surinaams/ Antilliaans netwerk (incl Afrikaans netwerk). Deze netwerken worden verder uitgebouwd en nadrukkelijker de komende jaren benut voor het verbeteren van de effectiviteit en legitimiteit, daarbij zal worden bezien hoe de toegankelijkheid van de klachtenregeling kan worden verbeterd voor de personen die klachten hebben over het politieoptreden m.b.t. proactieve controles. Ook zal er gesproken worden met externe organisaties om te beoordelen hoe we onze organisatie toegankelijker kunnen maken voor mensen om hun beklag te doen over vermeend etnisch profileren. De drie sporen aanpak zal op effecten worden gevolgd middels het zorgvuldig monitoren van de klachten en uitkomsten van de (effect) onderzoeken.

### Concrete activiteiten per spoor

De beschreven 3 sporen zijn uitgewerkt in verschillende activiteiten/ deelprojecten, die ook gezien moeten worden in hun onderlinge samenhang (zie onderstaand schema). Het spoor bewustwording is essentieel in deze aanpak. Zonder de bewustwording zal de uitwerking van de 2 andere sporen aanzienlijk minder effectief zijn. Het gaat hierbij concreet om de volgende activiteiten/deelprojecten,

1. Spoor 1, Bewustwording
  - 1.1. Module in de opleiding van operationeel leidinggevenden (LiVe)
  - 1.2. Workshop
  - 1.3. Leerinterventie(s)/ Training on the job:
  - 1.4. Opleiding praktijktrainers
  
- 2.1. Onderzoek en ontwikkeling effectieve methodieken
- 2.2. Briefing / informatie
3. Spoor 3, Verbinding
  - 3.1. Ronde tafelgesprekken (netwerken strategisch niveau)
  - 3.2. Interne netwerken
  - 3.3. Netwerken basisteams
  - 3.4. Verbinding jeugd en politie
  
- 4.1. Klachten
- 4.2. Monitoring

#### Project professionalisering vakmanschap m.b.t. selecteren bij proactieve controles



## Op te leveren producten (projectscope)

De producten van dit project laten zich in de volgende categorieën onderverdelen:

- o Management producten, de gedocumenteerde verantwoording over het verloop van het project
- o Concrete activiteiten, die opgehangen zijn aan de benoemde drie sporen van het project
- o Specialistische producten die de resultante zijn van de concrete activiteiten en in documentvorm verschijnen.

### Management producten

A Opstart en initiatie				
Nr	Prod.	Plandatum (oplevering SG)	Gerealiseerde datum opl. SG	SG akkoord d.d.
A.1	PID	1 mei 2014		
B Uitvoering				
Nr	Prod.	Plandatum (oplevering SG)	Gerealiseerde datum opl. SG	SG akkoord d.d.
B.1	Fasedocument	Maart 2015		
B.X				
C Nazorg en afronding				
Nr	Prod.	Plandatum (oplevering SG)	Gerealiseerde datum opl. SG	SG akkoord d.d.
C.1	Eindrapport	Eind 2017		
C.2	Leermomenten			
C.3	Aanbevelingen			

## Concrete activiteiten uitgewerkt

### 1.1 Module in de opleiding van operationeel leidinggevendend (Live)

De module is gericht op het realiseren van meer bewustwording met betrekking tot het eigen selectie proces/mechanismen en de impact van een proactieve controles op burgers. Deze module wordt aangeboden binnen de opleiding voor leidinggevendend op de werkvloer (projectleiders in de operatie).

Planning	Reeds gestart in 2012 en loopt tot eind november 2014
Budget	geen
Verantwoordelijk	Deelnemers leergang

### 1.2 Workshop

De workshop richt zich op de bewustwording van de politiemensen m.b.t. de selectiemechanismen en de daarbij vaak gehanteerde (on)bewuste (voor)oordelen. De politiemensen worden in staat gesteld te reflecteren op hun eigen wijze van selecteren en de effecten daarvan op burgers. Met als einddoel dat bij proactieve controles men een betere balans vindt in de afwegingen van de verschillende selectie variabelen en zodoende meer optreedt op basis van feitelijk gedrag in plaats van beeldvorming.

De ontwikkeling van de workshop ligt bij DSS en APA, die dit zullen doen in nauwe samenwerking met de praktijk (wijkteams). De workshop is voor wijkteamleden en leidinggevendend en medewerkers van DEO. De intentie is om de workshop gefaseerd uit te voeren en zoveel mogelijk maatwerk te leveren, afhankelijk van de vraag en noodzaak.

Planning	Juni – sept 2014: Wijkteam Lodewijk van Deijsselstraat, Sept – dec 2014: Wijkteam 's Gravesandeplein Wijkteam Balistraat Wijkteam Rivierenbuurt
Budget	€ 32.000,- ivm inhuur derden en ontwikkelkosten. Alternatief interne oplossing ( )
Verantwoordelijk	APA /PL/ wijkteamchef

### 1.3 Leerinterventie(s) / Training on the job

De ontwikkeling en inzet van leerinterventies zal plaatsvinden op het niveau van teams in de context van het dagelijkse politiewerk. Hiertoe wordt door de APA een onderzoeksmethodiek ontwikkeld, op basis van "de theorie van het gepland gedrag". Deze onderzoeksmethode zal per wijkteam inzicht geven in de intenties waarmee collega's proactieve controles uitvoeren. Op basis van de analyse van de uitkomsten van dit onderzoek en een quikscan van CIO (observatieonderzoek in de praktijk) zullen leerinterventies worden ontwikkeld en toegepast. Bij het leren in de praktijk gaat het om het toepassen van het geleerde uit o.a. de workshop in de dagelijkse praktijk aan het eigen onderdeel. Centraal staan de proactieve controles, waarbij een extra appel gedaan wordt op de bejegening en de interactie. Het uitleggen waarom je iemand controleert! A.d.h.v. praktijkopdrachten en onder begeleiding van ervaren en speciaal daartoe uitgeruste collega's (praktijktrainers), zullen de politiemensen zich de materie eigen maken. Daarnaast zal er doorlopend worden gemonitord en gestimuleerd om professioneel te blijven handelen. Hierbij is ook een rol weggelegd voor de leidinggevendend. Dit alles zorgt voor borging. De praktijkopdrachten zullen in nauwe samenwerking tussen de praktijktrainers, DSS en de APA worden ontwikkeld en sluiten volledig aan bij de eerder gevolgde workshop cq leerinterventies.

Tevens zal de eerdergenoemde onderzoeksmethode ook gebruikt worden om de effecten van de leerinterventies te meten. De periode waarover de meting zal plaatsvinden, hangt af van het type leerinterventie. Het streven is nog dit jaar drie wijkteams te laten trainen. Het voorstel is te beginnen bij de wijkteams met een grote diversiteit in het werkgebied en daarna gefaseerd verder uit te rollen.

Planning	Mei – juni 2014 onderzoek aan de pilotteams Juni- aug 2014 ontwikkeling leerinterventies Sept – febr 2015 leerinterventies aan de 3 pilot wijkteams Wijkteam Flierbosdreef Wijkteam AA plein Wijkteam Lijnbaansgracht Begin 2015 Effectmeting
Budget	€ 100.000,- Dit betreft een stelpost voor 2014(pilotfase). Kosten kunnen door APA nog niet nader gespecificeerd worden. Uit het onderzoek van de APA zal blijken welke leerinterventies nodig zijn en welke kosten daarmee gemoed zijn. Om toch te kunnen starten is gekozen voor een

	stelpost.
Verantwoordelijk	APA/ CIO/ wijkteamchef

#### 1.4 Opleiding praktijktrainers

Praktijktrainers (ambassadeurs) zijn van essentieel belang in het borgen van de materie die aangeboden is via de leerinterventies. In nauwe samenwerking met de APA zal een opleiding op maat worden aangeboden. De inhoud van de opleiding voor deze doelgroep is ruimer en dieper qua opzet dan bij de andere politiemensen. Zij moeten gepokt en gemazeld zijn in de praktijk en in dit onderwerp.

~~De rol/taak van de praktijktrainer is:~~

- \* buddy zijn van de externe coach/trainer bij de workshops, mede om inzicht te krijgen in de dilemma's waar de deelnemers mee worstelen.
- \* het begeleiden van de cursisten bij het uitvoeren van de praktijkopdrachten op de wijkteams
- \* borgen: het blijven monitoren en stimuleren van het professioneel toepassen van de selectiemechanismen in de dagelijkse praktijk op het eigen onderdeel.

Daarnaast zullen de praktijktrainers in de dagelijkse praktijk begeleid worden door (externe) coaches.

Planning	Mei – juni 2014 onderzoek aan de pilotteams Juni- aug 2014 ontwikkeling leerinterventies praktijktrainers(ambassadeurs) Sept-okt 2014 leerinterventies aan de 3 pilot wijkteams (12- 18 praktijktrainers)
Budget	€ 90.000,-
	Dit betreft een stelpost voor 2014 (pilotfase). Kosten kunnen door APA nog niet nader gespecificeerd worden. Uit het onderzoek van de APA zal blijken welke leerinterventies nodig zijn en welke kosten daarmee gemoeid zijn. Om toch te kunnen starten is gekozen voor een stelpost.
Verantwoordelijk	APA/ wijkteamchef

#### 2.1 Onderzoek en ontwikkeling effectieve methodieken

Er zal middels een handelingsonderzoek (in nauwe samenwerking met de praktijktrainers) op een wijkteam gewerkt worden aan het ontwikkelen van effectieve proactieve controlemethodieken. Hiertoe zal op basis van een quick scan een onderzoeksopzet worden gemaakt. Onderdeel van dit handelingsonderzoek is een onderzoek naar de interactie tussen politie en burger. De inzichten vanuit dit onderzoek zullen gebruikt worden bij de verdere implementatie van het project in de organisatie.

Planning	Mei – juni 2014 Quikscan onderzoek aan een pilotteam Juni- aug 2014 ontwikkeling onderzoeksplan Sept 2014 start handelingsonderzoek. Eind datum zal worden bepaald op basis van onderzoekplan
Budget	€ 20.000,- Dit betreft een stelpost voor 2014 (pilotfase). Kosten kunnen door CIO nog niet nader gespecificeerd worden. Uit het quickscan onderzoek van de CIO zal blijken welke kosten (inhuur derden)noodzakelijk zijn. Om toch te kunnen starten is gekozen voor een stelpost.
Verantwoordelijk	CIO/ PL

#### 2.2 Briefing / informatie

Om te voorkomen dat politiemensen terugvallen in oude selectiemechanismen – door ongerichte informatie, vage signaleringen, te weinig contextuele duiding- wordt de kwaliteit van operationele briefings verbeterd. Ook de ontwikkeling van steeds betere Real Time Intelligence gaat hieraan bijdragen; politiemensen kunnen hierdoor beschikken over veel betere informatie tav persoon, feiten en omstandigheden.

Planning	Sept 2014 start , doorlopend aandachtspunt tot einde project
Budget	geen
Verantwoordelijk	Wijkteamchef/ praktijktrainers

### 3.1 Ronde tafelgesprekken (netwerken strategisch niveau)

De contacten en samenwerking met externe partners en belangenorganisaties rond dit vraagstuk zullen in stand worden gehouden en verder uitgebouwd. Periodiek zal de eenheidschef in rondetafelgesprekken de (strategische) dialoog aangaan met deze partners van verschillende belangenorganisaties (onder andere Amnesty International en SMN) en periodiek het beleid en de knelpunten op dit thema met hen bespreken. De uitkomsten zullen waar nodig worden gebruikt om het beleid op dit punt aan te passen.

Planning	Periodiek 2x per jaar ( juni/ december) tot einde project
Budget	€ 1000,- voor organisatie bijeenkomsten in 2014
Verantwoordelijk	Eenheidschef/ PL

### 3.2 Interne netwerken

De interne netwerken zijn een belangrijke schakel m.b.t. de communicatie over dit onderwerp met verschillende communities (netwerken/partners), maar ook met betrekking tot de in dit plan beschreven activiteiten. Met de vertegenwoordigers van de interne netwerken, zoals het Marokkaans, Turks, Surinaams/Antilliaans, Joods, Vrouwen- en Christelijk netwerk, is structureel maandelijks overleg. Hierbij worden signalen over de interne organisatie en externe netwerken gedeeld. Met enige regelmaat is er direct contact tussen de politiechef en de netwerken.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	€ 1000,- voor organisatie bijeenkomsten en deelname workshops in 2014
Verantwoordelijk	Interne netwerken/ PL

### 3.3 Netwerken basisteams

Op de basisteams zal worden gezocht naar een structurele vorm van dialoog met de bewoners en jeugd van het werkgebied waardoor nadrukkelijk een "vinger aan de pols" kan worden gehouden op het thema selectiemechanismen. Een vorm is een "buurtpanel" dat met enige regelmaat reflecteert op de effectiviteit en legitimiteit van het politietoetreden.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	€ 3000,- voor organisatie bijeenkomsten en deelname workshops in 2014
Verantwoordelijk	wijkteamchef

### 3.4 Verbinding jeugd en politie

Uit onderzoek<sup>4</sup> blijkt dat het inzetten op een goede verbinding met jeugd wel degelijk zin heeft in het licht van politiewerk. Zowel vanuit de literatuur en de praktijk, wordt de meerwaarde erkend. De verbinding tussen jeugd en politie kan versterkt worden door meer aandacht te besteden aan de volgende punten:

- Sturing op, en borging van, proactieve succesvolle werkvormen/projecten zoals voorlichtings- en educatieve programma's op scholen.
  - Het toerusten en up to date houden van politiemedewerkers m.b.t. 'proactief werken' met jeugd door structureel te investeren in het opdoen van "positieve ervaringen/ontmoetingen" met jeugdigen. (zie ook activiteit 9, netwerken basisteams m.b.t. jeugd)
- Belangrijk is ons te realiseren dat voorkomen moet worden dat niet alleen over de jeugd wordt gesproken maar vooral met hen.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	€ 3000,- voor organisatie en bijeenkomsten en deelname workshop in 2014
Verantwoordelijk	Wijkteamchef/PL

### 4.1 Klachten

In reactie op de stelling dat veel mensen die zich onheus bejegend voelen cq geselecteerd zijn op basis van uiterlijke kenmerken door de politie geen klacht indienen, zal worden bezien hoe de toegankelijkheid van de klachtenregeling kan worden verbeterd voor deze groep. Mensen die zich door de politie gediscrimineerd voelen zullen worden opgeroepen hun klacht in te dienen bij de klachtencommissie of het MDRA. Klachten op dit thema zullen worden doorgelicht en er zullen gesprekken volgen met de indieners. Ook zal er gesproken worden met externe organisaties om te beoordelen hoe we onze organisatie toegankelijker kunnen maken voor mensen om

<sup>4</sup> Onderzoek Boeih of verblinden. Het stimuleren van proactieve interactie tussen politie en jeugd. CIO, 2013



hun beklag te doen over vermeend etnisch profileren. Onze interne netwerken zullen hier nadrukkelijk in betrokken worden.

Planning	Doorlopende activiteit
Budget	geen
Verantwoordelijk	Klachtencoördinator /PL

#### 4.2 Monitoring

De aanpak en de beschreven interventies zullen op effecten worden gevolgd middels het zorgvuldig monitoren van de klachten, uitkomsten van de (effect)onderzoeken, gesprekken buurtpanels en de rondetafelgesprekken van de eenheidschef. Belangrijk aspect is het vaststellen van de verschillende factoren/indicatoren waarop gemonitord gaat worden.

Planning	Doorlopende activiteit met periodieke rapportage momenten (juni/dec)
Budget	geen
Verantwoordelijk	PL en andere genoemde verantwoordelijken van de verschillende activiteiten

#### Specialistische producten

Nr.	Prod.	Plandatum (oplevering)	Gerealiseerde datum opl.	Akkoord door/ d.d.
1	Onderzoeksopzet APA meeting leerinterventies	Mei 2014		/
2	Onderzoeksopzet CIO (quick scan)	Mei 2014		/
3	Analyse rapportage onderzoek APA en CIO	Juni 2014		/
4	Advies m.b.t leerinterventies voor wijkteams en praktijktrainers	Juni 2014		/
5	Onderzoeksopzet voor handelingsonderzoek CIO	september 2014		
6	Evaluatie workshop	1 <sup>e</sup> kwartaal 2015		
7	Rapportage handelingsonderzoek CIO	1 <sup>e</sup> kwartaal 2015		
9	Effectonderzoek APA m.b.t. leerinterventies	1 <sup>e</sup> kwartaal 2015		
10	Effectonderzoek CIO interactie politie - burger	2015		
11	Klachtenrapportage	Elke 6 maanden (juni/dec)		
12	Monitor rapportage	Elke 6 maanden (juni/dec)		

#### Bedrijfs-elementen

Mensen	Alle wijkteamleden en operationele collega's van DEO zullen betrokken zijn in dit project. Ongeveer 3000 personen
Processen	Er gaat vooral verandering plaatsvinden in het operationele proces op de wijkteams m.b.t. de proactieve controles
Organisatie inrichting	Op de wijkteams zullen projectleiders aangewezen worden voor dit thema en zullen praktijktrainers/ambassadeurs gezocht worden voor de borging.
Informatieproducten	De briefing zal inhoudelijk meer afgestemd worden aan de eisen om professioneel te kunnen selecteren bij proactieve controles
Instrumenten	Er worden nieuwe proactieve controlemethodieken ontwikkeld



## Projectkwaliteitsplan

### Aannames

De aanpak van "selectiemechanismen gaat over gedrags- en cultuurverandering in het operationeel politiewerk. Dit zijn complexe en ingewikkelde veranderingen, die veel tijd/geduld vragen maar ook de nodige inzet en inspanning om dit te realiseren. Er zal weerstand zijn bij medewerkers, met de daarbij behorende emoties, maar veel medewerkers zullen ook hun kans grijpen om hun vakmanschap te professionaliseren. Verandertrajecten zijn boeiend en interessant maar lastig te voorspellen in hun ontwikkeling en dit geldt ook voor vragen m.b.t. personele capaciteit en kosten.

### Uitgangspunten

Het project heeft een hoge (politieke en bestuurlijke) prioriteit en vraagt personele capaciteit van alle wijkteams. Ook financiële ondersteuning is van essentieel belang om de doelstelling en de daarbij genoemde activiteiten ook te kunnen realiseren. Omdat er weinig expertise is in de aanpak van selectiemechanismen is gekozen voor een ontwikkelingsbenadering. Gaande weg zal duidelijk worden welke (leer)interventies effectief zijn en antwoord geven op de vragen m.b.t. gewenste personele capaciteit en onderzoekskosten/ ontwikkelkosten/ uitvoeringskosten. Dit vraagt om permanente monitoring en (bij)sturing op de verschillende niveaus (strategisch, tactisch en operationeel).

### Kwaliteitsverwachtingen en acceptatiecriteria

No./Kwaliteitsverwachting	Acceptatiecriterium	Verantwoordelijkheden	Toelichting
K.001 monitor zorgt voor tijdige bijsturing en afstemming op strategisch niveau	Commitment RMT	[REDACTED]	
	Herkenbare en beïnvloedbare indicatoren		Vormgeven door kwaliteitscontrole en samenspraak
K.002 monitor zorgt voor tijdige bijsturing en afstemming op tactisch niveau	Commitment WTC	[REDACTED] WTC's	
K.003. (effect)onderzoeken leveren inzicht in de aanpak	Ondersteuning van WTC in participatie van onderzoek		
K.004 Alle operationele medewerkers op de wijkteams (m.n. projectleider en praktijktrainers) dienen adequaat te zijn opgeleid en geïnstrueerd,	Medewerkers krijgen tijd en gelegenheid voor deelname aan (leer)interventies.	Paul Gademan/ APA/ PL WTC's	



## Projectplanning

### Tijdspad met fasering

Er is gekozen voor een fasering in vier elementen:

- o Ontwikkelfase
- o Pilotfase
- o Uitvoeringsfase
- o Nazorgfase

De scheiding tussen pilot en uitvoeringsfase is mede aangebracht omdat gekozen is voor een ontwikkelingsbenadering. De pilotfase (september 2014 tot februari 2015) zal inzicht geven in en over de verdere implementatie en de daarbij komende kosten. In november 2014 zal een tussentijdse voortgangsrapportage gemaakt worden. Dit is ook het moment om afstemming te zoeken m.b.t. de korpsbrede uitrol van de activiteiten. In december 2014 kan door de politiechef een presentatie gegeven worden aan de BM en de Raad waarin teruggepakt kan worden op het goedgekeurde strategisch plan van aanpak en de daarbij benoemde wijkteams waarop de pilot uitgevoerd zou gaan worden.

### Toleranties

Soort	Tolerantiegrenzen (%)
Tijd	1 maand
Budget	0 %



### Kostenraming

Onderstaande kosten zullen worden gedragen door het project en hebben betrekking op het totale project, d.i. *Opstartfase, Initiatiefase, Uitvoeringsfase(n), Nazorgfase en Afrondingsfase*, en zijn vermeld voor zover bekend en van toepassing.

onderwerp	raming kosten	toelichting	interne alternatieven
bewustwording module		bestaande module	
workshop wt LVD	€ 32.000	32 workshop inhuur derden/ ontwikkelkosten	
wt Balistr			
wt 's Gravesandepln			
wt Remmerderplein			
andere wijkteams vakmanschap		PM hangt af van uitkomst pilotfase	
leerinterventie onderzoek meting			
ontw.leerinterventie	€ 10.000	stelpost kan dit nog niet nader specificeren	(APA
pilot wt FL	€ 30.000	stelpost (inhuur derden)	
pilot wt Lijnb.	€ 30.000	stelpost (inhuur derden)	
pilot wt AA	€ 30.000	stelpost (inhuur derden)	
andere wijkteams		PM (hangt af van uitkomst pilotfase)	
praktijktrainers	€ 90.000	stelpost (inhuur derden)	
ontwikkelen nwe methoden	€ 20.000	stelpost (inhuur derden) CIO kan dit nog niet nader specificeren	inzet onderzoekers CIO
Briefing/informatie			
Verbinding			
ronde tafelgesprekken (strategisch niveau)	€ 1.000	organiseren bijkomsten	
Interne netwerken	€ 1.000	organiseren/deelname bijeenkomsten/workshops	
Netwerken basisteams	€ 3.000	organiseren/ deelname bijeenkomsten/workshops	
verbinding jeugd en politie	€ 3.000	ondersteuning activiteiten	
Klachten			
Monitoring			
<b>totaal</b>	<b>€ 250.000</b>	<b>voor ontwikkelfase en pilotfase</b>	

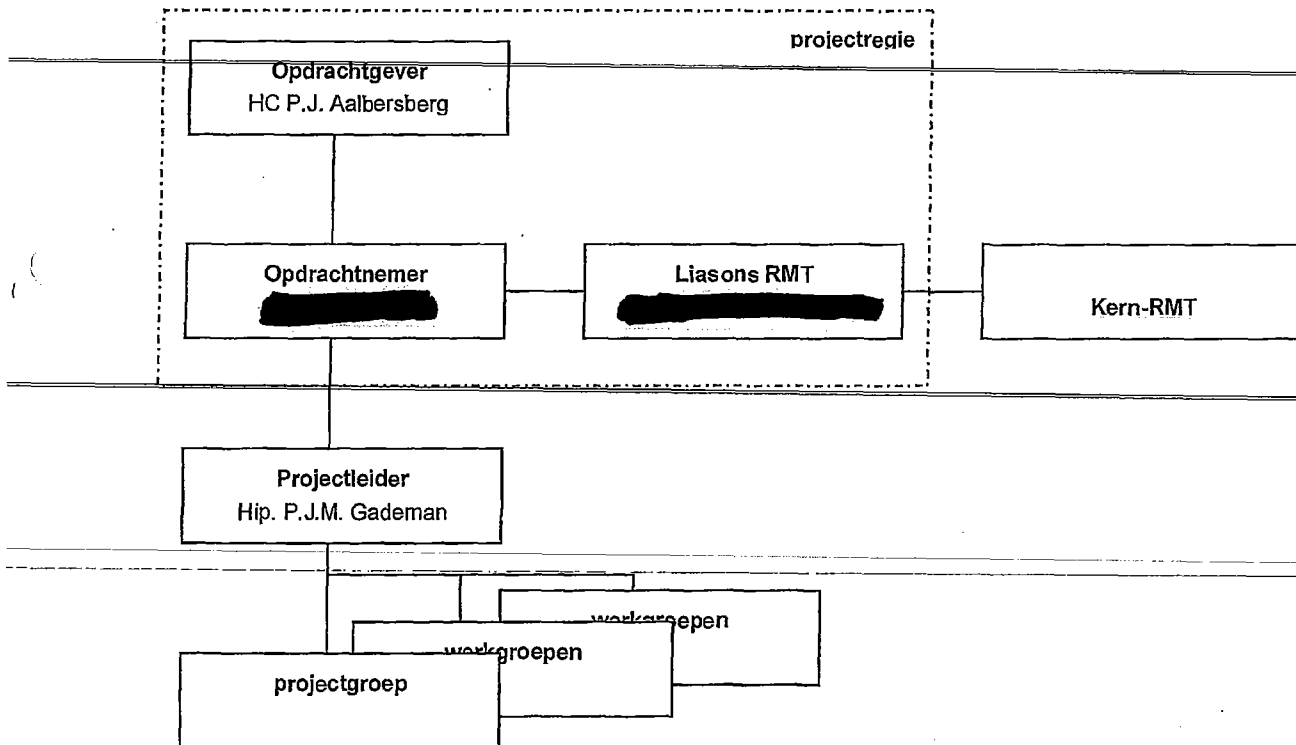
Op basis van de pilot fase kan een inschatting gemaakt worden van de kosten voor de implementatiefase (2015 en 2016)





## Projectorganisatie

### Organisatieschema



### Rolbeschrijvingen

#### Opdrachtgever

- Projecteindverantwoordelijke.

#### Opdrachtnemer

- Voorzitter van de Regiegroep.
- Eigenaar van de Business Case (de zaakbehartiger).
- Moet binnen de Stuurgroep beslissingen en duidelijkheid tot stand kunnen brengen.
- Beheert het projectbudget

#### Liasons RMT

- Beoordeelt het project in relatie met de bedrijfsdoelstelling en het bedrijfsbelang (de rechtvaardiging van de kosten afgezet tegen de baten).
- Verzekert dat het project gericht blijft op het opleveren van producten die de verwachte baten gaan genereren.
- rapporteert namens de Projectregiegroep aan de lijnorganisatie
- Moet het project in de 'buitenwereld' daadkrachtig vertegenwoordigen en ondersteunen.

#### projectleider

- is verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan van aanpak

- Voert periodiek overleg met projectmedewerkers en project regieteam;

## Projectcommunicatieplan

### Projectoverleggen

Soort overleg	Frequentie	Deelnemers	Organisator	Ondersteunende documenten
projectregiegroep overleg	1x per 2 mnd	Projectregiegroep	Projectleider	Respectievelijke Management Producten
Projectgroep overleg	wekelijks	Projectgroepleden	Projectleider	
Projectgroep overleg breed	maandelijks	Projectgroepsleden en Projectleiders wijkteams	Projectleider	
Werkgroep overleg (per wijkteam)	per 2 weken	Projectleider wt en praktijktrainers	Projectleider WT	
Ronde tafelgesprekken	2 per jaar (juni/december)	externe partners en Politiechef	Projectleider	Tussentijdse rapportage
platformoverleg interne netwerken	1 per 6 weken	Voorzitters interne netwerken	Hans Schipper	

### Projectrapportage

Rapportage	Auteur	Frequentie	Distributielijst	Inhoud
Projectrapportage	Projectleider	2x per jaar		Tijdsplanning, Financiën, Hoofdpijnen
productrapportages	Trekkers activiteit	Zie planning bij speciale producten		

### Communicatie vanuit het project

Wordt een apart communicatieplan voor opgesteld

## Gerelateerde projecten/activiteiten

Onderstaande projecten/activiteiten hebben een direct raakvlak cq afhankelijkheid met dit project.

Project / Activiteit	Raakvlak / Afhankelijkheid	Verantwoordelijke contactpersoon
Projecten als Blauw vakmanschap en Multicultureel vakmanschap	Deze trajecten lopen reeds. Ze worden wel beschouwd binnen dit project (en mogelijk als interactie/ interventie versterkt ingezet).	PL
Vorming afdeling/team Allianties / politieprofessie	Dit project heeft vele aspecten in zich m.b.t. de verwachte taakstelling van het te vormen team Alliantie/ politieprofessie. E.e.a. zal elkaar versterken.	PL
Regionaal project Briefing - De-briefing	Dit project loopt reeds en aansluiting hiermee zal gezocht worden.	PL
Veiligheidsplannen van de robuuste basisteams	Het project selectiemechanismen heeft ook betrekking op de veiligheidsvraagstukken van de te vormen robuuste basisteams m.b.t. o.a. het tegengaan van onrust/ creëren van cohesie/ legitimiteit en vergroten effectiviteit.	PL/WTC
Cultuurveranderingstraject	Bewustwording van eigen selectiemechanismen zal leiden tot gedragsverandering met meer VLOW ( Vragen/ Luisteren/ Oordeel uitstellen en Waarden) en bijdragen aan een veiligere werkklimaat.	



## Samenvatting onderzoek Selectiemechanismen en de theorie van gepland gedrag

Verricht door drs. ██████████ en drs. ██████████, APA, Eenheid Amsterdam e

Juli 2014

### Onderzoeksgebied

basisteam Lijnbaansgracht, Flierbosdreef en August Allebéplein van de politie-eenheid Amsterdam

### Samenvatting

Met behulp van de theorie van gepland gedrag is onderzocht in welke mate politiemensen in de eenheid Amsterdam gebruik maken van selectiemechanismen en welke factoren hierop van invloed zijn. Bij het selecteren van personen tijdens een pro-actieve politiecontrole spelen verschillende variabelen een rol. Voor dit onderzoek is gekozen om het ruime begrip van selectiemechanismen te beperken tot de meer subjectieve aspecten die van invloed zijn bij het wel of niet selecteren van personen. Derhalve wordt in dit onderzoek met 'het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontrole' het volgende bedoeld: *Het bij afwezigheid van concrete gedragingen of informatie gebruik maken van zogenaamde 'common sense' opvattingen zoals persoonskenmerken, typologieën, eerder opgedane ervaringen, onderbuikgevoel of andere subjectieve afwegingen.* Met behulp van de theorie wordt het gedrag van een persoon voorspeld door inzicht te krijgen in de attitude, sociale norm en de eigen effectiviteit dat hieraan ten grondslag ligt. Deze drie aspecten zijn van invloed op de intentie tot gedrag, in dit geval dus het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles. De bevindingen en de factoren worden gebruikt als insteek voor eventuele interventies.

#### *Attitude*

Om inzicht te krijgen in de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles zijn overwegingen die hierbij een rol spelen voorgelegd aan de respondenten. Daarnaast is hen gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij de desbetreffende overweging vinden. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de overweging bijdraagt aan de attitude en dus de intentie tot gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie. Aan beide aspecten wordt veel belang gehecht. Verder vinden zij dat het toepassen van selectiemechanismen een kwestie is van het gezond verstand gebruiken.

### *Sociale norm*

Inzicht in de sociale norm is verkregen door de respondenten te vragen wat de voor hen relevante personen ervan vinden dat zij selectiemiddelen toepassen tijdens politiecontroles en in hoeverre zij geneigd zijn zich iets van die mening aan te trekken. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de mening van deze relevante personen bijdraagt aan de sociale norm en dus de intentie tot gedrag. Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat vooral de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles goed keuren. Ook vinden zij de mening van deze collega's belangrijker dan die van de chef van dienst, vrienden en familie. Alleen de mening van de teamchef vinden zij net zo belangrijk. Zij geven aan niet te weten of de teamchef het toepassen van selectiemechanismen goed keurt. De respondenten zijn zich er van bewust dat de media de toepassing van selectiemiddelen tijdens politiecontroles niet goed keuren. Aan de mening van de media wordt echter weinig waarde gehecht.

### *Eigen effectiviteit*

De respondenten zijn van mening dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles bij hen al eerder tot succes heeft geleid en dat zij zich hierbij door eerder opgedane ervaringen laten leiden. Zij vinden tevens dat zij goed in staat zijn altijd duidelijk uit te leggen waarom zij een specifiek persoon aan een politiecontrole hebben onderworpen. Wel moet hierbij worden aangetekend dat de onderlinge meningen hierover verschillen, sommige respondenten scoren hier hoog op, andere weer vrij laag.

### *Controlevariabelen geslacht, leeftijd en basisteam*

Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat er geen wezenlijke verschillen zijn tussen de scores van de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

Over het algemeen neigen mannelijke respondenten iets meer naar de toepassing van selectiemechanismen dan de vrouwelijke respondenten. Uitzondering hierop is het basisteam August Allebéplein, waar juist de vrouwelijke respondenten op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen hoger scoorden dan de mannelijke respondenten van hetzelfde team. De verschillen zijn echter klein.

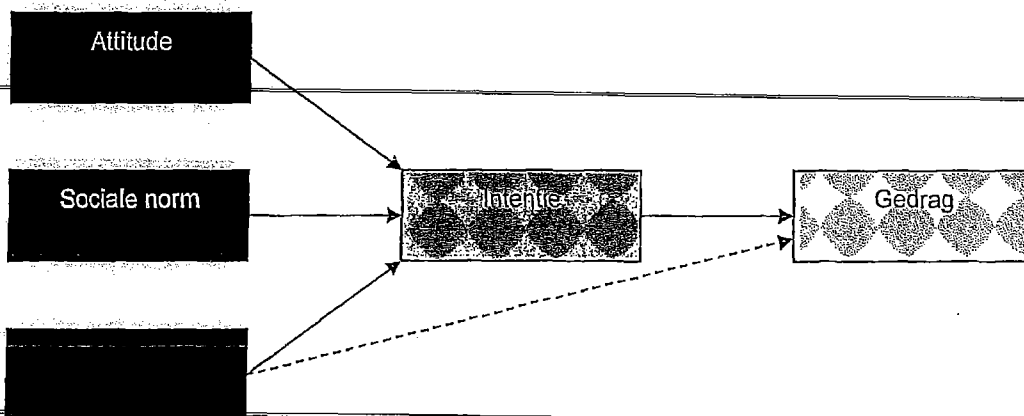
Ook voor wat betreft de leeftijd blijkt uit de onderzoeksgegevens dat er geen wezenlijke verschillen zijn tussen de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën zijn.

Alleen blijkt dat hoe hoger de leeftijd van de respondent is, hoe minder belang hij of zij hecht aan de mening van de teamchef, chef van dienst, directe collega's en van familie en vrienden. Voor de media is dit echter niet het geval, daar is de situatie juist omgekeerd. Ook hier geldt dat de verschillen klein zijn.

Tenslotte blijkt uit de onderzoeksgegevens dat de respondenten die werkzaam zijn in het basisteam August Allebéplein op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude lager scoren en dus minder neigen naar het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles. Dit geldt ook voor de scores voor de referentopvattingen, met uitzondering van die voor de media. Ook laten zij zich bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles minder leiden door eerder opgedane ervaringen en zijn zij van mening dat het minder vaak tot succes

heeft geleid dan bij de respondenten van de beide andere basisteams. Verder geven zij aan het minder moeilijk te vinden om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder gebruik te maken van selectiemechanismen dan de respondenten van de andere deelnemende basisteams.

Voor het overige zijn er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de respondenten van de drie basisteams.



Figuur 1: Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991)

## Conclusie

Bij de respondenten van de drie deelnemende basisteams bestaat er een intentie tot gedrag voor wat betreft het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles.

De intentie is gebaseerd op het feit dat zij denken dat dit de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie, zaken waar zij veel waarde aan hechten. Verder vinden zij het toepassen van selectiemiddelen gewoon een kwestie van het gezond verstand gebruiken.

De respondenten denken dat de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen goed keuren. Aan deze mening wordt door hen veel waarde gehecht, evenals aan de mening van hun teamchef, van wie ze overigens niet weten of die het ook goedkeurt. De respondenten zijn zich ervan bewust dat het toepassen van selectiemiddelen niet wordt goedgekeurd door de media, echter aan de mening van de media wordt weinig waarde gehecht.

Bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles laten de respondenten zich leiden door eerder opgedane ervaringen, waarbij zij van mening zijn dat hen bij hen al eerder tot succes heeft geleid.

De geconstateerde verschillen tussen de scores bij de verschillende achtergrondvariabelen zijn klein. Wel valt op dat de intentie om selectiemiddelen toe te passen bij politiecontroles bij medewerkers van het basisteam August Allebéplein minder is dan bij de beide andere deelnemende teams. Het feit dat een groot deel van de medewerkers van dit team ongeveer twee jaar geleden geparticipeerd heeft in de pilottraining Search Detect React (SDR-training) kan hierop van invloed zijn. Dit is echter niet onderzocht.

Bij de ontwikkeling van eventuele interventies is het zinvol met bovenstaande conclusies rekening te houden. Om langdurige gedragsverandering te bewerkstelligen zullen de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten

opzichte van het toepassen van selectiemiddelen aangepast moeten worden. Volgens het 'elaboration likelihood model' (Petty & Cacioppo, 1986) is de kans hierop het grootste als een voor de doelgroep aansprekend en sterk argumenten aanlevert die zij begrijpen en aan het denken zet. Als dit cognitieve proces tot een overwegend positieve gedachtegang leidt, zal dit de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude wijzigen en gedragsverandering bewerkstelligen.

Concreet betekent dit dat om de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles te beïnvloeden er krachtige, begrijpelijke argumenten moeten worden aangeleverd die de bestaande opvattingen dat het de pakkans vergroot en leidt tot betere informatievoorziening tegenspreken. Hetzelfde geldt voor de overtuiging dat het toepassen van selectiemechanismen in het verleden al tot succes heeft geleid.

Het klassikaal aanbieden van deze argumenten is in deze context minder zinvol.

Omdat de doelgroep het meeste belang hecht aan de mening van de collega's met wie zij direct samenwerken en hun teamchef kan er beter een leersituatie op de werkplek gecreëerd worden, waar van elkaar geleerd gaat worden.

Het aanbieden van resultaten van onderzoeksrapporten van bijvoorbeeld Amnesty International of andere media zal dan ook weinig veranderen aan de overtuigingen

van de doelgroep, daar zij daar juist weinig belang aan hechten.



# Selectiemechanismen en de theorie van gepland gedrag

Auteur: drs. [REDACTED] en drs. [REDACTED]

e

Juli 2014

# Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	2
Inleiding.....	3
Aanleiding .....	3
Theorie van gepland gedrag.....	3
Attitude.....	4
Sociale norm.....	4
Eigen effectiviteit.....	4
Selectiemechanismen.....	5
Methode.....	6
Operationaliseren .....	6
Meten .....	6
Procedure .....	7
Analyse .....	7
Resultaat.....	8
Respons.....	8
Attitude.....	8
Sociale norm.....	10
Eigen effectiviteit.....	12
Controle variabelen geslacht, leeftijd en basisteam .....	13
Samenvatting en conclusie.....	15
Samenvatting.....	15
Conclusie .....	16
Bijlage 1 .....	18
Literatuur.....	18
Bijlage 2 .....	19
Bijlage 3 .....	21
Bijlage 4 .....	23

# Inleiding

---

## Aanleiding

---

Uit onderzoek van cultureel antropoloog dr. Sinan Cankaya<sup>1</sup> blijkt dat politiemensen geneigd zijn bepaalde groepen mensen vaker aan een proactieve controle te onderwerpen dan anderen. In de praktijk hebben zij de bevoegdheid om naar eigen goeddunken burgers te controleren, zolang zij daarbij de geldende wetgeving in acht nemen.

Uit het onderzoek blijkt dat de politiemensen vier variabelen betrekken bij het maken van hun keuze om een burger wel of niet aan een controle te onderwerpen, namelijk de persoon zelf, het voertuig waarmee hij of zij zich verplaatst, het vertoonde gedrag en een combinatie van tijd en locatie, waarbij in bepaalde situaties een specifieke samenstelling van de variabelen ontstaat.

Tijdens de controles acteren de betrokken politiemensen echter niet altijd naar aanleiding van concrete feiten of omstandigheden omdat dan een snel oordeel geveld moet worden over een persoon in een situatie waar weinig informatie voorhanden is. Zij laten zich dan onder andere leiden door eerder opgedane ervaringen en zogenaamde 'common sense' opvattingen en vormen zich op basis daarvan een beeld van desbetreffende persoon. Mede op basis van deze selectiemechanismen beslissen zij of die persoon wel of niet gecontroleerd wordt.

---

Bovenstaande wordt als een probleem ervaren omdat dit 'ethnic profiling'<sup>2</sup> in de hand kan werken, hetgeen zich niet verhoudt tot de kernwaarden van de politie, zijnde integriteit, betrouwbaar, moedig en verbindend. Daarnaast leidt het tot discriminatie tussen burgers en tast het de legitimiteit van de politie aan. Naast de morele aspecten blijkt uit onderzoek dat 'ethnic profiling' ten koste gaat van de effectiviteit van de proactieve controles en dat het leidt tot verongelijkte burgers die zich buitengesloten voelen en daarover hun beklag doen.

---

Met behulp van de theorie van gepland gedrag is een meetinstrument ontwikkeld die inzicht geeft in welke mate politiemensen in de eenheid Amsterdam gebruik maken van selectiemechanismen en welke factoren hierop van invloed zijn. De bevindingen en de factoren kunnen gebruikt worden als insteek voor eventuele interventies. Het meetinstrument kan na een nader te bepalen tijd weer ingezet worden om te onderzoeken of deze interventies bijgedragen hebben aan het verminderen van de problematiek. In dit onderzoek wordt met 'het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontrole' het volgende bedoeld: *Het bij afwezigheid van concrete gedragingen of informatie gebruik maken van zogenaamde 'common sense' opvattingen zoals persoonskenmerken, typologieën, eerder opgedane ervaringen, onderbuikgevoel of andere subjectieve afwegingen.*

Hieronder volgt een uiteenzetting van de theorie van gepland gedrag en een methodische uitwerking van het onderzoek. In de daaropvolgende paragrafen worden de resultaten en conclusies vermeld.

## Theorie van gepland gedrag

Met behulp van de theorie van gepland gedrag kan het gedrag worden voorspeld. In dit model speelt de intentie om het gedrag uit te voeren een centrale rol. Ajzen (1991) stelt dat intentie de motivationele factoren die het gedrag beïnvloeden omvat. Dit wil zeggen dat intenties indicatoren zijn van hoe hard men bereid is zijn best te doen of hoeveel moeite men wil doen om het gedrag uit te voeren. In het algemeen kan worden gesteld dat een sterkere intentie het meer waarschijnlijk maakt dat het gedrag daadwerkelijk wordt uitgevoerd.

---

<sup>1</sup> Onderzoek "De controle van marsmannen en ander schorriemorle" (2012)

<sup>2</sup> Ethnic profiling wordt beschreven als het trekken van vooringenomen conclusies over individuen op basis van veronderstelde etniciteit en daarnaar handelen (vrij vertaald uit SDR Glossary of Terms)

In het model van Ajzen worden naast de intentie de determinanten van de gedragsintenties opgenomen. Het model stelt dat er drie determinanten zijn van de gedragsintentie. Dit zijn de *attitude* die men ten opzichte van het gedrag heeft, de waargenomen *sociale norm* die men ten opzichte van het gedrag ervaart en de *eigen effectiviteit* die men met betrekking tot het gedrag denkt te hebben.

### Attitude

Een van de belangrijkste onderwerpen in de sociale psychologie is het begrip 'attitude'. Mensen hebben meningen of opvattingen over allerlei zaken, variërend van de verdragen bij de NS, politieke partijen, de Europese Unie en gezond leven, tot het merk van de meest favoriete auto. Deze opvattingen kunnen betrekking hebben op personen, groepen, instituties, dingen, gebeurtenissen, gedragingen en ideeën. Alles waarover mensen gevoelens hebben of waarvan ze kennis bezitten en naar aanleiding waarvan ze daaraan gekoppeld gedrag vertonen, kan als attitudeobject worden opgevat. Over de attitudeobjecten hebben mensen inhoudelijke ideeën, maar daarnaast ook affectieve reacties en handelingstendensen, die allemaal onderwerp zijn van communicatie en het resultaat van een sociaal beïnvloeding. Het begrip 'attitude' wordt gebruikt om in één construct al deze elementen te combineren. Een attitude wordt gedefinieerd als 'een aangeleerde predispositie om op een consistent gunstige of ongunstige wijze te reageren op een bepaald object' (Fishbein en Ajzen, 1975). Een attitude is zelf geen gedrag, het is een construct om verbinding te leggen tussen gevoelens en ideeën van mensen en hun gedrag. In het begrip 'attitude' wordt een enigszins stabiele en constante houding van een individu ten opzichte van een object verondersteld, die zich kan uiten in verbaal en non-verbaal gedrag. Wanneer de attitude van een persoon bekend is, kan ook het gedrag van die persoon worden voorspeld. In het algemeen kan worden gesteld dat een meer positieve attitude een sterkere gedragsintentie tot gevolg heeft.

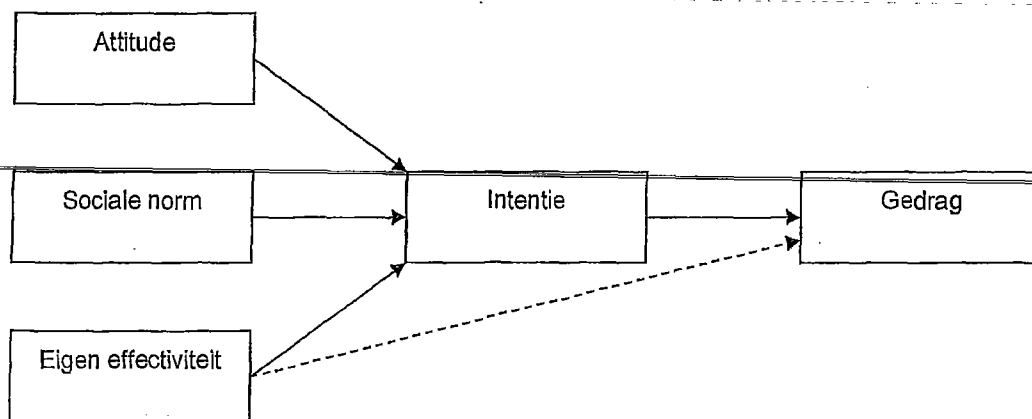
### Sociale norm

Onder de waargenomen sociale norm wordt de mate verstaan, waarin de persoon in kwestie denkt dat belangrijke anderen het gedrag als positief of negatief beoordelen. Wanneer een persoon de overtuiging heeft dat betekenisvolle derden vinden dat hij het gedrag zou moeten vertonen, zal over het algemeen de intentie om het gedrag te vertonen sterker zijn. Betekenisvolle derden kunnen een sociale druk uitoefenen op de persoon. Zij dienen als een soort referentiepunt om het gedrag te sturen. De persoon in kwestie zal een sociale druk voelen om niet af te wijken van het referentiepunt. Deze sociale druk zal groter zijn naarmate de derden dichter bij de persoon staan en naarmate de persoon meer behoefte heeft aan sociale goedkeuring van de desbetreffende derden (Cialdini & Goldstein, 2004).

### Eigen effectiviteit

De eigen effectiviteit is de mate waarin men er vertrouwen in heeft dat het gedrag uitgevoerd kan worden. Het is het ervaren gemak of de ervaren moeite waarmee het gedrag tot stand gebracht kan worden. De eigen effectiviteit kan worden onderverdeeld in het vertrouwen in het eigen kunnen en in de waargenomen controle over het gedrag (Armitage & Conner, 2001). Enerzijds bestaat het uit het vertrouwen om met de eigen capaciteiten tot het gewenste resultaat te komen en anderzijds in hoeverre iemand het zelf in de hand heeft om tot het resultaat te komen. De eigen effectiviteit beïnvloedt het gedrag zowel direct als indirect (Ajzen, 1991). De indirecte invloed van de eigen effectiviteit op het gedrag is via de gedragsintentie. Bandura (1991) stelt dat de mate waarin mensen geloven in staat te zijn om tot het gewenste resultaat te komen, van invloed is op de keuzes die zij maken, de na te streven ambities en de hoeveelheid moeite die zij bereid zijn te investeren. De directe invloed ligt in de werkelijke en de waargenomen mogelijkheid om de intentie waar te maken, dus de mate waarin het mogelijk is het gedrag ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren (Ajzen, 1988). Met andere woorden, de directe invloed van de eigen effectiviteit op het gedrag ligt in de mate waarin het mogelijk is de intentie om te zetten in het gedrag.

De gedragsintentie wordt dus verklaard door de attitude ten opzichte van het gedrag, de waargenomen sociale normen en de eigen effectiviteit op het eigen gedrag, zoals in onderstaand model is weergegeven. Kort samengevat wordt de gedragsintentie gevormd door wat men zelf vindt van het gedrag, wat anderen ervan vinden en in hoeverre men denkt het gedrag te kunnen uitvoeren. Het gedrag zelf wordt vervolgens bepaald door de intentie om het gedrag uit te voeren en de waargenomen controle over het gedrag.



Figuur 1: Theorie van gepland gedrag (Ajzen, 1991)

### Selectiemechanismen

Naar aanleiding van bovenstaande wordt gesteld dat *de attitude* van een persoon ten opzichte van selectiemechanismen tijdens politiecontroles, de door dat persoon waargenomen *sociale norm* die daarop betrekking heeft en de *eigen effectiviteit* de toepassing van die mechanismen kan voorspellen. Hieronder wordt in de zogenaamde methodeparagraaf beschreven hoe de attitude, de sociale norm en de eigen effectiviteit geoperationaliseerd en gemeten kunnen worden.

# Methode

---

## Operationaliseren

---

### *Attitude*

Volgens Fishbein en Ajzen is de attitude het resultaat van een afweging van voor- en nadelen. De attitude kan gemeten worden door de specifieke voor- of nadelen te achterhalen die iemand aan bepaald gedrag verbonden ziet. Deze gevolgen noemt men *overwegingen*. Om een attitude te meten, kan aan de betrokkenen gevraagd worden welke overwegingen voor hen een rol gespeeld hebben. Dit is de ~~cognitieve component van de attitude. De praktijk leert dat de attitude bepaald wordt door vijf tot negen~~ overwegingen. Met behulp van praktijkkennis en literatuur wordt bepaald welke overwegingen dat zijn bij de toepassing van selectiemechanismen tijdens politiecontroles en hoe sterk die zijn. De overwegingen worden gewaardeerd door de betrokkenen.

Naast de mate waarin een bepaalde overweging meespeelt, is het van belang of dat gevolg als een voordeel of een nadeel gezien wordt. Sommige overwegingen zullen door bepaalde mensen als positief of negatief worden ervaren. Dit is de *affectieve* component van de attitude. Deze waarderings worden ook gemeten.

### *Sociale norm*

~~Behalve de attitude speelt ook de sociale omgeving als remmende of stimulerende invloed een rol bij het~~ voorspellen van gedrag. Het betreft hier de indruk die de betrokkenen hebben over wat de voor hen relevante anderen vinden dat zij zouden moeten doen. De sociale norm wordt gemeten door de relevante anderen van de betrokkenen te bepalen en voor elk van hen te meten wat de invloed is op het gedrag. Naarmate de sociale norm die iemand ervaart positiever is ten opzichte van het gedrag zal de persoon sterker de intentie hebben om dat gedrag uit te voeren. De sociale norm wordt in de praktijk bepaald door ongeveer vijf referentopvattingen.

De sociale norm bestaat uit twee componenten, namelijk de *referentopvattingen* en de *motivatie om te conformeren*. De referentopvattingen zijn de opvattingen over wat specifieke anderen gewenst vinden voor de persoon zelf. De motivatie om te conformeren betreft de mate waarin de desbetreffende persoon geneigd is zich iets aan te trekken van wat die ander vindt. Beide overwegingen worden gemeten.

### *Eigen effectiviteit*

Om inzicht te krijgen in de eigen effectiviteit wordt het vertrouwen in het eigen kunnen en in de waargenomen controle over het gedrag gemeten. Bij de vraagstelling wordt ook het voorgaand gedrag betrokken. Uit eerder gedrag kan een attitude kan worden afgeleid die het daarop volgend gedrag kan voorspellen. De ervaringen die daarbij zijn opgedaan geven inzicht in de voor- en nadelen van dat gedrag, de barrières en hoe het eventueel wel beter kan. Het feit dat een persoon regelmatig bepaald gedrag vertoont duidt erop dat deze persoon daarover een positieve attitude heeft.

## Meten

### *Attitude*

De overwegingen die een rol spelen bij de vorming van de attitude zijn aangeleverd door inhoudsdeskundigen van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken. Na bewerking is elke overweging in een stelling verwerkt. In totaal zijn er zeven stellingen geformuleerd. Van elke stelling worden de respondenten gevraagd in hoeverre zij het er mee eens zijn. Zij kunnen dit aangeven op een vijfpuntsschaal die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '5' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling waarmee de overwegingen wordt gemeten is: 'Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans van plegers van een strafbaar feit'. De affectieve component van de overwegingen wordt bepaald met een zevenpuntsschaal, die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '7' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk'.

### *Sociale norm*

De referenten zijn in overleg met inhoudsdeskundigen van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken bepaald. De opvattingen van de referenten worden gemeten met stellingen waarvan de respondenten op een schaal kunnen aangeven in hoeverre zij het er mee eens zijn. Zij kunnen dit doen met behulp van een vijfpuntsschaal, die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '5' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast'. In totaal zijn de opvattingen van zes referenten in het onderzoek betrokken.

De motivatie om te conformeren wordt gemeten met een zevenpuntsschaal, die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met de waarde '7' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef'.

### *Eigen effectiviteit*

De eigen effectiviteit wordt gemeten met behulp van vijf stellingen, die betrekking hebben op het vertrouwen in eigen kunnen en het voorafgaande gedrag. De respondenten kunnen aangeven in hoeverre zij het met de desbetreffende stelling eens zijn. Zij kunnen dit aangeven op een zevenpuntsschaal die loopt van de waarde '1' (helemaal oneens) tot en met '7' (helemaal eens). Een voorbeeld van een stelling is: 'Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid'.

## **Procedure**

De stellingen worden opgenomen in een vragenlijst die wordt aangeboden aan alle executieve medewerkers van de basisteams Lijnbaansgracht, Flierbosdreef en August Allebéplein van de politie-eenheid Amsterdam. De chefs van deze basisteams hebben bij de projectcoördinator van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken aangegeven in hun team-aandacht te willen besteden aan dit onderwerp. De concrete aanleiding hiervoor is niet bekend.

De vragenlijsten en het verzoek deze in te vullen, worden in de tweede helft van mei 2014 door een onderzoeker van de Dienst Regionale Informatie (DRI) digitaal naar de deelnemers verzonden. Bij de vragenlijst wordt een brief gevoegd waarin de chef van het programmamanagement Divers Samenleven & Samenwerken een en ander toelicht en de deelnemers om hun medewerking verzoekt. Twee weken later krijgen degenen die de vragenlijst nog niet ingevuld geretourneerd hebben een herinneringsmail toegezonden, met daarin het verzoek dit alsnog te doen.

De onbewerkte resultaten van het onderzoek zullen door de onderzoeker van de DRI worden aangeleverd, waarna die geanalyseerd zullen worden.

## **Analyse**

### *Attitude*

De bijdrage van elke overweging wordt berekend door de gemiddelde waarde van de mate waarin de respondenten het er mee eens zijn te vermenigvuldigen met de gemiddelde waarde van de affectieve component. De scores geven inzicht in de sterkte van de attitude en in de bijdragen daaraan van de verschillende overwegingen. De scores worden voor elk basisteam afzonderlijk gepresenteerd.

### *Sociale norm*

De bijdrage van de referentopvattingen wordt berekend door de gemiddelde waarde van de mate waarin de respondenten het er mee eens zijn te vermenigvuldigen met de gemiddelde waarde van de motivatie om te conformeren. De scores geven inzicht in de sterkte van de sociale norm en in de bijdragen daaraan van de verschillende referenten. De scores worden voor elk basisteam afzonderlijk gepresenteerd.

### *Eigen effectiviteit*

Van elke stelling wordt de gemiddelde score berekend en voor elk basisteam afzonderlijk gepresenteerd.

# Resultaat

## Respons

De vragenlijst is naar 374 executieve medewerkers van de basisteams August Allebéplein, Flierbosdreef en Lijnbaansgracht gestuurd. Van hen hebben er 181 (48%) aan het onderzoek meegewerkt. De verdeling van de respondenten tussen de verschillende basisteams en de bijbehorende proporties staan in tabel 1 vermeld.

Basisteam	Populatie	Respondenten
August Allebéplein	116 (31%)	59 (35%)
Flierbosdreef	97 (26%)	57 (32%)
Lijnbaansgracht	161 (43%)	65 (36%)
Totaal	374 (100%)	181(100%)

Tabel 1: Overzicht onderzoekspopulatie en aantal respondenten (proportie) per basisteam

## Attitude

De respondenten zijn het meest eens met de stelling dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans vergroot van plegers van een strafbaar feit ( $M = 3,98$ ). Ook met de stellingen dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles een kwestie van je gezond verstand gebruiken is en dat het helpt bij het verzamelen van gerichte informatie zijn zij het eens. Zoals uit tabel 2 blijkt scoren de respondenten ook hoog op de bij de drie genoemde stellingen behorende affectieve componenten.

Verder blijkt dat het basisteam August Allebéplein op alle zeven stellingen lager scoren dan de andere twee basisteams.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaansgracht	Totaal
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans	3,78 (,789)	4,07 (,728)	4,09 (,723)	3,98 (,756)
Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk	6,39 (,616)	6,28 (,881)	6,38 (,764)	6,35 (,758)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief	3,28 (,948)	3,53 (,928)	3,28 (1,068)	3,36 (,988)
Preventie vind ik belangrijk	6,27 (,715)	6,14 (,743)	6,12 (1,008)	6,18 (,838)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers	3,15 (,979)	3,28 (,940)	3,26 (,989)	3,23 (,967)
De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk	6,29 (,696)	6,12 (,734)	5,97 (,901)	6,12 (,793)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meet strafbare felten plegen dan anderen	3,10 (1,094)	3,65 (,973)	3,46 (1,032)	3,40 (1,053)



Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk	4,76 (1,633)	5,56 (1,369)	5,08 (1,461)	5,13 (1,524)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezond verstand gebruiken	3,76 (,872)	3,91 (,786)	4,05 (,891)	3,92 (,856)
Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken	6,51 (,569)	6,46 (,503)	6,49 (,562)	6,49 (,544)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd	3,63 (,908)	3,82 (,658)	3,71 (,843)	3,72 (,812)
Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd	5,71 (,671)	5,93 (,842)	5,97 (,883)	5,87 (,810)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie	3,69 (,815)	3,96 (,844)	3,97 (,770)	3,88 (,814)
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	6,25 (,659)	6,37 (,487)	6,32 (,562)	6,31 (,573)

Tabel 2: Overzicht gemiddelde waarden (en bijbehorende standaarddeviatie) van de overwegingen en de bijbehorende affectieve component per basisteam

Om inzicht te krijgen in antwoordtendenties van de overwegingen en de bijbehorende affectieve component, zijn ze in bijlage 2 voor elke basisteam nader gespecificeerd.

Om de bijdrage van elke overweging te bepalen, is in tabel 3 de gemiddelde waarde van de scores van de overwegingen vermenigvuldigd met de gemiddelde waarde van de affectieve component.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans	24,15	25,56	26,10	25,27
Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk				
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief	20,62	21,67	20,07	20,77
Preventie vind ik belangrijk				
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers	19,81	20,07	19,46	19,77
De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk				
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meet strafbare feiten plegen dan anderen	14,76	20,29	17,58	17,44
Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk				

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezond verstand gebruiken Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken	24,60	25,26	26,29	25,44
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd	20,73	22,65	22,15	21,84
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	23,06	25,22	25,09	24,48

Tabel 3: Overzicht van het product van de gemiddelde waarden van de overwegingen en de bijbehorende affectieve component per basisteam

Uit tabel 3 blijkt dat als de affectieve component bij de overweging wordt betrokken, de mening van de respondenten dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans vergroot van plegers van een strafbaar feit het meest bijdraagt aan de attitude. Ook de overwegingen dat het toepassen van selectiemechanismen een kwestie is van het gebruiken van het gezond verstand en dat het helpt gerichte informatie te verzamelen tijdens politiecontroles, scoren hoog.

## Sociale norm

De respondenten zijn van mening dat de collega's met wie zij direct samenwerken het gebruik van selectiemechanismen tijdens politiecontroles het meest goedkeuren ( $M = 3,56$ ). De overige referenten scoren iets lager, met uitzondering van de media. Deze laatste referent scoort met een gemiddelde waarde van 2,85 aanzienlijk lager dan de rest. In tabel 4 staat een overzicht van de scores. Ook de scores van de motivatie om te conformeren staan vermeld. Daaruit blijkt dat de respondenten de waarde van de mening van hun teamchef en collega's met wie zij direct samenwerken het hoogst waarderen en die van de media het laagst. Ook hier scoren de respondenten van het basisteam August Allebéplein op vijf van de zes referentopvattingen lager dan de beide andere basisteams.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef	3,10 (,662)	3,37 (,837)	3,35 (,648)	3,28 (,723)
Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst	3,39 (,743)	3,51 (,759)	3,57 (,684)	3,49 (,727)
	5,19 (1,058)	5,16 (,996)	4,95 (1,192)	5,09 (1,089)

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,56 (.772)	3,77 (.682)	3,75 (.587)	3,70 (.684)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's	5,27 (1,080)	5,32 (1,105)	5,02 (1,192)	5,19 (1,131)
Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,34 (.921)	3,60 (.884)	3,51 (.793)	3,48 (.867)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn vrienden	4,73 (1,257)	4,67 (1,468)	4,38 (1,366)	4,59 (1,366)
Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	3,24 (1,023)	3,60 (.821)	3,43 (.829)	3,42 (.901)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie	5,19 (1,345)	5,07 (1,321)	4,86 (1,298)	5,03 (1,320)
De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	2,85 (.761)	2,82 (.759)	2,77 (.965)	2,81 (.835)
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media	2,56 (1,418)	2,44 (1,254)	2,14 (1,014)	2,37 (1,239)

Tabel 4: Overzicht gemiddelde waarden (en bijbehorende standaarddeviatie) van de referenten en de motivatie om zich te conformeren per basisteam

Ook voor de referenten en bijbehorende motivatie om zich te conformeren zijn de antwoordtendenties voor elke basisteam in bijlage 3 nader gespecificeerd. Om de bijdrage van elke referent te bepalen, is in tabel 5 de gemiddelde waarde van de scores van de referentopvattingen vermenigvuldigd met de gemiddelde waarde van de motivatie om te conformeren.

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	16,24	17,96	16,95	17,06
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef				
Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	17,59	18,11	17,67	17,64
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst				
De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	18,76	20,06	18,83	19,20
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's				

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	15,80	16,81	15,38	15,97
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn vrienden				
Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	16,82	18,25	16,67	17,20
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie				
De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	7,30	6,88	5,93	6,66
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media				

Tabel 5: Overzicht van het product van de gemiddelde waarden van van de referenten en de motivatie om zich te conformeren per basisteam

Uit tabel 5 blijkt dat als de motivatie om te conformeren bij de referentopvattingen wordt betrokken, de mening van de collega's met wie direct wordt samengewerkt over het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles het meest bijdraagt aan sociale norm van de respondenten.

### Eigen effectiviteit

De respondenten zijn het eens met de stelling dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles bij hen al eerder tot succes heeft geleid ( $M = 5,61$ ). Ook geven zij aan dat zij zich door eerder opgedane ervaringen laten leiden bij het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles. Uit tabel 6 blijkt tevens dat de respondenten zich in staat achten altijd duidelijk uit te leggen waarom zij een specifiek persoon aan een politiecontrole hebben onderworpen ( $M = 6,05$ )

Stellingen	August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Als ik selectiemechanismen toepas tijdens politiecontroles laat ik me leiden door eerder opgedane ervaringen	5,34 (1,027)	5,51 (1,120)	5,62 (1,026)	5,49 (1,057)
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid	5,39 (1,352)	5,77 (1,165)	5,66 (1,266)	5,61 (1,267)
Ik denk dat het moeilijk is om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder selectiemechanismen toe te passen	4,27 (1,700)	4,67 (1,539)	4,91 (1,800)	4,62 (1,700)

Stellingen	August		Lijnbaans-	Totaal
	Allebéplein	Flierbosdreef	gracht	
Ik ben altijd in staat duidelijk uit te leggen waarom ik een specifiek persoon heb onderworpen aan een politiecontrole	6,12 (,697)	5,93 (1,015)	6,09 (,980)	6,05 (,908)

Tabel 6: Overzicht gemiddelde waarden (en bijbehorende standaarddeviatie) van de stellingen met betrekking tot de eigen effectiviteit per basisteam

Om de over het algemeen hoge standaarddeviaties te kunnen duiden en om inzicht te krijgen in de antwoorttendenities van de stellingen, zijn ze in bijlage 4 voor elke basisteam nader gespecificeerd.

### Controle variabelen geslacht, leeftijd en basisteam

In het onderzoek is ook gevraagd naar de leeftijd en het geslacht van de respondenten en het basisteam waar zij werkzaam zijn. Een overzicht daarvan is in tabel 7 gepresenteerd.

Geslacht	Leeftijd	August	Flierbosdreef	Lijnbaansgracht	Totaal
		Allebéplein			
Man	tm 29 jaar	8	12	11	31
	30 jaar tm 44 jaar	22	20	22	64
	45 jaar of ouder	12	8	18	38
	Totaal	42	40	51	133
Vrouw	tm 29 jaar	4	4	6	14
	30 jaar tm 40 jaar	9	10	7	26
	45 jaar of ouder	4	3	1	8
	Totaal	17	17	14	48

Tabel 7: Overzicht van het geslacht en de leeftijd van de respondenten per basisteam

#### Geslacht

Uit de onderzoeksgegevens bleek dat de mannelijke respondenten over het algemeen hoger scoorden dan de vrouwelijke respondenten, zowel voor wat betreft de attitude als de sociale norm. Alleen in het basisteam August Allebéplein scoorden de vrouwelijke respondenten op alle overwegingen hoger dan hun mannelijke collega's in hetzelfde team. Verder waren er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

#### Leeftijd

Uit de onderzoeksgegevens bleek dat de respondent in de oudste leeftijdscategorie het minst belang hechten aan de mening van de teamchef, chef van dienst en directe collega's en van familie en vrienden vergeleken met de over twee categorieën. De categorie van 30 jaar tot en met 40 jaar hechten daar meer waarde aan, maar wel weer minder dan de collega's tot en met 29 jaar. Dit geldt niet voor de media. Aan de mening van de media hechten de respondenten tot en met 29 jaar juist de minste waarde en de respondenten van 45 jaar en ouder de meeste. Verder waren er geen wezenlijke verschillen tussen de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën.

#### Basisteam

Uit de onderzoeksgegevens bleek dat de respondenten die werkzaam zijn in het basisteam August Allebéplein op alle overwegingen lager scoorden. Dit geldt ook voor de scores voor de referentopvattingen, met uitzondering van die voor de media. Ook laten zij zich bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles minder leiden door eerder opgedane ervaringen en zijn zij van mening dat het minder vaak tot succes heeft geleid dan bij de respondenten van de beide andere



# Samenvatting en conclusie

---

## Samenvatting

---

Met behulp van de theorie van gepland gedrag is onderzocht in welke mate politiemensen in de eenheid Amsterdam gebruik maken van selectiemechanismen en welke factoren hierop van invloed zijn. Met behulp van de theorie wordt het gedrag van een persoon voorspeld door inzicht te krijgen in de attitude, sociale norm en de eigen effectiviteit dat hieraan ten grondslag ligt. Deze drie aspecten zijn van invloed op de intentie tot gedrag, in dit geval dus het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles. De bevindingen en de factoren worden gebruikt als insteek voor eventuele interventies.

---

### *Attitude*

Om inzicht te krijgen in de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles zijn overwegingen die hierbij een rol spelen voorgelegd aan de respondenten. Daarnaast is hen gevraagd aan te geven hoe belangrijk zij de desbetreffende overweging vinden. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de overweging bijdraagt aan de attitude en dus de intentie tot gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie. Aan beide aspecten wordt veel belang gehecht. Verder vinden zij dat het toepassen van selectiemechanismen een kwestie is van het gezond verstand gebruiken.

---

### *Sociale norm*

Inzicht in de sociale norm is verkregen door de respondenten te vragen wat de voor hen relevante personen ervan vinden dat zij selectiemiddelen toepassen tijdens politiecontroles en in hoeverre zij geneigd zijn zich iets van die mening aan te trekken. De combinatie van beide antwoorden geeft aan in hoeverre de mening van deze relevante personen bijdraagt aan de sociale norm en dus de intentie tot gedrag.

Uit het onderzoek blijkt dat de respondenten van mening zijn dat vooral de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles goed keuren. Ook vinden zij de mening van deze collega's belangrijker dan die van de chef van dienst, vrienden en familie. Alleen de mening van de teamchef vinden zij net zo belangrijk. Zij geven aan niet te weten of de teamchef het toepassen van selectiemechanismen goed keurt. De respondenten zijn zich er van bewust dat de media de toepassing van selectiemiddelen tijdens politiecontroles niet goed keurt. Aan de mening van de media wordt echter weinig waarde gehecht.

### *Eigen effectiviteit*

De respondenten zijn van mening dat het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles bij hen al eerder tot succes heeft geleid en dat zij zich hierbij door eerder opgedane ervaringen laten leiden. Zij vinden tevens dat zij goed in staat zijn altijd duidelijk uit te leggen waarom zij een specifiek persoon aan een politiecontrole hebben onderworpen. Wel moet hierbij worden aangetekend dat de onderlinge meningen hierover verschillen, sommige respondenten scoren hier hoog op, andere weer vrij laag.

### *Controlevariabelen geslacht, leeftijd en basisteam*

Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat er geen wezenlijke verschillen zijn tussen de scores van de mannelijke en vrouwelijke respondenten.

Over het algemeen neigen mannelijke respondenten iets meer naar de toepassing van selectiemechanismen dan de vrouwelijke respondenten. Uitzondering hierop is het basisteam August Allebéplein, waar juist de vrouwelijke respondenten op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen hoger scoorden dan de mannelijke respondenten van hetzelfde team. De verschillen zijn echter klein.

Ook voor wat betreft de leeftijd blijkt uit de onderzoeksgegevens dat er geen wezenlijke verschillen tussen de respondenten in de verschillende antwoordcategorieën zijn.

Alleen blijkt dat hoe hoger de leeftijd van de respondent is, hoe minder belang hij of zij hecht aan de mening van de teamchef, chef van dienst, directe collega's en van familie en vrienden. Voor de media is dit echter niet het geval, daar is de situatie juist omgekeerd. Ook hier geldt dat de verschillen klein zijn.

Tenslotte blijkt uit de onderzoeksgegevens dat de respondenten die werkzaam zijn in het basisteam August Allebéplein op alle overwegingen die ten grondslag liggen aan de attitude lager scoren en dus minder neigen naar het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles. Dit geldt ook voor de scores voor de referentopvattingen, met uitzondering van die voor de media. Ook laten zij zich bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles minder leiden door eerder opgedane ervaringen en zijn zij van mening dat het minder vaak tot succes heeft geleid dan bij de respondenten van de beide andere basisteams. Verder geven zij aan het minder moeilijk te vinden om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder gebruik te maken van selectiemechanismen dan de respondenten van de andere deelnemende basisteams. Voor het overige zijn er geen wezenlijke verschillen tussen de scores van de respondenten van de drie basisteams.

## Conclusie

Bij de respondenten van de drie deelnemende basisteams bestaat er een intentie tot gedrag voor wat betreft het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles.

De intentie is gebaseerd op het feit dat zij denken dat dit de pakkans van plegers van een strafbaar feit vergroot en dat het hen helpt bij het verzamelen van gerichte informatie, zaken waar zij veel waarde aan hechten. Verder vinden zij het toepassen van selectiemiddelen gewoon een kwestie van het gezond verstand gebruiken.

De respondenten denken dat de collega's met wie zij direct samenwerken het toepassen van selectiemiddelen goed keuren. Aan deze mening wordt door hen veel waarde gehecht, evenals aan de mening van hun teamchef, van wie ze overigens niet weten of die het ook goedkeurt. De respondenten zijn zich ervan bewust dat het toepassen van selectiemiddelen niet wordt goedgekeurd door de media, echter aan de mening van de media wordt weinig waarde gehecht.

Bij het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles laten de respondenten zich leiden door eerder opgedane ervaringen, waarbij zij van mening zijn dat hen bij hen al eerder tot succes heeft geleid.

De geconstateerde verschillen tussen de scores bij de verschillende achtergrondvariabelen zijn klein. Wel valt op dat de intentie om selectiemiddelen toe te passen bij politiecontroles bij medewerkers van het basisteam August Allebéplein minder is dan bij de beide andere deelnemende teams. Het feit dat een groot deel van de medewerkers van dit team ongeveer twee jaar geleden geparticipeerd heeft in de pilottraining Search Detect React (SDR-training) kan hierop van invloed zijn. Dit is echter niet onderzocht.

Bij de ontwikkeling van eventuele interventies is het zinvol met bovenstaande conclusies rekening te houden. Om langdurige gedragsverandering te bewerkstelligen zullen de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen aangepast moeten worden. Volgens het 'elaboration likelihood model' (Petty & Cacioppo, 1986) is de kans hierop het grootste als een voor de doelgroep aansprekende bron sterke argumenten aanlevert die zij begrijpen en aan het denken zet. Als dit cognitieve proces tot een overwegend positieve gedachtegang leidt, zal dit de overtuigingen die ten grondslag liggen aan de attitude wijzigen en gedragsverandering bewerkstelligen.

Concreet betekent dit dat om de attitude ten opzichte van het toepassen van selectiemiddelen tijdens politiecontroles te beïnvloeden er krachtige, begrijpelijke argumenten moeten worden aangeleverd die de bestaande opvattingen dat het de pakkans vergroot en leidt tot betere informatievoorziening tegenspreken. Hetzelfde geldt voor de overtuiging dat het toepassen van selectiemechanismen in het verleden al tot succes heeft geleid.



Het klassikaal aanbieden van deze argumenten is in deze context minder zinvol. Omdat de doelgroep het meeste belang hecht aan de mening van de collega's met wie zij direct samenwerken en hun teamchef kan er beter een leersituatie op de werkplek gecreëerd worden, waar van elkaar geleerd gaat worden. Het aanbieden van resultaten van onderzoeksrapporten van bijvoorbeeld Amnesty International of andere media zal ook weinig veranderen aan de overtuigingen van de doelgroep daar zij daar juist weinig belang aan hechten.

opo,

# Bijlage 1

---

## Literatuur

---

- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behaviour*. Chicago: Dorsey Press.
  - Ajzen, I. (1991). The theory of planned behaviour. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
  - Armitage, C.J., & Conner, M. (2001). Efficacy of the theory of planned behaviour: A meta analytic review. *British Journal of Social Psychology*, 40, 471-499.
  - Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Human Decision Processes*, 50, 248-287.
  - Cialdini, R. B., & Goldstein, N.J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591-621.
  - Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention an behaviour: An introduction to theory and research*. Reading, Mass., Addison-Wesley.
  - Petty, R. E. & Cacioppo, J. T. (1986b). The elaboration likelihood model of persuasion. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, 19, 123-205.
-

## Bijlage 2

		August	Flierbosdreef	Lijnbaans-	Totaal
		Allebeplein		gracht	
<b>Overwegingen</b>					
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	5	0	4	9
	Niet eens, niet oneens	11	7	2	20
	Eens	35	35	43	113
	Helemaal eens	8	14	16	38
Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	0	0	0
	Niet eens, niet oneens	0	0	3	3
	Enigszins eens	4	1	2	7
	Eens	28	33	27	88
	Helemaal eens	27	22	33	82
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief	Helemaal oneens	0	2	1	3
	Oneens	15	5	18	38
	Niet eens, niet oneens	17	17	17	51
	Eens	22	27	20	69
	Helemaal eens	5	6	9	20
Preventie vind ik belangrijk	Helemaal oneens	0	0	1	1
	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	1	1	2
	Niet eens, niet oneens	2	1	0	3
	Enigszins eens	3	3	8	14
	Eens	31	36	31	98
	Helemaal eens	23	16	24	63
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers	Helemaal oneens	1	1	1	3
	Oneens	14	10	14	38
	Niet eens, niet oneens	26	24	25	75
	Eens	11	16	17	44
	Helemaal eens	7	6	8	21
De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	0	1	1
	Enigszins oneens	0	1	0	1
	Niet eens, niet oneens	1	1	3	5
	Enigszins eens	5	3	8	16
	Eens	29	37	37	103
	Helemaal eens	24	15	16	55
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meet strafbare feiten plegen dan anderen	Helemaal oneens	6	2	3	11
	Oneens	12	6	10	28
	Niet eens, niet oneens	13	10	13	36
	Eens	26	31	32	89
	Helemaal eens	2	8	7	17

Overwegingen		August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk	Helemaal oneens	2	1	0	3
	Oneens	6	2	7	15
	Enigszins oneens	5	2	2	9
	Niet eens, niet oneens	8	6	10	24
	Enigszins eens	15	7	14	36
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezond verstand gebruiken	Eens	16	26	24	66
	Helemaal eens	7	13	8	28
	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	7	2	6	15
Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken	Niet eens, niet oneens	9	8	6	23
	Eens	33	36	32	101
	Helemaal eens	10	10	21	41
	Helemaal oneens	0	0	0	0
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	0	0	0
	Niet eens, niet oneens	0	0	0	0
	Enigszins eens	2	0	2	4
	Eens	25	31	29	85
	Helemaal eens	32	26	34	92
Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd	Helemaal oneens	1	0	1	2
	Oneens	8	1	5	14
	Niet eens, niet oneens	9	15	14	38
	Eens	35	34	37	106
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie	Helemaal eens	6	7	8	21
	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	1	0	1
	Niet eens, niet oneens	5	2	6	13
	Enigszins eens	9	10	8	27
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	Eens	43	31	33	107
	Helemaal eens	2	13	18	33
	Helemaal oneens	1	1	1	3
	Oneens	6	3	3	12
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	Niet eens, niet oneens	7	6	5	18
	Eens	41	34	44	119
	Helemaal eens	4	13	12	29
	Helemaal oneens	0	0	0	0
Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk	Oneens	0	0	0	0
	Enigszins oneens	0	0	0	0
	Niet eens, niet oneens	1	0	0	1
	Enigszins eens	4	0	3	7
	Eens	33	36	38	107
	Helemaal eens	21	21	24	66

## Bijlage 3

		August	Flierbosdreef	Lijnbaans-	Totaal
Referenten		Alleplein		gracht	
Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	8	4	3	15
	Niet eens, niet oneens	39	31	39	109
	Eens	10	15	20	45
	Helemaal eens	2	6	3	11
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	0	6	6
	Enigszins oneens	3	0	1	4
	Niet eens, niet oneens	13	16	11	40
	Enigszins eens	13	12	15	40
	Eens	27	23	29	79
	Helemaal eens	3	6	3	12
Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	1	0	0	1
	Oneens	4	4	2	10
	Niet eens, niet oneens	27	25	29	81
	Eens	25	23	29	77
	Helemaal eens	2	5	5	12
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	1	0	5	6
	Enigszins oneens	1	1	0	2
	Niet eens, niet oneens	15	16	15	46
	Enigszins eens	15	18	20	53
	Eens	23	17	23	63
	Helemaal eens	4	5	2	11
De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	7	1	1	9
	Niet eens, niet oneens	15	18	18	51
	Eens	34	31	42	107
	Helemaal eens	3	7	4	14
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	1	1	4	6
	Enigszins oneens	2	1	1	4
	Niet eens, niet oneens	13	12	15	40
	Enigszins eens	10	15	18	43
	Eens	30	21	24	75
	Helemaal eens	3	7	3	13
Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	2	1	1	4
	Oneens	9	3	3	15
	Niet eens, niet oneens	18	23	29	70
	Eens	27	21	26	74
	Helemaal eens	3	9	6	18

Referenten		August Allebéplein	Flierbosdreef	Lijnbaans- gracht	Totaal
Mijn directe familieleden (vader, moeder, broers en zussen) keuren het goed dat er	Helemaal oneens	5	1	1	7
	Oneens	6	1	5	12
tijdens politiecontroles	Niet eens, niet oneens	22	26	30	78
selectiemechanismen worden toegepast	Eens	22	21	23	66
	Helemaal eens	4	8	6	18
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie	Helemaal oneens	0	0	1	1
	Oneens	3	3	3	9
	Enigszins oneens	1	1	2	4
	Niet eens, niet oneens	17	19	21	57
	Enigszins eens	9	7	13	29
	Eens	19	20	21	60
	Helemaal eens	10	7	4	21
De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast	Helemaal oneens	1	1	4	6
	Oneens	19	18	23	60
	Niet eens, niet oneens	27	29	26	82
	Eens	12	8	8	28
	Helemaal eens	0	1	4	5
Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media	Helemaal oneens	16	15	20	51
	Oneens	19	20	25	64
	Enigszins oneens	7	8	11	26
	Niet eens, niet oneens	11	10	9	30
	Enigszins eens	4	4	0	8
	Eens	2	0	0	2
	Helemaal eens	0	0	0	0

## Bijlage 4

Referenten		August	Flierbosdreef	Lijnbaans-	Totaal
		Allebéplein		gracht	
Als ik selectiemechanismen toepas tijdens politiecontroles laat ik me leiden door eerder opgedane ervaringen	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	2	0	2	4
	Enigszins oneens	2	1	0	3
	Niet eens, niet oneens	4	7	5	16
	Enigszins eens	19	14	16	49
	Eens	30	26	33	89
	Helemaal eens	2	8	9	19
Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid	Helemaal oneens	0	1	0	1
	Oneens	5	1	3	9
	Enigszins oneens	1	0	1	2
	Niet eens, niet oneens	6	5	7	18
	Enigszins eens	8	6	9	23
	Eens	32	32	29	93
	Helemaal eens	7	12	16	35
Ik denk dat het moeilijk is om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder selectiemechanismen toe te passen	Helemaal oneens	3	3	4	10
	Oneens	10	4	7	21
	Enigszins oneens	7	4	3	14
	Niet eens, niet oneens	7	10	5	22
	Enigszins eens	15	16	15	46
	Eens	14	17	20	51
	Helemaal eens	3	3	11	17
Mijn keuze om een persoon aan een politiecontrole te onderwerpen laat ik alleen afhangen van zijn of haar concreet gedrag	Helemaal oneens	1	3	2	6
	Oneens	8	20	9	37
	Enigszins oneens	8	5	9	22
	Niet eens, niet oneens	10	10	7	27
	Enigszins eens	10	10	22	42
	Eens	18	7	11	36
	Helemaal eens	4	2	5	11
Ik ben altijd in staat duidelijk uit te leggen waarom ik een specifiek persoon heb onderworpen aan een politiecontrole	Helemaal oneens	0	0	0	0
	Oneens	0	2	2	4
	Enigszins oneens	1	0	0	1
	Niet eens, niet oneens	1	1	0	2
	Enigszins eens	2	8	8	18
	Eens	41	32	33	106
	Helemaal eens	14	14	22	50

TEAM

**Quest4**

**Beste collega,**

**Dit onderzoek is bedoeld om inzicht te krijgen in de overwegingen die een rol spelen bij het besluit om iemand aan een politiecontrole te onderwerpen. Oftewel: waarom wordt de ene persoon wel 'aan de kant gezet' en de ander niet. Hierbij hopen we inzichtelijk te krijgen of zogenaamde selectiemechanismen daarbij een rol spelen en zo ja, wat de achtergronden daarvan zijn.**

**In dit onderzoek wordt met 'het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontrole' het volgende bedoeld:**

***Het bij afwezigheid van concrete gedragingen of informatie gebruik maken van zogenaamde 'common sense' opvattingen zoals persoonskenmerken, typologieën, eerder opgedane ervaringen, onderbuikgevoel of andere subjectieve afwegingen.***

**Het onderzoek bestaat uit een aantal stellingen. Bij elke stelling wordt u verzocht aan te geven in hoeverre u het ermee eens bent. U kunt dit doen door het antwoord van uw keuze aan te klikken. Wij vragen u bij het bepalen van uw mening de bovenstaande definitie van selectiemechanismen steeds in het achterhoofd te houden. We hechten er waarde aan te benadrukken dat dit onderzoek uitsluitend bedoeld is om een indruk te krijgen van de afwegingen die een rol spelen bij de keuze om een bepaald persoon aan een politiecontrole te onderwerpen. Het invullen van de monitor zal ongeveer vijf minuten van uw tijd vragen. De verkregen gegevens zullen vanzelfsprekend strikt vertrouwelijk en anoniem verwerkt worden.**

**Met vriendelijke groeten,**

 e



PAGE

QUEST2

**ALGEMENE VRAGEN**

**a. Je bent:**

- Man
- Vrouw

QUEST3

**a. Wat is je leeftijd?**

- Tot en met 29 jaar
- 30 tot en met 44 jaar
- 45 jaar of ouder

PAGE1

QUEST5

**STELLINGEN**

**1a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles vergroot de pakkans van plegers van een strafbaar feit**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST6

**1b. Het vergroten van de pakkans vind ik belangrijk**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST7

**2a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles werkt preventief**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST8

**2b. Preventie vind ik belangrijk**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE2

QUEST9

**STELLINGEN**

**3a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles draagt bij aan de veiligheidsbeleving van de burgers**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST10

**3b. De veiligheidsbeleving van de burgers vind ik belangrijk**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST11

**4a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is toegestaan omdat sommige groepen mensen nu eenmaal meer strafbare feiten plegen dan anderen**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST12

**4b. Dat de groepen mensen die meer strafbare feiten plegen dan anderen vaker gecontroleerd worden, vind ik belangrijk**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE3

QUEST13

**STELLINGEN**

**5a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles is een kwestie van je gezonde verstand gebruiken**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST14

**5b. Ik vind het belangrijk om tijdens mijn werk ook mijn gezonde verstand te gebruiken**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST15

**6a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heb ik in de praktijk geleerd**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST16

**6b. Ik vind het belangrijk gebruik te maken van datgene wat ik in de praktijk heb geleerd**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE4

QUEST17

**STELLINGEN**

**7a. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles helpt bij het verzamelen van gerichte informatie**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST18

**7b. Het verzamelen van informatie vind ik belangrijk**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST19

**8a. Mijn teamchef keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST20

**8b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn teamchef**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE5

QUEST21

**STELLINGEN**

**9a. Mijn chef van dienst keurt het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST22

**9b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn chef van dienst**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST23

**10a. De collega's met wie ik direct samenwerk keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST24

**10b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn collega's**

- Helemaal oneens

- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE6

QUEST25

### STELLINGEN

**11a. Mijn vrienden keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST26

**11b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn vrienden**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST27

**12a. Mijn directe familieleden (vader, moeder, broer en/of zus) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST28

**12b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van mijn familie**

- Helemaal oneens
- Oneens

- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE7#1

QUEST29

### STELLINGEN

**13a. De media (krant, tv, etc.) keuren het goed dat er tijdens politiecontroles selectiemechanismen worden toegepast**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Niet eens, niet oneens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST30

**13b. Over het algemeen hecht ik veel waarde aan de mening van de media**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST32

**14. Als ik selectiemechanismen toepas tijdens politiecontroles laat ik me leiden door eerder opgedane ervaringen**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST33

**15. Het toepassen van selectiemechanismen tijdens politiecontroles heeft bij mij al eerder tot succes geleid**

- Helemaal oneens

- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

PAGE#2

QUEST34

### STELLINGEN

**16. Ik denk dat het moeilijk is om tijdens politiecontroles een goede keuze te maken wie te controleren zonder selectiemechanismen toe te passen**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST35

**17. Mijn keuze om een persoon aan een politiecontrole te onderwerpen laat ik alleen afhangen van zijn of haar concreet gedrag**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens

QUEST36

**18. Ik ben altijd in staat duidelijk uit te leggen waarom ik een specifiek persoon heb onderworpen aan een politiecontrole**

- Helemaal oneens
- Oneens
- Enigszins oneens
- Niet eens, niet oneens
- Enigszins eens
- Eens
- Helemaal eens



**Bedankt voor je antwoorden!**

**Namens** [redacted] e

**Druk nu op de knop "volgende" en daarna in het volgende scherm op "X" rechtsboven om af te sluiten.**

## Advies intervisiegroep aan Gerard Bouman inzake etnisch profileren

### Wij gaan uit van het volgende:

De politie wijst etnisch profileren af. De politie is er voor iedereen. Voor onze organisatie geldt dat gelijkwaardigheid en het tegengaan van discriminatie altijd en overal een van de belangrijkste aspecten van ons werk en onze professionele identiteit zijn.

- Politiewerk is complex en rechtvaardigt het maken van onderscheid op basis van objectieve criteria. Wij gaan ervan uit dat selectie op uiterlijke kenmerken inefficiënt en contraproductief is. Het onnodig vaak controleren van bepaalde groepen kan ten koste gaan van de legitimiteit van het optreden.

- Etnisch profileren? Ja, het bestaat! En nee, je vangt geen boeven met etnisch profileren. Je besteedt kostbare tijd aan 'de verkeerde'.

- Selecteren op basis van uiterlijk leidt tot verwijdering en niet tot verbinding. Erop toezien dat in verbinding zijn en blijven met de burgers een pijler van de visie van de politie blijft. Vertrouwen is immers een voorwaarde voor behoud van legitimiteit en het verkrijgen van medewerking van de burger bij de aanpak van criminaliteit en onveiligheid. De burger is de belangrijkste partner van de politie.

- Door etnisch profileren verliezen we als samenleving bepaalde groepen. Deze bevolkingsgroepen voelen zich buiten gesloten en nemen afstand. Het gevolg is dat de politie moeilijker grip op deze mensen krijgt en kan bij situaties die dit vereisen minder gemakkelijk ingrijpen. De grootste bedreiging van de orde in onze rechtsstaat komt o.a. van deze groepen.

- Bij het handhaven van de rechtsorde wordt van politiemensen verwacht dat zij verdachte omstandigheden moeten kunnen onderscheiden van niet verdachte omstandigheden. Dit is een verantwoordelijke taak die vraagt om het juiste onderscheidingsvermogen. In dat verband maakt de politie regelmatig keuzes die voor individuen en soms ook groepen ongunstig uitpakken. Deze individuen en groepen vragen naar een verklaring voor het optreden. Het past de politie om in verbinding te treden en een verklaring te geven voor haar optreden en ontvankelijk staat voor reflectie op haar optreden, houding en gedrag.

- De politiemedewerkers moeten zich laten leiden door onze kernwaarden: Integer, betrouwbaar, moedig en verbindend. Etnisch profileren doet geweld aan onze kernwaarden.

### Wij bevelen aan:

- De politie erkent dat burgers soms staande worden gehouden omdat er een keuze op basis van etniciteit wordt gemaakt en niet op basis van afwijkend gedrag in een specifieke context en/of feiten en omstandigheden.

- De politie permanent investeert in gemeenschapszin, participeert in buurt- en wijkinitiatieven.

- Middels opleiding, training, oefening, briefing/debriefing en competenties van politiemensen versterken om op basis van kwaliteit en professionaliteit selecties en keuzes te maken i.p.v. op uiterlijke kenmerken. Voorbeeld van een training die daartoe is gevolgd door alle executieve medewerkers van de voormalige Spoorwegpolitie van het KLPD en de KMar op Schiphol is de SDR (Search, Detect and React).

- Zoeken naar best practices in binnen en buitenland en in het hele korps uitrollen.

- De politie dient te investeren in zaken als:

\* Het goed uitleggen aan de collega's wat het fenomeen etnic profiling is en welke bezwaren daaraan kleven.

\* Het korps bewust maken van de kracht van het verschil en leren open te staan voor de ander.

\* Politiewerk van een kwalitatief hoog niveau, uitgevoerd door professionele medewerkers in een veilige (interne) werkomgeving.

- Kwalitatief hoogstaand politiewerk dat begint bij werving en selectie en in het primaire politieonderwijs.

- Inzetten op zorgvuldig behandelen en bespreken van klachten.
- Basisteams maken etnisch profileren onderwerp van gesprek met maatschappelijke organisaties, bewonersgroepen en andere partners in de wijken. Op het niveau van basisteams zoeken naar een structurele en duurzame vorm van dialoog met bewoners en andere betrokkenen.
- Wij onderstrepen het belang van diversiteit. Door een diverse politie te worden - in samenstelling en in denken en handelen - worden we een genuanceerdere politie en komt er meer ruimte voor diverse inzichten en opvattingen. We bevorderen daardoor onze professionaliteit en slagvaardigheid.

5 juli 2014

e

# FACTSHEET

## Ontwikkelplein Selectiemechanismen

### Selectiemechanismen

De term *ethnic profiling* heeft de Nationale Politie eind 2013 opgeschud. Het fenomeen staat zowel landelijk als lokaal op diverse politieke agenda's en ook binnen de Nationale Politie is het een thema die in bijna alle geledingen aandacht krijgt. De nationale korpschef erkent dat *ethnic profiling* incidenteel voorkomt binnen de Nationale Politie. Etniciteit is een van de selectiecriteria binnen selectiemechanismen van de politie. Voertuig, plaats, gedrag en tijd spelen ook een factor. Hierin spelen stereotypen (immanent) ook een rol. Uit onderzoek van het SCP blijkt dat minderheden vinden dat zij vaker door de politie in de gaten worden gehouden. Uit cijfers van het CBS blijkt dat minderheden ook oververtegenwoordigd zijn in de slachtofferstatistieken. Er zijn tal van voorbeelden waarbij (goedwillende) burgers regelmatig proactief worden gecontroleerd, zonder aanwijsbare en concrete aanleiding. Er zijn zelfs politiecollega's die dit ervaren. Hiermee lopen wij het risico de verbinding te verliezen.

### Ontwikkelplein


Het doel van het ontwikkelplein is om bewustwording te creëren ten aanzien van de dilemma's van proactief politiewerk. Enerzijds willen wij boeven vangen en anderzijds kunnen wij de verbinding, een van de kernwaarden van de Nationale Politie, kwijtraken met groepen in de samenleving. Temeer als wij goedwillende burgers, zonder dat daar een aanwijsbare en concrete aanleiding voor is, regelmatig controleren. Hoe kunnen wij voorkomen dat we de verbinding met hen verliezen? Tenslotte hebben wij burgers juist nodig om boeven te kunnen vangen.

Tijdens het ontwikkelplein zullen drie 'ontmoetingen' plaatsvinden. Namelijk een ontmoeting waarin de dilemma's worden besproken van proactief politiewerk. Een ontmoeting waarin een collega diens eigen ervaringen deelt i.c.m. een online-college van een hoogleraar Sociale Psychologie over vooroordelen, stereotypen en hokjesdenken. Iedereen heeft namelijk vooroordelen en denkt in stereotypen en hokjes. En als laatste een ontmoeting waarin een praktijkcasus t.a.v. dit thema middels BlauwVakmanschap (een intervisie-methode) wordt besproken. Daaropvolgend zal een workshop *Brown eyes – blue eyes* worden gegeven. Na een ontspannend deel met cabaret wordt de dag afgesloten met een terugblik op de oogst van de training. De training kan ingezet worden op groepsdagen in de eerste helft van het jaar 2015.

### Pilots

Het doel van de *pilots* op maandag 10 en maandag 17 november 2014 is om de training kritisch tegen het licht te houden. Het biedt daarbij de gelegenheid aan groepschefs om kennis te maken met de training.

**Welkom**



«Werkzaam en dienstbaar»


**POLITIE**

**I EXPLAIN!**

2

**DDO & EP**

- ♦ **DOEL**
  - Extra toezicht om kans op HIC delicten te verkleinen
- ♦ **PROACTIEF OPTREDEN**
  - Proactief contact
  - Proactieve controle
- ♦ **UITKOMST ONDERZOEKEN**
  - Effectiviteit
  - Etnisch profileren



3

**IMPACT ETNISCH PROFILEREN**

- ♦ Vervreemding
- ♦ Legitimiteit
- ♦ Vernedering
- ♦ Veroordeling

4

**PERSOONLIJKE ERVARINGEN**

- ♦ Waar let je op als je selecteert?
- ♦ Kun je het uitleggen en hoe leg je het uit?
- ♦ Hoe is je bejegening?
- ♦ Welke bevoegdheden pas je toe?

5

**I EXPLAIN**

"Als je selecteert, kan je dit de ander uitleggen"

- ♦ Wat is je aanleiding voor het contact?
  - Heb je een wettelijke grond?
- ♦ Hoe is je bejegening?
  - Kun je het uitleggen?

♦ Ga je dit ook DOEN?

6

Vragen / Opmerkingen



2014/10/27 00:00:00

# Ontwikkelplan

## “I explain”

Selecteren & bejegenen:

De “kunst” van het proactief controleren

Auteur: Paul Gademan/ [redacted]

Status: Concept

Versie 1.1

1 decembert 2015

---

---

---

Op weg naar een politie die er is voor eenieder en  
die vertrouwen wekt door de wijze  
waarop zij mensen (proactief) controleert en bejegt.

---

---



## Documentinformatie

### Versiegeschiedenis

02/2015	5/3/2015	Inhoudelijke aanvullingen	
03/2015	5/3/2015	Inhoudelijke aanvullingen en extra paragrafen	
04/2015	9/3/2015	Inhoudelijke aanvullingen par 1.3, 1.4, 5, 7 en 8	
05/2015	26/3/2015	Titel titelblad, inhoudelijke aanvullingen par 1.3, 1.4, 3.1, 4.2, 4.3, 4.3, 5, 7 en 8.	
06/2015	31/3/2015	Titel, pagina 2, 1.3	
07/2015	02/4/2015	Titel, pagina 2, 1.3	
08/2015	02/4/2015	Kleine aanpassingen	
09/2015	02/4/2015	Pag. 17 en 19 verder aangevuld	
10/2015	16/7//2015	Hoofdstuk 6, paragraaf 3 inhoudelijk aangevuld	

### Distributie

02/2015	5/3/2015	Paul Gademan, [REDACTED]	Projectleider EP, Communicatieadviseur
03/2015	5/3/2015	Paul Gademan, [REDACTED]	Idem
04/2015	9/3/2015	[REDACTED]	Idem
05/2015	26/3/2015	Paul Gademan	Projectleider EP
06/2015	2/3/2015	Paul Gademan	Projectleider EP
07/2015	02/4/2015	Paul Gademan	Projectleider EP
08/2015	04/4/2015	Paul Gademan, [REDACTED]	Projectleider EP en PM(s) projectbureau,
09/2015	02/4/2015	Paul Gademan	Projectleider EP
10/2015	16/7//2015	Paul Gademan	

### Review commentaar

08/2015	14/4/2015	[REDACTED]	Piv PM bij projectbureau

# Inhoudsopgave

Documentinformatie .....	3
Inhoudsopgave .....	1
Voorwoord .....	6
Inleiding .....	7
<b>1. Uitgangssituatie .....</b>	<b>8</b>
Situatieschets en vraagstelling .....	8
Doelstelling van het project .....	8
Doelstellingen deelprojecten .....	8
Doelgroep .....	9
<b>2. Verantwoording aanpak .....</b>	<b>10</b>
Uitgangspunten .....	10
Een ontwikkelingsgerichte, 'interventure' aanpak vanuit de kernwaarden .....	11
Een waardierend onderzoekende benadering: 'van goed naar beter' .....	11
In nauwe samenspraak met de mensen uit de praktijk .....	12
Principes .....	13
Het aanbrengen van samenhang in het leerlandschap .....	14
Adviseren over en stimuleren van integrale aanpak .....	14
<b>3. Leren en ontwikkelen .....</b>	<b>15</b>
Ontwikkelbehoefte en beoogd leerresultaat .....	15
Leerweg .....	15
Leerrendement .....	17
<b>4. Leerinterventies .....</b>	<b>18</b>
Ambassadeursbijeenkomsten .....	18
Dialogo en VLOW .....	18
Workshops .....	19
Experimenten en initiatieven .....	19
Opleiding selecteren en bejegenen .....	19
Opleiding train-de-trainer .....	19
<b>5. Begeleiding .....</b>	<b>20</b>
Uitgangspunten voor de begeleiding .....	20
De rollen .....	21
Van volgen naar leiden .....	21
<b>6. Borging .....</b>	<b>23</b>
Duurzaamheid .....	23
Eigenaarschap .....	23
Nieuwe helden .....	24

©2013 Politie, all rights reserved.

Niets uit deze uitgave mag worden veeveelvoudigd, op geautomatiseerde wijze opgeslagen of openbaar gemaakt in enige vorm of op enigerlei wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Politie.

# Voorwoord

Voor u ligt het ontwikkelplan 'I Explain': van 'goed' naar 'beter' of met andere woorden: Als je selecteert, kun je en wil je het de ander dan ook uitleggen?

In dit plan wordt uitgelegd voor welke leer-/veranderaanpak in het project gekozen is. Er worden verschillende leer-/veranderinterventies in benoemd die niet vallen onder het klassieke beeld dat soms nog bestaat van leren en ontwikkelen, namelijk door opleiden.

Het ontwikkelplan ondersteunt ook de specifieke opleidingsaanvragen die gedaan worden in het kader van het project Professionalisering selectiemechanismen. Het ontwikkelplan is een aanvulling op het PID van Paul Gademan van mei 2014. Hoewel het onvermijdelijk wat herhaling van het PID bevat, zijn de leer-veranderaanpak en de daarbij gehanteerde uitgangspunten uitgebreider beschreven en verantwoord.

## Voorwoord

Voor u ligt het ontwikkelplan I Explain: van 'goed' naar 'beter' of met andere woorden: Als je selecteert, kun je en wil je het de ander dan ook uitleggen?

In dit plan wordt uitgelegd voor welke leer-/veranderaanpak in het project gekozen is. Er worden verschillende leer-/veranderinterventies in benoemd die niet vallen onder het klassieke beeld dat soms nog bestaat van leren en ontwikkelen, namelijk door opleiden.

Het ontwikkelplan ondersteunt ook de specifieke opleidingsaanvragen die gedaan worden in het kader van het project Professionalisering selectiemechanismen. Het ontwikkelplan is een aanvulling op het PID van Paul Gademan van mei 2014. Hoewel het onvermijdelijk wat herhaling van het PID bevat, zijn de leer-veranderaanpak en de daarbij gehanteerde uitgangspunten uitgebreider beschreven en verantwoord.

## Inleiding

Het (toenmalige) politiekorps Amsterdam-Amstelland heeft enige jaren geleden in het kader van de vakontwikkeling onderzoek gedaan naar diverse veiligheidsthema's. In 2009 verschenen er drie rapporten over de volgende veiligheidsthema's: Ongelijkwaardigheid, Ondernijning en Overlast. In het rapport Ongelijkwaardigheid werd ondermeer aandacht besteed aan het fenomeen 'ethnic profiling'.

Naar aanleiding van de verkenning Ongelijkwaardigheid is door de korpsleiding in 2010 het initiatief genomen tot een wetenschappelijk onderzoek naar selectiemechanismen bij proactieve controles door politieagenten. Dit onderzoek richtte zich specifiek op de wijze waarop agenten personen selecteren voor spontane controles.

In 2012 vond een belangrijk seminar plaats n.a.v. het onderzoek van dr. Sinan Cankaya. Dit seminar vond plaats naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek dat hij deed naar de wijze waarop politiemensen in de praktijk omgaan met de professionele ruimte om naar eigen inzicht op te treden en controles uit te voeren. Het onderzoek en seminar zette een ongemakkelijk onderwerp, ethnic profiling, op de kaart en maakte het voor het eerst bespreekbaar in het openbaar. De resultaten van het rapport van Cankaya rond selectiemechanismen waren voor de eenheid aanleiding verder aan de slag te gaan en na te denken op welke onderdelen zij haar aanpak kan intensiveren. In de periode na het seminar is binnen de eenheid Amsterdam proefgedraaid met maatregelen en is een aanpak ontwikkeld om effectiviteit en legitimiteit van het optreden te verbeteren. In de periode dat werd gewerkt aan een bestendige aanpak verschenen overigens ook nieuwe publicaties over het thema; onder andere een rapport van Amnesty International. Deze publicaties waren wat de eenheid Amsterdam betreft een herhaling van de resultaten van het eerdere eigen onderzoek, maar bevestigden dat het probleem van selectiemechanismen voor alle overheidsorganisaties aan de orde is.

Begin 2014 is een strategische plan van aanpak opgesteld, besproken in de Driehoek en voorgelegd in de Raadscommissie van Algemene zaken. In beide gremia is het plan positief ontvangen en geniet het strategisch plan van aanpak politiek-bestuurlijke steun. Het strategisch plan van aanpak is geschreven vanuit het perspectief van de politieorganisatie, geeft de stand van zaken weer en geeft inzicht in de dilemma's die verbonden zijn aan het thema. Verder schetst het welke elementen onderdeel zijn van de aanpak. De elementen van de aanpak zijn besproken met belangenorganisaties waar onder de Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN).

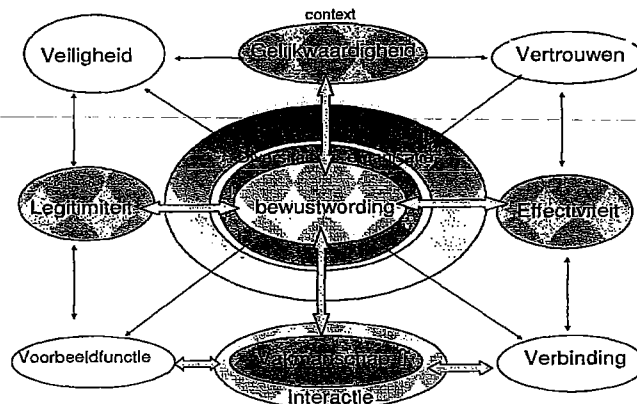
Recente gebeurtenissen in en buiten Nederland hebben de aandacht voor het thema verder aangewakkerd. De spanningen die dat intern en extern met zich mee brengt, maken zichtbaar hoe noodzakelijk het is om hierin te investeren opdat professioneel handelen gewaarborgd blijft. Vanuit de politieorganisatie, maar ook vanuit de samenleving is er meer aandacht voor de wijze waarop de politie in de dagelijkse politiepraktijk mensen selecteert bij proactieve controles. De hoofdlijn van denken: intensivering van handhaving en inzet van controle instrumenten vraagt ook om een intensivering van de inspanningen om in verbinding met de gemeenschap te blijven en bewust te zijn van de onbewuste effecten van het controlerend optreden.

In dit ontwikkelplan verantwoorden we de aanpak van de ontwikkelingslijn en onderbouwen we de specifieke interventies en de opleidingsaanvragen die door betrokkenen zijn aangevraagd.

# 1. Uitgangssituatie

## Situatieschets en vraagstelling

Als politie moeten we voortdurend afstemmen op en aansluiten bij de veranderende samenleving om ons heen. De buitenwereld, in de vorm van vele verschillende doelgroepen en organisaties, doet daarin een beroep op onze kwaliteit om te kunnen verbinden. In staat zijn om verbindingen aan te gaan en te onderhouden is een kwaliteit die onmisbaar is in de rugzak van elke politiemans/ vrouw. Verbinding is noodzaak. De aard van het politiewerk kan soms maken dat verbinding op spanning komt te staan, niet gevoeld wordt of zelfs ver te zoeken is. Politiewerk draagt onherroepelijk selectiemechanismen in zich, selecteren is een onderdeel van het vakmanschap van politiemensen, is onderdeel van het werk. Het gaat er echter steeds om dat geselecteerd wordt op de juiste gronden, zodat we professioneel, effectief en legitiem optreden. Een aspect waarin dat sterk tot uiting komt zijn de proactieve controles. Het selecteren bij proactieve controles is complex. Hoewel de tendens is om de handhaving te intensiveren en het handelen van de politie te protocolleren, is er ruimte om naar bevind van zaken binnen de wettelijke kaders te handelen. Deze 'professionele ruimte' maakt een wezenlijk onderdeel uit van het vakmanschap en is noodzakelijk om zorgvuldig te kunnen selecteren bij proactieve controles, waarbij een ieder gelijkwaardig wordt behandeld. Professionele ruimte vraagt echter om bewustwording en verantwoording. Zo is er meer bewustwording nodig over de impact bij de burger om gecontroleerd te worden door de politie, over het selectieproces en de (onbewuste) vooroordelen van de politiemensen. Dit is nodig om de weg vrij te maken naar een effectiever en professioneler proactief optreden, waarbij centraal de vraag staat: Als je selecteert, kun je het de ander dan ook uitleggen? Het gaat hierbij in essentie over het werken vanuit de kernwaarden van de politie (integer, betrouwbaar, moedig en verbindend).



## Doelstelling van het project

Politiewerk draagt onherroepelijk selectiemechanismen in zich. Selecteren is onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Dat politiemensen selecteren kan hen niet kwalijk worden genomen; het gaat er om dat geselecteerd wordt op de juiste gronden, zodat we professioneel, effectief en legitiem optreden.

Het doel is de omslag te maken van onbewust naar bewust selecteren. Hierbij staan twee doelstellingen centraal:

- de gelijkwaardige behandeling van burgers en de verbinding met iedereen in de samenleving;
  - de verhoging van de effectiviteit van de politie door de verbetering van de professionaliteit en het vakmanschap.
- Om de doelstellingen te realiseren is gekozen voor een meerjarentraject langs drie sporen, gericht op vergroten van bewustwording, ontwikkeling van het vakmanschap en het versterken van de verbinding.

## Doelstellingen deelprojecten

Door de APA is onderzoek gedaan welke leerinterventies passend zouden kunnen zijn met oog op de complexiteit van het thema "etnisch profileren". In het onderzoek is de theorie van het gepland gedrag gebruikt, n.a.v. de uitkomsten is gekozen voor het inzetten van "ambassadeurs" op de basisteams, die onder verantwoordelijkheid van de teamchef een trekkersrol spelen in de ontwikkeling van de medewerkers op de teams (uitleg hoofdstuk 1.4).

Ontwikkelpunten (en subdoelstellingen) zijn:

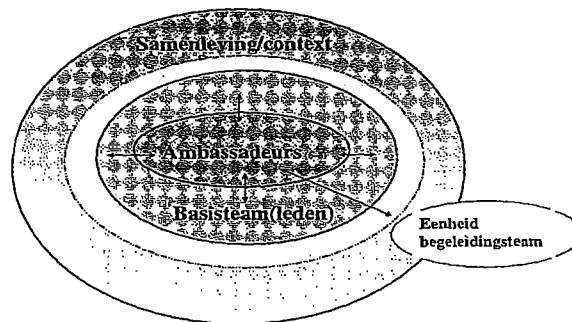
- het vergroten van het bewustzijn over (onbewuste) vooroordelen;
- het kennen van het perspectief van de ander ( impact);
- kunnen en willen uitleggen waarom gecontroleerd wordt (procedurele rechtvaardighe
- vergroten van de effectiviteit van proactieve controles ( selecteren en bejegenen);
- bewustwording van de invloed van de politiecultuur en groepsdynamica.

Door te werken aan de doelstellingen wordt actief een bijdrage geleverd door de medewerker van de centrale vraag 'Als je selecteert, kun je het de ander dan ook uitleggen?', waarden ook verwezenlijkt kan worden.

Uiteindelijk zullen op alle basisteams in de eenheid 6-8 ambassadeurs actief zijn. Dat betekent dat collega's samen met de collega's in de praktijk voortdurend alert en scherp werken aan ieders vertrouwen wekt door de wijze waarop zij haar werkt doet"

## Doelgroep

Ambassadeurs worden gezocht onder de mensen van de basisteams, te weten brigadiervoorkeur onder begeleiding van een projectleider. We benaderen de doelgroep in 2 stappen: ambassadeurs en via de ambassadeurs de overige executieve medewerkers van het bureau.



## 2. Verantwoording aanpak

### Uitgangspunten

De politie loopt in het vraagstuk rond selectiemechanismen het risico vanuit een negatieve invalshoek (discriminatie) bekeken en benaderd te worden.

In onze aanpak van dit vraagstuk hebben we voor een andere invalshoek gekozen. De kern daarvan is: trots op het vak, professioneel handelen en bewustwording, herkenning en erkenning van het vraagstuk rond het thema. Zo zijn we in onze focus opgeschoven van de nadruk op 'ethnic profiling' naar 'ongewenste selectiemechanismen' naar 'een professionele manier van selecteren', waarbij de collega's in staat zijn aan de burger uit te leggen waarom zij worden gecontroleerd.

De bedoeling - politie te zijn voor eenieder en professioneel proactief optreden – is duidelijk. Hoe daar te komen is veel minder grijpbaar. Voor zover bekend is er in Nederland nog weinig ervaring op het terrein van tegengaan van ongewenste selectiemechanismen. We doen dat in onze eenheid door de aandacht te richten op:

### Bewustwording

We bevorderen bewustwording van

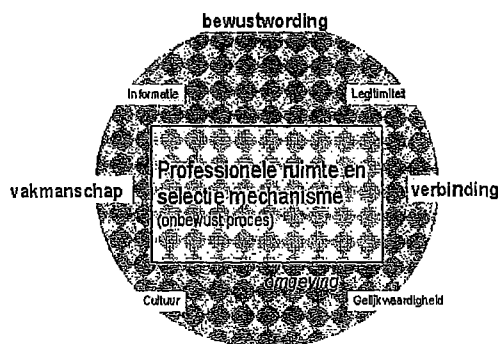
- het selectie proces en selectiemechanismen;
- de impact van een proactieve controles op burgers;
- het belang van kennis en vaardigheden van politiemensen in het hanteren van selectie criteria;
- invloed van politiecultuur en groepsdynamica.

### Vakmanschap

Bij het vakmanschap gaat om het toepassen van de verworven kennis en vaardigheden in de dagelijkse praktijk. We gaan aan de slag met praktijkopdrachten en experimenten, met name rond de bejegening en de-escalatie tijdens de controles ("ik leg het uit" Intentie).

### Verbinding

We zoomen in op verbinding als kwaliteit en als essentieel onderdeel van het vakmanschap, maar ook als blijvende uitdaging, daar waar andere krachten deze op spanning brengen. We onderzoeken samen waar we persoonlijk een leervraag hebben (hoe is het gesteld met je vermogen om te verbinden?), waar de organisatie en leiding hun veranderopgave hebben in relatie tot dit vraagstuk en hoe deze elkaar beïnvloeden.



Gelet op complexiteit en omvang (het thema is relevant voor veel collega's) is de kunst om het eenvoudig, klein en daardoor uitvoerbaar te houden.

We hebben gekozen voor

- een ontwikkelingsgerichte aanpak vanuit de kernwaarden;
- een waarderend onderzoekende benadering
- in nauwe samenspraak met de mensen uit de praktijk;
- het aanbrengen van samenhang in het leerlandschap;
- adviseren over en stimuleren van integrale aanpak.



## Een ontwikkelingsgerichte, 'interventure' aanpak vanuit de kernwaarden

De resultaatgerichtheid in organisaties leidt vaak tot een fixatie op het te behalen resultaat. Dit leidt niet altijd tot werkelijke oplossingen en draagt niet bij aan het vergroten van het lerend en probleemoplossend vermogen. Door te kiezen voor een ontwikkelingsgerichte en interventure aanpak, maken we de betrokkenen gezamenlijk verantwoordelijk voor het ontwikkelen van gedragen andere aanpakken en oplossingen rond een complex en gevoelig vraagstuk.

### Ontwikkelingsgericht

Er zijn veranderingen binnen een organisatie die zich niet laten plannen in de vorm van een harde einddatum. Dergelijke veranderingen vragen een ontwikkelingsgerichte benadering, een benadering die aansluit bij het tempo dat sommige veranderingen vragen. Met, dat moet helder zijn, een duidelijke richting en een helder geformuleerde intentie. Met een mix van verschillende interventies houden we de verandering op gang. We doen dat door de politiemensen te zien als waardevolle bron van ervaring en gebruiken hun kennis en inzichten. We hebben aandacht voor de verschillen in tempo en verandervermogen, sluiten aan op hun concrete werkwijzen en benaderen het geheel als een proces, waarbij we, op maat, procesondersteuning bieden.

### Interventure-aanpak

Voormalig directeur van het Executive Management Centre Nyenrode, J. Koster, heeft voor kleinschalige, onderzoekende teams de term "interventures"<sup>1</sup> bedacht. Interventures zijn kleine, onderzoekende teams die interveniëren en samen op avontuur gaan. Het kan de volgende stap worden in de aanpak, waarbij de ambassadeurs zelf de lead gaan nemen over het vraagstuk. Men werkt samen met collega's en een begeleider aan het verder brengen van een strategisch agendapunt, een kernthema of een specifieke uitdaging van de organisatie. Niet omdat het moet, maar omdat men zich betrokken voelt bij het thema. Het gaat om iets wat er voor de betreffende actoren én voor de organisatie toe doet. De begeleider stimuleert het team om het gekozen thema vanuit meervoudige invalshoeken te benaderen en hun eigen individuele en collectieve perspectieven en handelingen te onderzoeken. Belangrijk in deze aanpak is 'het onderzoeken' als inspiratiebron voor het zoek- en leerproces. Tijdens het 'onderzoek' leren betrokkenen 'bypasses te organiseren' rond bestaande processen en wordt beweging op gang gebracht. De groep gaat de uitdaging aan om een vernieuwend perspectief te kiezen, waarbij de start wordt gevormd door het punt waar men het nog niet weet. Gaandeweg leren met nieuwe denkbeelden te experimenteren, nieuwe gedragspatronen en nieuwe manieren om samen te werken te onderzoeken en te ontwikkelen. Door allemaal 'een steen te verleggen in de rivier', een duurzame, collectieve beweging in gang te zetten/ verder te brengen. De methode doelt op een ontwikkeling van personen, maar ook tussen personen. In de taal van Vygotski (Russische psycholoog, verantwoordelijk voor belangrijke onderwijsvernieuwingen, 1978) ontstaat er zo een 'tussenruimte' waarin samenwerken elkaars leervermogen vergroot. Een interventure is een tijdelijk instrument om deze ruimte mogelijk te maken en daardoor individueel en collectief leren te laten versmelten.

### Een waarderend onderzoekende benadering: 'van goed naar beter'

Het ongemak kunnen uithouden dat optreedt als we complexe, gevoelige zaken te bespreken hebben, gaat niet vanzelf. Daarvoor hebben we een omgeving nodig waarin we openlijk kunnen spreken over wat ons bezig houdt en beweegt. Waarin we respect hebben voor verschillende perspectieven, het oordeel uitgesteld wordt en de verhalen achter de mens gehoord mogen worden. In een sfeer van waardering, van trots mogen en kunnen zijn op het vak, ontstaat de ruimte die nodig is om mét en ván elkaar te leren. Over wat goed gaat, wat werkt, wat herhaald en uitvergroot mag worden. En over situaties waarin het niet gaat zoals het moet en waarden onder druk zijn gekomen. We sturen op bewustwording, erkenning van en trots op de ongelooflijke complexiteit van het politiewerk, maar zonder het vermijden van de plek der moeite.

Een waarderend onderzoekende benadering helpt ons hierin. Politiemensen zijn over het algemeen bevoegen vakmensen. Professionals, die erop uit zijn om hun vak zo goed mogelijk uit te oefenen en bij te dragen aan de bedoeling: veiligheid voor eenieder. Waar dit (nog) niet lukt, gaan we niet 'op de vingers tikken', we dagen betrokkenen uit 'de handschoen op te pakken'. We bieden een uitdagend perspectief om het nóg beter te doen. Om samen het vraagstuk rond ongewenst selecteren open te onderzoeken en bij te dragen aan bewustwording en professionalisering. We kiezen er daarbij bewust voor om zelf uit het oordeel blijven.

<sup>1</sup> Een woordcombinatie van 'adventure' en 'intervention'.

We gaan op zoek naar positieve perspectieven, die de politiemensen stimuleren het beste uit zich zelf te halen, in plaats van een defensieve houding aan te nemen.

We houden daarbij de 5 principes van waarderend onderzoeken goed in het oog. Dit zijn:

1. Het sociaal constructionistische principe
2. Het poëtisch principe
3. Het simultaneïteitsprincipe
4. Het anticiperend principe
5. Het positieve principe

Voor nadere uitleg zie bijlage 1.

Ook maken we gebruik van principes uit de positieve psychologie. Barbara Frederickson (Universiteit van Michigan) heeft ontdekt dat positieve gevoelens van invloed zijn op de mentale staat van mensen. Positieve emoties verbreden de aandacht, vergroten het gedragsrepertoire en stimuleren de intuïtie en creativiteit van mensen. Ook heeft ze ontdekt dat een positieve, constructieve sfeer de kwaliteit van de interacties tussen de teamleden bevordert, de informatie-uitwisseling stimuleert en variëteit op perspectieven bevordert. Een positieve ratio van 4:1 (vier positieve gevoelens tegenover één negatief gevoel), verklaart in belangrijke mate de prestaties van teams. Trekken we dit door naar persoonlijke- en organisatieverandering, dan mogen we ervan uitgaan dat momentum voor verandering wordt gestimuleerd wanneer we veel positieve gevoelens, gedurende langere tijd, weten te genereren in de vorm van positieve bevestiging, inspiratie en creativiteit. Hoe positiever de vragen en het proces, des te duurzamer en effectiever de veranderingsinspanningen.

Dat betekent dat we bewust aandacht besteden aan het signaleren, waarderen, bekrachtigen van de experimenten, van de succesjes en dat wat werkt bij de individuele ambassadeurs en de teams. De ervaring laat zien dat dit werkt en dat eigenaarschap toeneemt als ambassadeurs zien dat er positief gereageerd wordt op hun inspanningen.

## In nauwe aanspraak met de mensen uit de praktijk

### Bottom up

We beginnen het traject op de plekken waar het vraagstuk duidelijk aanwezig is en collega's vrijwillig mee ontwikkelen. We kiezen voor een bottom-up aanpak. Ieders kennis en ambitie is van belang. Wat wil jij bijdragen aan de ontwikkelingen van de organisatie? We laten zien dat elke bijdrage wordt gewaardeerd. Door iedereen te betrekken en samen hierover in gesprek te gaan, kunnen werkrelaties intenser worden, kan begrip ontstaan en het toekomstbeeld worden gedeeld.

### Ambassadeurs

We gaan op zoek naar mensen die zelf willen, affiniteit met het thema hebben en voortrekker willen zijn: we werken met ambassadeurs die affiniteit hebben met het vraagstuk, bereid zijn om er tijd en energie in te steken en een voortrekkersrol willen spelen richting collega's. De rol van ambassadeur is beschreven in een Ambassadeursprofiel (zie bijlage 3).

We zoeken mensen die met elkaar de gang erin willen zetten hen in een flow brengen. Mensen in flow hebben meestal een uitdagende visie die hen heel sterk aantrekt (creatieve spanning), van daaruit de wil om alles te doen om die visie te realiseren (taakspanning) en de behoefte om datgene te leren wat nodig is om dat alles te doen (leerspanning).

### Gewoon doen!

Het blijft niet bij praten alleen. We willen ook doen en zien wat werkt. We stimuleren experimenten, omarmen initiatieven en hebben oog voor wat werkt of wat niet. Succesjes geven de energie die we nodig hebben voor een verandering die, zoals we gaandeweg ontdekken, complex blijkt en langer tijd zal vragen. Eigenaarschap, samen en delen zijn de sleutelwoorden om vast te gaan houden wat we gaandeweg op het spoor komen.

## Principes

De leerinterventies zijn te verbinden in 3 principes:

1. Verdiepen en verbinden;
2. Variëren, vanuit contact waarnemen;
3. Experimenteren, co-creëren en reflecteren.

### Verdiepen en verbinden

Hierbij gaat het om het herkaderen van een oorspronkelijk perspectief op een thema, het herkennen van het eigen aandeel in het perspectief (de eigen zienswijze, de mentale modellen) en het laten ontstaan van een nieuw perspectief in dialoog met anderen in een relevante context.

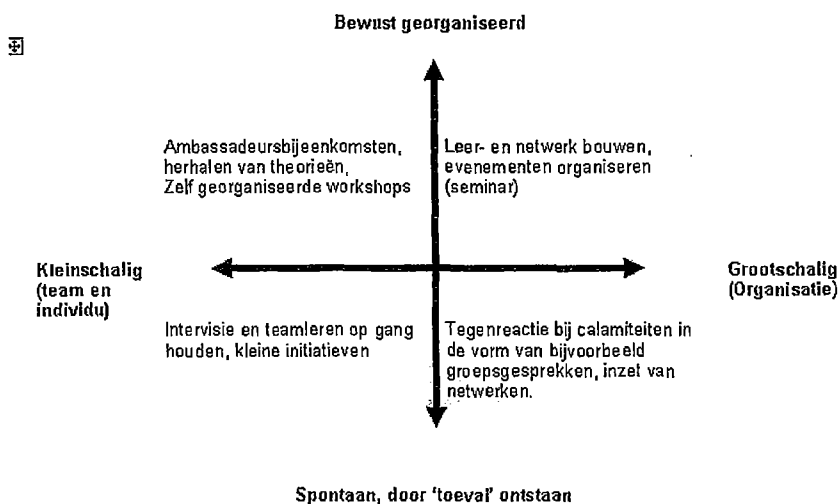
Hierbij zijn uitstellen van het oordeel en het aangaan van relaties twee belangrijke betekenisvolle voorwaarden. Ook gaat het hier om vertragen van het proces, omdat het tijd nodig heeft om het andere perspectief te zien en omarmen. Op deze wijze werken, geeft verdieping van het thema/ vraagstuk, het wordt van groter belang voor betrokkenen, zij worden uitgenodigd of verleid om het eigen thema in het grotere kader te beschouwen. In plaats van 'factor' wordt iedereen actor in het te onderzoeken thema.

### Variëren en vanuit contact waarnemen

Hierbij gaat het om je eigen vertrekpunten durven te relativiseren en het toelaten van andere perspectieven. Dit nodigt uit tot anders waarnemen. Andere waarheden (variëteit in perspectieven) worden toegelaten, er ontstaat een minder 'gebonden' perspectief. Er ontstaat variatie (en ruimte) vanuit een in eerste instantie vaak eendimensionale kijk. Collectief belang en individueel belang, kunnen naast elkaar bestaan. Vanuit dit perspectief is het mogelijk het wezenlijke in het vraagstuk te herkennen en de hefboomen te vinden om daadwerkelijke verandering in gang te zetten. Vanuit dit perspectief kunnen kleine interventies grote gevolgen hebben.

### Experimenteren, co-creëren en reflecteren

Zijn makkelijker op gang te brengen als betrokkenen de bovenstaande beleving hebben doorgemaakt. Het nodigt uit tot het zetten van concrete stappen. Vanuit de vertraging ontstaat de versnelling. Zonder de oplossing te weten worden, door betrokkenen zelf, in de eigen werkomgeving interventies ingezet. Samen met de betrokkenen wordt geleerd. Aspecten in de organisatie worden fundamenteel ter discussie gesteld (de ambassadeurs herkennen en benoemen de aanpakken die haaks staan op de gewenste verandering). Het is co-creëren en reflecteren, resultaatgericht, maar niet resultaat gefixeerd. Leren en organiseren versmelten zo. Vanuit het samen leren en interveniëren, kunnen nieuwe manieren van werken ontstaan.



## Het aanbrengen van samenhang in het leerlandschap

De aanpak laat zich goed verbeelden in het leerlandschap 2. Het leerlandschap beschrijft drie 'eilanden': drie leeroriëntaties die samen maken dat een professional of organisatie zich ontwikkelt.

### Eiland van praktiseren

Het meeste leren speelt zich af op het eiland van het 'praktiseren': leren in het werk. Professionals leren daar al doende, door dagelijkse problemen op te lossen, samen te werken aan een klus of de kunst af te kijken bij elkaar. Dat leren vindt hier vooral impliciet plaats.

Op dit eiland is de leidinggevende voorwaardenscheppend en stimulerend. We zien de wijze waarop de leidinggevende deze rol kan vervullen goed terug in de ontwikkelingen in team Nieuw-West-Noord (3).

### Eiland van creëren

Op het eiland 'creëren', gaat het om het maken, ontwikkelen en ontwerpen van nieuwe aanpak, het opstellen van een visie en het formuleren van een aanpak. Door ideeën te waarderen, erop te reageren, voelen professionals zich serieus genomen. We betrekken de leiding van de teams bij het lopende proces en vragen hen een volgende, faciliterende en bekrachtigende rol in te nemen.

### Eiland van onderzoeken

Op het eiland 'onderzoeken' leren we op verschillende manieren. Door onderzoek te doen, door nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden opdoen, een opleiding, training, lezen van (vak)literatuur en onderzoek doen om een eigen standpunt te bepalen. We grijpen de trots op het complexe vak van politiemans/vrouw aan om het vraagstuk te willen oppakken, waardoor het vliegwieel voor verandering kan zijn. Dat wordt het vertrekpunt. We zoeken naar de duidelijke meerwaarde die het heeft wanneer we in staat zijn om het vraagstuk rond ongewenste manieren van selecteren omarmen en zien als een uitdaging. Samen zoeken we naar een passende samenhang van praktiseren, onderzoeken en creëren.

### Bruggen van verbinding

We leggen zinvolle verbindingen tussen deze eilanden: we slaan bruggen om expliciet te maken wat eilanden in relatie tot elkaar (kunnen) betekenen. We ontwikkelen polders van succesvolle plekken en praktijken, om tot een meer bestendige co-creatie te komen. We leren wat nodig is om af te stemmen op de behoeften van de wijkteams en specifiek de ambassadeurs. We zoeken naar mogelijkheden om de opgedane ervaringen expliciet te maken en te gebruiken om de volgende stappen te zetten, verder de organisatie in. Voor nadere uitleg zie bijlage 2.

## Adviseren over en stimuleren van integrale aanpak.

Het aanpakken van ongewenst selecteren staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van een groter besef dat de politie haar legitimiteit, effectiviteit alleen kan vergroten als zij in verbinding is met de burger. Alleen in nauwe samenwerking en in goed vertrouwen kan het veiliger en leefbaarder worden. In de aanpak zal daarom ook aansluiting in de praktijk gezocht worden bij lopende projecten en initiatieven, waarbij waarbij gelijkwaardigheid, legitimiteit, effectiviteit en verbinding een centraal thema is. Zoals de briefing, Wet Politie Gegevens (WPG), OBT m.b.t. morele weerbaarheid, dynamische controles, discriminatie, interne netwerken, waarde(n)volle gesprekken, (school) jeugdprojecten, buurtveiligheidsteams, buurtoverleg, etc.

Het begeleidingsteam op eenheidsniveau zal daarin, in afstemming met het Programmabureau (inclusief het regieteam), de teamchefs en ambassadeurs adviseren en stimuleren.

<sup>2</sup> Gebaseerd op de theorie van M. Ruijters, Liefde voor leren, over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties (2006).

<sup>3</sup> Voorheen Lodewijk van Deyselstraat & AA-plein.

### 3. Leren en ontwikkelen

---

#### Ontwikkelbehoefte en beoogd leerresultaat

---

##### Ontwikkelbehoefte en kader

Ontwikkelvragen hoeven niet noodzakelijk beantwoord te worden met een opleiding. Soms zijn andere acties meer op hun plaats. Zo is het thema ethnic profiling (of hanteren van gewenste, professionele selectiemechanismen) niet uitsluitend een opleidingsvraagstuk. Het betreft onder meer:

- Motivatie, houding en competenties van de individuele collega;
  - Cultuur in een team en organisatie;
  - De rol van de leidinggevende;
  - Beleid van de organisatie.
- 

In het ontwikkelplan beschrijven we hoe we rond dit thema werken aan motivatie, houding en competenties van de individuele collega, op welke wijze we invloed uitoefenen op de cultuur in teams en de organisatie en wat er vanuit de rol van de leidinggevende nodig is. We zoeken naar samenhang tussen deze verschillende aspecten en maken ook de gevolgen van beleid bespreekbaar.

In de laatste 2 aspecten worden de kaders en beperkingen zichtbaar: we hebben niet altijd invloed op de mate waarin door de individuele leidinggevende of beleidsmakers in de organisatie de aanbevelingen en voorwaarden worden opgepakt. Dat betekent dat voor het op gang houden van het ambassadeurstraject en duurzaam verankeren van de resultaten, belangrijk is dat de aanpak openlijk en zichtbaar sponsorschap krijgt vanuit de eenheidsleiding en dat deze de verwachtingen naar de leidinggevende lagen eronder expliciet maakt., opdat deze voorbeeldgedrag kan vertonen en een actieve ondersteunende en faciliterende rol kan innemen.

##### Beoogd leerresultaat

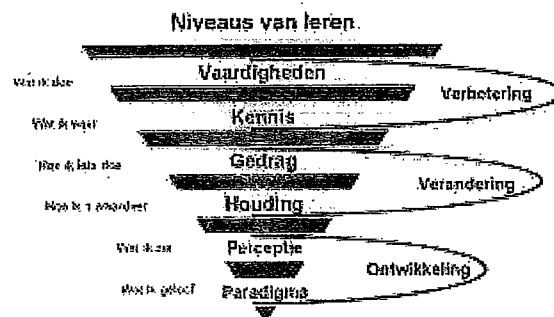
Met de verschillende interventies willen we bewustwording en eigenaarschap op gang helpen, zodanig dat betrokkenen dit verder gaan uitdragen omdat ze het als een onlosmakelijk deel zijn gaan zien van hun professionele beroepsuitoefening. Daarmee willen we de inspanningen en inzet verduurzamen naar de teams en de organisatie.

#### Leerweg

We doorlopen met betrokkenen de stappen

- Herkennen;
- Erkennen;
- Bewust worden;
- Ontwikkelen.

De eerste stappen doorlopen we tijdens de ambassadeursbijeenkomsten en door te doen en te ervaren. We zien dat in de fase van bewustwording de betrokkenen goed kunnen aangeven wat ze nodig hebben om competenties, als persoon of als team, verder te ontwikkelen. Opleiden is één van de antwoorden in de laatste stap. We maken gebruik van verschillende leerinterventies, ondersteund door feedback en intervisie. Daarmee zoomen we in op de verschillende niveaus van leren en zorgen we ervoor dat de interventies niet blijven steken aan de oppervlakte (kennis en vaardigheden), maar ook perceptie en paradigma's raakt.



Zo willen we zorgen voor leren "onder de waterlijn". Door onderlinge verbindingen en ondersteuning op gang te brengen, door aandacht voor perceptie en paradigma en het stimuleren van experimenten met een mogelijkheid tot het behalen van kleine successen sluiten we aan bij de theorie van gepland gedrag.

### Theorie van gepland gedrag

Veranderinterventies gebaseerd op een wetenschappelijke theorie, blijken effectiever dan interventies die uitsluitend gebaseerd zijn op ideeën, intuïties en ervaringen van betrokkenen. Uit onderzoek (Thomas Webb, 2006) blijkt de 'theory of planned behavior' (Icek Ajzen (Amerikaanse sociaal-psycholoog) het meest effectief. Essentie van de theorie is dat onze intenties en ons gedrag worden gestuurd door drie verzamelingen van overtuigingen: onze overtuigingen over het nut van ons voorgenomen gedrag, onze verwachtingen over wat anderen van dat gedrag zullen vinden en onze inschatting van ons vermogen om het voornemen echt uit te voeren. Wil er van échte verandering sprake kunnen zijn, dan moet er aan vier voorwaarden zijn voldaan:

#### 1. De betreffende waarde onderschrijven

Voor iemand verandert, moet hij een behoefte hebben of de betreffende waarde onderschrijven. Wie bewust zijn gedrag wil veranderen, doet dat met het oog op een bepaald effect, er moet een bepaald nuttig effect mee te bereiken zijn.

#### 2. Gedragseffecten

Er moet sprake zijn van gedragseffectiviteit: iemand moet het idee hebben dat het 'nieuwe' gedrag (in enige mate) kan bijdragen aan het bereiken van de waarde of de behoefte helpt vervullen

#### 3. Persoonlijke effectiviteit

Men moet zich voldoende in staat achten zich het nieuwe gedrag daadwerkelijk eigen te maken (persoonlijke effectiviteit). Iemand moet het idee hebben dat de verandering (in aanleg) voor hem ook mogelijk is.

#### 4. Sociale norm

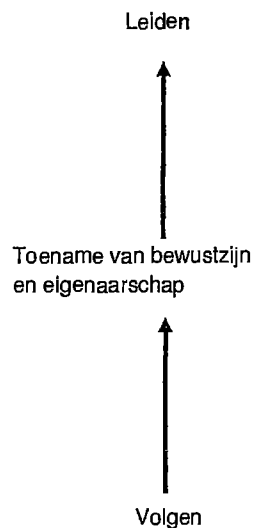
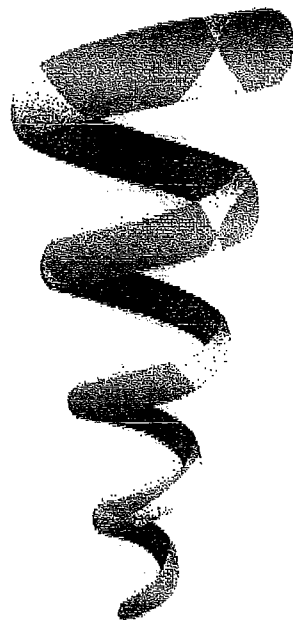
Iemand moet steun ondervinden uit de omgeving (de voorwaarde van de sociale norm). Mensen zijn pas bereid te veranderen, als hun omgeving dit min of meer 'ziet zitten'.

Theorie – filmpjes en beelden –  
delen verhalen – dialoog –  
inzetten experimenten – cocreëren –  
ontwikkelen eigen workshops –  
leren van andere teams - **eigen plan  
van aanpak maken –  
leidinggevende betrekken -  
ambassadeurs zelfsturend**

Theorie – filmpjes en beelden –  
delen verhalen – dialoog –  
inzetten experimenten – cocreëren –  
ontwikkelen eigen workshops –  
leren van andere teams

Theorie – filmpjes en beelden –  
delen verhalen – dialoog –  
inzetten experimenten

Theorie – filmpjes en beelden –  
delen van verhalen – projectgroep leidt  
de ambassadeurs



## Leerrendement

Een aantal factoren kan het leerrendement vergroten. Zo is de mate van zelfsturing en eigenaarschap over het eigen leren belangrijk als we kijken naar de invloed van de betrokkenen zelf. Daarnaast is de ruimte die geboden wordt om mét en ván elkaar te leren belangrijk om als team te kunnen leren.

De rol van de leidinggevende is hierin cruciaal. Hij/ zij kan dit proces faciliteren, bekrachtigen en ook helpen verankeren, door te stimuleren en te bewaken dat individuele medewerkers hun functie professioneel uitvoeren, door voorbeeldgedrag te bekrachtigen, door de dialoog hierover aan te moedigen, door de continuïteit van de ontwikkeling van de medewerkers in de gaten te houden en de ontwikkeling van het team hierin te helpen vasthouden. De leidinggevende heeft hiervoor verschillende mogelijkheden: door de eigen mening over het thema/ vraagstuk expliciet te blijven maken, door het op de agenda te houden, door aandacht in functionerings-/ beoordelingsgesprekken, door intervisie toe te juichen.

## 4. Leerinterventies

### Ambassadeursbijeenkomsten

De ambassadeursbijeenkomsten worden intern vormgegeven. Zo hebben we samen de beweging ingezet om te zoeken en te leren, op weg naar een gewenst, professioneel handelingsrepertoire.

We hebben:

- een gezamenlijk beeld gevormd van de gewenste eindsituatie in concrete zichtbare termen;
- het ambassadeursprofiel geïntroduceerd als leidraad voor handelen naar collega's;
- een introductie verzorgd over etnisch profileren vanuit juridisch en sociaal-maatschappelijk perspectief;
- een introductie verzorgd over (sociaalwetenschappelijk) onderzoek naar selectiemechanismen;
- de werking van het brein bekeken als het gaat om oordelen, vooroordelen en stereotyperingen;
- laten ervaren hoe ons adaptieve en reflectieve brein werkt en wanneer welk deel in werking is;
- dialooggesprekken en VLOW gesprekken geoefend;
- gebruik gemaakt van het toetsingsmodel van Blauw Vakmanschap;
- experimenten geïntroduceerd en in gang gezet;
- nieuwe inzichten en handvatten gegeven;
- successen gedeeld.

### Dialogoog en VLOW

Door naast discussie de dialoog te bevorderen en zoveel mogelijk op een VLOW manier het gesprek aan te gaan met anderen, maak je ruimte voor verschillende perspectieven, het ontwikkelen van meervoudig kijken en het ontwikkelen en versterken van verbinding.

**VLOW** staat voor: **V**ragen stellen, **L**uisteren, **O**ordeel uitstellen, **W**aarderen.

VLOW is een praktisch handvat om de dialoog aan te gaan en helpt in kleine en grote groepsgesprekken om ruimte te maken voor verschillende meningen. Het helpt de ambassadeurs om met elkaar het gesprek aan te gaan, maar is ook handvat in het gesprek dat zij zelf met collega's voeren.

#### Vragen stellen

Leer om meer en andere vragen te stellen. Vraag

- om toelichting, verduidelijking, uitleg
- over een zorg of behoefte die je nog niet helder is
- over wat volgens de ander wél zou werken
- over wat de ander nodig zou hebben

We leggen niet de nadruk op de juiste antwoorden, maar op de kunst van het vragen stellen.

#### Luisteren

Er zijn meer manieren van luisteren. Ze hebben allemaal een ander effect...

*Downloaden:* luisteren ter bevestiging van wat je al weet of denkt te weten. Dit is een manier van luisteren die we vaker toepassen dan we ons realiseren en die we vooral gebruiken als we onze mening al vast hebben gezet..

*Open luisteren:* open staan voor dat wat afwijkt van wat je al weet, ruimte geven aan/ zoeken naar andere meningen en inzichten.

*Empatisch luisteren:* je verplaatsen in het perspectief van de ander, zonder daar een oordeel over te geven.

We maken mensen meer bewust van de verschillende manieren om te luisteren en oefenen in de laatste twee vormen van luisteren.

#### Stel je oordeel uit ...

Hoe langer je je oordeel uitstelt, hoe meer je waarneemt. Je

- krijgt een meer feitelijk beeld van de realiteit;
- ontdekt andere mogelijke perspectieven;
- ontdekt andere kanten en kwaliteiten van mensen;
- legt een goede basis voor het geven van feedback;
- treedt de mening van anderen met respect tegemoet;
- bouwt taal over gedrag op.



### **Waarderen kun je leren ...**

Een waarderend grondhouding betekent: open, onderzoekend, oprecht geïnteresseerd en begripvol zijn voor dat wat er is en gezegd wordt. Ook als je wordt geconfronteerd met iets nieuws, zelfs als je iets tegenkomt wat je niet aanstaat... Er valt meer te waarderen dan we soms denken... Openlijk waarderen maakt ruimte voor verder gesprek en verbindt.

Het waarderend onderzoeken wordt inhoudelijk in bescheiden vorm overgebracht, maar is vooral sterk aanwezig in de wijze waarop we de ambassadeurs begeleiden en bekrachtigen (o.a. in het doen van experimenten).

### **Workshops**

De workshops worden intern vormgegeven. Onder begeleiding ontwerpen de teams zelf een workshop voor hun eigen team. De doelstelling:

- Op basis van de eigen werkplek, afhankelijk van de ontwikkelvraag van het team en van de context (de omgeving als uitgangspunt) werken aan de ontwikkelpunten genoemd in 1.3
- Een aanpak bieden gericht op de leervragen van dat moment;
- Toenemend eigenaarschap ontwikkelen.

### **Experimenten en Initiatieven**

De ambassadeursteams doen zelfgekozen kleine experimenten en zetten initiatieven in gang. Deze volgen en stimuleren we, we begeleiden waar nodig en bekrachtigen waar mogelijk en gewenst. Geslaagde experimenten worden teruggekoppeld in de groep, als verhaal in een bijeenkomst of als nieuwtje in de nieuwsbrief.

Doelstelling:

Vanuit de behoefte van de praktijk, verkennend leren wat werkt op die specifieke werkplek en binnen die specifieke context (omgeving) op gang brengen van de kleinst mogelijke stappen richting de gewenste verandering. Daardoor

- worden de succesjes snel zichtbaar en het zetten van meer stappen gestimuleerd;
- wordt eigenaarschap verder ontwikkeld.

Het delen van succesjes helpt het resultaat uit te vergroten en vast te zetten.

### **Opleiding selecteren en bejegenen**

Deze opleiding gaat om effectief selecteren en bejegenen en wordt extern vormgegeven en ingekocht. De opleiding is een op maat gemaakte training in het effectief selecteren van personen in de dagelijkse praktijk bij proactieve controles. De training bestaat uit het scannen van afwijkend gedrag van personen in een bepaalde context en hierover in gesprek te gaan met deze personen, waardoor men in staat is het afwijkende gedrag te kunnen duiden als normaal of verdacht. Er wordt onder andere ingegaan op essentie van het signaleren van afwijkend gedrag en verdachte indicatoren.

Doelstelling:

- Afwijkend gedrag herkennen;
- De intenties van de burger inzichtelijk maken voor jezelf en collega's, door bewust toepassen van gedrags- en gesprekstechnieken;
- De juiste maatregelen toepassen bij afwijkend gedrag, overtreding of misdrijf;
- Jezelf te kennen en een beslissing te nemen inzake afwijkend gedrag;
- Met behulp van aangereikte handvatten een interview afnemen.

### **Opleiding train-de-trainer**

Op dit moment wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn van een train-de-trainersopleiding voor deze opleiding. Dit levert aanzienlijke besparingen bij de verdere implementatie en maakt mogelijk om flexibeler in te spelen op de vraag vanuit de praktijk.

## 5. Begeleiding

Voor de begeleiding van het project hebben we gekozen voor het opbouwen van een begeleidingsnetwerk met daarin verschillende rollen (onderzoeker, facilitator, liaison). Zij hebben allen een eigen focus, maar werken samen vanuit dezelfde, op elkaar afgestemde bedoeling, ontwerpdesign en uitgangspunten. Op teamniveau zijn er "werkgroepen" opgestart van ambassadeurs onder (bege)leiding van een projectleider (operationeel expert) en teamchef.

### Uitgangspunten voor de begeleiding

#### Inclusie van iedereen

Bewust betrekken van mensen, of zij nu het vraagstuk omarmen, uit de weg gaan of afwijzen;

#### Open dialoog

Een open gesprek over de diverse gedachten, gevoelens en ervaringen met ruimte voor verschillende en/ of moeilijk liggende uitspraken.

#### Vrije ruimte

Wat elk team het meest nodig heeft, is 'vrije ruimte' om elkaar te spreken en elkaar te begrijpen. Het in dialoogvorm met elkaar onderzoeken wat er is en hoe collega's de werkelijkheid beleven, legt de basis onder effectief en lerend samenwerken.

#### Een waarderend onderzoekende aanpak

Met als omgangssleutels: begrijpen gaat vooraf aan begrepen worden, waardering geeft energie, kwaliteiten en succeservaringen zijn het startpunt en zonder actie geen resultaat.

Het onderzoekende aspect maakt ruimte om werkelijk te zoeken naar werkzame aanpakken en niet te verzanden in quick fixes, die van tijdelijke aard zijn.

#### Veranderprincipes dynamisch verandermodel

Verder houden we principes aan die horen bij een dynamische verandermodel, dat ruimte moet bieden om samen in beweging te komen en te blijven, te weten:

##### 1. Ambities zijn leidend

We presenteren een inspirerende visie ('van goed naar beter', in plaats van het prikkelen van schaamte of schuld), we presenteren dit met overtuiging en zetten hoog in op professioneel handelen: hoge ambities zetten aan tot nadenken en prikkelen tot actie. Daarbij is het essentieel dat we ambities en visies niet op één moment leidend laten zijn, maar dat voortdurend in de uitvoeringspraktijk laten terugkomen (o.a. via de begeleiding).

Hoewel het gebruikelijk is in deze (en andere!) organisatie(s) om te staan op concrete doelstellingen en dit aanvankelijk ook onder de ambassadeurs speelde, blijven we daar van weg: als hoge ambities en inspirerende eindbeelden leidend moeten zijn en blijven, is het dodelijk om ze vervolgens te moeten vertalen in concrete doelenbomen tot op tientallen subdoelen, liefst zo 'SMART' mogelijk. Dat dit vaak wel gebruikelijk is, heeft te maken met de verwachting om voorbaat verantwoording af te leggen. Daarmee "wordt elk inspirerend eindbeeld versnipperd en verdwijnt de noodzakelijke ruimte om te beginnen aan een echte verandering. Mensen vallen terug in het oude handelen ('zo doen wij dat...') en gaan geen nieuwe betekenissen ontwikkelen. In feite verdwijnen de oorspronkelijke ambities en meestal ook de mensen die de ambities kunnen uitdragen uit beeld". We volgen hiermee de lijn van Homan (hoogleraar Implementation and Change Management) en Rotmans (hoogleraar transitiekunde en internationale autoriteit op gebied van transitie en duurzaamheid).

##### 2. Denk groot, zoek klein

Om veranderingen te bewerkstelligen is het belangrijk de grote lijn in het oog te houden, maar ook aandacht te besteden aan het gouden idee dat zich vaak in het detail bevindt. We luisteren goed naar de experimenten en de kleine gesprekken.

##### 3. Ruim baan voor experimenten

We stimuleren en bespreken de experimenten: om te veranderen is ruimte voor experimenten nodig, waarin mensen zelf een nieuw handelingsperspectief ontwikkelen. Dat doen ze door vanzelfsprekendheden ter discussie te stellen en

al doende te leren. We merken dat hierin energie vrijkomt en mensen graag bereid zijn om iets nieuws uit te proberen.

#### 4. Vier succes en mislukking

Stilstaan bij successen en mislukkingen zorgt ervoor dat we samen leren anders te handelen. Fijn om successen te vieren, te delen en de aandacht te vestigen op dat wat blijkt te werken. Maar net zo belangrijk om te kijken wat niet gelukt is, ook die inspanningen te waarderen. Zo ontstaat de ruimte om fouten te mogen maken en vrijuit te willen delen. Het ontbreken van competitie, maar elke inspanning waarderen, maakt dat men zelf wil blijven en gaat 'shoppen' langs de 'succesplekken'.

## De rollen

### De projectleider

De projectleider stuurt het team ambassadeurs aan vanuit de bedoeling en de uitgangspunten zoals aan het begin geformuleerd. Hij

- houdt de projectteamleden scherp op de bedoeling van het project;
- houdt de projectteamleden alert op het voorleven van en begeleiden volgens de gekozen uitgangspunten en omgangssleutels;
- coacht de betrokkenen in hun rol;
- is spin in het web van activiteiten en stimuleert (mede)eigenaarschap van de teamleden;
- stimuleert betekenisvolle verbindingen tussen betrokkenen;
- jaagt nieuwe initiatieven en experimenten aan;
- onderhoudt de verbindingen met het landelijke verhaal.

### De onderzoeker

- De onderzoeker doet onderzoek congruent aan de bedoeling en uitgangspunten (m.a.w.: ook vanuit een waarderende ontwikkelingsgerichte grondhouding). De onderzoeken geven inzicht in de wijze waarop collega's proactief selecteren en dragen bij in het ontwikkelen van nieuwe aanpakken rond dit vraagstuk.

### De begeleider/ liaison

- coacht de ambassadeurs in hun rol;
- stimuleert betekenisvolle verbindingen tussen ambassadeurs en teams;
- jaagt nieuwe initiatieven en experimenten aan;
- geeft direct feedback, met scherpzint en compassie;
- probeert waarom en hoe te begrijpen en bespreekbaar te maken;
- onderzoekt de verschillende perspectieven;
- creëert reflectieruimte
- helpt collega's zich bewust te worden van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden tot zelfsturing.

De waarderend begeleider is continue alert op zijn eigen grondhouding en gedrag. Hij/ zij zal waar mogelijk een gesprek of dialoog waarderend insteken. Heeft een onderzoekende grondhouding en manier van gespreksvoering, een onvoorwaardelijk respectvolle bejegening en maakt gebruik van de kunst van vragen stellen op een waarderend onderzoekende manier. Intervenieert stevig genoeg om verschil te maken en het team vooruit te helpen, maar niet meer dan nodig is in de situatie. Met de vingertoppen, met waardering voor wat de collega/ het team zelf kan.

Bij het project is een organisatiecoach betrokken die de uitgangspunten van project en begeleiding bewaakt en de betrokkenen coacht op de gevraagde begeleiding.

## Van volgen naar leiden

### De ambassadeurs

De ambassadeurs worden begeleid in het proces "van volgen naar leiden".

Dat betekent dat zij de begeleiders/ liaisons volgen in hun aanpak, maar ook ondersteund worden om gaandeweg zelf de leiding te nemen binnen hun eigen team. Dat betekent dat zij:

- betekenisvolle verbindingen gaan maken tussen de experimenten binnen hun eigen team of richting andere teams;
- nieuwe initiatieven en experimenten stimuleren en feedback geven aan collega's;
- het waarom en hoe bespreekbaar maken;

- de dialoog en aandacht voor het thema vast houden;
- de verschillende perspectieven en reflectie ruimte geven;
- collega's helpen zich bewust te worden van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden tot zelfsturing.

## 6. Borging

### Duurzaamheid

De aanpak is gericht op duurzaam veranderen, vasthouden van de aandacht en het geleerde. Het vraagstuk kent geen snelle oplossing. We moeten investeren in collega's om het werkelijk te laten landen en te borgen in de persoon en in de organisatie. Een van de uitgangspunten hierbij is het investeren in de kwaliteit van de verbindingen binnen en tussen mensen en teams. Door eigenaarschap te bevorderen, door betrokkenen te laten ervaren hoe er van en met elkaar geleerd kan worden, door het waarderen en delen van succesjes, zal het resultaat een blijvend karakter hebben. Daarvoor

- nemen we de dagelijkse werkpraktijk als vertrekpunt;
- spreken we niet in termen van 'fout' en 'goed';
- houden we het gesprek dat hierover op gang komt, op gang;
- versterken en initiëren we bestaande en nieuwe verbindingen

Zo zijn we al vroeg in het proces begonnen met het nadenken over verankeren van de verandering. We dragen de verandering niet aan het einde over aan de organisatie, maar maken mensen mede-eigenaar van de verandering door hen te laten 'meebouwen' en mee creëren. Omdat veranderingen vragen om bewijs van succes, hebben we aandacht voor zichtbare verbetering in gedrag, in manieren van redeneren. We bekrachtigen succesjes op de wijkteams expliciet en moedigen aan om met andere teams te delen. Zo laten we zien dat de inspanningen van de betrokkenen resultaat hebben. De eenheidsleiding sponsort betrokken en actief, dit doet zij door werk te maken van de aan het eind van dit hoofdstuk genoemde aanbevelingen.

### Eigenaarschap

We geven deelnemers veel ruimte om zelf te onderzoeken en te experimenteren. We activeren betrokkenen om zelf te experimenteren op hun eigen wijkteam en om het uitwisselingsprogramma mede vorm te geven. We geven hen regie over het eigen (team)proces. Eigen initiatief vraagt vrijheid, maar betekent geen vrijblijvendheid. De basis voor succesvolle verandering is de effectieve verbinding van focus en eigenaarschap, wat wil zeggen:

- een gedeeld beeld van het te bereiken doel;
- motivatie en verantwoordelijkheidsgevoel bij iedere betrokkene om daar een specifieke bijdrage aan te leveren.

Als het lukt om deze samen te binden, komt er een grote veranderende kracht vrij.

Leren gericht op duurzame gedragsverandering is mogelijk als mensen eigenaar zijn van het eigen leren (Argyris & Schön, 1978; Argyris, 1996). Leren gericht op duurzame gedragsverandering vraagt naar double-loop leren. Mensen hebben echter geleerd om een praktijktheorie op te bouwen die hen beschermt tegen en weerhoudt van inzichten die tot double-loop leren leiden. Het vraagt een grote interne betrokkenheid van medewerkers en het voortdurend expliciteren en toetsen van gedachten en redeneringen. Het betekent dat leren gericht op duurzame gedragsverandering een groot engagement vraagt van mensen. Mensen moeten zich 'nat maken' of met de 'billen bloot' durven gaan, bereid zijn om zich open te stellen voor feedback of observaties van anderen die hen confronteren met effecten van hun gedrag die ze zelf niet hebben gezien. Ze moeten bereid zijn om op basis daarvan achterliggende waarden te onderzoeken en te wijzigen en om op basis daarvan nieuwe oplossingen en handelingswijzen uit te proberen. Dat is waarom we ruimte bieden om te experimenteren, te onderzoeken en bewust en gericht te evalueren.

Dit alles vraagt om een omgeving die gekenmerkt wordt door respect, zorg, veiligheid en vertrouwen.

## Nieuwe helden

### OF Van boeven vangen óf verbinden - naar boeven vangen én verbinden

Met de ambassadeursaanpak hebben we gekozen voor de weg van de geleidelijkheid. Van het samen zoeken, ervaren, voelen. Van de dialoog en de bewustwording. Je gaandeweg gaan realiseren wat etnisch profileren betekent. Wat het teweeg brengt als we daar als politie onwetend, onzorgvuldig, passief of niet professioneel in zijn. Dat het kwetsend is, dat er sprake is van ongelijkwaardigheid, dat het ons onze leigtitel kost en ons imago schaadt. We werken er aan dat er ogen open gaan, vanuit de gedachte dat als ze eenmaal open zijn, ze niet meer gesloten worden voor deze kwestie. We gebruiken daarvoor een 'zachte' en geleidelijke benadering, waarin we vooral de dialoog zoeken en aanzetten tot kleine, succesvolle acties, gericht op duurzame bewustwording en aandacht. Compassie voor en de impact van de persoonlijke ervaringen van slachtoffers spelen een belangrijke rol in de motivatie van ambassadeurs en betrokkenen om hiermee bezig te blijven. Het is zichtbaar dat we, mede door deze aanpak, echt stappen vooruit zetten, ook al zijn ze nu nog lokaal. Belangrijk om te beseffen is dat de zachtheid vooral zit in het 'hoe', in de aanvieligroute van het vraagstuk. Wat betreft de inhoud vinden we nergens doekjes om en komt alles open aan de orde. We zien daarbij dat, door ruimte te maken, ook het onbespreekbare bespreekbaar kan worden.

Deze aanpak zal echter niet volstaan in het op brede schaal en duurzaam verankeren van de effecten. Bij complexe veranderopgaven kun je niet volstaan door alleen met je vuist op tafel slaan en je zin doordrammen. Je moet echter net zo min volstaan met hopen dat het goede uiteindelijk wel zal zegevieren en we er komen als de context niet wordt meegenomen en de macht uit beeld blijft. "Menselijk handelen wordt gestuurd door twee drijfveren", zegt Adam Kahane: "macht en liefde". We zijn, zegt hij, geneigd om te kiezen voor het één ten koste van het ander en dat moeten we niet doen. "Power without love is reckless and abusive", zei Martin Luther King jr. ooit. "And love without power is sentimental and anemic." Dit citaat is de basis van Kahane's gedachtegoed en hij weet waar hij het over heeft. Afkomstig uit het bedrijfsleven van oliemultinational Shell heeft hij tijdens zijn langjarige carrière als probleemoplosser onder meer te maken gehad met Zuid-Afrikaanse anti-apartheidsstrijders, Israëlische vredesactivisten en Sudanese rebellenleiders. Blijvende verandering ten goede realiseren we volgens Kahane niet door 'een laffe mix van macht en liefde', maar door beide krachten zich ten volle te laten realiseren. Je zou kunnen zeggen dat de bottom up aanpak die we hebben gekozen door te werken met de mensen van de uitvoering sterk leunt op de drijfveer liefde. Liefde alleen, zegt Kahane dus, gaat de verandering niet brengen. "If we want to move forward we need to find a way to use both power and love", zegt Adam Kahane. Naast deze aanpak is de inbreng en invloed van de macht net zo zeer nodig. Alleen als we een constructieve samenwerking en dialoog tot stand brengen op alle niveaus en de macht ingezet wordt, daar waar nodig, zal sprake zijn van een werkelijke verandering. Alleen dan zal deze een duurzaam karakter krijgen. Niet alleen is stevigheid nodig om de effecten te verbreden, het gaat er hierbij ook om dat het vraagstuk steeds duidelijker wordt in zijn complexiteit en we steeds beter zicht krijgen op de factoren die etnisch profileren vanuit organisatieniveau in de hand werken.

\_\_\_\_\_ werpen in hun lopende handelingsonderzoek (2014 – 2015) meer licht op deze complexiteit en de rol van de organisatie. Zij onderzochten hoe aan het handelen van politieagenten dominante denkbeelden ten grondslag liggen (boeven vangen als belangrijkste drijfveer) en welke regulerende en sancionerende werking uitgaat van de politiearena op de denkbeelden en het handelen van politieagenten. Dat de politieorganisatie naast handhaving van de rechtsorde ook voor dienstverlening staat, laat de praktijk vaak een eenzijdig beeld zien. Uit hun onderzoek wordt duidelijk dat het handelen van agenten voornamelijk is gericht op repressief handavingsgedrag. Niet alleen bleek er beduidend minder sprake van dienstverlenend gedrag, het werd bovendien lager gewaardeerd. Politieagenten zijn gewend snel te labelen en kunnen, door de (vermeende) herkenning van situaties, hun gedrag snel op elkaar afstemmen. Deze afstemming van gedrag mondt uit in uniform gedrag en in handelingsroutines, waarop snel geacteerd kan worden. Een manier van handelen die in politieargon 'doorpakken' genoemd wordt. Doorpakken wordt binnen de politiearena gezien als doortastend optreden. Uitstel van oordeel en zoeken naar verdere informatie wordt eerder gezien als twijfel of handelingsverlegenheid. Daarmee, zou je kunnen zeggen, zijn de 'helden van de arena' snel bepaald...

*"Het merendeel van de politieagenten ziet zichzelf als boevenvanger. Dienstverlening wordt minder belangrijk geacht en heeft een lagere status (Van den Broeck, 2001b; Van Ryckeghem & Easton, 2002). Hierdoor leeft het onderscheid tussen 'echt' en 'onecht' politiewerk (Boussard, Loriol & Caroly, 2006). De boevenvangers hebben een hoge status*

binnen de politiearena. Leden van bijvoorbeeld aanhoudingseenheden en arrestatieteams hebben hierdoor aanzien. In de beleving van politieagenten doen zij het echte werk"

2015

De politiearena heeft daarmee een regulerende werking op (hoe er collectief gedacht wordt over) de selectiemechanismen van politieagenten.

De gevolgen van dit denkbeeld als de essentie van goed politiewerk zijn, zeggen zij, verstrekkend en heeft grote gevolgen voor de wijze waarop agenten selecteren.

De organisatie heeft een niet geringe invloed op het handelen van de individuele agent op straat. Die invloed komt voort uit de constante afstemming tussen gedrag, gedeelde opvattingen en opgelegde doelen. Daarbij wordt ook in de aansturing van agenten voornamelijk de nadruk gelegd op de repressieve handhavingstaken. Böing en Kreulen beschrijven hoe organisatiesystemen en -aanpakken bijdragen aan ingangsstapen:

#### Status en sturing

Het denkbeeld dat het in het politiewerk bovenal gaat om boeven vangen is de gedeelde sociale identiteit en realiteit en draagt bij aan het stabiele wereldbeeld van de politie. Zelfs voor studenten die stage lopen op een basisteam geldt dat zij zich doorgaans snel aan de mores van de politiearena conformeren. Een afwijkende groep zijn onder meer wijkagenten, zij hebben vanuit de aard van hun functie een meer dienstverlenende rol. De politiearena maakt dit kloppend in het totaalplaatje, door de opvatting aan te hangen dat wijkagenten niet het 'echte' politiewerk doen. Zij hebben daarmee een lagere status binnen de arena.

Hoewel etnisch profileren zich vooral uit op het niveau van de uitvoering, blijkt uit de resultaten van het onderzoek hoe groot de invloed van de organisatie is op het handelen van de agenten op straat. Het breed gedeelde denkbeeld over het nut en de noodzaak van de politie geldt niet alleen voor de uitvoering, maar ook voor het management. Ook in de de verantwoordings- en sturingsinstrumenten prevaleert het echte politiewerk. Door de beoordeling van politieagenten mede te stelen op hun output in aantal mutaties, bekeuringen en aanhoudingen wordt ook vanuit het organisatieperspectief de collectieve waarde boeven benadrukt. Zo geeft boeven vangen niet alleen informeel status binnen de politiearena, maar wordt deze ook formeel binnen de organisatie bevestigd.

#### Stereotypering

Zo wordt ook stereotypering in de hand gewerkt door te kiezen voor specifieke aanpakken. Werken met zogenaamde doelgroepen, typologieën gebaseerd op onder andere etnische en andere uiterlijke kenmerken van een groep verdachten van een delictsvorm (zoals Engelse beroepschriminelen, Marokkaanse straatrovers, Antilliaanse drugsdealers, Poolse koperdieven en Roemeense zakkenrollers) werken eenzijdige beeldvorming in de hand. Als voorbeeld van geformaliseerde stereotypering noemen Böing en Kreulen de verkeerscontrole onder de naam "Lord of the Ring", een verkeerscontrole met als doel het verzamelen van informatie over de doelgroep 'jonge marokkaanse amsterdammers op scooters'. Doel van het project was het vastleggen van gegevens over scooters en hun berijders om de oplossing van toekomstige misdrijven te vereenvoudigen en het signaal aan de doelgroep te geven dat ze in de gaten werden gehouden. Bestuurders en hun scooters werden vastgelegd in een databank aan de hand van selectiecriteria als locatie, geslacht, leeftijd, etniciteit en vervoersmiddel. Boeven vangen door stereotyperen werd door het management in een procedure geformaliseerd en zo binnen de arena bevestigd als dominant denkbeeld.

Het gaat er om organisatiebrede bewustwording en om verantwoordelijkheid te nemen op alle niveaus. We zien dat niet in het dwingende opleggen van regels en procedures, maar in het permanent op de kaart te zetten van deze kwestie als iets dat onlosmakelijk hoort bij professionele beroepsuitoefening. Als iets dat onderhoud en reflectie blijft vragen en gemonitord moet worden, omdat het net als bij fysieke vaardigheden, niet vanzelf gaat: ons brein maakt het ons niet altijd gemakkelijk. En onze organisatie dus evenmin. Wat we nodig hebben is een leiding die zichtbaar wordt in opvattingen, verandering motiveert en stimuleert, ondersteunt en voorleeft. Het gaat onder meer om positie innemen, doorzettingsmacht gebruiken, beleidsbeïnvloeding en invloed aanwenden op HRM - gebied.

Degenen die het grootste risico lopen om als dader van etnisch profileren te worden bestempeld zijn degenen die in het primaire proces hun dagelijkse werk doen. Zij moeten dat doen in een complexe context. Aan de ene kant wordt een vergrootglas gelegd op hun handelen (politiek, media), aan de andere kant wordt dat handelen beïnvloed met tegenkrachten (politiek, specifiek beleid en aanpakken). De politiemannen en -vrouwen die in die complexiteit hun werk moeten doen, hebben een context nodig die hen helpt, een leiding nodig die werk maakt van deze kwestie. Leiding die, die invloed uitoefent op het eigen niveau om de factoren waar deze mensen geen invloed op kunnen uitoefenen, aan te pakken. Een context waarin meer gebeurt dan delen van nieuwe denkbeelden en dit omzet in een

aanpak waar nodig. We citeren hierbij graag één van de teamchefs: "We praten als leiding vaak en veel over verbinding, maar het is allemaal wel heel vrijblijvend. Er is niemand die je werkelijk ergens aan houdt."

Om verankering te realiseren is nodig dat men op alle niveaus het vraagstuk onder ogen wil zien in zijn volle omvang en complexiteit. We moeten als organisatie oog hebben voor alle (tegenstrijdige) belangen en krachten en deze in samenhang op tafel krijgen. Dan gaat het om de gevolgen van de nu tegenstrijdige bewegingen: boeven vangen aan de ene kant en verbinding versterken aan de andere kant.

In de begeleiding van de ambassadeurs zorgen we voor het creëren van één van de voorwaarden voor succes, door hen te verleiden hun opvattingen en handelen openlijk te onderzoeken en heroverwegen. Daarover zegt Kahane "De belangrijkste voorwaarde is een goede container: een afgesloten ruimte om het momentum dat je met elkaar creëert vast te kunnen houden. Je hebt een plek nodig waar mensen soms zelfs letterlijk tijdelijk hun wapens neer kunnen leggen, en hun oordeel op kunnen schorten: je moet je opvattingen aan een draadje voor je neus hangen en van een afstandje bekijken." Vanuit de overtuiging dat het zijn van 'politie voor eenieder', alleen dán lukt, als mensen op alle niveaus in deze lastige en gevoelige kwestie hun verantwoordelijkheid nemen, dringen we aan op het ondernemen van verdere actie vanuit het management op het vlak van beleid en aansturing. Politie kunnen zijn voor eenieder, betekent in dit geval ook door eenieder. En misschien hebben we in deze kwestie wel 'nieuwe helden' nodig...

#### **Aanbevelingen**

We onderschrijven de aanbevelingen vanuit het onderzoek, namelijk de ontwikkeling van handelingsalternatieven op twee vlakken:

##### **1. Op individueel niveau**

Door het verleggen van de nadruk van uitkomstrechtvaardigheid naar procedurele en distributieve rechtvaardigheid. Dit sluit aan op de koers die we met 'I Explain' hebben gekozen, waarbij we de nadruk leggen op het professionele handelen en het vergroten van de vanzelfsprekendheid, bereidheid en vaardigheid om het eigen gedrag te verantwoorden naar burger en collega's.

##### **2. Op organisatieniveau**

Door in plaats van overwegend te sturen op output en daarmee impliciet het boeven vangen te versterken als gemeenschappelijke waarde, sterker te sturen op dienstverlening en deze als collectieve waarde te laten versterken en aanvaarden. Niet 'of-of', maar 'en-en' als beeld voor de toekomst.

Daaraan voegen wij de volgende aanbevelingen toe:

##### **3. Inbedding in HRM instrumenten**

Aandacht voor de samenhang tussen dienstverlening, verbinding en voorkomen van etnisch profileren in functioneringsgesprekken, beoordelingsgesprekken, beloningssystemen).

##### **4. ambassadeurs op elk basisteam**

Momenteel lopen er 3 teams, in het EMT wordt besproken welke teams in het najaar zullen starten.

Om het bestaan van etnisch profileren het hoofd te bieden, is erkenning dát het voorkomt een belangrijke stap in de juiste richting. Want, aldus Boing en Kreulen: "De collectieve ontkenning van etnisch profileren als een door de politie organisatie in de hand gewerkte handelswijze draagt niet bij aan het onderdrukken van dit fenomeen". Erkenning, bewustwording en actie op alle niveaus van de organisatie is het enig mogelijke antwoord op het vraagstuk.



## 7. Tijdlijn

### Eerste fase

In het plan van aanpak<sup>4</sup> was de eerste fase (ontwikkel en pilot) gepland van mei 2014 tot maart 2015. Door de reorganisatie heeft de pilotfase enig vertraging opgelopen en zal nu najaar 2015 worden afgerond. In de pilotfase is ook de complexiteit en de weerbaarheid van het onderwerp volledig zichtbaar geworden en daaruit is gebleken dat het proces, los van de reorganisatie, meer tijd nodig heeft. Het is reëler om te constateren dat deze aanpak zich niet laat vangen in een tijdsplan. Dat het aangeven van een exact tijdsplan meer gaat over onze diepere behoefte aan controle, dan dat het werkelijk houvast geeft.

#### Doel van de eerste fase is

- het verkennen van het thema;
- ontwikkelen van de aanpak;
- aanjagen van de veranderbeweging op 3 teams;
- stimuleren van experimenten door ambassadeurs
- werking van de aanpak evalueren;
- investeren in eigenaarschap.

### Tweede fase

De 2<sup>e</sup> fase schuift daarmee door de vertraging van de 1<sup>e</sup> fase nu door na de zomer. In de 2<sup>e</sup> fase zullen de betrokken pilotteams op de eigen teams verder aan de slag gaan. Ook zullen nieuwe basisteams starten met eenzelfde ontwikkeltraject als de 3 pilotteams.

#### Doel van de 2<sup>e</sup> fase is:

- uitvergroten: oogsten van opbrengst experimenten vertalen naar praktisch handelen ;
- vermeerderen: nieuwe teams betrekken;
- vastzetten: de leidinggevenden gaan betrekken in een passende rol;
- ambassadeurs stimuleren van volgen naar leiden te gaan;
- aandacht vragen voor de integrale aanpak;
- belemmerende factoren en kansen identificeren en adresseren.

Het aantal teams dat kan starten in de 2<sup>e</sup> fase is afhankelijk van een aantal factoren, zoals:

- commitment Eenheidsleiding, sectorhoofd en de teamchef
- ruimte voor de ambassadeurs
- budget
- capaciteit van het begeleidingsteam

Gelet op de ervaringen in de eerste fase, wordt geadviseerd door te gaan op de ingeslagenweg.

We houden een geleidelijke lijn vast, wat inhoudt dat we doorgaan met de 3 pilotteams die nu al meedoen in het ambassadeurstraject en geven elk half jaar 3 teams de gelegenheid om aan te sluiten en in te stappen. Het tijdstip van instappen is op basis van vrijwilligheid. Het oppakken van het vraagstuk is uiteraard niet vrijwillig en vrijblijvend, maar vloeit, gelet op de aard van het vraagstuk, voort uit de missie en kernwaarden.

#### Gevolgen/ effecten

- aan de bovengenoemde voorwaarden moet wel voldaan worden;
- we betrekken vooralsnog alleen de teams/ leidinggevenden die gemotiveerd en in staat zijn om te investeren: op dit moment is niet elk team al in staat om te investeren, gelet op andere ingrijpende veranderingen;
- doorlooptijd van het traject is 3 jaar: Uiteindelijk en uiterlijk in 2017 zijn op alle teams ambassadeurs aanwezig.

Onderzocht wordt nog of het mogelijk is om een aantal mentoren/ IBT docenten uit het mentorennetwerk te betrekken bij het proces, zodat dit versneld kan worden.

<sup>4</sup> Pld definitief mei 2015

## 8. Begroting

De onderbouwing van het totale projectbudget is bij aanvang van het project een inschatting, omdat over de aanpak van "etnisch profileren" landelijk geen expertise beschikbaar is en we een ontwikkelgerichte aanpak hebben gekozen.

De pilotfase helpt ons om zicht te krijgen op de totale projectkosten. Voor de pilotfase zijn verschillende afdelingen stelposten geraamd met name voor de inhuur van derden. De totale begroting voor de pilotfase is € 250.000,- (zie bijlage 3). Door de keuze voor de ontwikkelgerichte benadering vanuit de praktijk, met stimulering van het eigenaarschap, is uiteindelijk aanzienlijk bespaard op de begrootte

kosten. Inhuur van derden is namelijk geminimaliseerd, doordat gezocht is naar de kennis en expertise binnen de eigen eenheid.

Wel vraagt dit meer capaciteit van het project/begeleidingsteam (zie hoofdstuk 5).

Hoewel de pilotfase (met 3 basisteams) nog niet is afgerond kan een goede schatting gemaakt worden van de totale opleidingskosten:

### Pilot

Ambassadeursdagen voor 25 á 30 deelnemers	5 x á 1800,-	€ 9.000,-
3 daagse opleiding selecteren en bejegenen voor		€ 13.350,-
<b>Totaal pilotfase</b>		<b>€ 22.350,-</b>

### Totaal project

Voor alle basisteams komt dit neer op totaal	16 X € 7500,- =	€ 120.000,-
Voor de flexteams van DROS	2 X € 7500,- =	€ 15.000,-
Ontwikkel/ opleidingskosten projectteam <sup>5</sup>		€ 5.000,-
Inhuur externe begeleiding		€ 30.000,-
Ontwikkelaanpak en -tools		PM
Onvoorzien		PM
<b>Totaal ontwikkelkosten<sup>6</sup></b>		<b>€ 170.000,-</b>

Per basisteam komen de ontwikkelkosten op ca	€ 9.500,-
--	-----------

Uitgaande van de inzichten van dit moment is het mogelijk om met een beperkt budget een relatief nieuw leerconcept te introduceren, dat aansluit bij de organisatie ontwikkeling. Daarbij spelen we in op de gewenste ontwikkelingen, waaronder medewerkers participatie, contextgericht werken, professionele ruimte en eigenaarschap. We gaan hierbij verder dan aanbrengen van kennis en/ of vaardigheden, we spelen in op de overtuigingen en perceptie van betrokkenen rondom dit thema. Door hiervoor te kiezen en hier gericht op te interveniëren, richten we ons zowel op effectiviteit als op duurzaamheid.

<sup>5</sup> Workshops/ studiereis/ uitwisselingsprogramma België, Duitsland.

<sup>6</sup> Bij deze kosten is nog geen rekening gehouden met de mogelijkheid om de opleiding via een train de trainersopleiding ook beschikbaar te stellen voor andere collega's op de team.

# Bijlage 1 Waarderend onderzoeken

We gebruiken de benaderingswijze van waarderend onderzoeken (Waarderend Organiseren: Appreciative Inquiry: co-creatie van duurzame verandering van R. Masselink, J. de Jong en R. van den Nieuwenhof, 2012) door op een positieve, onderzoekende, opbouwende wijze te kijken naar de collega's, de organisatie en het vraagstuk. We willen leren van het verleden en ontwikkelen op successen, krachten en gedeelde waarden. We gaan voor de kleine successen, de zichtbare resultaten. We focussen op waar we naartoe willen en op de positieve krachten in de organisatie in plaats van de tekortkomingen. Dat wil niet zeggen dat we niet kritisch zijn of dat niet benoemd wordt wat er niet goed gaat. De focus is echter bewust ontwikkelings- en oplossingsgericht. Daar consistent in zijn en **blijven is een regelrechte uitdaging, omdat we ons bevinden in een context waarin het vraagstuk van de** probleemkant wordt benaderd en het oordeel van deze benadering die, ook als het moeilijk of lastig wordt of misschien wel juist als het moeilijk of lastig wordt, de grootste uitdaging in zich draagt.

Het gaat ons om:

- het herkennen van het beste in politiemensen;
- waarnemen van wat het politiewerk gezond, levendig en uitmuntend maakt;
- bekrachtigen van sterkte, successen en potentieel;
- toevoegen van waarde door nieuwe kennis en inzichten;
- ~~verwerven van (mede)eigenaarschap van het vraagstuk en stimuleren van nieuwe aanpakken.~~

Het positieve is niet de essentie van deze aanpak, maar wel een belangrijke voorwaarde om ruimte te maken voor het ongemak en dat wat ook besproken moet worden. Om met elkaar in staat te zijn het thema beet te pakken, willen we eerst een sfeer waarin we openlijk en vrij kunnen stoeien met het thema. Het betekent dus dat we niet alleen het positieve op tafel halen, maar dat we door onze 'aanvliegroute' dit moeilijke onderwerp makkelijker bespreekbaar maken.

## Onderzoek

We onderzoeken het thema, staan open voor nieuwe mogelijkheden, zijn bereid om te leren en te veranderen. We vragen betrokkenen om vanuit nieuwsgierigheid, verbazing en onwetendheid mee te onderzoeken. Om open te staan voor nieuwe mogelijkheden, nieuwe richtingen en nieuwe begrippen. Zo trekken we samen onderzoekend op, stap voor stap, vragen stellend aan onszelf en aan elkaar:

"waar wil je meer van?" in plaats van "welk probleem moeten wij oplossen?" Zo kan ons beeld over de toekomst veranderen en komen collega's in beweging: door positieve verwachtingen over die toekomst.

## Betrokkenheid in vrijwilligheid

We geven collega's en teams de mogelijkheid om actief te participeren in het proces. Dit begint met het delen van ervaringen, van de sterke en krachtige momenten die je graag terug ziet komen in de toekomst. We laten de keuze bij de betrokkenen in de vragen: Welke rol wil je spelen? Wil je leiden of meedoen? Of wil je volgen? En hoe actief doe je mee?

De 5 principes van waarderend onderzoeken zijn:

### 1. Het sociaal constructionistische principe

Words create worlds. We maken samen de werkelijkheid. Er is niet zoiets als dé waarheid, de waarheid van de ander kan naast die van onszelf bestaan. En wat we zien, zeggen en beschrijven is richtinggevend voor onze toekomst. Reflectie is een noodzakelijke voorwaarde voor het veranderen van die toekomst.

### 2. Het poëtisch principe

Als organisatie zijn we een verhaal-in-wording, dat continue geschreven en herschreven wordt. Verleden, heden en toekomst staan niet vast. Door elkaar verhalen te vertellen doen we meer dan alleen feitelijke kennis overdragen, we raken de ander met ons verhaal. De vraag die we stellen bepaalt wat we zullen vinden en ontdekken. Kiezen we voor vragen naar wat werkt, dan gaan we ook ontdekken wat werkt...

### 3. Het simultaneïteitsprincipe

Wat aandacht krijgt, groeit. Onderzoeken is interveniëren. De potentie voor verandering is vervat in de allereerste vragen die we stellen. Het moment waarop we vragen gaan stellen is een keuzemoment, bepalend voor de acties en veranderingen die volgen.

"Vragen zijn de belangrijkste katalysatoren voor ons handelen, om doelen te bereiken, te groeien en te veranderen. Omdat vragen intrinsiek zijn gekoppeld aan actie, hebben ze het vermogen om de aandacht van mensen te richten, hun percepties bij te stellen, energie op te wekken en mensen aan te zetten tot het verrichten van de noodzakelijke inspanningen die ze nodig achten. De vragen die mensen aan zichzelf stellen, door middel van de verhalen die ze vertellen en de manier waarop hun relaties zich ontwikkelen, zijn de sleutel voor verandering."

Marilee Goldberg

### 4. Het anticiperend principe

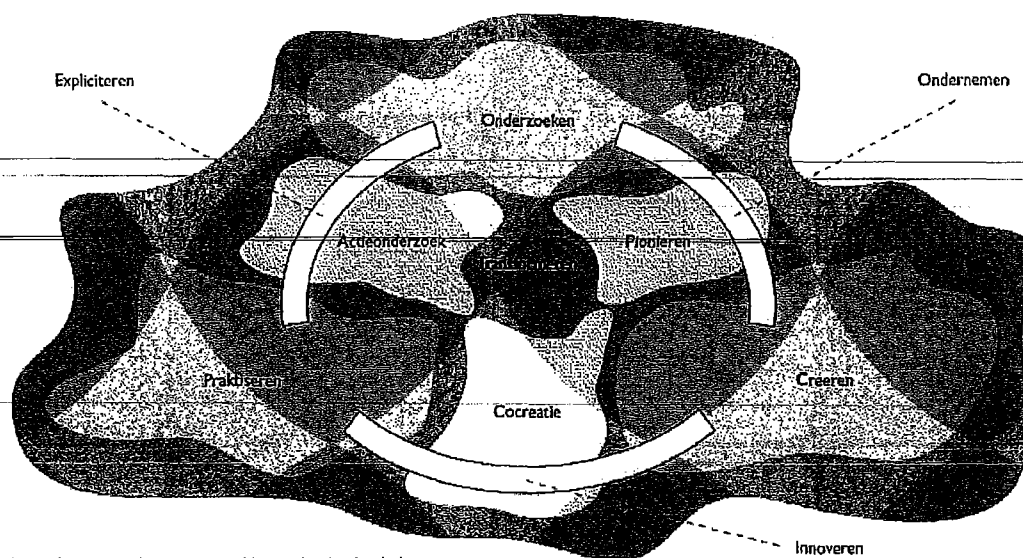
Verwachtingen kleuren onze waarneming. De beste inspiratiebronnen voor een succesvolle verandering zijn onze collectieve verbeelding en verhalen over de toekomst. Verwachtingen en verlangens zijn de drijfveer voor actie en verandering in het heden. Ons gedrag wordt deels bepaald door wat we in de toekomst graag zien gebeuren of wat juist niet.

### 5. Het positieve principe

Praten over wat er is, stimuleert een generatieve dialoog. Een positieve vraag genereert positieve energie. Positieve vragen leiden tot positieve verandering, tot veranderingen die we wensen en die we van waarde vinden. Een positieve benadering is net zo geldig en aanstekelijk, als een negatieve benadering. De positieve insteek biedt zo tegenwicht tegen negativiteit en cynisme.

## Bijlage 2 Het leerlandschap

Het concept van het leerlandschap is afkomstig uit het proefschrift en boek *Liefde voor Leren*, over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties van M. Ruljters (onderwijskundige en orthopedagoog). De aanpak laat zich goed verbeelden in het leerlandschap. Het leerlandschap beschrijft drie 'eilanden': drie leeroriëntaties die samen maken dat een professional of organisatie zich ontwikkelt. Het leerlandschap draagt bij aan organisatieontwikkeling en ontwikkeling van professionals. Het vitaal houden van de organisatieontwikkeling vraagt niet alleen bruggen bouwen, maar ook inpolderen: verbindingen maken tussen de verschillende eilanden die een min of meer duurzaam karakter hebben.



Figuur 2: eilanden, bruggen en polders in het leerlandschap

### Eiland van praktiseren

De bekendste vorm van leren speelt zich af op het eiland 'onderzoeken': leren door nieuwe kennis, inzichten en vaardigheden opdoen, een opleiding, training, lezen van (vak)literatuur en onderzoek doen om een eigen standpunt te bepalen. Op het eiland van het 'praktiseren' leren ambassadeurs al doende, door dagelijkse problemen op te lossen, samen te werken aan een klus of de kunst af te kijken bij elkaar. Door te experimenteren, door vragen te stellen in een briefing en door een controle anders in te gaan. Ook de keuze voor handlingsonderzoek is ingegeven door het inzicht dat politiemensen leren door te doen in en te reflecteren op de dagelijkse praktijk.

### Eiland van creëren

We vragen ambassadeurs welke verbeteringen en/of vernieuwingen zij zelf in de praktijk willen zien. We zien initiatieven ontstaan om de aandacht voor het thema te vergroten. We zien eigenaarschap toenemen, zowel individueel als in sommige teams. We zien daar ook nog grote verschillen in. Daarmee wordt het eigen initiatief gestimuleerd en neemt de kans op een duurzame verandering toe. Door de ideeën te waarderen, erop te reageren voelen professionals zich serieus genomen. We gaan dit vasthouden door de leiding van de teams te betrekken bij het lopende proces. We vragen hen een volgende, faciliterende en bekrachtigende rol in te nemen. Door collega's te vragen wat ze willen bereiken, waar hun idee een bijdrage aan levert of een oplossing voor is. Wat ze nodig hebben om mooie initiatieven die kansrijk zijn uit te bouwen. Op het creatie eiland is de leidinggevende volgend en bekrachtigend.

Op dit eiland creëren liggen ook de vragen open:

- hoe alle mooie ontwikkelingen te delen en te verbreden binnen de organisatie;
- hoe tussentijds de synergie te versterken die op de ambassadeursdagen voelbaar is;
- hoe eigenaarschap verder te versterken.

### **Eiland van onderzoeken**

Op dit eiland wandelen we langs de HEBO ladder: we helpen collega's om te herkennen wat er speelt, te erkennen dat het een professioneel vraagstuk is waar je als politiemann/ vrouw iets mee moet en bewust te worden van hoe dat bij hen zelf speelt en wat er rond het vraagstuk aan de orde is wat ontwikkeld moet worden.

We doen dit door verschillende onderzoeken (NL....) te delen, door Ronde Tafelgesprekken met externe gasten, door interventies in de ambassadeurs-bijeenkomsten en door het delen van artikelen, filmpjes, ENZ

We luisteren naar datgene waar de behoefte van de betrokkenen zelf ligt en zoeken naar passende afgestemde oplossingen. Soms is dat een gesprek met een contactpersoon (hoe vertaal ik wat ik leer naar mijn team? Welke stappen kan ik zetten?) en soms door een passend opleidingsaanbod, zoals een spottersopleiding.

### **Bruggen slaan**

We maken verbindingen tussen de verschillende aanpakken door:

- als begeleiders vanuit dezelfde principes en uitgangspunten te werken;
- ondersteuning aan te bieden waar de behoefte is;
- vaste contactpersonen aan te bieden;
- uitwisseling tussen teams te stimuleren;
- proactief mooie voorbeelden en succesjes te delen;
- verhalen op te halen langs de weg van waarderende interviews.

Zo slaan we bruggen van vraagstuk naar kansrijke werkplekken, werkplekgebonden aanpakken, tussen collega's met en collega's zonder bewustwording op het thema, tussen teams, van binnen naar buiten (Ronde Tafelgesprekken).

Door de keuze van deze aanpak stimuleren we, naast de verandering zelf, het nemen van verantwoordelijkheid en eigenaarschap van collega's. Iedereen wordt gevraagd om zichzelf in te zetten in de verandering, daar een proactieve rol te spelen en te ontwikkelen waar hij/ zij dat wenselijk vindt. Er is ruimte voor ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden, over grenzen van teams heen leren en voor zoeken naar aanpakken.

We stimuleren collega's gezamenlijk ook te kijken naar het slaan van bruggen en daarin nieuwe aanpakken te ontwikkelen. Bijvoorbeeld door van tijd tot tijd meer contact te zoeken met de buitenwereld. Door burgers en ook partners (als bijvoorbeeld Amnesty International en Anne Frankstichting) actief te betrekken bij de aanpak van het vraagstuk.

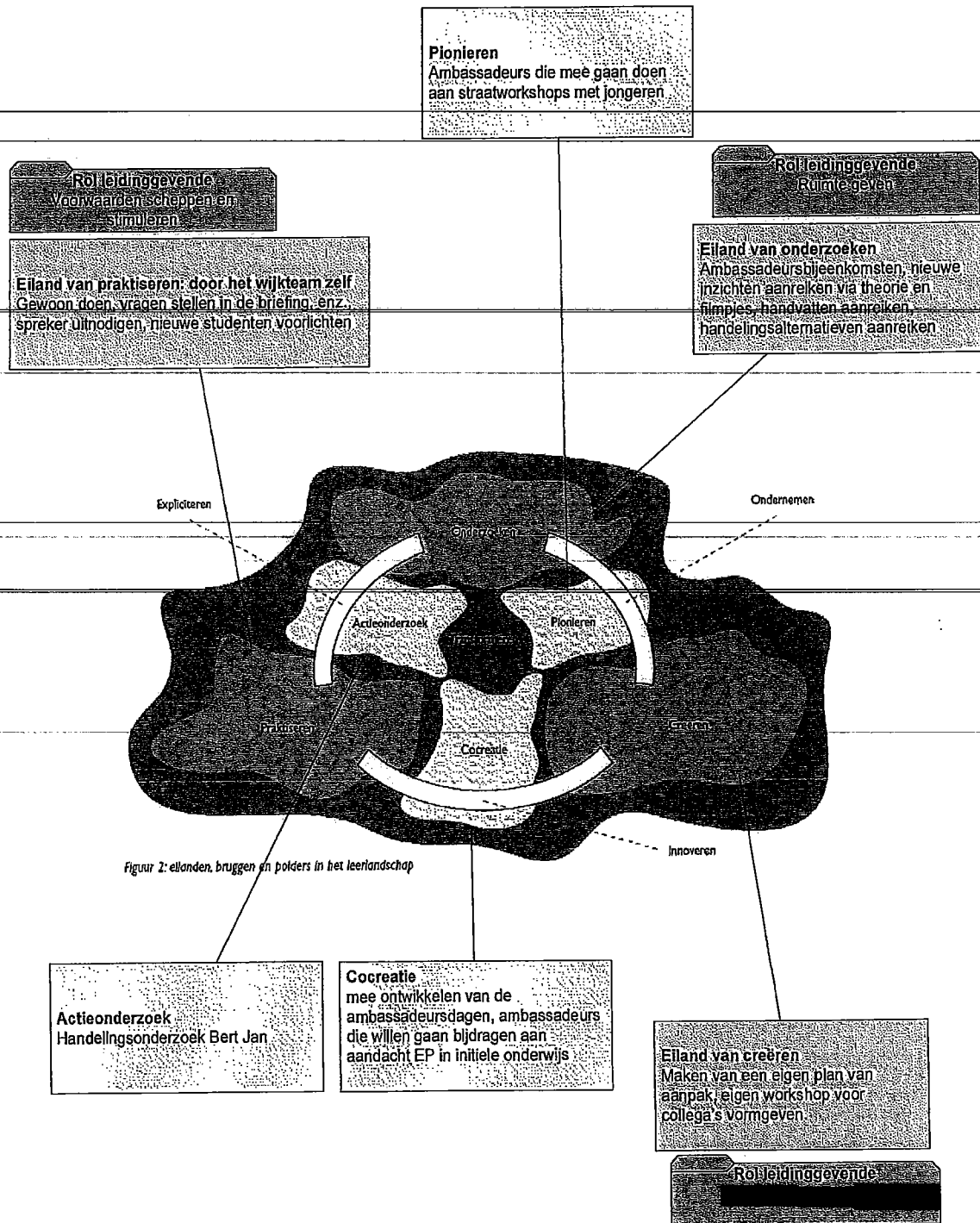
### **Inpolderen**

In de tussenevaluatie onderzoeken we hoever we zijn gevorderd, wat inmiddels een zichtbaar/ tastbaar resultaat is en wat de moeite waard is om uit te vergroten, hetzij binnen een team, hetzij richting andere teams.

Vragen die daarbij aan de orde zullen komen zijn bijvoorbeeld:

- Wat staat als een huis en is zover dat we kunnen spreken van een polder?
- Wat zijn op dit thema/ vraagstuk succesvolle en voorbeeldrijke werkplekken?
- Wat zijn succesvolle aanpakken?
- Wat zijn in beide de succesfactoren?
- Hoe kunnen successen uitvergroten dan wel gedeeld worden? (stageplek? Kijkje bij de burenpolek? Bijdrage aan onderwijs? Ambassadeurs on tour?)

We onderzoeken daarbij vooral de ideeën die ambassadeurs en hun leidinggevend en hier zelf over hebben.



## Bijlage 3 Het ambassadeursprofiel

Ambassadeurs hebben affiniteit met het thema selectiemechanismen en willen hun politievakmanschap op dit gebied verder ontwikkelen. Zij zijn bereid om een voorbeeldrol te vervullen richting collega's. De ambassadeur kan steeds de ondersteuning inroepen van de ambassadeursgroep en van de begeleiding van het project selectiemechanismen & politievakmanschap.

De ambassadeur selectiemechanismen & politievakmanschap ondersteunt vanuit affiniteit met het thema 'selectiemechanismen' zijn collega's door

### 1. openlijk te durven zoeken:

- de bereidheid lerend het zoek- en leerproces in te gaan;
- vraagstukken die hij signaleert 'op tafel te leggen';
- het gesprek aan te gaan over dilemma's rond selectiemechanismen die zich reëel voordoen in de praktijk.

### 2. ruimte te vinden door

- termen als FOUT en GOED te vermijden en de nadruk te leggen op gelijkwaardigheid, effectiviteit en professionaliteit;
- zelf VLOW - gedrag te laten zien (vragen stellen, luisteren, oordeel uitstellen en reflecteren);
- ongewenst gedrag bespreekbaar te maken op een VLOW manier.

### 3. voor te leven door

- persoonlijke ervaringen rond het thema te delen;
- eigen zoekgedrag, twijfels en dilemma's expliciet te maken;
- gewenst gedrag te signaleren, stimuleren en waarderen.

De ambassadeur vervult een voortrekkersrol door langs een lerende, onderzoekende weg veranderingen voor te leven en te begeleiden om zo een positieve ontwikkeling in te zetten rond professioneel selecteren en verbinden.

De ambassadeur is verder bereid om

- deel te nemen aan de bijeenkomsten van ambassadeurs;
- mee te doen met ondersteunende en begeleidende activiteiten die aangeboden worden rond selectiemechanismen & politievakmanschap.

De ambassadeur beschikt over de volgende kwaliteiten en/ of wil zich daarin verder ontwikkelen:

- is geïnteresseerd in het thema selectiemechanismen en verbinding en wil zijn politievakmanschap hierin verder ontwikkelen;
- is aanspreekbaar, benaderbaar en heeft een open grondhouding;
- is bereid de eigen waarden en gedragspatronen te onderzoeken;
- herkent (voor)oordelen en stereotyperingen;
- is bereid om te reflecteren op zichzelf;
- is bereid om als klankbord/ sparringpartner te fungeren naar collega's;
- is bereid om constructief feedback te ontvangen en te geven;
- handelt sensitief maar doortastend bij vraagstukken en dilemma's;
- houdt verbinding met de ambassadeursgroep;
- is bereid ongewenst gedrag bespreekbaar te maken, zonder de persoon zelf te diskwalificeren;
- is bereid VLOW gedrag te ontwikkelen.



## ETHNIC PROFILING

NOTITIE VOOR DE 17<sup>E</sup> NOVEMBER

## OUTPUT VAN HET PROJECT

- **Compact cursus Ethnic Profiling**

Een visueel les- en trainingsprogramma waarin twee belangrijke onderwerpen aan de orde komen: Het selectieproces (Profiling) en het Interactieproces (Bejegening). Het programma is inhoudelijk gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek (o.a. van Sinan Cankaya). Het programma is methodisch gebaseerd op het concept 'werkplekieren' en het maakt gebruik van visueel praktijkmateriaal. Het is zo gestructureerd dat het kan worden gegeven door begeleiders van het 1<sup>e</sup> echelon leidinggevend niveau.

- **Conceptversie van een (multi-toepasbaar) video discussie-platform**

Een concept elektronisch discussieplatform dat is te gebruiken niet alleen voor het onderwerp Ethnic Profiling, maar in principe voor alle relevante praktijkthema's waar videomateriaal voor beschikbaar is. De toepasbaarheid is met name interessant bij het gebruik van actueel videomateriaal dat in de praktijk is opgenomen met bodycams.

Voor de ontwikkeling van een definitief discussie instrument dat naadloos in de politie ICT kan worden ingepast is uiteraard meer nodig. Ik denk dat dit project een belangrijke bijdrage kan leveren voor de verdere ontwikkeling.

Deze conceptversie gaat vergezeld van een nota waarin aanbevelingen worden gedaan voor een definitieve versie.

- **Een instructieprogramma hoe te werken met het programma en het instrument**

Een korte handleiding voor medewerkers eerste echelon leidinggeven.

Deel 1 gaat over hoe om te gaan met de inhoud van het E.P programma.

Deel 2 geeft aan hoe om te gaan met het instrumentarium.

## PLAN VAN AANPAK

Stap 0 De organisatie van het project

-afspraken maken over de organisatie van het project (projectleider, begeleidings- of klankbordgroep, declaratiewijze etc.)

Stap 1 (Verdere) oriëntatie op de problematiek (3)

-Het nogmaals analyseren van het bevindingen van Sinan Cankaya, mede aan de hand van gesprekken met hem.

-Interviews met een zestal 'ambassadeurs' over hun ervaringen met het aan de orde stellen van dit thema in de praktijk

Stap 2 Ontwikkeling praktisch selectie-model (10)

Op basis van het door Sinan beschreven selectiemodel ontwikkelen van een praktisch selectiemodel met behulp waarvan politiemensen leren om rationele, beargumenteerde beslissingen te nemen met betrekking tot het doen stilstaan van burgers.

-Uitwerken en visualiseren van het selectiemodel

-Ontwikkeling scripts van 2 a 3 video-stimulusscènes

-Opnemen video-stimulusscènes (10)

-Uittesten van het selectiemodel en de videoscènes met de groep ambassadeurs/en klankbordgroep

Stap 3 Onderzoek naar videopresentatie- en stelsysteem (10)

-Onderzoek naar een combinatie van videopresentatie- en stelsysteem

-Onderzoek naar bestaande oplossingen in de markt en de mogelijkheden voor ontwikkelen van een specifieke politietool

- Onderzoek naar de toepassing van bodycam-materiaal in het videopresentatie- en stemsysteem (o.a. naar een snelle verwerking van het met bodycams opgenomen materiaal)
- Beschrijving van de voor- en nadelen van de keuze voor bestaande oplossingen en/of mogelijkheden van ontwikkeling van een 'politie-eigen' platform.
- Keuze van een proefopstelling

**Stap 4 Testen van proefopstellingen (5)**

- Testen van bestaand instrumentarium met de video testscènes en zo mogelijk al met bodycam-opnamen van praktijk scènes van profiling.

**Stap 5 Ontwikkeling definitieve programma (5)**

- ~~Finetunen van selectie-instrument~~
- Aanvullende video-opnamen voor stimulus scènes (8)

**Stap 6 Ontwikkelen instructieprogramma voor begeleiders (2)**

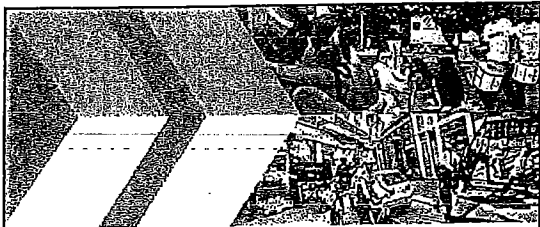
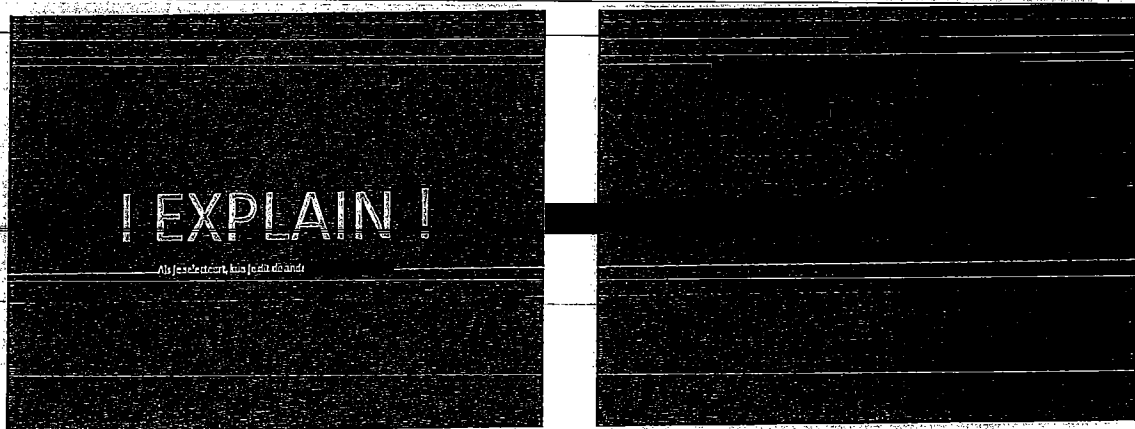
Ontwikkeling van een instructie voor begeleiders hoe om te gaan met het instrument.

**OPMERKINGEN**

Niet alle stappen zullen in de praktijk in chronologische volgorde zoals hierboven beschreven worden uitgevoerd. Met name geldt dit voor stap 2 en 3 die min of meer parallel aan elkaar zullen verlopen.

Verder leert de ervaring met dit soort projecten dat speelruimte om (deel)experimenten te doen aanwezig moet zijn.

17-05-2016

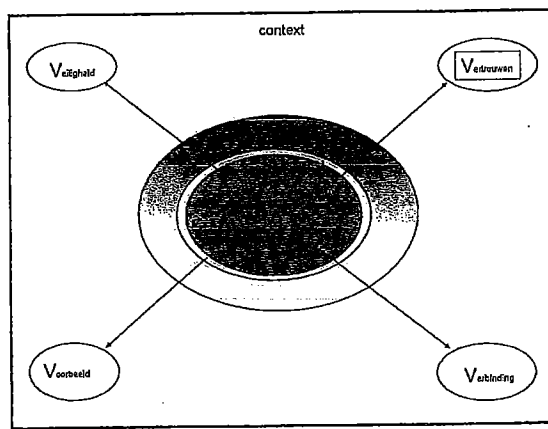
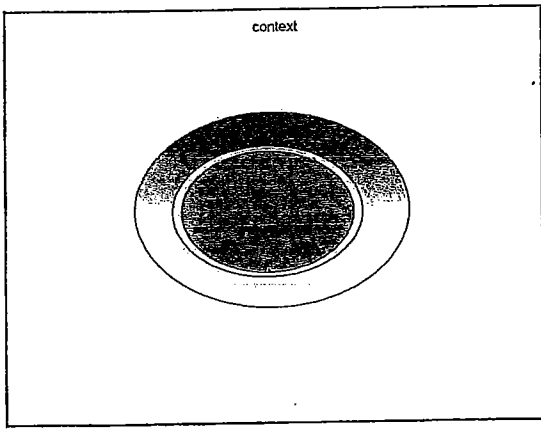
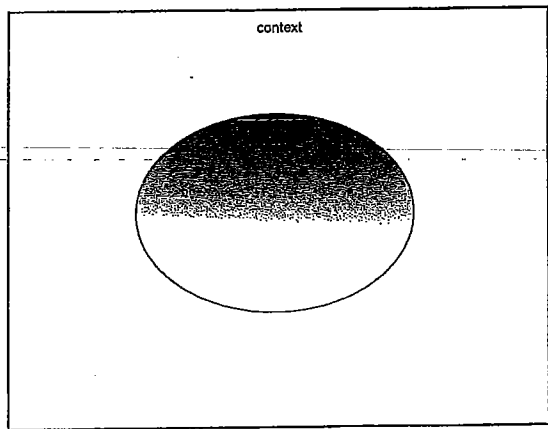


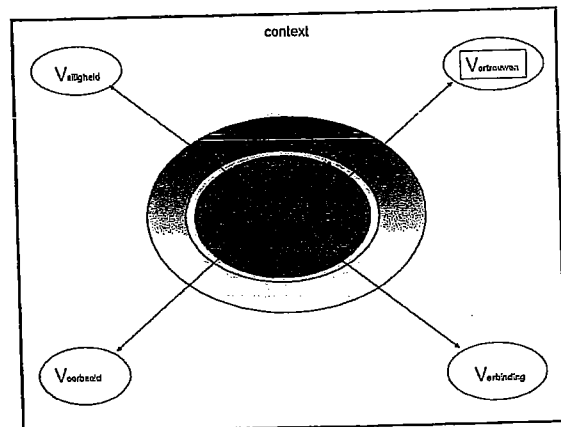
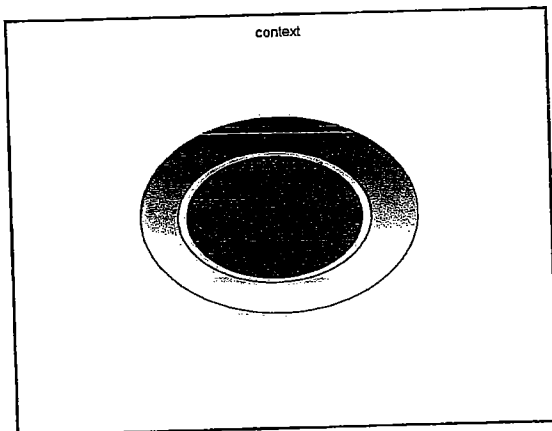
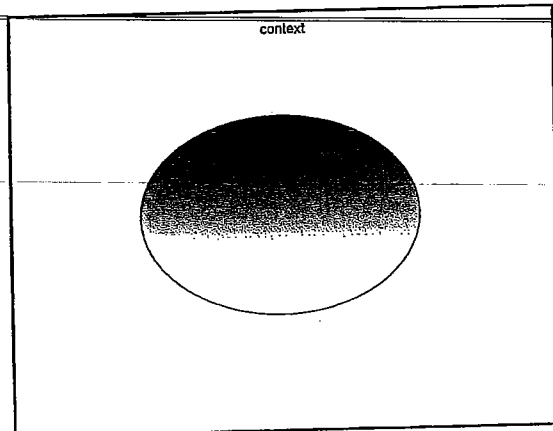
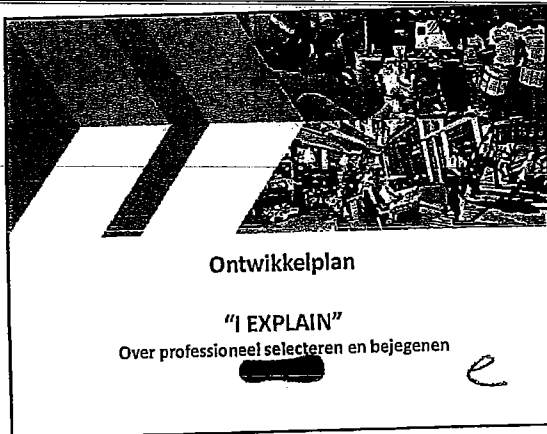
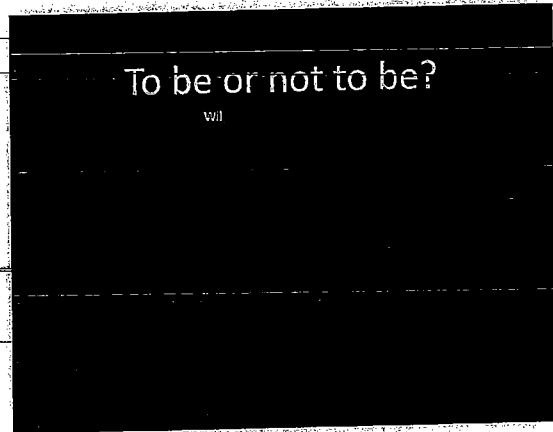
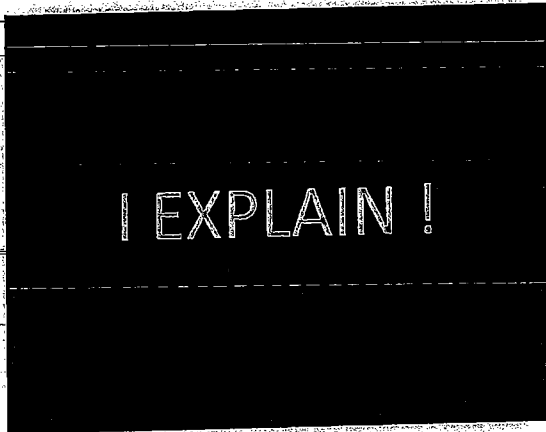
**Ontwikkelplan**

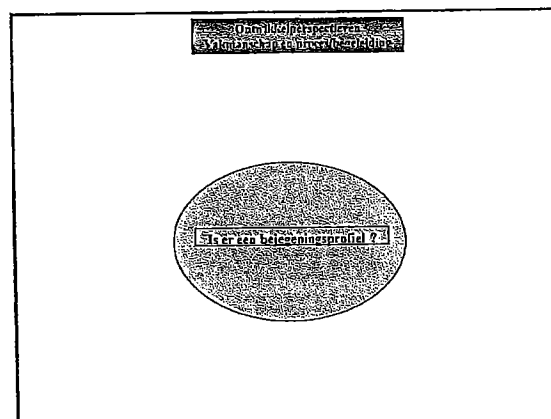
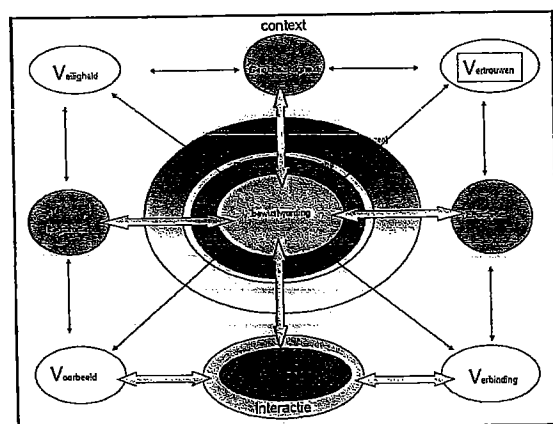
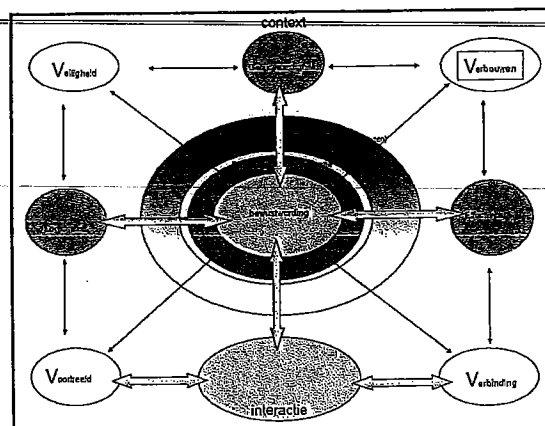
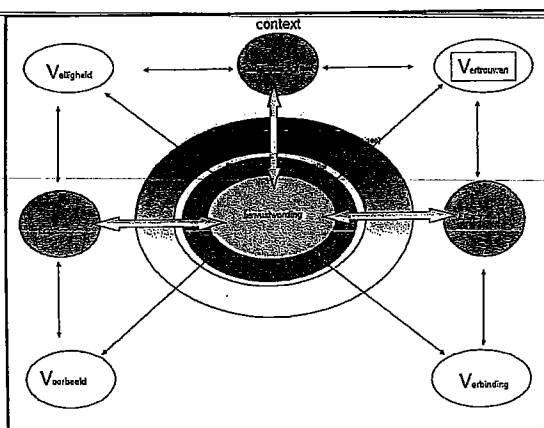
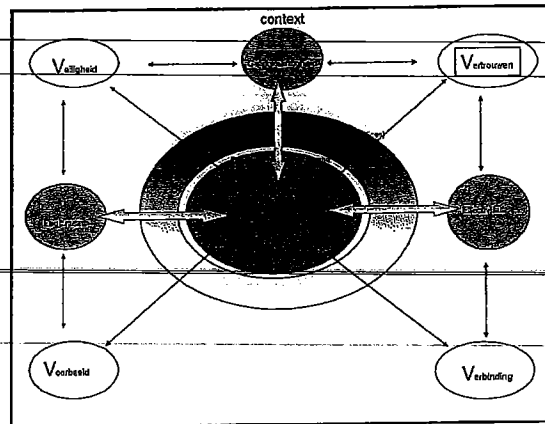
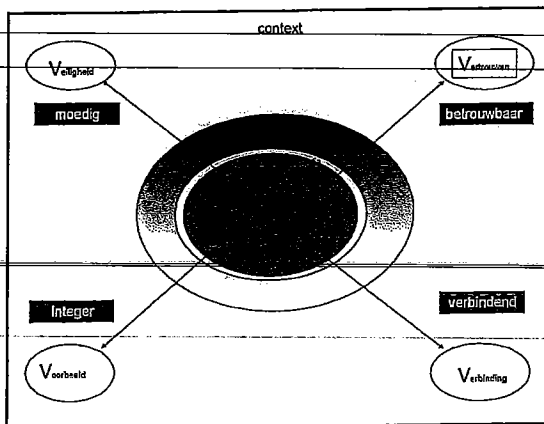
**"I EXPLAIN"**

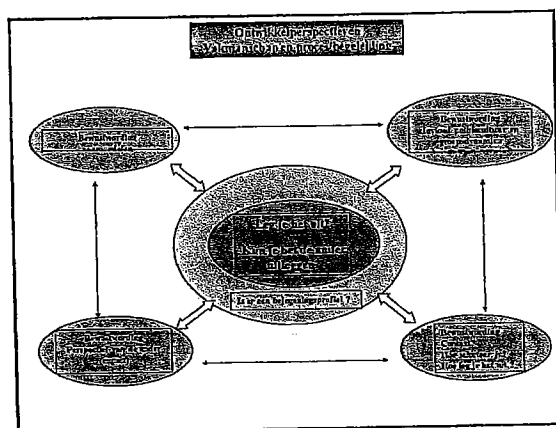
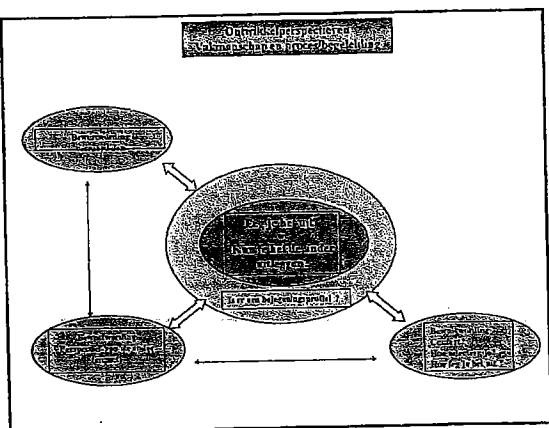
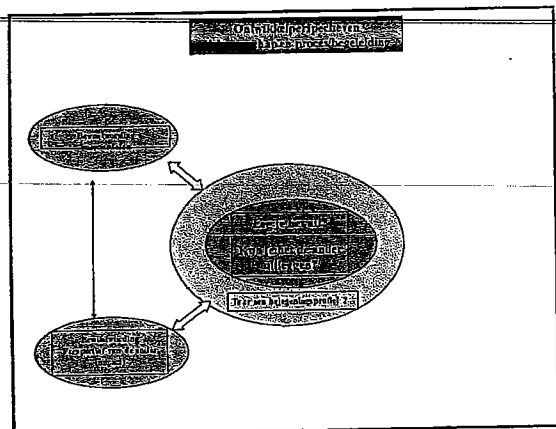
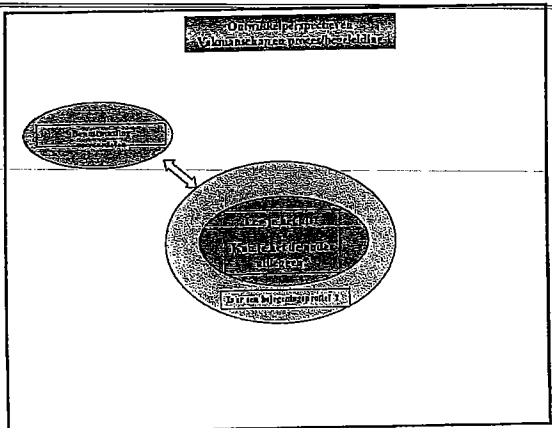
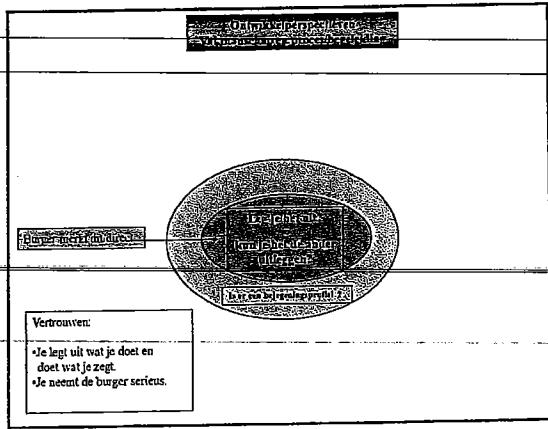
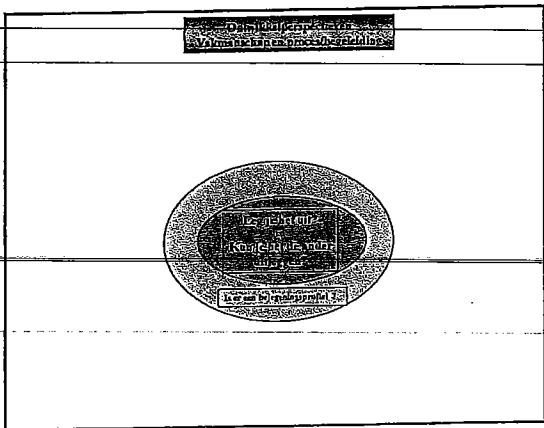
Over professioneel selecteren en bejegenen

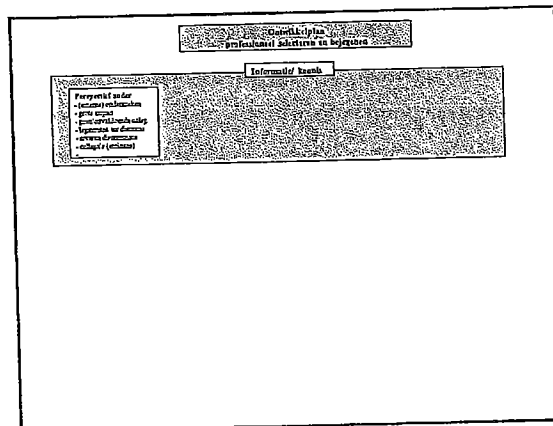
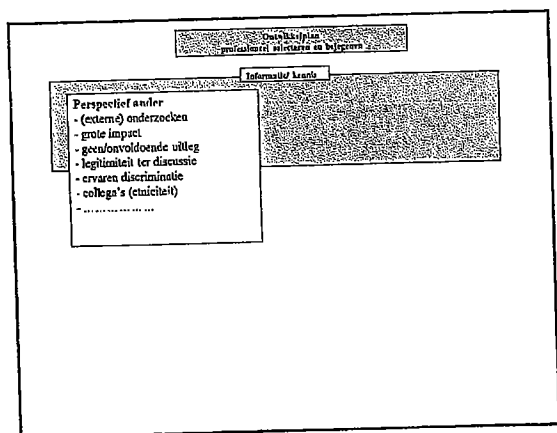
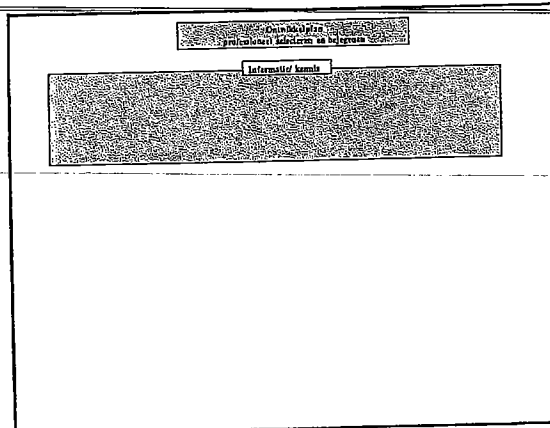
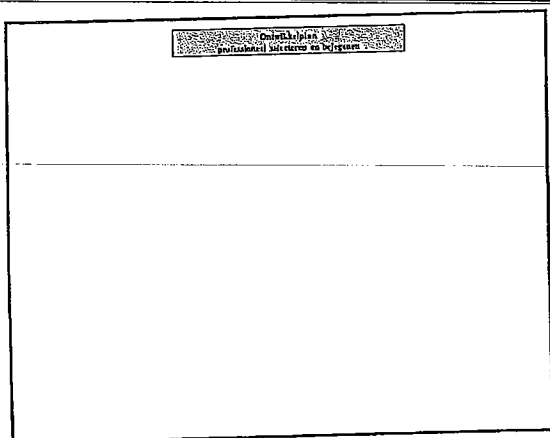
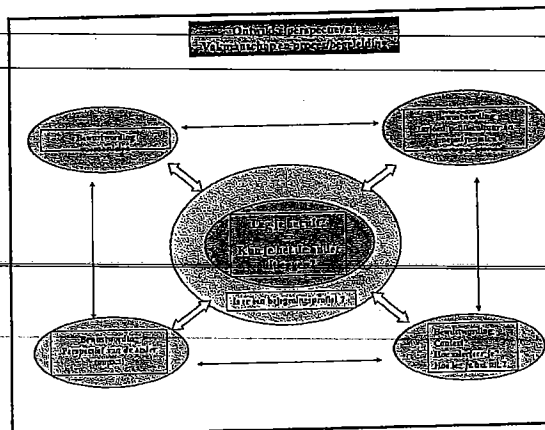
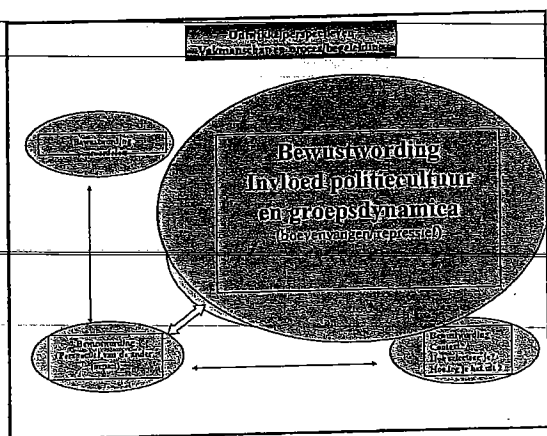
Paul Gademan













**Overheidsplan**  
professioneel selecteren in bijlagen

**Informatief knaak**

<p><b>Perceptief kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (aanpak) onderscheiden grote bijlage</li> <li>- juist en volledig en tijdig</li> <li>- transparant en duidelijk</li> <li>- samen besluiten</li> <li>- richting (aanpak)</li> </ul>	<p><b>Bewustzijn/brake</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vooroordelen</li> <li>- werking brein</li> <li>- impulsief denken/handelen</li> <li>- reflectief denken/handelen</li> <li>- consistentie</li> </ul>	
--	---	---

**Overheidsplan**  
professioneel selecteren in bijlagen

**Informatief knaak**

<p><b>Perceptief kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (aanpak) onderscheiden grote bijlage</li> <li>- juist en volledig en tijdig</li> <li>- transparant en duidelijk</li> <li>- samen besluiten</li> <li>- richting (aanpak)</li> </ul>	<p><b>Bewustzijn/brake</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vooroordelen</li> <li>- werking brein</li> <li>- impulsief denken/handelen</li> <li>- reflectief denken/handelen</li> <li>- consistentie</li> </ul>	
--	---	---


**Overheidsplan**  
professioneel selecteren in bijlagen

**Informatief knaak**

<p><b>Perceptief kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (aanpak) onderscheiden grote bijlage</li> <li>- juist en volledig en tijdig</li> <li>- transparant en duidelijk</li> <li>- samen besluiten</li> <li>- richting (aanpak)</li> </ul>	<p><b>Bewustzijn/brake</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vooroordelen</li> <li>- werking brein</li> <li>- impulsief denken/handelen</li> <li>- reflectief denken/handelen</li> <li>- consistentie</li> </ul>	<p><b>Omgeving/arena</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- invloed politiecultuur (macht)</li> <li>- informatie (beveiligingen/ info)</li> <li>- collectieve mindset</li> <li>- omzekerheidsreductie</li> <li>- routine/stereotypen</li> <li>- Zij - wij</li> </ul>
--	---	--

**Overheidsplan**  
professioneel selecteren in bijlagen

**Informatief knaak**

<p><b>Perceptief kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (aanpak) onderscheiden grote bijlage</li> <li>- juist en volledig en tijdig</li> <li>- transparant en duidelijk</li> <li>- samen besluiten</li> <li>- richting (aanpak)</li> </ul>	<p><b>Bewustzijn/brake</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vooroordelen</li> <li>- werking brein</li> <li>- impulsief denken/handelen</li> <li>- reflectief denken/handelen</li> <li>- consistentie</li> </ul>	<p><b>Omgeving/arena</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- invloed politiecultuur (macht)</li> <li>- informatie (beveiligingen/ info)</li> <li>- collectieve mindset</li> <li>- omzekerheidsreductie</li> <li>- routine/stereotypen</li> <li>- Zij - wij</li> </ul>	
--	---	--	---

**Overheidsplan**  
professioneel selecteren in bijlagen

**Informatief knaak**

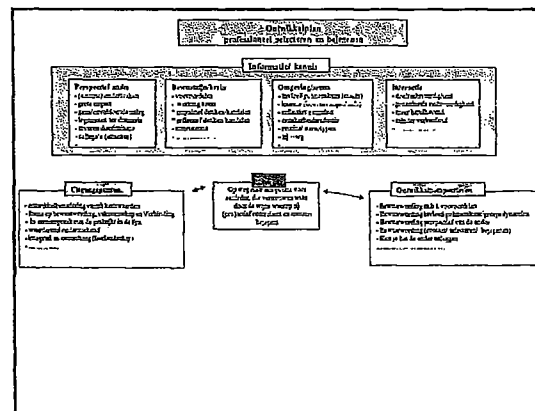
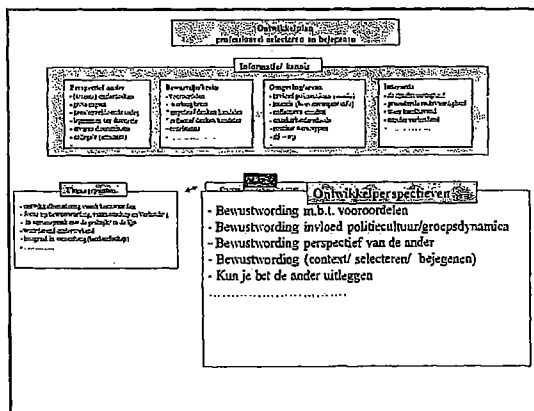
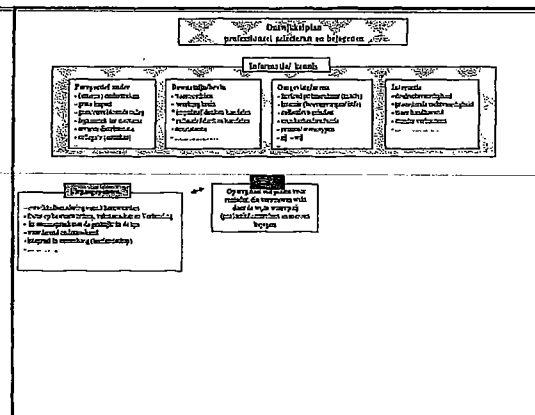
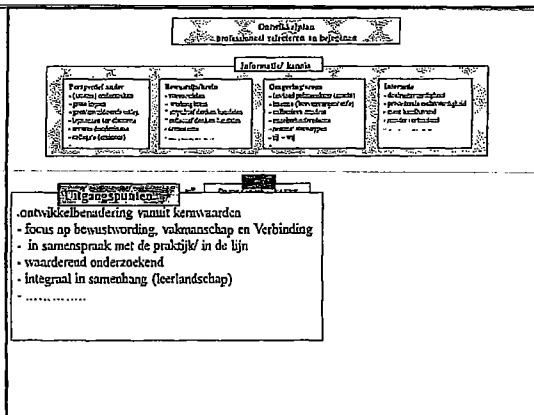
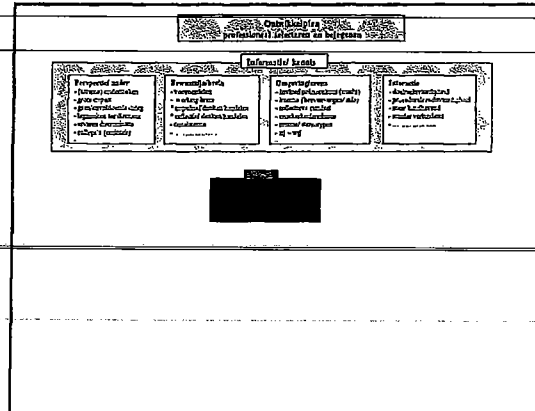
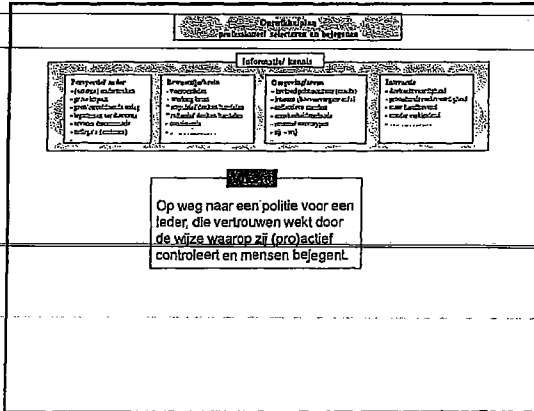
<p><b>Perceptief kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (aanpak) onderscheiden grote bijlage</li> <li>- juist en volledig en tijdig</li> <li>- transparant en duidelijk</li> <li>- samen besluiten</li> <li>- richting (aanpak)</li> </ul>	<p><b>Bewustzijn/brake</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vooroordelen</li> <li>- werking brein</li> <li>- impulsief denken/handelen</li> <li>- reflectief denken/handelen</li> <li>- consistentie</li> </ul>	<p><b>Interactie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- doelrechtvaardigheid</li> <li>- procedurele rechtvaardigheid</li> <li>- meer handhaving</li> <li>- minder verbindend</li> </ul>
--	---	---

**Overheidsplan**  
professioneel selecteren in bijlagen

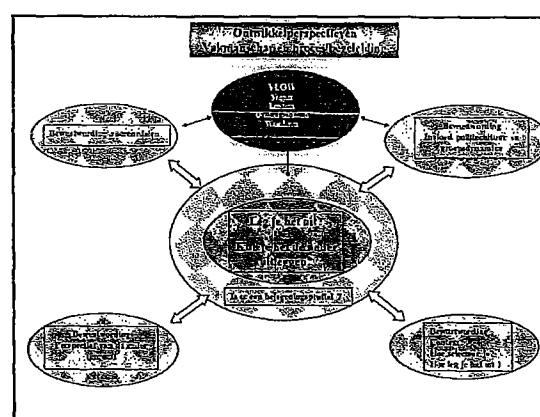
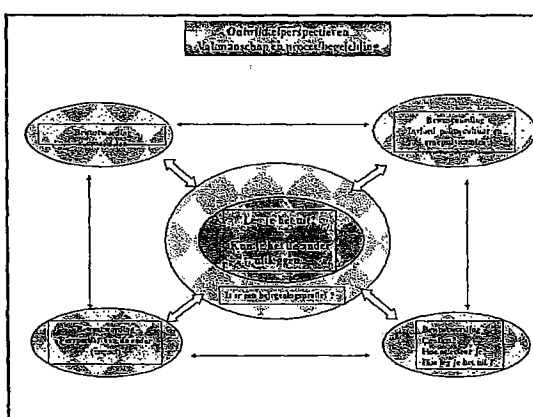
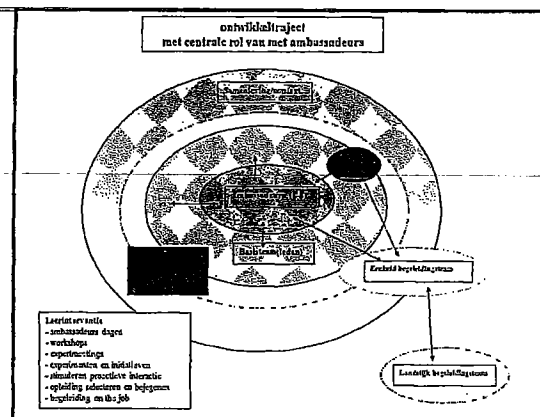
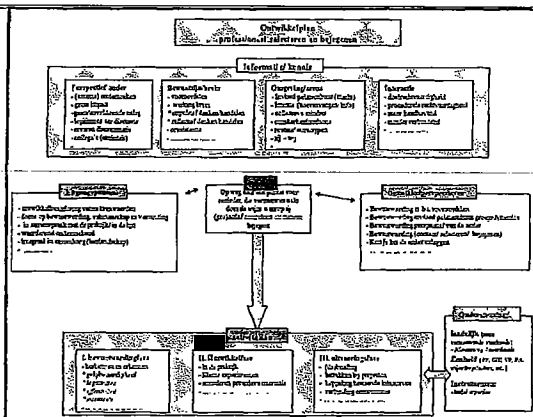
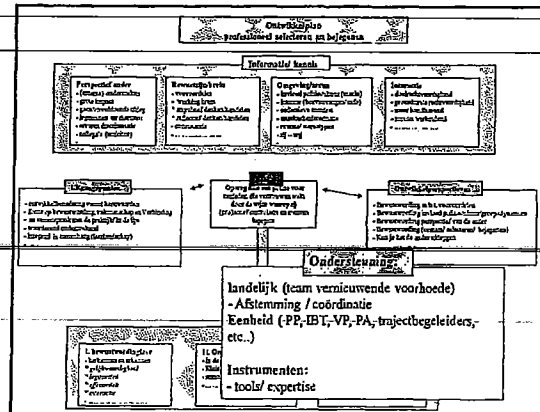
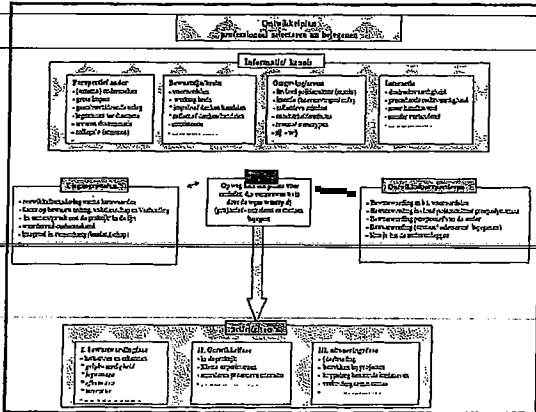
**Informatief knaak**

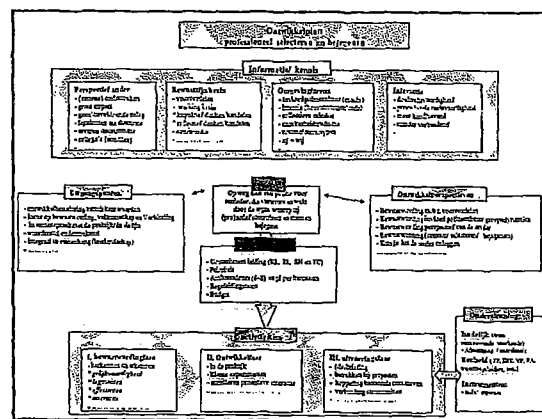
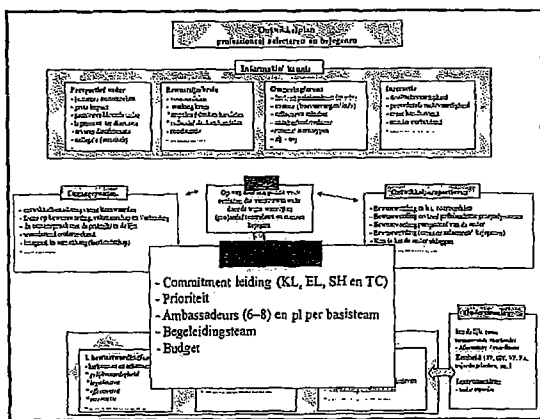
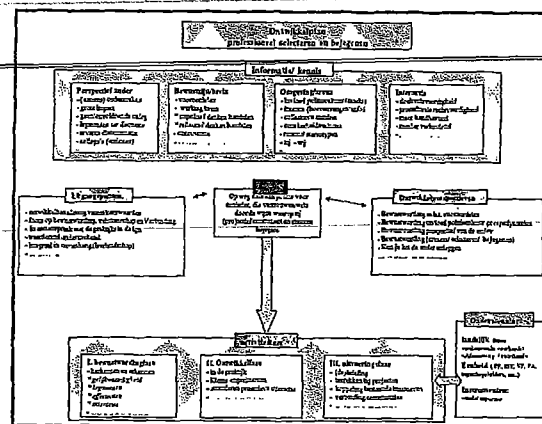
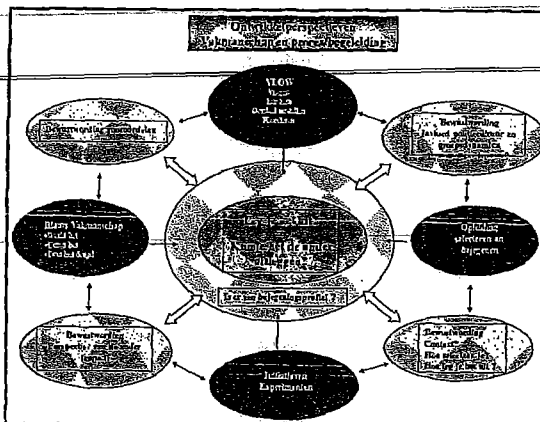
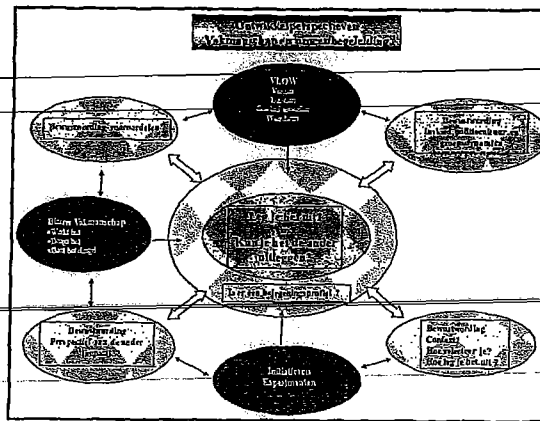
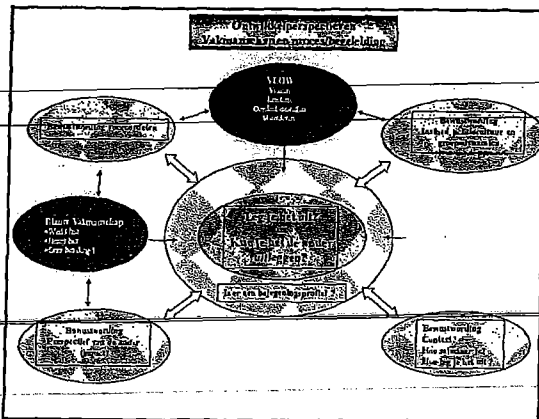
<p><b>Perceptief kader</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (aanpak) onderscheiden grote bijlage</li> <li>- juist en volledig en tijdig</li> <li>- transparant en duidelijk</li> <li>- samen besluiten</li> <li>- richting (aanpak)</li> </ul>	<p><b>Bewustzijn/brake</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vooroordelen</li> <li>- werking brein</li> <li>- impulsief denken/handelen</li> <li>- reflectief denken/handelen</li> <li>- consistentie</li> </ul>	<p><b>Omgeving/arena</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- invloed politiecultuur (macht)</li> <li>- informatie (beveiligingen/ info)</li> <li>- collectieve mindset</li> <li>- omzekerheidsreductie</li> <li>- routine/stereotypen</li> <li>- Zij - wij</li> </ul>	<p><b>Interactie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- doelrechtvaardigheid</li> <li>- procedurele rechtvaardigheid</li> <li>- meer handhaving</li> <li>- minder verbindend</li> </ul>
--	---	--	---

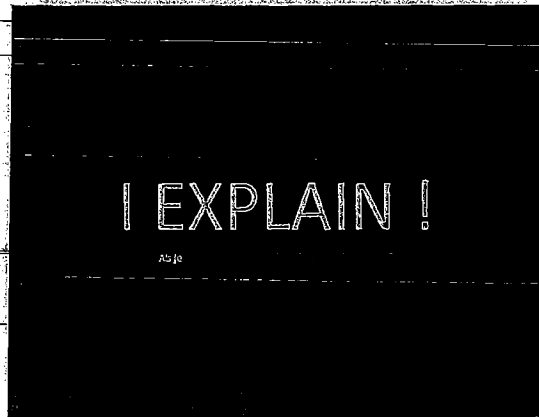
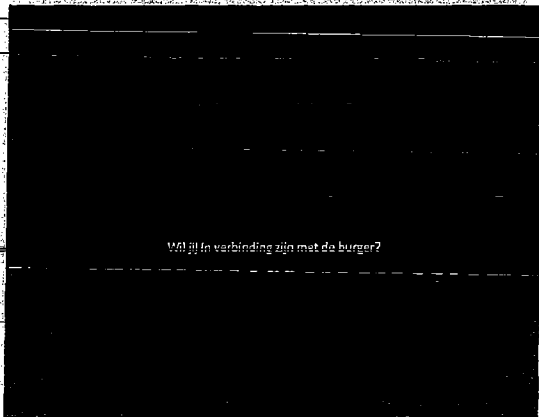








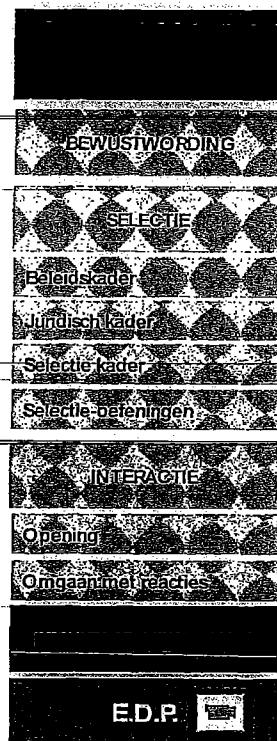




Dag allen,

Inmiddels staat het programma in de grondverf. Daarmee bedoel ik dat ik voor de meeste (deel)onderwerpen de inhoud heb bepaald en bezig ben met het maken van teksten, schema's en illustraties, instructie-video's en animaties.

## OVERZICHT INHOUD



### 1. BEWUSTWORDING

Bewust worden van (impliciete) vooroordelen en de negatieve effecten van profiling op burgers.

-Samenvatting van het videomateriaal 'de fiets in het vondelpark', aangevuld met commentaar van burgers met allochtoon uiterlijk (wat vinden die ervan, wat doet hen het)

-Video van de 'collega's gefilmd op de rug, die over hun privé-ervaringen als burger met politieoptreden vertellen

-Video/Animatie/Schema over onderzoeken en experimenten in het buitenland Verminderen van het aantal controles, gelijk blijven tot zelfs verbeteren van het aantal 'hits', waardoor veel minder overlast voor burgers en daardoor minder afbreuk aan de relatie.

-Eventueel vullen we dit aan met bestaande video's over het thema vooroordelen.

### 2. PROFESSIONELE SELECTIE

-Beleidskader: Van intuïtieve selectie naar meer rationele selectie.

Videoboodschap van de HC, waarin begrip is voor de lastige tegenstelling in de politietaak tussen boeven vangen en dienstverleners, maar ook een statement dat meer professioneel selecteren van groot belang is in het kader van een goede relatie met de burgers.

**-Het juridische kader voor preventieve controles**

Voor dit onderdeel heb ik de hulp nodig van mensen die dit onderwerp goed beheersen. ( [redacted] )  
OM)

**-Het selectiekader.**

Dit wordt een schematische animatie van het model van Sinan Cankaya waarin wordt uitgelegd welke factoren van belang zijn voor selectie en waar de adders onder het gras zitten.

**-Selectie-oefeningen**

Ik heb nu een overzicht van een serie situaties die zich lenen om aan de hand daarvan te discussiëren over ~~de rol van de controleur (ik heb hier op terug te komen bij de volgende ronde)~~

3. **PROFESSIONELE BEJEGENING/INTERACTIE**

Voor dit onderdeel heb ik dringend hulp nodig.  
Ik behoefte aan het volgende:

**VOOR DE 'OPENING VAN HET GESPREK'**

~~-Uitspraken van agenten die in de praktijk nogal eens voorkomen waarvan je van te voren kan inschatten dat die tot escalatie van het gesprek kunnen leiden. Voorbeelden:~~

~~Zo, die is zeker niet verzekerd he?~~

~~Deze auto is zeker niet van jouw he?~~

~~Wat deed jij daar net eigenlijk?~~

~~Laat maar even je legitimatie zien!~~

~~Heel graag assistentie hierbij, want ik zit niet meer in het 'jargon'.~~

~~-Uitspraken van burgers die ze doen nog voordat de agent de kans heeft gehad om het gesprek te openen. Voorbeelden:~~

~~Dit is gvd de derde keer dat ik deze week aangehouden word!~~

~~Zeker omdat ik zwart ben!~~

~~Dus jij denkt die zwarte rijdt in een dure auto dus zal hij wel crimineel zijn!~~

~~Enz.~~

**VOOR HET ONDERWERP 'WEERSTAND'**

-Typen weerstand die na de opening van het gesprek voorkomen. Dat kunnen dezelfde zijn als hierboven (nog voordat de agent iets gezegd heeft). Maar ook andere. Voorbeeld:

Ik hoef me helemaal niet te legitimeren man!

Wat is jouw bevoegdheid eigenlijk. Ben ik plotseling verdachte of zo?

-En de reacties van agenten op deze weerstand/uitdagingen. Voorbeeld:

Oh gaan we bij de hand doen?

Dan zit je zo aan het bureau hoor!

Ik hou me aanbevolen voor zoveel mogelijk variaties!

5. **RESULTAATVERWERKING**

Hier weet ik inhoudelijk nog veel te weinig van. Ik hou me aanbevolen voor nadere instructie hierover waarna ik een vorm ga zoeken waarin het compact kan worden gepresenteerd. ( [redacted] )

**PLAN VAN AANPAK VOOR**  
**DE ONTWIKKELING VAN**  
**EEN ELEKTRONISCH DISCUSSIE PLATFORM (EDP) EN**  
**TRAININGSPROGRAMMA 'ETHNIC PROFILING'**  
**VOOR DE NATIONALE POLITIE/ EENHEID AMSTERDAM**



## INHOUDSOPGAVE

<b>1. INLEIDING</b>	<b>3</b>
<b>2. CONCEPT-INHOUD VAN HET PROGRAMMA</b>	<b>3</b>
<b>3. METHODIEKEN</b>	<b>3</b>
LEREN OP-DE WERKVLOER	3
ELEKTRONISCH DISCUSSIE PLATFORM	3
GEBRUIK VAN VISUEEL MATERIAAL	4
<b>4. OUTPUT VAN HET PROJECT</b>	<b>4</b>
COMPACT CURSUS ETHNIC PROFILING	4
CONCEPTVERSIE VAN EEN (MULTI-TOEPASBAAR) VIDEO DISCUSSIE-PLATFORM	4
EEN INSTRUCTIEPROGRAMMA HOE TE WERKEN MET HET PROGRAMMA EN HET INSTRUMENT	4
<b>5. PLAN VAN AANPAK</b>	<b>5</b>
STAP 0 DE ORGANISATIE VAN HET PROJECT	5
STAP 1 (VERDERE) ORIËNTATIE OP DE PROBLEMATIEK	5
STAP 2 ONTWIKKELING PRAKTISCH SELECTIE-MODEL	5
STAP 3 ONDERZOEK NAAR VIDEOPRESENTATIE- EN-STEMSYSTEEM	5
STAP 4 TESTEN VAN PROEFOPSTELLINGEN	5
STAP 5 ONTWIKKELING DEFINITIEVE PROGRAMMA	5
STAP 6 ONTWIKKELEN INSTRUCTIEPROGRAMMA VOOR BEGELEIDERS	5
<b>5. FINANCIERING</b>	<b>6</b>
<b>5. PLANNING</b>	<b>6</b>
<b>BIJLAGE 1 VOORBEELD INHOUD/DESIGN VAN DE CURSUS</b>	<b>7</b>
<b>BIJLAGE 2 ELEKTRONISCH DISCUSSIE PLATFORM</b>	<b>8</b>

## 1. INLEIDING

Dit stuk is tot stand gekomen op basis van discussies tussen Paul Gademan van de Eenheid Amsterdam enerzijds en Drs. Jaap van der Steen van Circon anderzijds. Leidend daarbij zijn geweest de door Amsterdam ontwikkelde Code of Practice en de expertise van Van der Steen zowel op het gebied politietrainingen als zijn expertise op het terrein van de inzet van elektronische leertechnologie ter verbetering van de effectiviteit en efficiency van training en opleiding in het algemeen.

## 2. CONCEPT-INHOUD VAN HET PROGRAMMA

Op basis van de discussie is door Van der Steen een concept design van een training rond het thema 'Ethnic Profiling' ontwikkeld. Dit concept bestaat uit twee hoofdonderdelen:

Deel 1: het Selectieproces

Daarbij komen o.a. aan de orde

- Bewustwording van (voor)oordelen
- Vertekening van de waarneming
- Beoordeling van legitimiteit, effectiviteit en moraliteit
- Inoefenen van rationele selectieprincipes

Deel 2: het Interactieproces

Hieronder vallen thema's als:

- Het kunnen uitleggen van 'het waarom van de controle' (argumenteren op basis van rationele afwegingen)
- Belangrijke principes en technieken in het interactieproces (bejegening)

(Voor een eerste concept design van de cursus zie bijlage 1)

## 3. METHODIEKEN

In de discussie rondom de ontwikkeling van het concept werd duidelijk dat moet worden gestreefd naar een programma met een zo hoog mogelijke impact waarbij niet alleen 'bewustwording' van belang is maar ook vaardigheden in het selecteren en interacteren. Dat leidt tot de keuze voor een aantal methoden die hieronder kort worden beschreven.

### Leren op de werkvloer

Bij de conceptontwikkeling kwam naar voren dat het uit efficiency- en effectiviteitsoverwegingen niet zo zinvol is -opnieuw- een klassikale cursus te ontwikkelen waarbij agenten langere tijd van de werkvloer worden gehaald. Dat levert praktische organisatorische bezwaren op. In opleidingsland is bovendien sprake van een duidelijke trend naar 'leren op de werkvloer' omdat uit onderzoek is gebleken dat leren op de werkvloer overduidelijk veel meer rendeert (10% versus 90% meer retentie) dan leren geïsoleerd in een leslokaal. De opleiding Ethnic profiling moet kunnen worden ingebed in het dagelijks werk en zoveel mogelijk aansluiten bij de recente ervaringen van de cursisten tijdens hun werk.

### Elektronisch Discussie Platform

Om de stap van 'bewustwording' naar het -in korte tijd- leren van vaardigheden (selecteren en interacteren) goed te kunnen maken wordt een z.g. Elektronisch Discussie Platform ontwikkeld.

De praktijkbegeleider die de cursus geeft heeft op een laptop (met beamer of groot videoscherm) een reeks mogelijkheden beschikbaar die het bewustwordings- en leerproces fundamenteel kunnen versnellen. (Voor details zie Bijlage 2)

De toepasbaarheid van dit 'Elektronisch Discussie Platform' is in principe veel breder zijn dan enkel voor Ethnic Profiling. Alle praktijkrelevante onderwerpen (blauw vakmanschap, maar ook minder blauwe thema's) zouden met behulp van dit instrument op de werkvloer op snelle en effectieve wijze kunnen worden behandeld.

### **Gebruik van visueel materiaal**

In veel cursussen waarbij het gaat om de beroepspraktijk wordt er gewerkt met 'story telling', met als grote bezwaar dat iedere cursist z'n eigen verhaal in z'n hoofd 'construeert' en de discussie verzandt in een spraakverwarring door het verschil in beelden en interpretaties bij de cursisten.

De verbinding tussen theorie en praktijk kan namelijk alleen goed worden gelegd door beeldmateriaal van praktijkoptreden in de cursus te verwerken. Dat kan 'prefab' videomateriaal zijn, maar ook Youtube materiaal en 'eigen', actueel materiaal opgenomen met Bodycams.

## **4. OUTPUT VAN HET PROJECT**

Hieronder wordt kort samengevat de output van dit project beschreven.

### **Compact cursus Ethnic Profiling**

Een visueel les- en trainingsprogramma waarin twee belangrijke onderwerpen aan de orde komen: Het selectieproces (Profiling) en het Interactieproces (Bejegening). Het programma is inhoudelijk gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek (o.a. van Sinan Cankaya). Het programma is methodisch gebaseerd op het concept 'werkplekieren' en het maakt gebruik van visueel praktijkmateriaal. Het is zo gestructureerd dat het kan worden gegeven door begeleiders van het 1<sup>e</sup> echelon leidinggevend niveau.

### **Conceptversie van een (multi-toepasbaar) video discussie-platform**

Een concept elektronisch discussieplatform dat is te gebruiken niet alleen voor het onderwerp Ethnic Profiling, maar in principe voor alle relevante praktijkthema's waar videomateriaal voor beschikbaar is. De toepasbaarheid is met name interessant bij het gebruik van actueel videomateriaal dat in de praktijk is opgenomen met bodycams.

Voor de ontwikkeling van een definitief discussie instrument dat naadloos in de politie ICT kan worden ingepast is uiteraard meer nodig. Ik denk dat dit project een belangrijke bijdrage kan leveren voor de verdere ontwikkeling.

Deze conceptversie gaat vergezeld van een nota waarin aanbevelingen worden gedaan voor een definitieve versie.

### **Een instructieprogramma hoe te werken met het programma en het instrument**

Een korte handleiding voor medewerkers eerste echelon leidinggeven.

Deel 1 gaat over hoe om te gaan met de inhoud van het E.P programma.

Deel 2 geeft aan hoe om te gaan met het instrumentarium.

## 5. PLAN VAN AANPAK

### Stap 0 De organisatie van het project

- afspraken maken over de organisatie van het project (projectleider, begeleidings- of klankbordgroep, declaratiewijze etc.)

### Stap 1 (Verdere) oriëntatie op de problematiek

- Het nogmaals analyseren van het bevindingen van Sinan Cankaya, mede aan de hand van gesprekken met hem.
- Interviews met een zestal 'ambassadeurs' over hun ervaringen met het aan de orde stellen van dit thema in de praktijk

### Stap 2 Ontwikkeling praktisch selectie-model

Op basis van het door Sinan beschreven selectiemodel ontwikkelen van een praktisch selectiemodel met behulp waarvan politiemensen leren om rationele, beargumenteerde beslissingen te nemen met betrekking tot het doen stilstaan van burgers.

- Uitwerken en visualiseren van het selectiemodel
- Ontwikkeling scripts van 2 a 3 video-stimulusscènes
- Opnemen video-stimulusscènes
- Evalueren van het selectiemodel en de videoscènes met de groep ambassadeurs/en klankbordgroep

### Stap 3 Onderzoek naar videopresentatie- en stemsysteem

- Onderzoek naar een combinatie van videopresentatie- en stemsysteem
- Onderzoek naar bestaande oplossingen in de markt en de mogelijkheden voor ontwikkelen van een specifieke politietool
- Onderzoek naar de toepassing van bodycam-materiaal in het videopresentatie- en stemsysteem (o.a. naar een snelle verwerking van het met bodycams opgenomen materiaal)
- Evaluatie van de voor- en nadelen van de keuze voor bestaande oplossingen en/of mogelijkheden van ontwikkeling van een 'politie-eigen' platform.
- Keuze van een proefopstelling
- Rekening gehouden moet worden met kosten van aanschaf of huur van apparatuur

### Stap 4 Testen van proefopstellingen

- Testen van bestaand instrumentarium met de video testscènes en zo mogelijk al met bodycam-opnamen van praktijk scenes van profiling.
- Evalueren van testresultaten

### Stap 5 Ontwikkeling definitieve programma

- Finetunen van selectie-instrument
- Aanvullende video-opnamen voor stimulus scenes

### Stap 6 Ontwikkelen instructieprogramma voor begeleiders

Ontwikkeling van een instructie voor begeleiders hoe om te gaan met het instrument.

## 6. FINANCIERING

Het project wordt gefinancierd uit innovatiegelden van de strategisch adviseur van de korpsleiding.

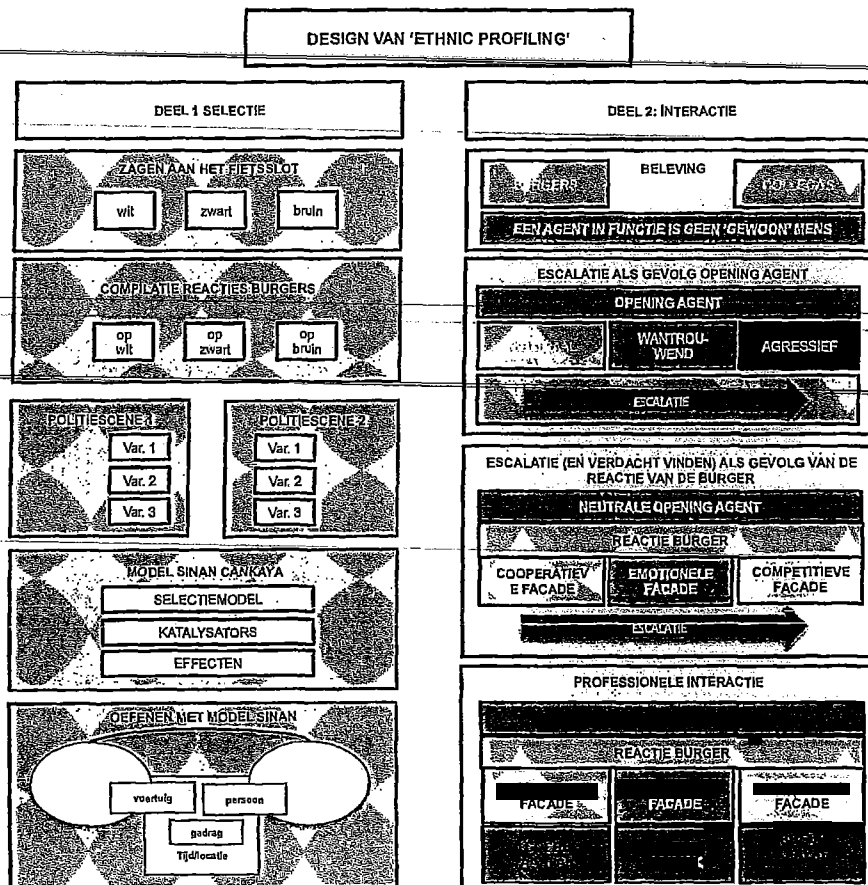
## 7. PLANNING

De start van het project zal feitelijk plaats vinden op 1 januari 2016.

De oplevering zal in principe half mei 2016 plaats vinden. Deze is wel afhankelijk van de agenda-mogelijkheden van de leden van de projectgroep en de begeleidingscommissie.

## BIJLAGE 1 VOORBEELD INHOUD/DESIGN VAN DE CURSUS

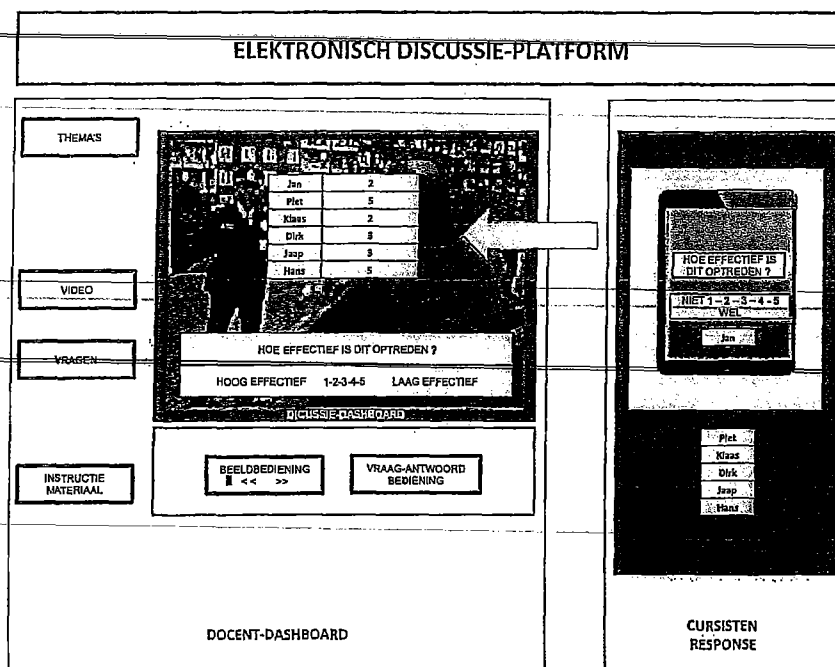
Hieronder is een schematisch overzicht gegeven van het mogelijk design van de te ontwikkelen training. De bedoeling is om het uiteindelijke programma zo in te richten dat praktijkbegeleiders de mogelijkheid krijgen om meerdere korte sessies aan te bieden (verspreid in de tijd) waarbij de casuïstiek steeds verschillend is, maar de theorie steeds kan worden herhaald.



## BIJLAGE 2 ELEKTRONISCH DISCUSSIE PLATFORM

Beschrijving werking elektronisch discussie platform

In het volgende wordt een korte beschrijving gegeven van de werking van een dergelijk instrument dat als werktitel heeft meegekregen: Elektronisch Discussie Platform.



De praktijkbegeleider heeft op een laptop (met beamer of groot videoscherm) video's beschikbaar en kan keuzes maken met de volgende 'knoppen':

- **Thema's**  
Keuze uit verschillende thema's, in dit geval Ethnic Profiling
- **Videopraktijksituaties**  
Toegang tot een aantal videocasus gerelateerd aan het thema E.P. Dit kunnen prefab video's zijn, Youtube-video's en videomateriaal van bodycams (b.v. van het eigen team). Deze video's kunnen 'ruw' zijn (zonder enige bewerking), maar ook vooraf op eenvoudige wijze worden voorzien van een aantal functionaliteiten (Highlights, Tekst, Pauzes, Hotspots die b.v. direct toegang geven tot instructievormen, en vragen)
- **Vragen/antwoorden**  
Er kunnen vragen worden ingevoerd die op het beeld verschijnen.
- Deze kunnen door cursisten kan worden beantwoord zowel 'live' als met behulp van een Cursisten Response App waarmee zij kunnen scoren. De score is gekoppeld aan hun naam en de docent kan met een druk op de knop de scores van alle deelnemers (op naam) op het scherm laten verschijnen.
- **Instructiematerialen**  
Hiermee kunnen instructievideo's, illustraties, schema's, animaties, power point presentaties etc. worden opgeroepen.

## De voordelen van het instrument

### Inzetbaar direct op de werkvloer

Het instrument kan worden ingezet daar waar het meeste leerrendement kan worden behaald: de werkvloer. Cursisten worden niet dagen of dagdelen aan de dienst onttrokken, maar discussiëren en leren in korte sessies van een half uur tot anderhalf uur.

### Spaced learning

Het biedt de mogelijkheid om langere thema's op te splitsen in korte sessie van b.v. een half uur waardoor behandeling op de briefing mogelijk wordt. Het in kleine brokken in de tijd verspreid aanbieden van een thema verhoogt de effectiviteit aanzienlijk.

### Minder docent-kwaliteitsafhankelijk

De kwaliteit van dit type cursussen staat of valt met de kwaliteit van de procesbegeleider. Juist thema's die de kwaliteit van optreden betreffen leiden snel tot heftige meningsverschillen met bijbehorende emoties, een proces dat moeilijk te structureren is. Nog een complicerende factor is dat het ook om vakinhoudelijke zaken gaat: Juridische-, procedurele-, tactische- en gedragsaspecten.

Met dit instrument is het mogelijk om een sessie voor te structureren (vragen/antwoorden, wetsartikelen, instructies etc.) zodat minder afhankelijk wordt van het niveau van de procesbegeleider. In principe zouden vak experts dergelijke sessies moeten kunnen leiden.

### Multi toepasbaar

Het instrument kan in iedere setting en bij alle soorten thematiek worden ingezet.



Opzet "Code of practice"

Het imago van de politie en de legitimiteit van haar handelen worden voor een belangrijk deel beoordeeld aan de hand van contactmomenten van politie met burgers. Aangezien individuele politiemensen op verschillende wijzen contact maken met burgers is de beoordeling van dit contact ook divers. De contactmomenten zijn onder te verdelen in;

1. De aanleiding voor het contact
2. De bejegening bij aanvang en gedurende het contact
3. De afronding van het contact

Ad 1;

De aanleiding kan strafvorderlijk of niet-strafvorderlijk van aard zijn. In het geval van een "strafvorderlijke" aanleiding speelt de discretionaire bevoegdheid van politiemensen een belangrijke rol. In een gelijke situatie kan de ene agent besluiten om wel "op te treden" en de andere om wellicht niet "op te treden". Bij wel optreden ontstaat een contactmoment met de betreffende burger. In z'n algemeenheid kan hierover gezegd worden dat de agent de ~~aanleiding~~ burger (ongeacht of deze het ermee eens is) de aanleiding wel kan begrijpen.

In het geval van een "niet-strafvorderlijke" aanleiding bestaan er grotere verschillen in het wel of niet mededelen van de aanleiding door de agent aan de betreffende burger. Niet-strafvorderlijke contactmomenten ontstaan vooral bij proactief politieoptreden.

Het niet mededelen van de aanleiding tot het contactmoment of een onduidelijke aanleiding kan leiden tot een negatief imago en twijfel aan de legitimiteit van het optreden van de politie.

Ad 2;

De manier van bejegenen is in de praktijk afhankelijk van o.a. de kennis en (sociale) vaardigheden van de betreffende agent en zal vaak situationeel bepaald worden. Dit maakt dat er vele manieren van bejegening zijn. Het gebrek aan een eenduidige manier van bejegening kan leiden tot een minder professionele uitstraling en zelfs tot een negatief imago en twijfel aan de legitimiteit van het optreden van de politie.

Ad 3;

Ongeacht aanleiding en bejegening kan de afronding van het contact ook bepalend zijn voor het imago van de politie en voor het beoordelen van de legitimiteit van het optreden van de politie.

Bovengenoemde drie punten spelen ook een belangrijke rol bij het onderwerp etnisch profileren. Etnisch profileren door politie is te verdelen in enerzijds het al dan niet bewust onderscheid maken op basis van etniciteit door de politie, vooral bij proactief optreden. Aan de andere kant is etnisch profileren het gevoel dat, al dan niet terecht, bij burgers wordt opgeroepen door het handelen van de politie.

Beide aspecten zijn te beïnvloeden. Het tegengaan van etnisch profileren door politie begint bij het realiseren van bewustwording. Bewustwording van haar eigen handelen en bewustwording van het gevoel dat haar handelen kan oproepen bij de ander, de burger. Daarnaast kan (het gevoel van) etnisch profileren weggenomen worden door verdere professionalisering en meer eenduidig optreden.

De wet geeft politiemensen een bepaalde mate van vrijheid in hun handelen. Deze vrijheid kan echter leiden tot onduidelijkheid bij de burger en in sommige gevallen twijfel aan de legitimiteit van het handelen van de politie.

Wanneer het gaat om zaken als "autoprocedure", "~~andere~~ ~~gewone~~ ~~verdachte~~" of bijvoorbeeld "effectief en veiliger achtervolgen" is het heel normaal dat daar een standaard procedure voor geldt, waar elke politiemans of -vrouw zich aan houdt. Wanneer het gaat om (proactief) contact met burgers is er echter totaal geen leidraad of procedure, ondanks dat uniformiteit in de benadering, bejegening en afronding enorm kan bijdragen aan de legitimiteit van ons handelen, aan een beter imago en aan het terugdringen van etnisch profileren.

In het verlengde van bovenstaande is het raadzaam om op zoek te gaan naar een soort "code of practice" voor politiemensen, vooral waar het gaat om proactief contact met burgers. Voor de op komst zijnde DDO is een schema opgesteld waarbij het contact onderscheiden wordt in proactief gesprek en proactief controleren.

In beide gevallen staat het thema "I EXPLAIN!" voorop. Politiemensen zouden een handvat, in de vorm van een "code of practice", moeten krijgen om recht te doen aan dit thema. Door de burger uit te leggen of te vertellen wat de aanleiding is voor het contact of de controle heeft de politiemans of -vrouw een stevig middel in handen om de legitimiteit van haar handelen te waarborgen. Door een eenduidige, open en transparante manier van bejegening ontstaat minder snel een situatie waarin de burger zich onheus bejegend voelt of zelfs anders behandeld voelt. Bijkomend voordeel is dat het imago van de politie verbetert en burgers zich eerder geroepen voelen om de politie van informatie te voorzien. Toch een van de belangrijkste pijlers voor het oplossen van misdrijven.

Een "code of practice" zou ook recht moeten doen aan het gebied waarbinnen deze geldt. Wat afwijkend gedrag is en hoe men met elkaar omgaat kan enorm verschillen per gebied. Het is daarom zaak dat de inhoud van een "code of practice" tot stand komt met behulp van lokale politiemensen die de wijk kennen. De kaders zouden niet meer moeten omvatten dan datgene wat te omschrijven valt als "van algemene bekendheid". Zo vinden we een man met een streepjespak, een zak en een breekijzer allemaal wel verdacht.....toch? Of zijn we toevallig in Brabant en is het carnaval?



## Campagneplan uitrol Code of Practice

In vervolg op de notitie "Code of Practice" (CoP) biedt het lanceren van een campagne wellicht uitkomst om de inhoud van de CoP onder het voetlicht te brengen bij de doelgroep (executieve dienst). De campagne zou meerdere aspecten kunnen omhelsen. In dit stuk wordt getracht een eerste aanzet te geven voor de mogelijke opzet van een campagne.

Onderdelen campagne:

### 1. Presentaties ambassadeurs

Presentaties m.b.t. EP in combinatie met DDO en CoP worden op dit moment al gegeven op de drie pilotteams. Voor de verdere uitrol is het echter noodzakelijk om deze presentaties districtsbreed uit te zetten. Dit kan gedaan worden door dezelfde ambassadeurs of door nieuwe ambassadeurs aan te trekken per basisteam. Uniforme presentaties met ruimte voor lokale invulling geniet de voorkeur.

### 2. Zakkaart

Na afloop van de hiervoor genoemde presentatie is het de bedoeling dat agenten onderling de discussie voort zetten over het onderwerp EP en vooral over hoe te controleren. De ervaring leert echter dat na een presentatie het onderwerp langzaam wegebt. Het kunnen beschikken over een soort naslagwerk is derhalve wenselijk om ook op een later tijdstip nog eens de essentie van de presentatie bij de hand te hebben. Door de informatie uit de presentatie en de strekking van de notitie "Code of Practice" op een kaart van zakformaat te drukken heeft de agent altijd een dergelijk naslagwerk op zak.

### 3. Posters en overig promotiemateriaal

In het kader van de kracht van de herhaling is het raadzaam om parrallel aan de presentaties en de distributie van de zakkaart zorg te dragen voor posters en overig promotiemateriaal (o.a. digitaal). Het is de bedoeling dat agenten de informatie uit de presentaties en op de zakkaart regelmatig en op verschillende plekken weer tegenkomen. Op die manier wordt een positieve bijdrage geleverd aan het "inslijten" van het onderwerp en het bereiken van de gewenste mentaliteitsverandering. De "gewenste" manier van controleren moet langzaam overgaan in de "normale" manier van controleren.

### 4. Electronisch Discussie Platform (EDP)

Naast bovengenoemde drie onderdelen wordt op dit moment een EDP ontwikkeld door Jaap van der Steen. Dit is, kortgezegd, een middel om situaties uit de praktijk op basis van beelden van o.a. bodycams na te kunnen bespreken. Verschillende thema's kunnen hierbij de revue passeren, zo ook het controleren van burgers. Door met enige regelmaat casuïstieken te gebruiken die betrekking hebben op een gedane controle blijft het onderwerp actueel. De bedoeling is dat het nabespreken (debriefen) van situaties mbt controle van burgers gewoongood wordt, net zoals we nu aanhoudingen e.d. bespreken in de debriefing

.....

---

---

**'VOORKOMING VAN ETNISCH PROFILEREN'**

---

**EEN TRAININGSPROGRAMMA**

**OP BASIS VAN EEN**

**INTERACTIEF VIDEO DISCUSSIE PLATFORM**

---

---

---

---

---

### Doelstelling van het programma.

Ontwikkeling van een trainingstool waarmee leidinggevenden en specialisten (ambassadeurs, IBT docenten etc.), het onderwerp 'Etnisch Profileren' op grondige wijze bespreekbaar kunnen maken, inclusief kunnen

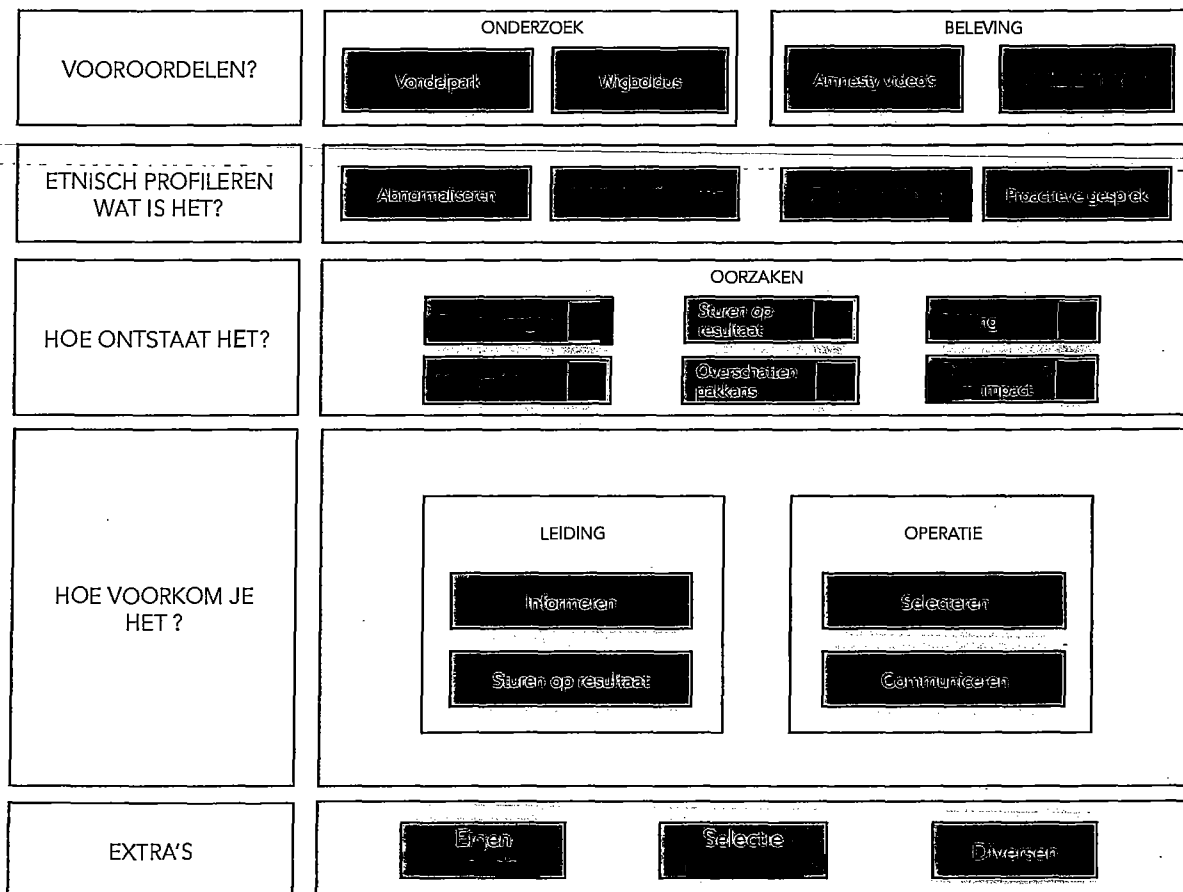
### Inhoud van het programma

Binnen een interactieve presentatie-tool komen de volgende hoofdonderwerpen aan de orde:

- Bestaan van vooroordelen (onderzoek) en de impact ervan (beleving)
- Etnisch Profileren, wat is het, wat zijn de dilemma's voor de politie, proactieve gesprekken
- Welke factoren bevorderen in de politieorganisatie die de kans op etnisch profileren

### Methode

Gebruikers krijgen de beschikking over een elektronisch 'klikbak'. Hieronder is een schematische weergave gemaakt van de inhoud van deze klikbak. Achter elk 'vakje' zit visueel materiaal dat de gebruiker kan aanklikken. Er is (nog) geen voorgeschreven volgorde waarin de onderwerpen aan de orde moeten worden gesteld. Later zal blijken dat er bepaalde ideale routes zijn, afhankelijk van doelgroep, beschikbare tijd e.d. Het visuele materiaal is deels gericht op uitlokken van de discussie, deels informerend/instruerend.



Korte beschrijving van de inhoud van de 'vakjes'

## VOOROORDELEN ?

### **Onderzoek**

Videomateriaal waarin duidelijk uitkomt dat ieder mens last heeft van vooroordelen.

~~-Praktijkonderzoek: Vondelpark scene (zagen aan een fietsslot in het Vondelpark door blanke, bruine en zwarte jongen)~~

-Professor Wigboldus legt dit in een kort college wetenschappelijk onderzoek op dit gebied uit.

### **Beleving**

-Videomateriaal van Amnesty waarin met name allochtone jongeren hun ongenoegen uiten over wat het met je doet om frequent 'aan de kant gezet' te worden.

~~-Videomateriaal van Amnesty waarin met name allochtone jongeren hun ongenoegen uiten over wat het met je doet om frequent 'aan de kant gezet' te worden.~~  
-Videomateriaal van Amnesty waarin met name allochtone jongeren hun ongenoegen uiten over wat het met je doet om frequent 'aan de kant gezet' te worden. bij collega's (in het begin onherkenbaar als collega, op de rug gefilmd) hun ervaringen vertellen wat hen in hun vrije tijd overkomt op het gebied van Etnisch Profilerend. (Schokkend voor alle dienders)

## WAT IS ETNISCH PROFILEREN ?

In dit onderdeel wordt door een presentator (oud collega Martin Sitalsing) uitgelegd hoe Etnisch profileren eruit ziet. Hij legt uit wat 'abnormaliseren is (onderzoek Landman), legt de juridisch kant uit (o.a. oneigenlijk gebruik van bevoegdheden), legt uit wat het verschil is tussen abnormaliseren en etnisch profileren en gaat kort in op hoe een proactief gesprek eruit moet zien (wordt anders uitgebreid behandeld) Zijn betoog wordt op de achtergrond ondersteund met visueel materiaal.

## HOE ONTSTAAN HET

Er zijn 6 belangrijke factoren binnen de politieorganisatie werkzaam die de kans op etnisch profileren vergroten:

- De cultuur van boevenvangen als de dominante actor.
- In het verlengde hiervan door de leiding teveel sturen op resultaat (boeven vangen) zonder rekening te houden met de mogelijke implicaties voor mensenrechten en artikel 1 van de grondwet ('ga maar ...controlleren'),
- De gebrekkige gang van zaken bij de briefing (onvoldoende geïnformeerd de straat opgaan en maar at random wat doen, waardoor de aandacht te gemakkelijk naar allochtonen gaat)
- Versterkte vooroordelen (al te gemakkelijke aannames dat het aantal criminelen onder bepaalde bevolkingsgroepen excessief is in vergelijking met witte mensen)
- Overschatting van de pakkans. Ook weer in het verlengde van het vorige: Onder allochtonen is veel te halen omdat ze toch 'allemaal crimineel' zijn, terwijl de wekelijkheid slechts in een gering percentage (<10%) leidt tot doorpakken en de rest voor niets aan de kant is gezet)
- Onderschatten van de negatieve impact (Geen oog voor de klachten van mensen die 3 keer per week aan de kant worden gezet, 'ze moeten niet zeuren')

Alle hierboven genoemde onderwerpen worden ingeleid door videofragmenten van agenten die hierover uitspraken doen. De bedoeling is dat deze uitspraken een trigger vormen voor het starten van een intensieve discussie over de thema's.

Aansluitend worden er per thema tegenargumenten aangegeven, deels op video, deel middels bulletpoints.

## HOE VOORKOM JE HET

Daarin wordt zowel de rol van de leiding als de rol van de operatie toegelicht.

### Leiding:

- Het sturen op de informatievoorziening over het surveillancegebied zodat agenten gericht kunnen surveilleren
  - het sturen op verantwoord resultaat: Er moeten duidelijke doelen worden gesteld (o.a. het managen van het dilemma veiligheid (boevenvangen) en beschermen van de mensenrechten (art. 1 GW) en als de mensen van straat komen de resultaten van het optreden monitoren.
- Dit betekent ook dat de kwaliteit van het optreden dan ter discussie staat en dat nieuwe informatie eventueel aan de e-briefing kan worden toegevoegd.

### Operatie:

- Het professioneel selecteren (context gebaseerd, gericht op afwijkend gedrag in de context, niet op uiterlijk of voertuig alleen, maar altijd in combinatie met context + afwijkend gedrag en een reality check voor de definitieve beslissing om een proactieve controle te beginnen)
- Professioneel communiceren in een proactieve controle (Contact maken, zo nodig uitleggen, bij medewerking bevragen en tenslotte op een goede manier afronden (bij weigering terugtreden en afronden)

## EXTRA'S

### Bij video's:

Hierin kunnen eigen gemaakte video opnames worden toegevoegd (b.v. zie 'bodycams)

### Bij selectie:

Voorbeelden is een aantal situaties beschreven waarbij steeds de vraag is: Zijn er voldoende argumenten om hier een proactieve controle te beginnen.

**Bij meer:**

Hier zitten verschillende relevante documenten (o.a. de juridisch mogelijke benaderingen etc.)

**BODYCAMS (!)**

---

Onderdeel van dit project is een experiment met bodycams met de bedoeling om het eigen optreden en dat van de collega's op een visuele manier ter discussie te stellen.

---

Omdat gebruik van bodycams nu nog door velen als 'griezelig' wordt ervaren, is er een start gemaakt met vrijwilligers o.a. in Hoorn en binnenkort met agenten van het bureau Baliestraat in Amsterdam. Bewust is bij dit experiment de nadruk niet gelegd op het filmen van situaties die te maken hebben met etnisch profileren, maar -om te wennen- meer met algemene situaties zoals die zich tijdens de surveillance voordoen (verkeersovertreding, dronken man, lastige jeugd op de kermis, aanhouding van een verdacht met pistool)

---

In Hoorn heeft er een evaluatie van de 'echte beelden' plaats gevonden. Deze evaluatie is ook op video vastgelegd en laat zien dat het op deze wijze doen van collegiale consultatie (intervisie) als buitengewoon waardevol wordt ervaren door de betrokken dienders. Het maakt zelfreflectie mogelijk en het doorbreekt het aloude taboe van het elkaar op kwaliteit van optreden becommentariëren.

Er is hier bij uitstek sprake van 'leren op de werkplek' en de methode zou denk ik een enorme 'boost' kunnen geven in het project Blauw vakmanschap. Bespreking van echte beelden van de praktijk heeft meerwaarde boven -de overigens ook goed- storytelling methode.

---

---



Organisatieonderdeel Staf  
PP&A

Behandeld door Paul Gademan  
Functie Operationeel Specialist C  
Telefoon 06-22384475  
E-mail [redacted]@politie.nl

Aan: Eenheidsleiding

Datum 27.6-2016  
Bijlage(n) 1  
Pagina 1/3

Onderwerp **Implementatie aanpak etnisch profileren**  
ehoeve van ELO en EMT ter besluitvorming

### Inleiding

Het thema etnisch profileren verwijst naar een breder vraagstuk. Het gaat met name over duurzame verbinding met de diverse samenleving en (multicultureel) vakmanschap. Lukt het ons om – ook in de toekomst – politie voor een ieder te zijn? Het gevoel is dat die ambitie niet langer vanzelf spreekt en dat de gewenste verbinding steeds meer onder druk komt te staan. De signalen uit de samenleving nemen hierover toe en vraagt ook van de politie hier adequaat op te acteren. Dat geldt extern (hoe ervaren burgers van etnische (en andere), maar ook intern (hoeveel ruimte ervaren collega's die "anders" zijn? (minderheden de politie?).

### De ontwikkelingen

De aanpak van etnisch profileren is enige jaren geleden in onze eenheid vanuit de Staf gestart met het onderzoek van Sinan Cankaya<sup>1</sup>. Dit heeft geresulteerd in een pilot aanpak etnisch profileren op 3 basisteam, t.w. Jordaan, Nieuw West Noord en Zuid-Oost centrum, waarbij gekozen is voor een ontwikkelgerichte aanpak. Een aanpak, die zich richt op 3 pijlers, bewustwording, vakmanschap en verbinding. De pilot, die medio 2014 is gestart heeft ons veel inzicht gegeven in welke aspecten een belangrijke rol spelen en die ook richting geven aan de verdere aanpak. Dit is vertaald in het ontwikkelplan "I explain. Bewustwording selecteren & bejegenen: van goed naar beter"<sup>2</sup>.

Als naam voor de aanpak is gekozen voor "**I explain**"; *Als je selecteert, kun je het de ander dan ook uitleggen?*. De burger wil begrijpen waarom hij gecontroleerd wordt (procedurele rechtvaardigheid), zonder goede uitleg zal hij daaraan zijn eigen invulling geven. Om goed te kunnen uitleggen waarom je iemand controleert, heb je bewustwording nodig op een aantal aspecten zoals daar zijn, de eigen vooroordelen, impact van de controle(s) op de burger, hoe je selecteert en de invloed van de politiecultuur op je eigen intenties en handelen.

Via de ontwikkelgerichte benadering en met behulp van "ambassadeurs" op de basisteams, wordt vanuit de kernwaarden (moedig, integer, betrouwbaar en verbindend) gewerkt aan de professionalisering van het selectieproces en bejegening bij proactieve controles.

<sup>1</sup> De controle van marsmannetje en ander schorriemorrie, 2012, Sinan Cankaya

<sup>2</sup> ontwikkelplan "bewustwording selecteren & bejegenen: van goed naar beter" juni 2015. Gademan/Bakker

De intentie "I explain", de wil om het de burger uit te leggen, stimuleert de collega's zich bewust te zijn van zijn legitimiteit van handelen, gelijkwaardige manier van optreden en zijn eigen effectiviteit. Het gaat hierbij om de vragen: deugt het?, doet het deugd? en werkt het?,  
Wanneer al deze aspecten de toets der kritiek kunnen doorstaan, zal de politie de erkenning van de burger krijgen van goed politiewerk "I explain", van goed naar beter.

De leidinggevenden vervullen in de aanpak een cruciale rol. Zonder eigenaarschap op dit thema, zullen er geen of weinig veranderingen plaatsvinden. Belangrijke aspecten hierbij zijn het onderkennen van de dominantie politiecultuur van boevenvangen en het sturen op verbinding. Hoe vindt de leiding een balans tussen handhaving en verbinding?

t me

#### Stand van zaken:

Het ontwikkeltraject dat op de 3 piloteams plaatsvindt, laat zien dat er een grote mate van bewustzijn ontstaat met betrekking tot het selecteren en dat etnisch profileren onderkend wordt. Collega's zijn nu beter instaat om met elkaar hierover in gesprek te zijn. Ter ondersteuning hiervan is een "code of practice" geschreven en wordt een elektronisch discussie platform (EDP) ontwikkeld (augustus 2016), dat veel kennis eenvoudig toegankelijk maakt en gebruikt kan worden in het gesprek over dit complexe vraagstuk. De concrete stap naar daadwerkelijke toepassing van de verworven kennis en inzichten blijft zeer lastig en raakt ook de plek van moeite, het veranderen van ingesleten handelen. Dit veranderingsproces vraagt ook een meer directe benadering, waarbij collega's in de dagelijkse praktijk onder begeleiding van een ambassadeur in een 1:1 situatie zich bekwamen in vakkundig proactief controleren. Hierin wordt nu expertise ontwikkeld.

Omdat er relatief weinig onderzoek is met betrekking tot de aanpak van etnisch profileren, is een verkennend onderzoek gestart om meer zicht krijgen op de proactieve controles, zodat op termijn beter gemonitord en gestuurd kan worden op de kwaliteit en effectiviteit. Verder wordt onderzoek gedaan naar de verschillende interventies, die onderdeel zijn van de aanpak en het ontwikkelen van een monitorinstrument.

M.a.w. de ontwikkelingen gaan door, maar in de uitvoering is, met 3 deelnemende teams, nog weinig voortgang geboekt. Dit verhoudt zich ook niet tot de toezeggingen, die zijn gemaakt in de voortgangsrapportage in mei 2015, aan de burgemeester.

va.  
acti

#### Volgende fase in de aanpak: implementatie in de eenheid en basisteams

In het ontwikkelplan staat uitgebreid beschreven hoe de aanpak tot dusver is verlopen en ook welke richting de ontwikkeling zich beweegt.

In essentie betekent dit, het werven en opleiden van ambassadeurs. Het 1:1 uitleren in de praktijk en door middel van intervisie begeleiden van de collega's.

#### Doel van de 2<sup>e</sup> fase is:

- Uitvergroten: oogsten van opbrengst experimenten vertalen naar praktisch handelen;
- Vermeerderen: nieuwe teams betrekken; uitrollen
- Vastzetten: de leidinggevenden gaan betrekken in een passende rol;
- Ambassadeurs stimuleren van volgen naar leiden te gaan;
- Aandacht vragen voor de integrale aanpak;
- Belemmerende factoren en kansen identificeren en adresseren.
- Het project maakt integraal onderdeel uit van het programma project "Politie voor iedereen" en is afgestemd met Fatima Elatik.

---

Het aantal teams dat kan starten in de 2<sup>e</sup> fase is afhankelijk van een aantal voorwaarden, zoals

- commitment Eenheidsleiding, sectorhoofden en de teamchefs(eigenaarschap)
- ruimte voor de ambassadeurs
- budget
- capaciteit van het begeleidingsteam

---

Gevraagde beslissing:

**1. Een portefeuillehouder in de lijn.**

De aanpak van EP is gestart vanuit de staf (Juxta project/ onderzoek Sinan Cankaya), maar vraagt om een nieuwe afweging. Gelet op het veiligheidsvraagstuk/thema hoort het meer thuis in de lijn en verdient het aanbeveling een sectorhoofd van een district als portefeuillehouder te benoemen, waarbij de districten Oost en West hiervoor, qua bevolkingssamenstelling, het meest in aanmerking komen

---

**2. Deelname van nieuwe teams:**

Naast de reeds bestaande pilot basisteams t.w. Centrum Jordaan, Bijlmermeer en Nieuw-West-Noord, gaat het om de deelname van nieuwe teams werven. Hiervoor heeft zich inmiddels aangemeld het team Nieuw West Zuid.

Er kan gestart worden met 3 nieuwe basisteams Het aantal nieuwe teams dat kan deelnemen, is afhankelijk van de grote van het begeleidingsteam (zie beslissing 5.)

Welke basisteams en hoeveel nemen deel aan dit project?

---

**3. Budget**

In het ontwikkelplan is een berekening gemaakt van ong. €15000,- per basisteam. Totaal 18 teams (16 basisteams en 2 teams DROS), waarvan er 3 reeds zijn opgeleid.  
 $18 \times 15.000 = \text{€ } 175.000,-$  nodig.

**4. Onderzoeks-en ontwikkelprogramma (monitor/ effectiviteit)**

Voor de aanpak zijn diverse interventie ontwikkeld, waarvan belang is dat zij goed geëvalueerd worden. Daarnaast is een effectiviteitsonderzoek gewenst, zodat proactieve controles gemonitord worden en gestuurd kan worden op kwaliteit en effectiviteit. Hiervoor is onderzoekscapaciteit nodig en het ontwikkelen van een monitorinstrument.

Vrijmaken van een onderzoeker (DRIO / Bas Boing) voor doen van onderzoek en ontwikkeling

**5. Capaciteit van het begeleidingsteam (PP&A en lijn)**

Voor het operationaliseren van de aanpak is een begeleidingsteam nodig dat bestaat uit:

- 1 projectleider (
- 1 medewerker PP&A
- Per district 2 ambassadeurs die parttime (in totaal voor 1fte) aan het begeleidingsteam verbonden zijn
- 1 onderzoeker (zie beslispunt 4)
- Verandercoaches (extern), die de opleiding van de ambassadeurs ondersteunen.(zie beslispunt 3. budget)

### **Samenhangende thematiek van discriminatie, in- en uitsluiting, etnisch profileren en diversiteit.**

De driehoekspartners hebben onder druk van radicalisering, incidenten als de terroristische aanslagen in Frankrijk, internationale ontwikkelingen zoals in Amerika, het eerdere onderzoek naar etnisch profileren bij de Amsterdamse politie, de aanpak en prioritering van discriminatie, etcetera ieder vanuit hun eigen verantwoordelijkheid een gevoel van urgentie ten aanzien van samenhangende thema's als discriminatie, ethnic profiling, in- en uitsluiting, diversiteit van personeel en polarisatie. Deze thema's gelden niet exclusief voor de politie, echter gezien haar taakuitvoering en het geweldsmonopolie ligt voor haar de lat extra hoog.

#### *Politie*

Voor de politie geldt dat intern onder druk van de grootscheepse organisatieveranderingen de voortgang van enkele van de bovengenoemde thema's minder groot is en om extra aandacht en inspanningen van de eenheidsleiding hebben gevraagd.

Intern is de diversiteit van de instroom van het personeel als gevolg van de centrale werving sterk achteruit gegaan en zijn na de recente aanslagen signalen uit de organisatie gekomen van met name islamitische collega's die zich net als in de periode na 9/11 buitengesloten voelen. Extern komen via de netwerken signalen binnen van toenemende discriminatie in de samenleving onder bijvoorbeeld moslima's en joodse jongeren. De aangiftecijfers weerspiegelen deze signalen niet.

Juist omdat de politie zo zichtbaar - desnoods met geweld - de rechtsstaat dient en de gelijkheid van iedereen de kernwaarde is voor dat optreden, vindt de eenheidsleiding dat op korte termijn in ieder geval een stevige impuls nodig is en heeft daartoe reeds een aantal stappen gezet. Uit ervaring en onderzoeken blijkt dat de aard van het politiewerk en de organisatiecultuur altijd risico's met zich brengen op deze samenhangende thematiek; stilstand in de aanpak daarvan betekent al snel achteruitgang. De structurele aandacht voor dit soort thema's moet op niveau blijven en een vanzelfsprekend onderdeel zijn van de ontwikkeling van het vakmanschap en de organisatie.

Die aanpak kan naar de overtuiging van de eenheidsleiding alleen bestendig zijn en doorwerking hebben in de maatschappij als het ingebed is in het gezamenlijke beleid van de driehoek en ook als zodanig uitgedragen wordt. Het risico is anders dat dergelijke vraagstukken niet meer als een veiligheidsvraagstuk wordt gezien maar enkel en alleen nog als een intern organisatieprobleem van de meest zichtbare frontlijnorganisatie. De vanzelfsprekendheid van interne waakzaamheid op in- en uitsluiting en de zorg voor de gelijkheid in ons optreden richting alle Amsterdammers moet een logisch verlengde zijn van de opdracht die de driehoek stelt.

Op een aantal specifieke dossiers is de inzet van de politie als volgt:

De geschonane  
delen in dit  
document  
vallen buiten  
de reikwijdte  
van het  
verzoek

### *Ethnic Profiling*

Door het trage verloop van de selectie van leidinggevenden, de personele reorganisatie en de nationalisering van opleidings- en trainingsvoorzieningen zijn een aantal doelstellingen ten aanzien van dit programma vertraagd. Ook bleek na een pilotfase dat de aanpak herzien moest worden; in plaats van incidentele en externe interventies op wijkteams is permanente aandacht via projectleiders in het wijkteam nodig die vooral voortbouwen op het vakmanschap op de werkvloer. In de complexe maatschappij zijn de uitvoeringsorganisaties zich niet altijd bewust van het koppelvlak tussen professionele ruimte en selectiemechanismen. Afgesproken is dat de voortgang op dit dossier jaarlijks wordt gedeeld met de gemeenteraad van Amsterdam. De politie is bezig met de afronding van de eerste terugkoppeling op de voortgang.

*Vervolg:*

De eenheid Amsterdam heeft gekozen voor extra investeringen in de samenhang en de afzonderlijke delen teneinde gedurende de reorganisatie niet te stagneren cq te verslappen.  
Ook de andere frontlinieorganisaties kampen met vergelijkbare vraagstukken cq onderwerpen zoals discriminatie kunnen integraler worden benaderd.

*Gevraagd besluit:*

De Driehoek wordt gevraagd om de ontwikkelingen in de eenheid te reflecteren en initiatief te nemen op de integraliteit van aanpak, mogelijkwerwijs via een ambtswoninggesprek.



# Ongevoelst profileren

Onderzoeksra

2014

e

# Ongewenst profileren

Onderzoeksrapportage van [REDACTED],  
[REDACTED] en [REDACTED], HBO-  
Focus, Politieacademie, gepubliceerd 5 mei  
2014





## Ongewenst profileren

Onderzoek naar ongewenst profileren onder studenten van de Politieacademie aan de Donauweg te Amsterdam

### Opdrachtgever

[REDACTED] Politieacademie

### Advies & Coaching

[REDACTED] Politieacademie

### Adviseur

[REDACTED] Politieacademie

### Examencommissie

[REDACTED] Politieacademie

[REDACTED] Politieacademie

[REDACTED] Politieacademie

### Studenten/onderzoekers

[REDACTED] Politie Noord Holland

[REDACTED] Politie Amsterdam

[REDACTED] Politie Noord Holland

## Inhoudsopgave

Ongewenst Profileren _____	
Inhoudsopgave _____	3
Voorwoord _____	5
1. Introductie _____	6
1.1 Aanleiding _____	6
1.2 Afbakening _____	7
1.3 Eigen rol onderzoekers (experimenter bias) _____	8
2. Probleemstelling en relevantie _____	10
2.1 Wat is profileren binnen de opsporing? _____	10
2.2 Wat is etnisch profileren? _____	11
2.3 Wat is ongewenst profileren? _____	11
2.4 Eerder onderzoek: De controle van marsmannen en ander schorriemorrie _____	12
2.5 Wat zijn de gevolgen van ongewenst profileren? _____	12
2.6 Politieke agendering en maatregelen tegen ongewenst profileren _____	13
2.7 Doelstelling _____	13
2.8 Onderzoeksvraag _____	14
3. Methode van onderzoek _____	15
3.1 Literatuuronderzoek _____	15
3.2 Kwalitatief onderzoek _____	15
3.3. Onderzoekstheorie _____	16
3.3.1 Opzet en uitvoering semi-gestructureerde-interviews _____	16
3.3.2 Methode tussentijdse analyse _____	19
3.3.3 Controle-interviews _____	19
3.4 Betrouwbaarheid en validiteit _____	19
4. Analyse en uitkomsten onderzoek _____	23
4.1 Analyse I interviews klas zonder praktijkervaring _____	23
4.2 Analyse II interviews klas met praktijkervaring _____	27
5. Conclusie _____	31
5.1 Beeldvorming _____	31
5.2 Groepsdruk _____	32

6. Aanbevelingen	33
7. Geraadpleegde bronnen	37
Verklarende woordenlijst	39
Bijlagen	40
Bijlage 1 Interviewschema interviews	40
Bijlage 2 Controle-vragenlijst	45
Bijlage 3 Citaten in verband met de analyse	47

## Voorwoord

*"Tijdens de rellen in 2011 sprak de Britse premier Cameron van een "gebroken samenleving" die aan diggelen werd geslagen door reischoppers zonder sociaal besef. Maar volgens de betrokken jongeren heeft de overheid zelf geen besef van sociale verhoudingen. In hun buurt ervaren ze een gebrek aan interesse van faciliterende instanties en een overmatige interesse van controlerende instanties. Het vertrouwen in een overheid die al haar burgers evenredig representeert en respecteert is al lang verdwenen bij hen (Bron: Joop Opinions.nl, Ervaren onrecht kan leiden tot rellen)".*

Voor u ligt onze scriptie 'ongewenst profileren'. Dit rapport is het resultaat van ons studieonderzoek ter afsluiting van het 2<sup>e</sup> studiejaar van de opleiding HBO-Focus. Terugkijkend op de periode waarin wij aan dit onderzoek hebben gewerkt, kunnen wij zeggen dat wij gaandeweg, zeg maar, verslaafd zijn geraakt aan het onderwerp. Het heeft een hoog gehalte: "Ik zie ik zie, wat jij niet ziet, rara wat is dat?" Dát, beste mensen, is de kern van ongewenst profileren. Net als bij een verslaving is er sprake van een gevoel van beloning. Degene, die het wél ziet of de moeite neemt om het te leren zien, die ziet het in ene overal: in de kantine, op de televisie, in gesprekken tussen collega's en bij de uitvoering van onze dagelijkse werkzaamheden. Wij zien dit desondanks als positief, want pas als je het ziet in z'n pure vorm, dan ontstaat als vanzelf de behoefte om er ook iets aan te doen; niet alleen bij jezelf, maar ook bij anderen. *"Wat geweldig dat niemand ook maar één moment hoeft te wachten met het verbeteren van de wereld."* (Citaat van Anne Frank, *Joods vluchteling en schrijfster 1929-1945*). Gaandeweg ontwikkelden wij dan ook een vorm van dwangmatigheid in deze verslaving ten aanzien van degenen, die ongewenst profileren. Zo riep één van ons na het afnemen van een interview spontaan: "Ho! Stop! Die politiestudent mag nog niet de deur uit. Ik heb hem namelijk nog niet bekeerd! Ik moet hem nog iets leren!" Het is net als 'dwangmatige' rokers die bij het opsteken van een sigaret alweer aan de volgende denken.

De onderzoeksrapportage, die voor u ligt, geeft een goed beeld van de stand van zaken rond ongewenst profileren binnen de groep politiestudenten. Als onderzoekers presenteren wij materiaal, waar we van kunnen leren en waar we concreet mee aan de slag kunnen. Dit onderzoek geeft letterlijk te denken, maar daar mag het niet bij blijven. Om ons politieonderwijs en ons werk aan te laten sluiten op een wereld, die steeds multicultureler wordt, moeten we succesvol kunnen putten uit ál het talent binnen onze organisatie. Talent, dat we nota bene zelf vormen en opleiden. Het is aan u om maatregelen tegen ongewenst profileren in het beleid te verankeren. Wij hopen van harte, dat deze rapportage u daartoe inspireert en motiveert.

Wij danken onze moedige opdrachtgever voor het in ons gestelde vertrouwen. Tot slot bedanken wij alle politiestudenten, leerkrachten, coaches en onze adviseur voor hun deelname en bijdrage.

Amsterdam, 21 mei 2014

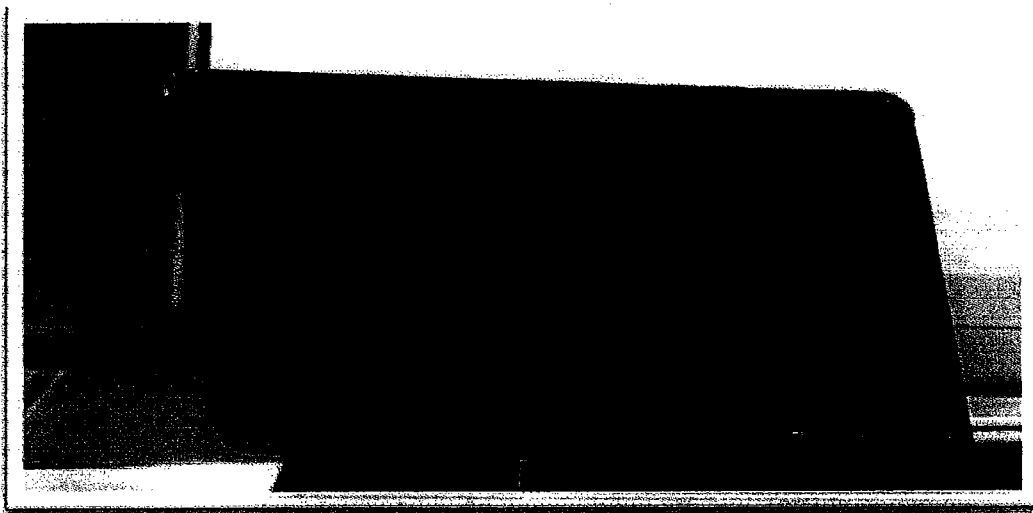
## 1. Introductie

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de aanleiding en opzet van het onderzoek.

### 1.1 Aanleiding

Medio 2013 publiceerde Amnesty International een literatuurstudie over etnische selectie bij de politie waarin dat aannemelijk wordt gemaakt. Amnesty International, stelde dat het een feit is, dat agenten selectief kijken en huidskleur daarbij structureel een belangrijke rol speelt. Dit onderzoek geeft een verontrustend beeld van de dagelijkse keuzes die politieagenten maken als zij tijdens hun werk personen controleren. Vanuit de media was buitengewone aandacht voor dit onderwerp en het houdt de gemoederen nog steeds bezig.

Tijdens één van onze lesdagen als student van het HBO-focus programma, aan de politieschool te Amsterdam, zagen wij in de kantine een bord staan met de tekst "Deze ruimte is uitsluitend bestemd voor docenten en medewerkers van de politieacademie". Dit bord was gesitueerd in de hoek van de kantine voor je het laatste gedeelte van de ruimte betreedt. Dit gedeelte is verder slechts door een zitbank gescheiden van de rest. Op de tweede verdieping van het gebouw is een bord met dezelfde tekst opgehangen op de deur van de ruimte, waarin de koffieautomaat zich bevindt.



Ogenschijnlijk was het bordje niets bijzonders, doch naar onze mening een subtiele vorm van profileren. Immers, rang en stand heeft niets te maken met het nuttigen van een lunch.

Gedurende onze lunch kwam hierdoor het onderzoek van Amnesty International naar etnisch profileren ter sprake en de effecten die politiecontroles op burgers kunnen hebben.

We spraken onder meer ook over ervaringen, waarbij niet de etnische achtergrond van burgers een rol speelt, maar overig onderscheid tijdens selecties wordt gemaakt op basis van de in die wijk ervaren problematiek. Bijvoorbeeld een jeugdige veelpleger wiens naam door politiemensen steeds als verdachte wordt genoemd, zelfs wanneer hij door detentie niet eens het in de wijk gepleegde feit kon plegen. Profileren is dan niet zozeer etnisch, maar mogelijk wel ongewenst. Wij besloten om de volgende dag plaats te nemen in de ruimte achter het bord om erachter te komen of en welke reacties dit zou oproepen.

De volgende dag tijdens onze lunch, in het door het bord gescheiden gedeelte van de kantine, werden wij gewoon opgenomen in de aldaar geldende sociale context. Wij waren op dat moment in burger gekleed en om die reden niet op onze rangonderscheidingstekens te beoordelen en wij zien er qua uiterlijk ouder uit als de gemiddelde politiestudent.

Dit riep bij ons de vraag op of de tekst op het bord überhaupt gepaard gaat met een uitgesproken onderscheid tussen docenten/medewerkers en studenten. Voorts, wanneer er inderdaad sprake is van zo'n onderscheid, wat doet deze manier van selectie dan met het referentiekader van politiestudenten? Daarop volgend hebben wij tijdens verschillende pauzes, random gekozen, zo'n vijftien politie studenten gevraagd naar hun ervaringen en beleving bij het bord in de kantine en de koffieruimte en op welke wijze zij in hun werk selecteren tijdens de uitoefening van de politietaak.

Uit de verkregen antwoorden kwam naar globaal naar voren, dat:

- zij tijdens hun de uitoefening van hun politietaak selecteren op basis van uiterlijk van een burger of het uiterlijk van de auto waarin de burger rijdt. Daarnaast leek er verschil te zitten in de manier van selecteren afhankelijk van de problematiek van de wijk waarin de studenten hun praktijkstages uitvoeren.
- zij de ruimten waar een bord hangt niet betreden omdat het niet mag. Zij verklaarden, dat zij worden weggestuurd, wanneer zij zich daar in uniform met de rangonderscheiding van een student bevinden. Voorts verklaarden zij, dat je in het begin van je carrière dat soort dingen beter uit je hoofd kan laten, omdat er vast iemand is die zal onthouden dat jij als student het bordje hebt genegeerd. Eén van de studenten verklaarde: "Wanneer ik straks klaar ben met school en een hogere rang heb, dan ga ik dat ook bij studenten doen."

Uit al deze vragen en antwoorden, die bij ons nog meer vragen opriepen, werd ons onderzoek geboren naar ongewenst profileren door politiestudenten.

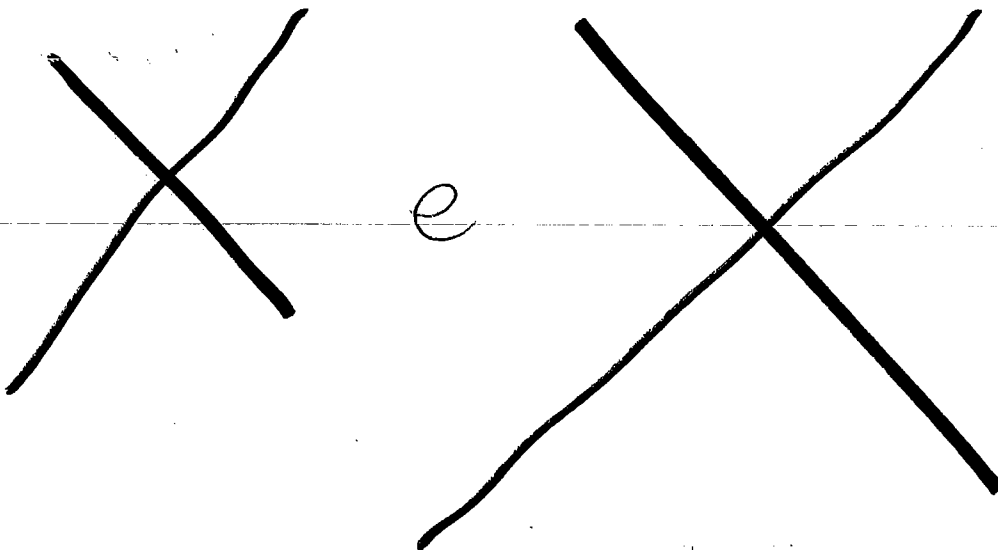
## 1.2 Afbakening

Ongewenst profileren is een veelomvattend onderzoeksveld. Bij de afbakening van het onderzoek is bepaald om alleen onderzoek te doen naar het referentiekader van politiestudenten. Immers, als nieuwe instroom zijn zij de komende decennia bepalend voor de ontwikkeling van de (Nationale) politie en gaan zij een stempel drukken op de interne politiecultuur. Voor de start van het

onderzoek hebben wij bepaald alleen onderzoek te verrichten op de opleidingslocatie van de politieschool aan de Donauweg in Amsterdam. Op deze locatie worden politiestudenten opgeleid voor verschillende eenheden in het land.

Voor het onderzoek betekent de uiteindelijke deelname aan het onderzoek, te weten 14 respondenten en 4 respondenten middels controle-interviews, dat het onderzoek een realistisch beeld geeft over het referentiekader van alle politiestudenten. Zie hieromtrent hoofdstuk 3: 'Methode van onderzoek'.

### 1.3 Eigen rol onderzoekers (experimenter bias)



Ze heeft intrinsiek een voorliefde voor alles wat met gedrag van mens en dier te maken heeft en volgde de afgelopen tien jaar bij verschillende instituten onderwijs over ethologie (gedragsbiologie) en zoöantropologie (relaties tussen dier en mens). Zij is van mening dat bewustwording over (eigen) gedrag noodzakelijk is om uiteindelijk in samenspraak met anderen te komen tot gewenste cultuurveranderingen. Dat bepaalt ook haar kijk op het onderwerp ongewenst profileren. "Je gaat het pas zien als je het door hebt" (Citaat van Johan Cruijff).

X e X

Over ongewenst profileren stelt zij: 'Als we niet meer toenadering tot bewoners zoeken en onvoldoende de dialoog aangaan en onvoldoende open staan om van hen te leren, ontstaat een groot verschil in de belevingswereld van die bewoners en dan met name in die van jongeren en de politie. Er zijn perioden in mijn politieloopbaan geweest, waarbij ik dagelijks in gesprekken met bewoners werd geconfronteerd met het onrecht, de uitsluiting, de boosheid en het leed, dat ongewenst profileren veroorzaakt. Laten we er mijn zijn allen voor zorgen, dat wij een politie zijn en blijven voor iedereen'.

X e X

'Ongewenst profileren leidt in mijn optiek tot spanning, onbegrip en kwaliteitsverlies. In onze tak van sport mag er geen sprake zijn van het maken van onderscheid, wat ten koste gaat van adequate en effectieve opsporing. Ik denk dat je in onze huidige samenleving anders een kloof genereert, die onoverbrugbaar wordt'.



## 2. Probleemstelling en relevantie

Hoe komen we tot de probleemstelling en wat is daar de relevantie van:

De relevantie van dit onderzoek ligt vooral in het verder ontwikkelen van beleid om bewustzijn te vergroten met als doel om daarmee ongewenst profileren onder politiestudenten tegen te gaan. Zoals onder 1.2 gesteld zijn de politiestudenten als nieuwe instroom de komende decennia bepalend voor de ontwikkeling van de (Nationale) politie en gaan zij een stempel drukken op de interne politiecultuur. Met dit onderzoek hopen wij ten aanzien van deze groep een bijdrage te leveren, middels inzichten omtrent het ontstaan en de keuzes bij profileren.

De probleemstelling waar het onderzoek zich door zal laten leiden luidt:



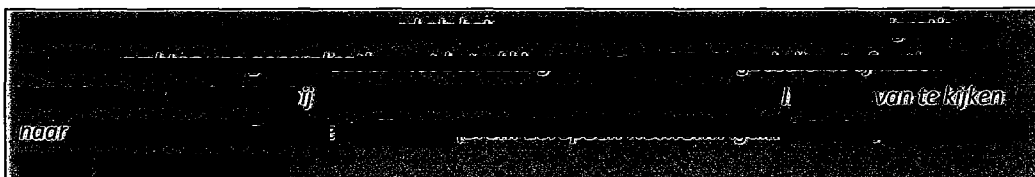
Eerst worden een aantal begrippen verhelderd in verband met het belang voor dit onderzoek om tenslotte (2.6) tot onze onderzoeksvraag te komen.

### 2.1 Wat is profileren binnen de opsporing?



“Criminaliteitsprofilering” is een geaccepteerd en wettig rechtshandhavingmiddel, ontwikkeld om de middelen die politie en justitie ten dienste staan zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Door analyse van de aard van een strafbaar feit, en de manier waarop het is uitgevoerd, kan een passend daderprofiel worden opgesteld ter ondersteuning van het politieonderzoek. Klassieke voorbeelden hiervan zijn profielen van seriemoordenaars of drugskoeriers. Zolang de profielen die de politie gebruikt zijn gebaseerd op objectieve factoren waarvan statistisch is aangetoond dat zij belangrijke indicatoren zijn van criminele activiteiten, is profilering ten behoeve van de opsporing rechtmatig. Het gebruik van daderprofielen heeft niet geleid tot publieke controverse, hoewel veel criminologen vraagtekens zetten bij hun doeltreffendheid. (Bron: *European Network Against Racism, Fact Sheet 40 (2009), Etnisch profileren*).

## 2.2 Wat is etnisch profileren?



Het komt het duidelijkst naar voren in beslissingen van politieagenten wie zij staande houden voor identiteitscontrole, ondervraging, fouillering en soms arrestatie. Etnisch profileren kan ook worden gebruikt om databanken digitaal te doorzoeken op potentiële daders van terroristische misdrijven, of bij het richting geven aan surveillance- of anti-radicaliseringsbeleid. Hoewel etnisch profileren geen nieuwe tactiek is, lijkt het gebruik ervan te zijn toegenomen tijdens de nasleep van de terroristische aanslagen op New York (2001), Madrid (2004) en Londen (2005). Uit onderzoek is gebleken dat politieagenten in heel Europa al geruime tijd gebruik maken van generalisaties met betrekking tot ras, etniciteit, godsdienst of nationaliteit ten behoeve van het inwinnen van informatie bij minderheidsgroeperingen.



## 2.3 Wat is ongewenst profileren?



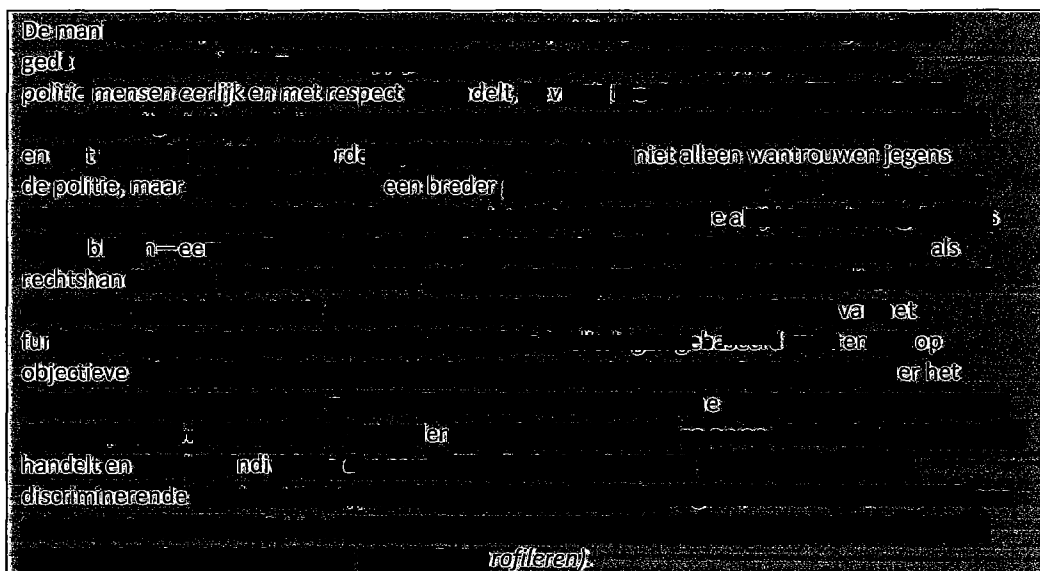
Wij veronderstellen dat het fenomeen profileren zich niet alleen voordoet op basis van de etnische achtergrond, maar te allen tijden wanneer één persoon meerdere, bewuste of onbewuste, ervaringen heeft met een bepaald type subject. De opbrengst van deze ervaringen kunnen leiden tot meer focus ten gunste of ten nadele van dat type subject. Met deze veronderstelling menen wij dat er een basis is voor een bredere term dan de veel gebruikte term "etnisch profileren" in overige onderzoeken naar profileren. Wij hebben gekozen voor de introductie van de term ongewenst profileren binnen dit onderzoek. Het etnisch profileren, maakt onderdeel uit van het bredere begrip ongewenst profileren. De bovenstaande definitie hebben wij hiertoe zelf opgesteld. De verschillende typen subjecten waarmee de politie in aanraking komt hangt volgens ons samen met de inrichting van het werkgebied van één politieambtenaar. Om die reden zal het per gebied verschillen in welke mate er binnen de verschillende landsdelen sprake is van ongewenst profileren bij verschillende type subjecten.

## 2.4 Eerder onderzoek naar etnisch profileren: De controle van marsmannen en ander schorriemorrie

In oktober 2012 presenteerde de politie Amsterdam-Amstelland het onderzoek 'De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie'. Dit onderzoek, in opdracht van de politie Amsterdam-Amstelland uitgevoerd door Sinan Çankaya, geeft een beeld van de dagelijkse keuzes die politieagenten maken als zij tijdens hun werk personen controleren.

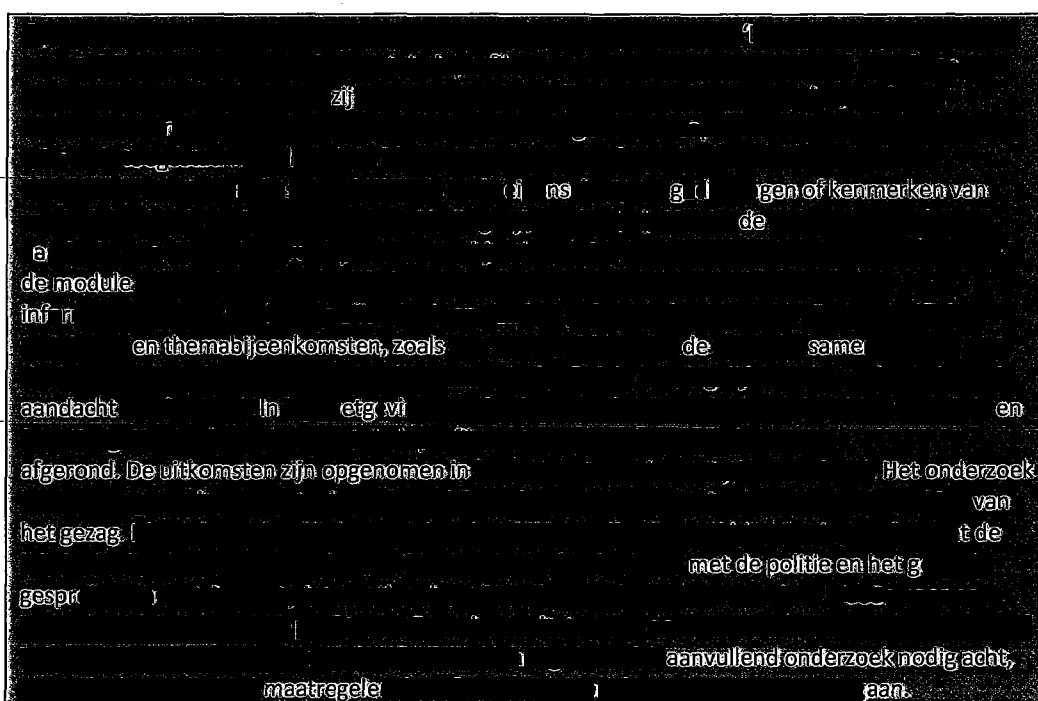
De hoofdconclusie van het onderzoek is dat politieagenten zich baseren op onderbuikgevoelens, uiterlijke kenmerken en stereotype beelden van mogelijke verdachten. Dat geldt met name ten aanzien van jonge Marokkaanse Nederlanders, donkere mannen en Oost-Europeanen. Zij worden eerder staande gehouden door de politie. Çankaya onderscheidt in zijn onderzoek vijf resultaten ('hits') van proactief politiewerk: aanhouden, stukmaken, muteren, bekeuren en vergroten van de legitimiteit van de politie. Voorts onderscheidt Çankaya drie categorieën agenten: de boevenvanger, de handhaver en de pragmaticus. Over de pragmaticus stelt Çankaya: "De pragmaticus kenmerkt zich door maatwerk te leveren. Deze groep lijkt zich het best aan te passen aan de uiteenlopende situaties, waarin de straatagent zich bevindt. Pragmatici vinden alle genoemde 'hits' van belang. Opvallend is dat ze een alternatieve en weinig genoemde 'hit' voorstellen: het vergroten van het vertrouwen van groepen in de politie."

## 2.5 Wat zijn de gevolgen van ongewenst profileren?



## 2.6 Politieke agendering en maatregelen tegen ongewenst profileren

De Minister van Veiligheid en Justitie, de heer I.W. Opstelten laat op 14 november 2013 in een brief aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal onder meer weten:



## 2.7 Doelstelling

Het is niet onze bedoeling om het onderzoek van Çankaya 'dunnetjes' over te doen. Uit zijn onderzoek welke onder meer wordt onderbouwd met diepte-interviews met citaten van agenten, blijkt dat politiemensen etnisch en dus ongewenst profileren.

Wij hebben ons onderzoek gericht op de nieuwe instroom van politiemedewerkers: de politiestudenten, die in opleiding zijn aan de opleidingsschool van politie aan de Donauweg te Amsterdam. Wij onderscheiden hierin twee groepen politiestudenten:



Ons doel is inzicht krijgen in de gedachten, meningen, motivaties, beweegredenen, opvattingen, denkbeelden, normen en waarden, kortom: het referentiekader van de beide groepen deelnemers, welke bepalend is voor de selectie en keuzes die men maakt bij het controleren van mensen.

Dit is van belang om te kunnen bepalen of, hoe en wanneer ongewenst profileren in de ontwikkelingsfase van politiestudenten gestalte krijgt. Is dit reeds bij de start van de opleiding het geval of ontstaat dit aan de hand van de praktijkervaringen en beïnvloeding door ervaren collega's tijdens de stages? Met deze gegevens willen wij de politieacademie meer inzicht verschaffen, om hiermee te bepalen tijdens welk deel van de politieopleiding er educatie gegeven kan worden ten behoeve van de bewustwording over het fenomeen 'ongewenst profileren'. Onze wens is hiermee bij te dragen aan het leerproces over dit fenomeen binnen de politieorganisatie en daarmee ongewenst profileren tegen te gaan.

## 2.8 Onderzoeksvraag

Wij gaan onderzoek doen naar het referentiekader en de ontwikkeling daarvan bij politiestudenten om te kunnen bepalen of, hoe en wanneer ongewenst profileren in de ontwikkelingsfase van politiestudenten gestalte krijgt. Wij doen dit aan de hand van een groep onervaren en een groep ervaren politiestudenten. Hiertoe hebben wij de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

*komen politiestudenten bij  
ongewenst profileren in de uitoefening van hun politietraak?* tot

### 3. Methode van onderzoek

Om de probleemstelling zo nauwkeurig mogelijk te kunnen beantwoorden, wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de keuze van methoden van onderzoek. Hierin beargumenteren wij waarom wij voor deze methoden hebben gekozen.

Er is gebruik gemaakt van een aantal onderzoekstypen- en methoden om een antwoord te kunnen geven op de probleemstelling.

#### 3.1 Literatuuronderzoek

Het onderzoek is gestart met een literatuuronderzoek. Binnen dit literatuuronderzoek is gezocht naar literatuur die hulp kon bieden bij het beantwoorden van de hoofdvraag. De scriptie staat in het teken van ongewenst profileren door politiestudenten, daarom is het van belang te weten:

- wat onder profileren wordt verstaan (zie 2.1),
- wat onder ongewenst profileren wordt verstaan (zie 2.3),
- of en hoe gewenst en ongewenst profileren binnen de politie plaatsvindt (zie 2.4),
- wat de gevolgen daarvan zijn voor personen, die hiermee worden geconfronteerd (zie 2.5),
- hoe er maatschappelijk gezien wordt aangekeken tegen profileren en ongewenste profilering door de politie (zie 2.5),
- de politieke agendering hiervan (zie 2.6),
- welke maatregelen de politie op dit gebied neemt (zie 2.6).

Door het raadplegen van de literatuur is inzicht verkregen in het huidige beleid van de politie en andere organisaties die zich met dit onderwerp bezig houden. Daarnaast is er informatie verkregen over de gewenste verwachtingen voor de toekomst op het gebied van profileren door de politie.

#### 3.2 Kwalitatief onderzoek

Na het literatuuronderzoek is kwalitatief onderzoek onder politiestudenten verricht. Na overleg met onze adviseur is door ons bewust gekozen voor kwalitatief onderzoek. Als er meer diepgaande informatie nodig is (bijvoorbeeld waarom men een bepaalde mening heeft of waarom iemand handelt zoals hij handelt) wordt kwalitatief onderzoek sterk aanbevolen (Bron: Wat is onderzoek?, Verhoeven, N.).

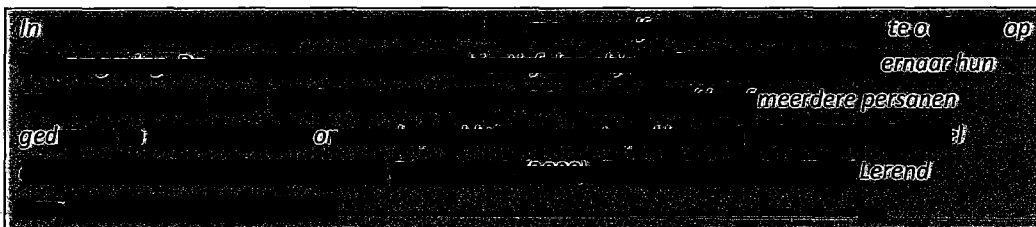
De methode die hiervoor gekozen en gebruikt is, zijn semi-gestructureerde-interviews, ook wel halfgestructureerde-interviews genoemd. Bij semi-gestructureerde-interviews liggen niet alleen de onderwerpen, maar ook de belangrijkste vragen vast. Het 'doorvragen' ligt meestal niet vast,

hoewel er soms wel voorbeelden van doorvragen worden gegeven. Je laat je in zo'n gesprek inspireren door hetgeen de geïnterviewde zegt, maar houdt wel in de gaten dat alle vragen aan bod komen (Bron: Ben Baarda e.a. (2013). Basisboek kwalitatief onderzoek).

Door het voeren van semi-gestructureerde-interviews kan doorgevraagd worden naar achterliggende gedachten, meningen en motivaties, kortom: het referentiekader.

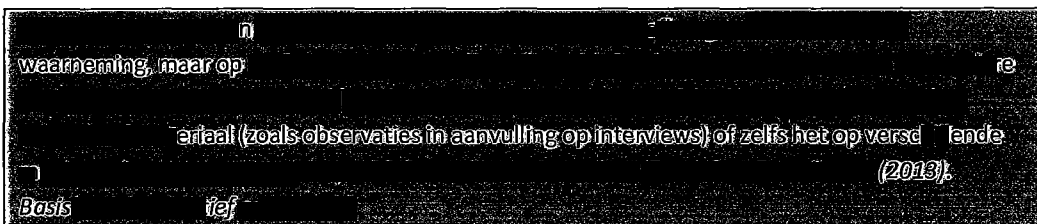
### 3.3 Onderzoektheorie

#### ***Ontwikkelingsbenadering (individu)***



Sprenger is van mening dat wij vooral moeten benadrukken wat er goed gaat. Door teveel aandacht te schenken aan zaken die niet goed gaan, verliezen mensen de motivatie om zich verder te ontwikkelen. De nadruk in dit onderzoek ligt vooral op de factoren die leiden tot succes in het tegengaan van ongewenst profileren door politiestudenten, want juist als men de focus op de succeselementen legt, motiveert dit de wil om zich verder te ontwikkelen.

#### ***Triangulatie***



#### 3.3.1 Opzet en uitvoering semi-gestructureerde-interviews

De gegevens voor het onderzoek worden verzameld met behulp semi-gestructureerde interviews met 2 onderzoeksgroepen:

Groep Politiestudenten, die bijna klaar zijn met de opleiding en waarvan de studenten reeds

Ieder groepslid voerde interviews uit. Zo kon elk groepslid inzicht krijgen in de beweegredenen en motivatie van de deelnemers. Alle geïnterviewden hebben qua leeftijd een dwarsdoorsnede. Deze politiestudenten volgen allen hun opleiding aan de Politieacademie aan de Donauweg in Amsterdam. Hiervoor is gekozen, omdat deze groep direct ressorteert onder onze opdrachtgever, zijnde de Politieacademie op deze locatie. De interviews zijn afgenomen op een vertrouwde locatie, namelijk aan de opleidingslocatie Donauweg en op de locatie, waar de deelnemers hun stage volgden. Het voordeel hiervan was dat de locatie bekend is voor de deelnemers, waardoor ze zich op hun gemak voelden. Om een persoonlijk gesprek met de deelnemers te voeren, hebben we gebruik gemaakt van de aparte ruimtes aan de Donauweg. Op de stagelocaties is voor dit doel tevens gebruik gemaakt van aparte ruimten.

Door middel van semi-gestructureerde-interviews bij beide groepen konden we doorvragen naar de motivatie en beweegredenen van de deelnemers, teneinde een betrouwbare indicatie en een zo volledig mogelijk beeld te krijgen. Voor de aanvang van de interviews is aan de geïnterviewden een korte uiteenzetting gegeven van het doel van het onderzoek. Omwille van de validiteit van het onderzoek is door ons bewust gekozen voor slechts een korte uiteenzetting, teneinde de deelnemers op voorhand niet te beïnvloeden in hun antwoorden. Aan alle geïnterviewden is aan het eind van het interview gevraagd, wat zij onder profileren verstaan. Dit, met uitzondering van de controle-interviews. Vrijwel alle deelnemers gaven aan niet te weten, wat de betekenis van profileren is.

Tijdens het onderzoek wordt er voorts gevraagd om praktijkvoorbeelden te schetsen, zodat de uitspraken meer valide zijn. Voor het voeren van de interviews is gebruik gemaakt van een interviewschema; dit schema is opgenomen in de bijlagen. Een interviewschema is een script met voorschriften voor wat de interviewer moet doen. In het meest gestructureerde geval, dat van de vragenlijst, bestaat dat script uit de volledig uitgeschreven vragen en antwoordcategorieën, plus alles wat de interviewer ter instructie en toelichting mag zeggen. In minder gestructureerde interviews is het script een wat vager plan van aanpak voor de interviewer, in het minst gestructureerde geval een brede open vraag en de instructie verder zo goed mogelijk door te vragen tot je weet wat je weten wilt (Bron:

<http://www.leidenuniv.nl/fsw/psychologielexicon/index.php3-c=260.htm>).

Een deel van de vragen uit het onderzoek van Çankaya zijn door ons als basis voor de interviewschema's gebruikt. De andere en aanvullende vragen hebben wij zelf opgesteld. Ons interviewschema is onderverdeeld naar 6 categorieën. Door deze op te nemen, kunnen feiten en meningen van verschillende politiestudenten worden geanalyseerd. De interviewschema's voor de semi-gestructureerde interviews zijn zodanig opgesteld, dat uit de antwoorden een patroon te



herkennen is. Voorts zijn de schema's voor deze interviews zodanig opgesteld, dat tegengestelde antwoorden opvielen, waardoor we de deelnemer daar op door konden vragen. We hebben een vraag vanuit verschillende invalshoeken laten terugkomen. Dit, om oppervlakkige en sociaal-wenselijke antwoorden te voorkomen. Deze methodiek heet triangulatie. De interviews zijn aanvankelijk afgenomen onder 7 onervaren politiestudenten en 7 ervaren politiestudenten. Voor elke groep is een apart interviewschema opgesteld:

○ *Eerste onderzoeksgroep: Politiestudenten, die niet met de op  
jks praktijkervaring hebben.*

Er zijn van 7 van deze politiestudenten-interviews afgenomen. Op het moment van het onderzoek zijn deze 7 allen in opleiding en verdeeld onder 2 klassen.

○ *onderzoeksgroep: Politiestudenten, die  
studenten reeds lere praktijkstages Jo ri n.*

Er zijn van 7 van deze politiestudenten interviews afgenomen. Op het moment van het onderzoek zijn deze 7 allen in opleiding in verschillende klassen.

Het totaal aantal respondenten is gaandeweg ons onderzoek toegenomen. We hebben interviews afgenomen, totdat we een compleet beeld hadden. Wij hebben er bewust voor gekozen om de interviews in burgerkleding af te nemen en niet in politie-uniform. Dit, omdat wij de rol van onderzoeker hebben en om te voorkomen, dat de rangonderscheidingstekens aanleiding voor de geïnterviewde vormen om sociaal wenselijke antwoorden te geven.

Als onderzoekers hebben wij een West-Europees uiterlijk. Bij ons allen ontstond de indruk, dat het feit dat wij politiecollega's zijn en dit aan de deelnemers uitspraken, leidde tot meer openheid bij de geïnterviewden. Deze veiligheid om open te zijn, kwam herhaaldelijk in opmerkingen van deelnemers naar voren, zoals: "je weet toch hoe het gaat", "je weet toch wat ik bedoel" en "je kent en snapt het toch." De politiestudenten uit beide groepen is gevraagd hun opvattingen, meningen, visies en voorbeelden te beschrijven. Hierbij is tevens verzocht aan te geven wat hun rol is geweest tijdens de door hun genoemde voorbeelden.

Aangezien een persoonlijk interview niet langer dan 40 minuten moet duren (Bron: BOA *Beleidsinformatie, Onderzoek en Advies (2008/05), Handleiding onderzoek & statistiek*), is er gestreefd om iedere politiestudent aan de hand van een interviewschema van 6 categorieën zijn of haar opvattingen, meningen, beelden c.q. visies en voorbeelden en ervaringen met betrekking tot profileren te beschrijven. Na elk door de politiestudent gegeven voorbeeld is gevraagd om aan te geven welke eigenschappen, opvattingen, vaardigheden of bekwaamheden, visie of beeld volgens hen bepalend is voor het voorbeeld c.q. incident.

### 3.3.2 Methode tussentijdse analyse

Nadat de interviews met de politiestudenten waren verwerkt, is de inhoud van de interviews door ons met elkaar vergeleken. Wij hebben dit gedaan door eerst elk voor zich samenvattend te coderen. Bij samenvattend coderen lees je eerst een heel segment door en probeer je te verwoorden wat de kern is van wat er in dat segment wordt gezegd in relatie tot het onderzoeksonderwerp. De kernwoorden van deze samenvatting vormen dan de codes die bij het segment horen (Bron: Ben Baarda e.a. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*). Vervolgens hebben we elkaars interviews en aantekeningen becommentarieerd, conform de triangulatie-methodiek.

### 3.3.3 Controle-interviews

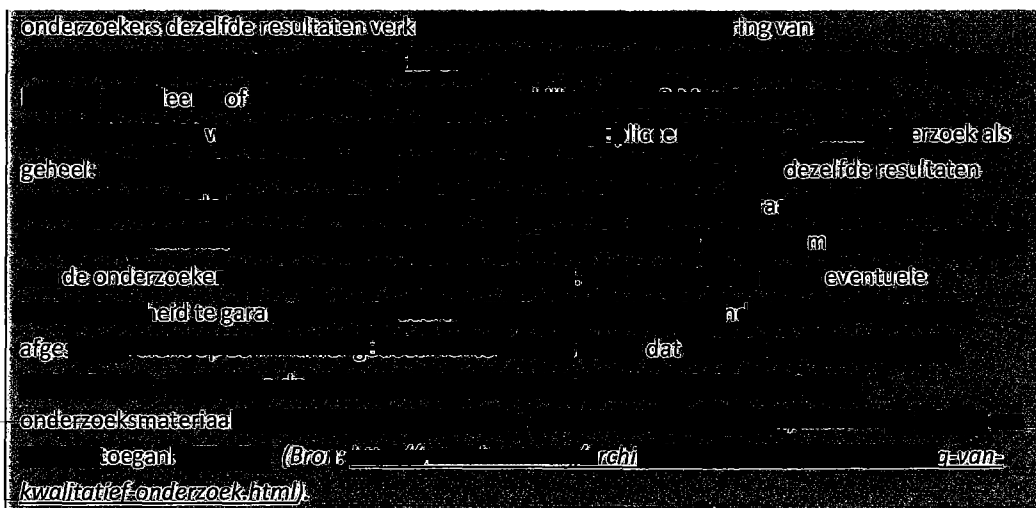
Om deze gegevens te valideren zijn vervolgens, na de aanvankelijke 14 interviews, weer 2 ervaren en 2 onervaren politiestudenten geïnterviewd. Zij zijn bevraagd aan de hand van een controlevragen-lijst; deze lijst is opgenomen in de bijlage 2. Omwille van validiteit hebben wij de laatste 4 respondenten middels controle-interviews gevraagd naar hun mening over de voorlopige interviewconclusies. Zij konden aangeven in hoeverre de onderzoeker de bevindingen tot dan toe juist had geïnterpreteerd.

## 3.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Onderzoeksgegevens zijn betrouwbaar naarmate ze minder van toeval afhangen. Toevalligheden kunnen gelegen zijn in: de onderzoeker, de dataverzamelmethode en de onderzoekssituatie (Bron: Ben Baarda e.a. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*). De beschrijving van de onderzoeksmethode en het analyseproces maakt het voor de lezer mogelijk na te gaan hoe de onderzoeker te werk is gegaan. Dit biedt inzicht in de betrouwbaarheid van de werkwijze.

#### Betrouwbaarheid





### Interne betrouwbaarheid

Met betrekking tot de rol van de onderzoeker merken wij het volgende op: Juist, daar wij alle drie al jarenlang werkzaam zijn als politiemedewerkers, zijn wij ons bewust van mogelijke vooringenomenheid. Zo'n vooringenomenheid bestond bijvoorbeeld in het feit dat wij allen het gebruik van ongewenst profileren afkeuren ( een besef dat essentieel is om er bewust afstand van te kunnen nemen ten gunste van de objectiviteit van onszelf als onderzoeker). In dit onderzoek is er voorts voor gekozen de interviews zoveel mogelijk in de voor de respondent veilige omgeving te houden. Derhalve zijn de interviews in de opleidingsschool aan de Donauweg gehouden en in een enkel geval op de stagelocatie. Om eventuele beïnvloeding van de mening of de situatie van de politiestudent te voorkomen, zijn de interviews gehouden zonder dat hierbij medestudenten of anderen aanwezig waren.

Voorts hebben wij bewust gekozen voor burgerkleding in plaats van het dragen van een uniform tijdens de afname van de interviews om sociaal-wenselijke antwoorden te voorkomen. Wij zijn ervaren interviewers maar onervaren onderzoekers. Mogelijk, dat hierdoor niet alle informatie uit de interviews even bruikbaar en nuttig was.

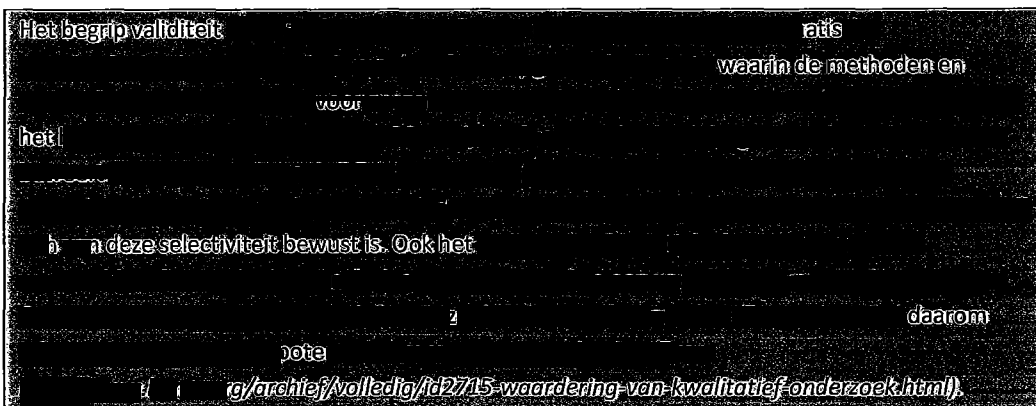
Voorts kan door het gebrek aan interviewervaring in wetenschappelijke context bepaalde informatie zijn misgelopen. Met het oog hierop hebben als onervaren onderzoekers bewust gekozen voor semi-gestructureerde interviews. Deze methode bood ons namelijk middels een vragenlijst houvast tijdens het afnemen van de interviews. De analyse en daarmee de interpretatie van de interviews is door alle drie de onderzoekers verricht, hetgeen de interne betrouwbaarheid vergrootte. We hebben, zoals gesteld, elkaars interviews en aantekeningen becommentarieerd, conform de triangulatie-methodiek.

Uiteindelijk hebben wij middels onderlinge consensus gezamenlijk onze onderzoeksresultaten, conclusies en aanbevelingen geformuleerd. Tot slot merken wij op, dat we ten aanzien van eventuele aanbevelingen in dit onderzoek bij aanvang nauwelijks een beeld hadden. Alleen een aanbeveling in de zin van aandacht aan dit onderwerp besteden binnen het politie-onderwijs was voor de hand liggend.

### Externe betrouwbaarheid

De stappen in ons onderzoeksopzet hebben wij in dit document nauwkeurig omschreven. De gebruikte interviewschema's zijn als bijlage toegevoegd. Het gebruik van een zo nauwkeurig mogelijke registratie van de interviews, waarbij gewerkt werd met nauwkeurige aantekeningen, die de letterlijke uitspraken van de respondenten weergaven, is tevens een belangrijk hulpmiddel geweest. Op de eerste plaats heeft het bijgedragen aan een nauwkeurige registratie van de interviews. Ten tweede heeft dit bijgedragen aan het ontwikkelen van betere interviewvaardigheden. Ongeveer 2/3 van de interviews is direct op een laptop verwerkt. Alle andere interviews zijn binnen 24 uur uitgetypt. Dit maakte reflectie op en verbetering van de interviewvaardigheden mogelijk.

### Validiteit



### Interne validiteit

De analyse en daarmee de interpretatie van de interviews is, zoals reeds gesteld, door alle drie de onderzoekers verricht. Samen hebben wij besloten om de uitslag van het interview van 1 van de 7 'onervaren' politiestudenten in het geheel te uit te sluiten. In het interview van betrokkene kwam namelijk naar voren, dat hij reeds jarenlang politie-ervaring had opgedaan als surveillant, hetgeen de verkregen data om die reden onbruikbaar maakte. Om de validiteit nog verder te vergoten, hebben wij de laatste 4 respondenten middels controle-interviews gevraagd naar hun mening over de voorlopige interviewconclusies. Zij konden aangeven in hoeverre de onderzoeker de bevindingen tot dan toe juist had geïnterpreteerd. Eventuele miscommunicatie en -interpretatie tijdens het interview is met deze methode gereduceerd.

Komen de verkregen data overeen met wat zich in de praktijk voordoet? Deze vraag kan gesteld worden met het oog op de geldigheid van de resultaten. In dit opzicht is een kwalitatieve benadering reden voor het aannemen van voldoende geldigheid. Dit omdat de data bestaan uit de mening en ervaringen van de respondenten. Hiermee biedt het de garantie dat de verzamelde data overeenkomen met de praktijksituatie.

Daarbij is voor een zo nauwkeurig mogelijke registratie van de interviews gewerkt met nauwkeurige aantekeningen, zowel geschreven als direct op de laptop ingevoerd, welke de letterlijke uitspraken van de respondenten weergaven.

#### **Externe validiteit**

De resultaten van dit onderzoek voldoen in redelijke mate aan de eisen van externe validiteit. De steekproef is aselekt. Een steekproef (opzet) is aselekt als hij geen "voorkeur" heeft voor bepaalde soorten individuen, met andere woorden: wanneer elk individu dezelfde kans heeft om getrokken te worden, ongeacht zijn eigenschappen (Bron: Ben Baarda e.a. (2013). Basisboek kwalitatief onderzoek).

Vier onervaren respondenten zijn 'random' gekozen uit een beginnersklas met onervaren politiestudenten. Bij de aanvang van ons onderzoek hebben wij geprobeerd om via tijdsafspraken met de docent van deze beginnersklas, gefaciliteerd te worden in het afnemen van ons interview. Al gauw bleek, dat dergelijke afspraken met de docent moeilijk haalbaar waren, omdat deze specifieke klas slechts weinig lesuren had, waarin de respondenten door de docent uit de klas 'gemist' konden worden. De overige respondenten zijn 'random' gekozen, doordat ze door ons zijn aangesproken in de 'koffiehoek' dan wel de rookruimte van de opleidingslocatie aan de Donauweg. Ook zijn aselekt studenten betrokken op hun stageplaats waarbij de vraag in welk gedeelte van hun opleiding zij zaten bepalend was voor deelname. Het bleek sneller en eenvoudiger om op deze wijze respondenten te selecteren.

## 4. Analyse en uitkomsten onderzoek

Hieronder worden de in de interviews verkregen data beschreven en wordt er een verslag gedaan van de analyse. Voorts komen hierin de uitkomsten van het onderzoek naar voren middels de factoren, die het referentiekader van de politiestudenten beïnvloeden.

Tijdens de eerdergenoemde mondelinge sessie kwamen we samen op de navolgende categorieën c.q. codes: 1. onderzoekende en onbevooroordeelde opstelling, 2. media, 3. privé-ervaringen (buiten de politie), 4. open en leerbare houding, 5. politie-praktijkervaringen, 6. ervaren collega's, 7. briefing, 8. selectie op basis van gevoel, 9. bepaalde focus-categorieën (zie Analyse pagina 29). Tot slot benoemen we punt 10. onrechtmatig gebruik Wegenverkeerswet, omdat dit een opvallend en al tijdens hun opleiding door de ervaren politiestudenten vaak genoemd fenomeen is, welke naar onze mening een uitingsvorm is van ongewenst profileren.

De analyses van de data worden uitgewerkt per categorie c.q. code. Per categorie worden in dit hoofdstuk telkens 4 relevante citaten opgesomd. Dit beperkte aantal hanteren wij om de leesbaarheid te vergroten. Echter, wij zijn van mening dat deze beperkte opsomming in het belang van de leesbaarheid geen recht doet aan ons onderzoek. Om die reden hebben we de andere relevante citaten van deze analyse als bijlage (bijlage 3) aan dit document toegevoegd. Wij adviseren de geïnteresseerde lezer om kennis van die betreffende bijlage te nemen.

In dit hoofdstuk komen op de eerste plaats de resultaten van de groep geïnterviewde onervaren politiestudenten aan bod en aansluitend de resultaten van de geïnterviewde groep ervaren politiestudenten. De analyse begint met een korte introductie van de groep politiestudenten.

### 4.1 Analyse I onderzoek klas zonder of nauwelijks praktijkervaring

Op het moment van het onderzoek zijn alle 7 de onervaren politiestudenten in opleiding aan de politieschool aan de Donauweg in Amsterdam. 1 daarvan bleek wel eerdere politie-ervaring te hebben en is om die reden uitgesloten van de analyse. 5 politiestudenten zijn man en 1 is vrouw en zij variëren in leeftijd tussen de 20 en 50 jaar. De vooropleiding varieert van VMBO, tot HBO

3 van de 6 hebben eerder opgedane werkervaring buiten de politie. 4 van de 6 zijn autochtoon en 2 van hen hebben een niet-westerse achtergrond. 2 hebben helemaal geen praktijkervaring binnen de politie en 4 hebben slechts een maand snuffelstage gehad, waaromtrent zij zelf verklaren, dat dit slechts 2,5 week effectief straatwerk betrof.

#### ***Onderzoekende en onbevooroordeelde opstelling***

De onervaren politie-studenten stellen zich overwegend open en onbevooroordeeld op. Dit komt onder andere naar voren in uitspraken als: "iemand zijn afkomst zegt niets over het plegen van strafbare feiten in principe", "ik ben geen hokjesdenker", "afkomst is niet relevant en uiterlijk van

iemand zegt niets over het contact dat je kunt opbouwen” en “ik kijk naar gedrag.” Geconcludeerd kan worden, dat men zich wel bewust is van de verschillende vooroordelen in de maatschappij, maar dat men zich deze vooroordelen nog niet eigen heeft gemaakt. Deze groep geeft aan zich wel bewust te zijn van het feit, dat anderen er vooroordelen op na houden. De individuele oordeelsvorming speelt in dit stadium van de opleiding nog een sterke rol. Enkele relevante citaten:

- Buitenlandse kentekens zijn niet per definitie relevant. We hebben ook heel veel toeristen in de regio. Iemand zijn afkomst zegt niets over het plegen van strafbare feiten in principe.
- Ik ben geen hokjesdenker. Ik heb niets met of tegen een bepaalde groep mensen. Een uiterlijk zegt niets over de strafbare feiten. Ik heb met alle soorten en type mensen gewerkt. mijn overtuiging is dat deze dingen los van elkaar staan.
- In de praktijk ga ik iemand aan de kant zetten bij overtredingen en of technische staat van een voertuig. Anders kan je de hele dag wel iedereen aan de kant zetten. Het moet wel zinvol zijn.
- Ik vind het niet oké wanneer er niet meer gekeken wordt naar feiten maar alleen naar uiterlijk. Dat kan echt niet.

### ***Laten zich leiden door media***

Deze groep laat zich overwegend leiden door de media. Onervaren politiestudenten refereren vaker dan ervaren collega's aan voorbeelden uit de media, wanneer hen naar hun beeldvorming en daaruit vloeiende opvattingen wordt gevraagd. Dit lijkt logisch, immers zij kunnen zich nog niet baseren op politiepraktijkvoorbeelden. Hun referentiekader is nog niet door de politiepraktijk beïnvloed. Enkele relevante citaten:

- Ik heb geen bepaalde bevolkingsgroep waarbij ik een beeld heb, dat zij zich met criminaliteit bezighouden. In het geval van de Oostblokkers komt dat puur door mijn eigen ervaring die ook nog een bevestigd wordt door de media bijvoorbeeld.
- Ik heb een beeld bij Marokkanen en Antillianen, die zich naar mijn mening met criminaliteit bezig houden. Je ziet ze altijd wel weer terugkomen op televisie, in de media, Opsporing Verzocht en in de sociale media. Kijk maar naar de juwelier dit weekend.
- In de media staat de afgelopen jaren dat er veel last van Oostblokkers is, die diefstallen plegen.
- Ik denk dat er op elke groep wel een gebruiksaanwijzing hangt. Ik zou niet weten hoe ik in contact moest komen. Ze lijken mij gewelddadig, ook gevoed door wat ik uit de media haal.

### **Laten zich leiden door privéervaringen (opgedaan buiten de politie)**

Deze groep laat zich overwegend leiden door eigen opgedane ervaringen. Bij deze groep valt op, dat zij vaak refereren aan voorbeelden uit eerdere ervaringen buiten de politie. Ook hier geldt, dat dit logisch lijkt omdat zij zich immers nog niet kunnen baseren op politiepraktijkvoorbeelden. Onder meer ervaringen vanuit hun woonomgeving, vriendenkring en ervaringen opgedaan op eerdere werkplekken buiten de politie. In alle voorbeelden komt naar voren, dat zij putten uit zowel media als eigen, persoonlijke ervaringen. Enkele relevante citaten:

• Bij mij in het dorp zijn er die moeite hebben met de positionering in de maatschappij. Ja, ze zorgen dat het stereotype overlast gevende Marokkaan in stand wordt gehouden. Ze houden zich als groep (vijf à tien personen) op bij plekken waar dit normaal niet wordt gedaan. Verder hebben ze provocerend gedrag bij bv. supermarkten, waar ze in groepen voor de deur staan. Ze lopen in een groep door het dorp en wijken niet voor het winkelend publiek.

• Ik heb ook positieve ervaringen met Marokkanen. Mijn jeugdvriend is Marokkaans en hij heeft een universitair diploma. Verder heb ik in de kroeg gewerkt. Een Marokkaanse jongen mocht toen van mij in die kroeg naar binnen. Ze moeten luisteren en opvolgen. Er mochten maar vier Marokkanen tegelijk naar binnen, omdat dat anders problemen oplevert voor de rest van het publiek. Uiteindelijk kwamen ze aan mij vragen hoeveel er al binnen waren. Als er al vier waren, dan zeiden ze: "Oke, dan komen we zo terug." Ze toonden dus respect. Dit kwam omdat ik de grenzen stelde en directe grenzen aangaf. Als ze vriendelijk tegen mij doen, dan doe ik dat terug. Gooien ze hun eigen glazen in... dan word ik minder coulant. Ze gaan eerst doen wat ik zeg. Ik ben meer bereid om meer coulant te doen, als ze ons gewenst gedrag vertonen.

• Ik baseer mij op invloeden in mijn eerdere werk. Mijn mening: als ze, de Marokkanen, graag weg willen, dan help ik ze. Dit is een "trigger" voor mij waar ik op moet letten op mijn werk. Ik vind dit zelf, maar ik neem ook dingen aan van collega's op straat. Mijn mening kan via school niet worden veranderd. Dit kan wel in de praktijk. Bij mij in het dorp zijn Marokkanen allemaal irritant.

• Ik kom uit een stad. Daar plegen Marokkanen de meeste auto-inbraken. Ze zijn niet allemaal slecht. In de supermarkt waar ik werkte, pleegden veel Nederlanders en Marokkanen diefstallen. Het was ongeveer fifty/fifty, maar Marokkanen blijven langer hangen. Qua beeld blijven zij langer bij. Ik heb ook Marokkaanse vrienden. Ik heb jaren in een supermarkt gewerkt en ik heb daar honderden mensen voorbij zien komen, als werknemers. Mensen van allerlei afkomsten.



### **Stellen zich open en leerbaar op**

Deze groep stelt zich overwegend open en leerbaar op. Deze onervaren groep is zich bewust van hun gebrek aan kennis en ervaring. Men is bewust onbekwaam. Hieromtrent doen zij 'pakkende' uitspraken, zoals: "dit is een 'trigger' voor mij waar ik op moet letten op mijn werk", "ik denk, dat ik 'licht' word beïnvloed", "het is denk lastig om een balans te vinden, dat vind ik moeilijk", "ik ben nog nooit met zo'n groep in aanraking geweest en ik weet dus niet hoe ik daar mee om moet gaan" en "vooroordeel zit er wel in; je probeert het niet te hebben, maar je hebt het toch." Men is zoekende naar een functionele en effectieve werkhouding en balans. Enkele relevante citaten:

- **Dit is een "trigger" voor mij waar ik op moet letten op mijn werk.** Ik vind dit zelf, maar ik neem ook dingen aan van collega's op straat.
- **Ik denk, dat selectie op uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond bij mij niet voorkomt. Ik denk, dat ik 'licht' word beïnvloed.** Afwijkend gedrag binnen dat soort groepen blijft hangen in het achterhoofd, hoeveel kan ik niet zeggen. Vooroordelen tellen mee. Criminaliteit in bepaalde gebieden is hoog, je hebt daar alleen met dat soort mensen te maken. Als ik bv. een groep Marokkanen in een bepaald dorp zie, dan zou ik die groep controleren. Het is afwijkend. Ik zou het gesprek aangaan en mijzelf oriënteren. Ik heb dan geen bevoegdheden. Niet iedereen van hen zal misdrijven plegen; **het is denk lastig om een balans te vinden.**
- **Vooroordeel zit er wel in. Je probeert het niet te hebben, maar je hebt het toch.** Iedereen gaat eerst af op uiterlijk. Je hebt een referentiekader ook al is dit niet gerechtvaardigd. Soms draait het vooroordeel bij.
- Ik gaf een voorbeeld, als een jeugdgroepje bij een bushalte de boel staat te verstieren, dan ga ik daar wat van zeggen. Nu vraag je mij of ik hetzelfde zou doen als er Bandidos (leden van een motorbende – de onderzoeker) zouden staan? Ik denk dat ik dan de politie bel. Waarom ik ze niet aanspreek? **Dat heeft toch wel te maken met mijn vooroordeel. Ik ben nog nooit met zo'n groep in aanraking geweest en ik weet dus niet hoe ik daar mee om moet gaan.**

## 4.2 Analyse II onderzoek klas met praktijkervaring

Op het moment van het onderzoek zijn alle 7 ervaren politiestudenten in opleiding aan de politieschool aan de Donauweg in Amsterdam. 5 politiestudenten zijn man en 2 zijn vrouw en variëren in leeftijd tussen de 20 en 30 jaar. De vooropleiding betreft bij 6 MBO tot 1 HBO. 2 van de 7 hebben eerder opgedane werkervaring buiten de politie. 3 van de 7 hebben eerder opgedane werkervaring binnen de politie (voormalig surveillanten). Alle 7 zijn autochtoon. Allen hebben meerdere praktijkstages doorlopen en in totaal minimaal 9 maanden effectieve straatervaring.

### ***Door politiepraktijkervaring een andere kijk gekregen en rechtvaardigen gevoelens, die ze tijdens de praktijkstages hebben opgedaan***

Deze groep heeft een mening gevormd. Deze groep refereert in mindere mate aan de media. De ervaren groep geeft juist voortdurend en legio voorbeelden uit de politiepraktijk. Men heeft een mening gevormd en standpunten ingenomen ten aanzien van personen en groepen personen aan de hand van uiterlijke kenmerken in plaats van aan de hand van gedrag. Voorts geeft men aan naar deze standpunten te handelen. De nuance van de onervaren student heeft hier plaatsgemaakt voor de stelligheid van de ervaren student op basis van zijn meervoudige praktijkervaringen. Hoewel op basis van deze praktijkervaringen grotere nuances plaats zouden kunnen vinden komt dit in de praktijk niet naar voren. Enkele relevante citaten:

- Een oom van mijn vriendin is licht getint en rijdt in een grote BMW. Hij wordt om de haverklap aan de kant gezet. Waarom? Hij heeft een kleurtje en rijdt in een dikke auto. Ik doe dat zelf ook, dat aan de kant zetten van dit soort voertuigen. Op gevoel. Een specifieke bestuurder in een specifieke auto. Ik kan zo'n auto niet betalen. Hoe komt het dan dat een jong joch dat wel kan? Het één en ander wordt ook ingegeven door de briefing en ervaren collega's. Ik hoor de opmerkingen 'kutmarokkanen' en dergelijke. Ik word hier toch door beïnvloed. Dat is toch de invloed van mijn werkomgeving. Wat ik hiervan vind? Ik zie ook dat het toch steeds om buitenlanders, Marokkanen gaat, die op de cellenmodule staan. En wat moet ik hier als student nou van zeggen? Ik vind dat lastig. Als student word je vind ik vaak 'gebruikt'. Ik kan daar dan weinig tegenin brengen.
- Uiterlijke kenmerken beïnvloeden mij wel degelijk om iemand te controleren. Kijk maar naar de briefing en de uitspraken van de collega's. Het gaat vaak om Marokkanen en andere buitenlanders.
- Wanneer ik personen of gedragingen verdacht vind? Gasten in Canadian-jasjes; deze jasjes zijn allemaal gejat, groepen Marokkaantjes, jeugdgroepjes, alle mensen die niet van A naar B gaan, mensen die doelloos rondlopen.
- Een dikke auto met een jong joch erin klopt niet. Waar dat vandaan komt? Mijn eigen ervaring bij de politie, de briefings, ervaringen van collega's. Als ik een grote Audi zie rijden met een 'petje' erin gaan mijn haren rechtop staan. Ik wil dan weten hoe hij aan die auto komt. Het klopt gewoon niet.

### **Laten zich leiden door ervaren collega's**

Deze groep laat zich leiden door ervaren collega's en coaches. De invloed van ervaren collega's, met wie men in de praktijkstages in aanraking is gekomen, wordt veelvuldig door deze de groep ervaren studenten genoemd. Op basis van uitspraken en gedrag van de ervaren collega's met wie men in de stage in contact is geweest, legitimeert men eveneens het door hen zelf uitgevoerde politieoptreden. Enkele voorbeelden: "alles wat ik tot nu toe heb gezegd heb ik allemaal van collega's die dat tegen me hebben gezegd", "ervaren collega's gingen zeggen waar ik allemaal op moest letten", "ik kijk af wat de ervaren collega's doen, ik trek me ook aan wat deze collega's zeggen en ik hoor dat van mijn collega's." Enkele relevante citaten:

- Ervaren collega's hebben veel meer kennis, alles wat ik tot nu toe heb gezegd heb ik allemaal van collega's die dat tegen me hebben gezegd, een snel Golfje, gasten die om zich heen kijken of die ze ambtshalve kennen.
- Ervaren collega's gingen zeggen waar ik allemaal op moest letten, autoritair vind ik vreselijk, ik heb een collega een mevrouw met respect zien aanhouden en dat ging rustig en dat wil ik ook want zo kan het dus ook.
- Ik kijk af wat de ervaren collega's doen, ik trek me ook aan wat deze collega's zeggen.
- Ik heb één dag met een collega gewerkt die de hele dag Marokkaantjes aan de kant zette. Dit was een hele gemotiveerde collega met vijftieng jaar ervaring en die boeven wil vangen. Ik ga er vanuit dat hij gewoon zijn ervaring gebruikt om dat te doen. Waren allemaal gasten van zestien tot vijftieng jaar, want hij is gefocust op de top-25.

### **Laten zich leiden door de briefing**

Deze groep laat zich leiden door de briefing. Deze groep benoemt de briefing, die zij op de wijkteams hebben gekregen, veelvuldig als bron van hun handelingen in de praktijk. Op basis van deze briefing legitimeert men eveneens het door hen uitgevoerde politieoptreden, hun mening, opvattingen en denkbeelden over personen en groepen personen aan de hand van uiterlijke kenmerken in plaats van gedrag. Onder meer stelt men: "kijk maar naar de briefing en de uitspraken van de collega's. Het gaat vaak om Marokkanen en andere buitenlanders" en "ik lees dit ook op de briefing. De briefing wordt gevoed door de info van de collega's." Enkele relevante citaten:

- Ik hou dan wel rekening met de plaats waar ik dan ben, ook gezien de info uit de briefings.
- Ik lees dit ook op de briefing. De briefing wordt gevoed door de info van de collega's.
- Het voorbeeld van een Poolse busje, 's avonds om tien uur, dat vind ik verdacht. Ik baseer dit op de briefing, en op het gegeven dat dit afwijkt van het 'normale' patroon. Het geldt ook voor mijn eigen buurt, waar ik woon. Ik weet wel zo'n beetje wie er allemaal woont en wat voor auto's er rondrijden. Wat doe je hier, vraag ik mij dan ook af. Ik handel ook op basis van wat er op de

briefing staat. Het valt mij op dat 75% een niet-Nederlandse naam heeft. Marokkaans, Oost-Europees.

- Kijk maar naar de briefing en de uitspraken van de collega's. Het gaat vaak om Marokkanen en andere buitenlanders.

### **Selecteren op basis van gevoel**

De groep 'ervaren' politiemensen laat zich leiden op basis van gevoel. Ervaren politiestudenten refereren regelmatig aan gevoel. Gevoel is een innerlijke (positieve of negatieve) beleving van een bepaalde gebeurtenis. Dit kan een specifieke externe prikkel uit de omgeving zijn, maar ook een interne gebeurtenis zoals een gedachte of een beeld dat wij in ons oproepen (Bron: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Gevoel>). Beleving is de manier waarop je iets ervaart of interpreteert (Bron: <http://www.encyclo.nl/begrip/beleving>). Volledigheidshalve hebben wij deze categorie c.q. code opgenomen. Echter, het is bij het oordelen lastig om neutraal te zijn; elke waarneming lijkt te zijn gestoeld op de in het verleden opgedane ervaring met een opkomende associatie met de huidige gebeurtenis (Bron: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Interpretatie>). Vanuit dit licht bekeken refereren politiestudenten met het woord 'gevoel' aan het referentiekader vanuit de andere door ons genoemde categorieën c.q. codes. Enkele relevante citaten:

- Ik maak dan denk ik gebruik van mijn onderbuikgevoel.
- Het is een combinatie van gevoel en rijgedrag.
- Als ik een oude man zie die in z'n eentje in een auto zit, dan controleer ik die niet. Dit gaat om mijn gevoel. Ik heb het idee dat daar niks mee aan de hand is.
- Ik maak weleens de keuze om alsnog een controle op een voertuig uit te voeren die ik eerder heb laten gaan. Mijn gevoel geeft mij dit in.

### **Selecteren op categorieën waar hun focus op ligt**

Deze groep selecteert op categorieën waar hun focus op ligt of waarvan gedacht wordt dat daar meer focus moet liggen tijdens de uitoefening van de politietaak. De groep 'onervaren' politiestudenten benoemt dit af en toe. Betreft de navolgende 'hits': A: jonge jongens met petjes, B: personen uit het Oostblok, C: woonwagenbewoners, D: Marokkanen, E: Antillianen, F: lager opgeleiden, G: afwijkend uiterlijk qua kleding, H: afwijkend gedrag, I: oude auto's, J: dure auto's, K: horen van een bekende naam. Tijdens de interviews met de ervaren politiestudenten viel op, dat men genoemde 'hits' benoemt. Men heeft speciale aandacht voor deze 'triggers' (zie ook bijlage 3 vanaf pag. 60). Men geeft aan bepaalde associaties bij die genoemde kenmerken te hebben. Echter, die associaties zijn uiterst subjectief en de antwoorden van de geïnterviewden op de daarachterliggende denkbeelden en associaties zijn daardoor telkens verschillend. Eén student verklaart treffend: "Ik vraag me nu af of het dan eigenlijk wel zinvol is dat we die controles uitvoeren". Enkele relevante citaten:

- Als ze afwijkend gedrag vertonen. Bijvoorbeeld in de stage zagen wij een man voor een rood stoplicht om zich heen kijken en hij bleek voor het stoplicht te blijven staan om te zakkenrollen bij wachtende mensen.
- Ik let bijvoorbeeld op: ineens de hoek omgaan, plotseling veranderen, opvallend niet naar mij kijken.
- Kleding; aan een kledingstijl kan je vaak een richting voor jezelf bepalen. Hoe je het gesprek wilt aangaan bijvoorbeeld. Draag je bijvoorbeeld oude kleding zoals een tuinbroek en ben je dik en ben je onverzorgd gekleed... Dan gebruik ik bijvoorbeeld bewust geen moeilijke woorden. Verzorgd of onverzorgd. Volwassen passen zich aan jou aan. Verder let ik op een afgetraind lichaam, Nickelson-jasje, gladde schoentjes... Je weet dan dat er een mogelijkheid op weerstand bestaat. Het is een opeenstapeling van ervaringen.
- Een opvallende pik-ik-er-sowieso-uit. Bijvoorbeeld een roestbak, een auto met een jonge bestuurder en in het bijzonder in een snelle of dure auto.

### ***Gebruiken de Wegenverkeerswet onrechtmatig***

Deze groep gebruikt de wegenverkeerswet voor een ander doel dan de bedoeling van deze wet is. Uit het onderzoek kwam tot slot naar voren, dat de groep ervaren politiestudenten bij het maken van selecties de Wegenverkeerswet gebruiken op een andere wijze dan door de wetgever bedoeld. Men geeft zelf aan, dat bij controles en staandhoudingen, met als achterliggende gedachte de interesse voor een persoon op basis van uiterlijk, afkomst, leeftijdscategorie, type auto of bepaald opvallend gedrag, de Wegenverkeerswet uitkomst biedt om die persoon "legaal" te controleren. De toepassing van de Wegenverkeerswet wordt daarmee een uitingsvorm van ongewenst profileren. Enkele relevante citaten:

- Als er bijvoorbeeld sprake van zou zijn van een wapen in de auto, dan gebruik ik hier de Wegenverkeerswet voor.
- Info vastleggen van personen die op de briefing staan is voor mij een doel om staandhoudingen en controles uit te voeren.
- Ik gebruik, bij een staandhouding dan de wegenverkeerswet. Het wordt vaak op die manier gebruikt of misbruikt.
- Tijdens de HIC (High-Impact Crime – de onderzoeker) controles zeg ik dat het om een verkeerscontrole gaat, terwijl het juist om de high impact crimes gaat.

## 5. Conclusie

Hieronder staan de conclusies voortkomend uit de analyse van onze bevindingen. De aanbevelingen die uit deze conclusies volgen, staan verder uitgewerkt in hoofdstuk 6. De conclusies geven antwoord op de vraag: 'Vanuit welk referentiekader komen politiestudenten bij het maken van selecties en keuzes tot ongewenst profileren in de uitoefening van hun politietaak?'

Wij concluderen, dat de groep 'onervaren' politiestudenten nog overwegend open en onbevooroordeeld is. Met deze groep kan voor wat betreft het tegengaan van ongewenst profileren nog veel worden bereikt. De groep 'ervaren' politiestudenten daarentegen is beïnvloed en gevormd. Ongewenst profileren maakt reeds onderdeel uit van hun beroepshouding.

### 5.1 Beeldvorming

'Beeldvorming kan... veranderen: uit recent onderzoek blijkt dat jongeren thans juist graag met vakantie gaan naar Duitsland en de Duitsers goed gezind zijn. Een psycholoog zegt met andere woorden hetzelfde als een socioloog bedoelt met referentiekader, sociale bril en selectieve waarneming. Waarneming wordt in de psychologie gezien als een product van een groot aantal hersenprocessen, deels gevoed door informatie uit de buitenwereld en deels door wat zich al langer in ons geheugen heeft genesteld' (bron: *De Volkskrant, 9 en 21 januari 2008: Kampioen januari 2008: Sociologie als wetenschap 2014*).

Politiestudenten hebben voorafgaand aan hun in diensttreding bij de politie veel maatschappelijke ervaringen die hun referentiekader hebben gevormd. Het was voor ons ondoenlijk om te toetsen in hoeverre die verbeeldingskracht voor de politiestudent ruimte bood een toedracht van feiten te schetsen zoals die zich in zijn of haar voorstelling kan hebben voltrokken, onderwijl zichzelf (in alle oprechtheid) overtuigend van de gereconstrueerde (aan elkaar bedachte) realiteit. Fenomenen als 'geleide herinnering' en 'geleide imaginatie' laten we in dit onderzoek dan ook buiten beschouwing.

Wij concluderen, dat wereldbeeld en beroepsbeeld niet los van elkaar kunnen worden gezien. Vooral bij de 'onervaren' politiestudenten zijn hun denkbeelden sterk gerelateerd aan de levens- en werkervaringen die men reeds buiten de politie heeft opgedaan. Naarmate men middels stages meer politie-ervaring opdoet, wordt het referentiekader hierdoor sterker bepaald. Wij gaan uit van het feit, zoals uit de vele verklaringen blijkt, dat de politiestudenten door collega's in de beroepspraktijk worden beïnvloed, zonder uitspraken te doen over de mate, waarin dit gebeurt.

Wat als conclusie van dit onderzoek relevant is, zijn de factoren die het referentiekader van deze nieuwe en veelal 'nog te vormen' politiestudenten beïnvloeden zoals: invloed van media, invloed door privéervaringen, invloed van ervaren collega's, invloed van briefing en gebrek aan invloed door gemis aan kennis en begeleiding vanuit de opleiding ten aanzien van ongewenst profileren. Deze invloed of juist het gebrek daaraan komt in de diverse uitspraken van de 'ervaren' politiestudenten sterk naar voren, maar ook 'onervaren' politiestudenten refereren hieraan.

Een citaat van een 'ervaren' politiestudent op de vraag of deze bekend is met het begrip profileren luidt:

"We hebben het daar nooit echt op school over gehad. Er wordt alleen over integriteit gesproken; 'niet straffen voor gedrag' en 'zou je wel of niet je vrienden of familie bekeuren'."

Het beeld dat de media schetst kan niet rechtstreeks worden beïnvloed, maar de andere factoren wel. Op deze factoren gaan wij in onze aanbevelingen dan ook nader in.

## 5.2 Groepsdruk

Groepsdruk bestaat in beide doelgroepen (ervaren en niet-ervaren studenten).

In de groep onervaren studenten ontstaat de groepsdruk op basis van de conformiteit, die zij zelf creëren tijdens hun groepsvorming aan het begin van de opleiding. Deze groepsvorming is in dat stadium in hoge mate afhankelijk van hun opvattingen opgedaan voorafgaand aan de politieschool.

De groepsdruk voor ervaren studenten wordt in toenemende mate bepaald op basis van de ervaringen uit de praktijk die zij opdoen tijdens hun praktijkstages. Tijdens deze stages zal de student meer en meer conformiteit vertonen aan de groepsnorm van de politiepraktijk. Deze norm wordt bepaald door de collega's met wie zij hun stage doorbrengen (mentoren, coaches, leiding, collega's van het wijkteam etc.). Hun conformiteit aan die praktijknorm wordt mede bepaald door de groepsdruk die zij (vaak impliciet) zullen ervaren.

De ervaren collega's worden door de studenten als de arts uit het Millgram experiment ervaren. De man met de witte jas is de ervaren collega... 'de ervaren collega vertelt en is al 25 jaar in het vak.. dus zal het wel weten' (Bron: blz. 151 Roos Vonk).

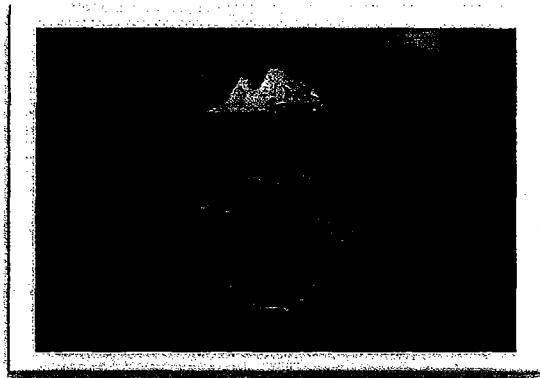
## 6. Aanbevelingen

Op basis van de verworven inzichten van dit onderzoek worden de volgende aanbevelingen gedaan:

### ***Bewustwording stimuleren***

Op de eerste plaats kan met dit onderzoekrapport de beeldvorming van de startende politiestudenten worden beïnvloed door het onder hen (in aangepaste vorm) te verspreiden. In onze optiek is 'bewustwording' een belangrijke stap om ongewenst profileren tegen te gaan. Aan de hand van praktijkvoorbeelden, en citaten wordt een beeld geschetst van de mogelijkheden en ontwikkelmomenten, die dit onderzoek de politiestudent biedt. Eén ervaren politiestudent stelt hieromtrent:

*Hoe denk jij ongewenst profileren op te lossen? Ik denk dat het niet op te lossen is. Het zit zo verweven in de politie. Het zit overal. Ik heb nu wel een ander beeld. Ik denk niet dat het zin heeft om een les te geven over dit onderwerp, die les die mijn klas kreeg had een averechts effect. Ik denk dat het houden van zo'n interview wel zin heeft. Ik denk nu al anders na over hoe ik dingen nou eigenlijk zelf doe. Jullie moeten eigenlijk met iedere student zo'n interview doen.*



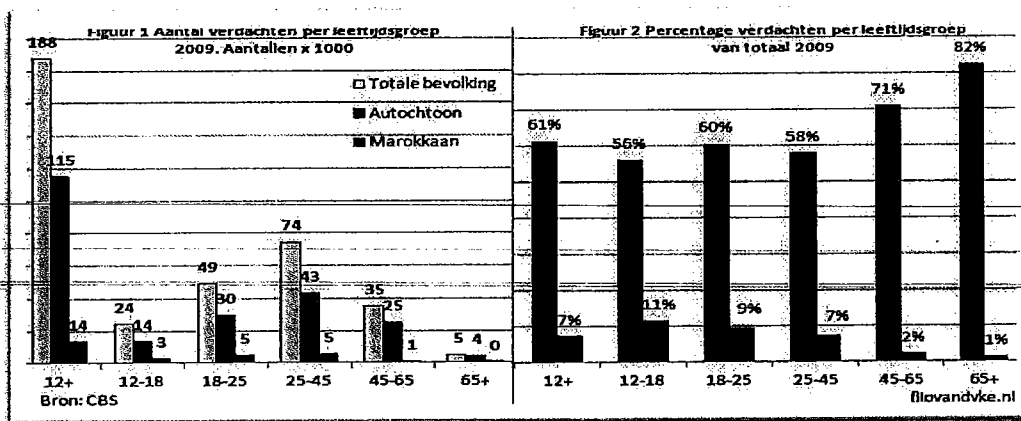
Bron: Foto van <http://plazilla.com>

### ***Invloed van briefing benutten***

Wij adviseren om een positieve component aan de briefing van de wijkteams toe te voegen. In onze optiek laat de briefing slechts een klein gedeelte van de gehele maatschappij zien. Als metafoor van het gedeelte van wat wij als politie van de gehele maatschappij zien, refereren wij aan het bovenste puntje van de ijsberg. De briefing toont slechts degenen, die crimineel actief zijn. Naar zeggen van de politiestudenten zelf gaat dit vooral over mensen van Oost-Europese en Marokkaanse komaf. De foto's en bijvoorbeeld kentekens van voertuigen van personen uit deze etnische groepen worden hierdoor telkenmale in de briefing herhaald. De kracht van deze herhaling en herhaling en herhaling, laat ruimte om denkbeelden te vormen die niet representatief



zijn voor de volledige gemeenschappen van deze groepen. In onze optiek zou het helpen om zogenaamde 'weetjes' en positieve cijfers aan de briefing toe te voegen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan cijfers over het aantal schoolgaanden uit deze groepen, het aantal gediplomeerden uit deze groepen en het aantal leden uit deze groepen met een betaalde baan. Onderstaand als voorbeeld een grafiek met cijfers, welke een heel ander licht op de beeldvorming werpt.



Andere suggestie ten aanzien van de briefing is om van tijd tot tijd één van de vele filmpjes te tonen, welke wij gedurende dit onderzoek op internet en YouTube tegenkwamen. In deze filmpjes vertellen personen wat etnisch profileren qua emoties met hen doet. Onder meer Politie Amsterdam heeft in dit kader filmpjes samengesteld, waarin bijvoorbeeld jongeren en ook politiemensen van niet-westerse afkomst, helder vertellen en uiteenzetten wat de betekenis en gevolgen van deze vorm van profileren voor hun dagelijks leven betekent.

### **Invloed van de opleiding benutten**

Wij bevelen aan om binnen het onderwijspakket van de politieopleiding voorzieningen te treffen met betrekking tot educatie op het gebied van ongewenst en dus ook etnisch profileren. Wij gaven aan, dat in onze optiek 'bewustwording' een eerste stap is in de goede richting om ongewenst profileren tegen te gaan. Wij bevelen aan om hier binnen het politie-onderwijs aandacht aan te besteden, voordat de politiestudenten hun stages aanvagen. Wellicht dat hier de praktijkcoaches betrokken kunnen worden. Zie ook hierna onder Invloed van ervaren collega's benutten: "Coach de Coach".

Binnen de mogelijkheden van het opleidingsproces zou het tot aanbeveling strekken om binnen de kaders van Action Learning te komen tot een relevante verdieping in culturen en gewoontes. Hierbij valt te denken aan:

- Een theorie- en praktijkgerichte antropologische module met betrekking tot in Nederland verblijvende en vertoevende bevolkingsgroepen;
- Niet alleen praten of discussiëren **over**, maar vooral **met** leden van bepaalde bevolkingsgroepen;

- Actief te speuren naar de kern van het fenomeen profileren door het bezoeken van moskeeën, buurthuizen en instellingen met als doel om bewustwording en discussie op gang te brengen;
- Het uitvoeren van praktijkopdrachten tijdens de stage, waarbij politiestudenten samen met burgers korte filmpjes maken over de gevoelens en gevolgen, welke bij burgers ontstaan als gevolg van ongewenst profileren. De gemaakte filmpjes kunnen afgespeeld worden op de briefing van de wijkteams. Dergelijke praktijkopdrachten bevorderen tevens de burgerparticipatie, zoals als samenwerkingsdoelstelling is verwoord in het Inrichtingsplan Nationale Politie (2012);
- Het uitvoeren van kortdurende stages (één dag) op diverse, nader te bepalen locaties.

Deze practices zijn toepasbaar binnen de verschillende fasen van de opleiding, zowel in de eerste tertielen als in de afsluitende, om zodoende een voortschrijdend vormingsproces te kunnen bewerkstelligen.

#### ***Invloed van werkgevers buiten de politie benutten***

Uit de interviews komt naar voren dat 'in aanraking komen met' andere culturen bij werkgevers buiten de politie dan wel in eigen sociale omgeving, een positief effect heeft op "de kijk" op deze culturen. Deze ervaringen worden door de respondenten meegenomen tijdens de beoordeling van hun politietaak. Wij adviseren te overwegen een maatschappelijke stage/maatschappelijke opdracht in de opleiding op te nemen. Uit de interviews blijkt dat warme contacten een sterk beïnvloedend effect hebben op de beeldvorming.

#### ***Invloed van ervaren collega's benutten***

Wij adviseren om de 'praktijkcoaches' (c.q. de mentoren, omdat in bijvoorbeeld Amsterdam de politiestudent meerdere mentoren heeft, die samen met de student diensten draaien en één coach, die meer op afstand coacht) van de politiestudenten met betrekking tot het fenomeen profileren te coachen, onder het motto: 'Coach de Coach'. De praktijkcoach is bij uitstek geschikt om de politiestudenten op dit gebied richting te geven en te coachen. Ook kan de praktijkcoach op de basisteams aandacht vragen voor ongewenst profileren en met betrekking tot dit onderwerp invloed uitoefenen op de andere ervaren leden van de basisteams. Cultuur is een 'hardnekkig' iets. Hoe dit precies gestalte en invulling te geven, laten we aan de opdrachtgever en de basisteams in de verschillende eenheden. Wel hebben we nog de volgende suggestie: De binding die de coach/mentor nu heeft ten aanzien van zijn of haar studenten gaat meestal niet verder dan de diensten waarin zij aan elkaar worden gekoppeld. Het strekt tot aanbeveling om de coaches/mentoren ook in het leerproces bij diverse lessen of opdrachten te betrekken.

#### ***Screening van casuïstiek***

Voorts wordt aanbevolen om de regulier gebruikte casuïstiek (basis en voortgezette opleidingen, IBT, e.d.) te screenen op ongewenst profileren dan wel rekening te houden met de ongewenste effecten van de gebruikte casuïstiek. Om een beeld te krijgen bij deze aanbeveling halen wij hieronder een voorbeeld van één van de ervaren politiestudenten aan:

• 'Mijn beeld bij kampers? Dit zie ik als een hechte groep en een beetje asociaal. Op school doen we bij dreigende escalatie een casus die gaat over optreden op een kamp. Hier wordt ons geleerd dat wanneer je daar een melding hebt je de kans hebt dat iedereen uit zijn wagen komt om zich ermee te bemoeien. Ik heb verder nooit te maken gehad met kampers. Nu ik er over nadenk vorm je eigenlijk best wel snel een beeld van een groep. Ik heb dit beeld alleen maar door die ene casus op school. Dat is wel erg, eigenlijk.'

## 7. Geraadpleegde bronnen

- Amnesty International (2013). Rapport: Gelijkheid onder druk: de impact van etnisch profileren
- Amnesty International (2013). Rapport: Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten
- Ben Baarda e.a. (2013). Basisboek kwalitatief onderzoek
- BOA Beleidsinformatie, Onderzoek en Advies (2008/05), Handleiding onderzoek & statistiek
- Brief van de Minister van Veiligheid en Justitie, de heer I. W. Opstelten, aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal, d.d. 14 november 2013
- Çankaya, S. (2012). De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie
- Eenheid Amsterdam Staf, versie 1.1 (2014). *Strategisch Plan van Aanpak: Professionalisering selectiemechanisme bij proactieve controles*, januari 2014. Amsterdam
- European Network Against Racism, Fact Sheet 40 (2009), Etnisch profileren
- Inrichtingsplan Nationale Politie (2012)
- Jager de, H. e.a. (2014) Grondbeginselen der sociologie. Inzicht in sociale relaties. Noordhof uitgevers.
- Koole, E.(2013). Masterscriptie: 'Als ik een politieagent was, zou ik ons ook verdenken'
- Loerts, M. (2011). Masterscriptie: 'Veel talent blijft onbenut'
- Sprenger, C. (2008). 'Innovatie leerpraktijken' Lerend vermogen in de frontlinie. Apeldoorn: Politieacademie
- Verhoeven, N. (2011). Wat is onderzoek?
- Vonk, R (2014). Je bent wat je doet. Van zelfkennis naar gedragsverandering. Mavenpublishing.nl.

## Geraadpleegde digitale bronnen

- Amnesty International, Gelijkheid onder druk: de impact van etnisch profileren. Geraadpleegd 2 mei 2014, van

<http://www.amnesty.nl/nieuwsportal/rapport/gelijkheid-onder-druk-de-impact-etnisch-profileren>

- Betekenis beleving. Geraadpleegd op 5 mei 2014, van

<http://www.encyclo.nl/begrip/beleving>

- Betekenis interpretatie. Geraadpleegd op 5 mei 2014, van

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Interpretatie>

- Betekenis gevoel. Geraadpleegd op 5 mei 2014, van

<http://nl.wikipedia.org/wiki/Gevoel>

- Handboek Appreciative Inquiry (2013). Geraadpleegd 27 april 2014, van

<http://www.appreciative-inquiry.nl>

- Huisarts en Wetenschap, Waardering van kwalitatief onderzoek. Geraadpleegd op 1 mei 2014, van

<http://www.henw.org/archief/volledig/id2715-waardering-van-kwalitatief-onderzoek.html>

- Jouw Online Opiniegpagina (Joop Opinies), Ervaren onrecht kan leiden tot rellen. Geraadpleegd op 2 mei 2014, van

[http://www.joop.nl/opinies/detail/artikel/25150\\_ervaren\\_onrecht\\_kan\\_leiden\\_tot\\_rellen/](http://www.joop.nl/opinies/detail/artikel/25150_ervaren_onrecht_kan_leiden_tot_rellen/)

- Universiteit van Leiden, Lexicon Methoden en Technieken, interviewschema. Geraadpleegd 29 april 2014, van

<http://www.leidenuniv.nl/fsw/psychologielexicon/index.php3-c=260.htm>

- Universiteit van Leiden, Lexicon Methoden en Technieken, validiteit van waarnemingen. Geraadpleegd 2 mei 2014, van

<http://www.leidenuniv.nl/fsw/psychologielexicon/index.php3-c=127.htm>

## Verklarende woordenlijst

- referentiekader: alle regels, normen en waarden die, vaak onbewust, bepalen hoe iemand iets beoordeelt. (bron: [www.encyclo.nl](http://www.encyclo.nl))
- politiestudent: leerling politieagent; leerling van de politieschool, in het verleden aspirant van politie genoemd.
- semi-gestructureerd interview: De meeste interviews zijn semi-gestructureerd. De gespreksonderwerpen liggen vast. De geïnterviewde beantwoordt de vragen en de interviewer vraagt door.
- validiteit: de mate waarin onze manier van werken (dat wil zeggen het verzamelen van gegevens, het analyseren daarvan en het formuleren van conclusies) ons in staat stelt om de juiste (waarheidsgetrouwe) uitspraken te doen over het object van het onderzoek. (Bron: Ben Baarda e.a. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*)
- betrouwbaarheid: de mate waarin de resultaten onafhankelijk zijn van toeval. (Bron: Ben Baarda e.a. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*)
- interviewschema: Een interviewschema is een script met voorschriften voor wat de interviewer moet doen. In het meest gestructureerde geval, dat van de vragenlijst, bestaat dat script uit de volledig uitgeschreven vragen en antwoordcategorieën, plus alles wat de interviewer ter instructie en toelichting mag zeggen. In minder gestructureerde interviews is het script een wat vager plan van aanpak voor de interviewer, in het minst gestructureerde geval een brede open vraag en de instructie verder zo goed mogelijk door te vragen tot je weet wat je weten wilt (Bron: <http://www.leidenuniv.nl/fsw/psychologielexicon/index.php3-c=260.htm>).
- experimenter bias: Wat de bedreigers van de validiteit betreft worden in de literatuur verschillende systematische fouten (bronnen van bias) genoemd. Ze worden onderscheiden naar hun bron. Als de onderzoeker de oorzaak van de bias is, spreken we van experimenter bias (Bron: <http://www.leidenuniv.nl/fsw/psychologielexicon/index.php3-c=127.htm>).

## Bijlage 1: Interviewschema's interviews

### ONERVAREN STUDENT VAN POLITIE

#### Algemene gegevens geïnterviewde:

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Etniciteit
4. Vooropleiding
5. Stage-ervaring aan welke wijkteams; *antwoord zal-nee-zijn, zekerheidshalve vragen, mogelijk is het een klas, die net 1 snuffelstage heeft gehad. Anders halen we deze vraag weg. Mogelijk een student, die een klas is teruggezet. (dit uitsluiten).*

#### Onderzoeksvraag:

*Wat is het profiel van de deelnemer?*

#### Achterliggende motivatie bij toekomstige uitvoering van surveillance:

1. Waar ga je straks bij de surveillance op letten? Wat gaat jouw aandacht trekken? Waar denk je rekening mee te houden? Waarom?
2. Wanneer zijn personen of gedragingen naar jouw mening verdacht?

#### Onderzoeksvraag:

*Wat is de associatie (positief/negatief) bij een personen of een groep personen, een voertuig, een situatie?*

#### Achterliggende motivatie bij het uitvoeren van een controle:

1. Welk doel hebben staandehoudingen en controles volgens jou?
2. Waar denk je rekening mee te houden als je in de praktijk kentekens gaat bevragen?
3. Welke kenmerken van de auto gaan dan bij jou de doorslag geven?
4. Welke kenmerken van de bestuurders en/of inzittenden gaan dan bij jou de doorslag geven?
5. Waar ga je dan op letten?
6. Wanneer ga je in de praktijk iemand aan de kant zetten?
7. In hoeverre denk je dat uiterlijke kenmerken van de burger straks in de praktijk jouw keuze beïnvloeden om iemand te controleren?
8. Denk je dat je staandehoudingen en controles wel eens voor een ander doel gaat gebruiken, dan wat je de burger gaat vertellen?

*Onderzoeksvraag:*

*Wat is de associatie (positief/negatief) bij een personen of een groep personen, een voertuig, een situatie? Wat wil de geïnterviewde bereiken met een staandehouding of controle?*

**Achterliggende motivatie bij het uitschrijven van een bekeuring:**

1. Welk doel heeft het geven van een bekeuring voor jou?
2. Waar denk je rekening mee te gaan houden, als je een bekeuring geeft?
3. In hoeverre denk je dat uiterlijke kenmerken, antecedenten van betrokkene of gedrag van betrokkene jouw keuze gaan beïnvloeden om iemand te bekeuren?

*Onderzoeksvraag:*

*Welke factoren spelen een rol bij het besluit om een bekeuring aan een persoon te geven?*

**Beeld van de geïnterviewde ten aanzien van bevolkingsgroepen:**

1. Heb je een beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden?
2. Welke bevolkingsgroepen zijn dat volgens jou?
3. Waarop baseer je dat?

*Onderzoeksvraag:*

*Wat is het beeld van de geïnterviewde op bevolkingsgroepen, die zich naar zijn/haar mening bezighouden met criminaliteit?*

**Bekendheid geïnterviewde met profileren:**

1. Wat versta je onder profileren?
2. In hoeverre denk je dat personen worden gecontroleerd of staandegehouden op grond van hun uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond?
3. In hoeverre vind je dit gerechtvaardigd?

*Onderzoeksvraag:*

*Hoe groot is de bekendheid van de deelnemer met profileren?*



**ERVAREN STUDENT VAN POLITIE**

Algemene gegevens geïnterviewde:

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Etniciteit
4. Vooropleiding
5. Stage-ervaring aan welke wijkteams:

*Onderzoeksvraag:*

*Wat is het profiel van de deelnemer?*

Achterliggende motivatie bij het uitvoeren van surveillance:

1. Waar let je op, wanneer je surveilleert? Wat trekt jouw aandacht? Waar houd je rekening mee? Waarom?
2. Wanneer vindt je personen of gedragingen verdacht?

*Onderzoeksvraag:*

*Wat is de associatie (positief/negatief) bij een personen of een groep personen, een voertuig, een situatie?*

Achterliggende motivatie bij het uitvoeren van een controle:

1. Welk doel hebben staandhoudingen en controles voor jou?
2. Waar houd je rekening mee als je kentekens bevrageet?
3. Welke kenmerken van de auto geven bij jou de doorslag?
4. Welke kenmerken van de bestuurders en/of inzittenden geven bij jou de doorslag?
5. Waar let je op?
6. Wanneer zet je iemand aan de kant?
7. In hoeverre beïnvloeden uiterlijke kenmerken van de burger jouw keuze om iemand te controleren?

8. Gebruik je staandehoudingen en controles wel eens voor een ander doel dan wat je de burger vertelt?

*Onderzoeksvraag:*

*Wat is de associatie (positief/negatief) bij een personen of een groep personen, een voertuig, een situatie? Wat wil de geïnterviewde bereiken met een staandehouding of controle?*

Achterliggende motivatie bij het uitschrijven van een bekeuring:

1. Welk doel heeft het geven van een bekeuring voor jou?
2. Waar houdt je rekening mee, als je een bekeuring geeft?
3. In hoeverre beïnvloeden uiterlijke kenmerken, antecedenten van betrokkene of gedrag van betrokkene jouw keuze om iemand te bekeuren?

*Onderzoeksvraag:*

*Welke factoren spelen een rol bij het besluit om een bekeuring aan een persoon te geven?*

Invloed van collega's:

1. Wat is de invloed van collega's op controles en/of staandehoudingen?
2. Wat heb je van collega's geleerd over controles en/of staandehoudingen?
3. Wat is de invloed van collega's op het al dan niet bekeuren van personen?
4. Wat neem je over? Wat wijs je af?

*Onderzoeksvraag:*

*Wat is de invloed van collega's op de geïnterviewde?*

Beeld van de geïnterviewde ten aanzien van bevolkingsgroepen:

1. Voordat je bij de politie kwam: Had je toen een beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden?
2. Welke bevolkingsgroepen waren dat toen volgens jou?
3. Waarop baseerde je dat?
4. Hoe is nu jouw beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden?
5. Hoe komt dat je er nu hetzelfde of juist anders over denkt?

*Onderzoeksvraag:*

*Wat was het beeld van de geïnterviewde op bevolkingsgroepen, die zich naar zijn/haar mening bezighouden met criminaliteit? Heeft de opleiding of de praktijkstage(s) daarin een verandering teweeggebracht?*

Bekendheid geïnterviewde met profileren:

1. Wat versta je onder profileren?
2. In hoeverre denk je dat personen worden gecontroleerd of staandegehouden op grond van hun uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond?
3. In hoeverre vind je dit gerechtvaardigd?

*Onderzoeksvraag:*

*Hoe groot is de bekendheid van de deelnemer met profileren en wat vindt hij/zij daarvan?*

## Bijlage 2: Controlevragen-lijsten

### Controle-interview onervaren student

#### Algemene gegevens geïnterviewde:

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Etniciteit
4. Vooropleiding
5. Stage-ervaring aan welke wijkteams:

#### Onderzoeksvraag:

*Wat is het profiel van de deelnemer?*

**1. Denk je dat het zin heeft om tijdens een politie controle blanke 65-plussers te controleren? Waarom wel/ waarom niet:**

**2. Hebben eerdere ervaringen tijdens bv. eerdere werkplekken met bepaalde bevolkingsgroepen jouw beeld op die bevolkingsgroepen beïnvloed? Is dit positieve of negatieve beïnvloeding?**

**3. Waar denk je aan/ wat is jouw beeld bij de volgende bevolkingsgroepen:** - Oostblokkers,  
- lager opgeleiden - Marokkanen, - Zigeuners, -Kampers  
- Blanke Nederlanders, - Antillianen,  
- Turken, - Surinamers.  
- jonge jongens met petjes

**4. Denk je dat de onderstaande kenmerken tijdens jou werk een rol spelen bij het maken van keuzes wie je gaat controleren ? zo ja, op welke wijze ? zo nee, waarom niet ?**

G afwijkend uiterlijk qua kleding,

H afwijkend gedrag,

I oude auto's,

J dure auto's,

K Het horen van een bekende naam

**5. Waar komt dat beeld vandaan? Wanneer is dat beeld ontstaan? N.a.v. de antwoorden op vorige 2 vragen (i.v.m. controleren dat ervaringen VOOR de politie een grote rol spelen) Tijdens deze mondelinge sessie kwamen we op de navolgende categorieën c.q. codes:**

1. privé ervaringen (buiten de politie),
2. Politie-praktijkervaringen,
3. beïnvloeding door de media,
4. ervaren beïnvloeding door collega's,
5. beïnvloeding door briefing
6. misbruik wegenverkeerswet.
7. selectie op basis van gevoel

**6. Denk je dat voor '(voor)gevoel' een speelt een rol speelt wanneer je de keuze maakt voor een bepaald controle subject (persoon) of object (voertuig) ? Waarom wel/waarom niet?**

**7. Hoe denk jij ongewenste profileren op te lossen?**

Controle interview ervaren student**Algemene gegevens geïnterviewde:**

1. Geslacht
2. Leeftijd
3. Etniciteit
4. Vooropleiding
5. Stage-ervaring aan welke wijkteams:

*Onderzoeksvraag:**Wat is het profiel van de deelnemer?***1. Controleer je vaak blanke 65-plussers?**

Zo nee, waarom niet:

**2. Hebben eerdere ervaringen tijdens bv. eerdere werkplekken met bepaalde bevolkingsgroepen jouw beeld op die bevolkingsgroepen beïnvloed? Is dit positieve of negatieve beïnvloeding?****3. Waar denk je aan/ wat is jouw beeld bij de volgende bevolkingsgroepen:**

- Oostblokkers,
- lager opgeleiden
- Marokkanen,
- Zigeuners,
- Kampers
- Blanke Nederlanders,
- Antillianen,
- Turken,
- Surinamers.
- jonge jongens met petjes

**4. spelen de onderstaande kenmerken tijdens jou werk een rol? zo ja, op welke wijze?**

G afwijkend uiterlijk qua kleding,

H afwijkend gedrag,

I oude auto's,

J dure auto's,

K Het horen van een bekende naam

**5. Waar komt dat beeld vandaan? Wanneer is dat beeld ontstaan? n.a.v. de antwoorden op vorige 2 vragen (i.v.m. controleren dat ervaringen VOOR de politie een grote rol spelen) Tijdens deze mondelinge sessie kwamen we op de navolgende categorieën c.q. codes:**

1. privé ervaringen (buiten de politie),
2. Politie-praktijkervaringen,
3. beïnvloeding door de media,
4. ervaren beïnvloeding door collega's,
5. beïnvloeding door briefing
6. misbruik wegenverkeerswet.
7. selectie op basis van gevoel

**6. Speelt '(voor)gevoel' een grotere rol nu je praktijkervaring hebt en klopt het dat je in het begin van je opleiding je meer liet leiden door wat je daadwerkelijk waarnam?****7. Hoe denk jij ongewenst profileren op te lossen?**

## Bijlage 3: Citaten en in verband met de analyse

### Ten aanzien van de groep 'onervaren' politiestudenten:

#### ***Onderzoekende en onbevooroordeelde opstelling***

De groep 'onervaren' politiestudenten stelt zich overwegend onderzoekend en onbevooroordeeld op. Enkele relevante citaten:

- Buitenlandse kentekens zijn niet per definitie relevant. We hebben ook heel veel toeristen in de regio. Iemand zijn afkomst zegt niets over het plegen van strafbare feiten in principe.
- Ik ben geen hokjesdenker. Ik heb niets met of tegen een bepaalde groep mensen. Een uiterlijk zegt niets over de strafbare feiten. Ik heb met alle soorten en type mensen gewerkt. mijn overtuiging is dat deze dingen los van elkaar staan.
- In de praktijk ga ik iemand aan de kant zetten bij overtredingen en of technische staat van een voertuig. Anders kan je de hele dag wel iedereen aan de kant zetten. Het moet wel zinvol zijn.
- Ik vind het niet oké wanneer er niet meer gekeken wordt naar feiten maar alleen naar uiterlijk. Dat kan echt niet.
- Vooral jongeren gaan bij mij de doorslag geven bij controles, afkomst is niet relevant.
- Ik kan mij wel voorstellen dat politiemensen op basis van de ervaringen die zij hebben keuzes maken. Volgens mij gaat dat niet om één bepaalde groep die dan per se gecontroleerd wordt.
- Ik ben de grondlegger van het poldermodel. Ik heb er niets mee. Ik kan me ook geen voorstelling maken dat profileren iets is dat bij de politie echt een probleem is.
- Ik heb jarenlang in een supermarkt gewerkt en er waren evenveel blanke mensen die diefstallen pleegden als Marokkanen. Ik heb een gemêleerde vriendenkring, o.a. mensen met tatoeages, piercings. Ik kijk naar gedrag.
- Vooroordeel zit er wel in. Je probeert het niet te hebben, maar je hebt het toch. Iedereen gaat eerst af op uiterlijk. Je hebt een referentiekader ook al is dit niet gerechtvaardigd. Soms draait het vooroordeel bij.
- Ik ga bijvoorbeeld letten op een opgeschoten Marokkaan in een Golfje. Als een auto vol met allochtonen netjes rijdt, dan heeft dat minder mijn aandacht. Vlot optrekken, overmatig gas geven, arrogante blik bestuurder, kort op de voorganger rijden alsof je altijd haast hebt, dat trekt mijn aandacht.
- Wanneer je mensen benadert zoals je zelf ook benaderd wilt worden, dan is er meestal gewoon een gesprek mogelijk. Uiterlijk van iemand zegt niets over het contact dat je kunt opbouwen.

- Op het moment dat mensen aan de kant worden gezet vanwege hun afkomst vind ik no-go.
- Mensen moeten beseffen dat het niet voor iedereen geldt. Het overgrote deel is gewoon burger. Mensen moeten zich niet laten leiden door opinies van anderen. Ik heb van huis uit meegekregen dat je je beter moet laten informeren, voordat je een uitgesproken mening geeft. Profiling komt volgens mij ook voor bij de politie. Ik denk dat het moeilijk is dit te voorkomen. Mensen maken in hun jeugd wellicht ook dingen mee die je kunnen beïnvloeden. Ik denk dat je hiervoor dienders persoonlijk te benaderen. Ik denk wel dat het lastig is om denkwijzen te veranderen.
- Een arm uitziende man kan heel rijk zijn en andersom. Leeftijd zal misschien wel een rol spelen.
- Als ik mijn moeder tref die te hard rijdt, vraag ik aan iemand anders of ze haar wil bekeuren.

• *In hoeverre denk je dat uiterlijke kenmerken, antecedenten van betrokkene of gedrag van betrokkene jouw keuze gaan beïnvloeden om iemand te bekeuren? Niet.*

- *Heb je een beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden? Nee. Ik vind iedereen gelijk.*
- Weet je, één keer een boef is niet altijd een boef.

- Ik ben geen hokjesdenker. Ik heb niets met of tegen een bepaalde groep mensen. Een uiterlijk zegt niets over de strafbare feiten.
- Overall lopen schoffies. Zo hebben wij in mijn woonwijk overlast van pubers, maar het zijn samengestelde groepen. Dan heb ik niet alleen last van negers. Nee, we hebben last van een groep pubers, niets meer en niets minder.
- Voor wat betreft het Litouwse busje en het Nederlandse busje: Ik haal ze allebei aan de kant. Dan moet er maar eentje wachten. Ik kijk niet naar de kentekenplaat. Er worden al genoeg diefstallen gepleegd door Nederlanders.
- Het valt mij op dat er, als er een overval wordt gepleegd door Marokkanen, dit in de pers uitgemeten wordt. Ik denk dat dit er insluip. Ik vind dat je er blanco in moet staan. Iedereen die je controleert is nieuw en zo moet je ze ook behandelen. Ik denk dat het er ook om gaat wat de ervaringen van mensen zijn met buitenlanders. Ik heb heel goede ervaringen met Polen. Maar als iemand een keer door een Marokkaan overvallen is, zijn meteen alle Marokkanen slecht. Als je door een Nederlander wordt overvallen en de Marokkaan pakt hem, dan is het een held. Ik vind dat het soms erg opgeblazen wordt, als buitenlanders bijvoorbeeld een overval plegen.
- *Mijn beeld bij Marokkanen?* Ik denk gelijk aan criminaliteit. Dat is het beeld dat ik uit het nieuws heb... Nu ik erover nadenk ben ik nooit met een criminele Marokkaan in aanraking geweest. Ik heb met Marokkaanse jongens gewerkt en die werken juist heel hard en zeuren nooit.
- *Waar denk je aan/ wat is jouw beeld bij de volgende bevolkingsgroepen:* - Oostblokkers: Harde werkers, - lager opgeleiden: Hangjongeren, - Marokkanen: Dat ze vaak misdrijven plegen, vaker dan anderen, - Zigeuners: Hier heb ik geen beeld bij. Muziek maken op straat, - Nederlanders:

Gierig, - Antillianen: Asielzoekers, - Turken: Gastvrije mensen, - Surinamers: vriendelijk, openhartig, - jonge jongens met petjes: criminelen.

- Je geeft het voorbeeld; bij een winkel wordt iets gestolen, en er lopen twee personen naar buiten. Als het een dikke man en een dunne is, dan ga ik achter de dunne aan. Die kan harder lopen denk ik en de dikke man vind ik later wel weer terug. Dit geldt ook voor een zwerver en een keurig uitzienende man. De zwerver herken ik misschien een paar dagen later wel weer.

- *Mijn beeld bij zigeuners?* Ik heb daar geen enkel beeld bij. Is dat een groep?

### **Laten zich leiden door media**

De groep 'onervaren' politiestudenten laat zich overwegend leiden door de media. Enkele relevante citaten:

- Ik heb geen bepaalde bevolkingsgroep waarbij ik een beeld heb, dat zij zich met criminaliteit bezighouden. In het geval van de Oostblokkers komt dat puur door mijn eigen ervaring die ook nog een bevestigd wordt door de media bijvoorbeeld.

- Ik heb een beeld bij Marokkanen en Antillianen, die zich naar mijn mening met criminaliteit bezig houden. Je ziet ze altijd wel weer terugkomen op televisie, in de media, Opsporing Verzocht en in de sociale media. Kijk maar naar de juwelier dit weekend.

- In de media staat de afgelopen jaren dat er veel last van Oostblokkers is, die diefstallen plegen.

- Ik denk dat er op elke groep wel een gebruiksaanwijzing hangt. Ik zou niet weten hoe ik in contact moest komen. Ze lijken mij gewelddadig, ook gevoed door wat ik uit de media haal.

- Mijn beeld bij Marokkanen? Ik denk gelijk aan criminaliteit. Dat is het beeld dat ik uit het nieuws heb... Nu ik erover nadenk ben ik nooit met een criminele Marokkaan in aanraking geweest. Ik heb met Marokkaanse jongens gewerkt en die werken juist heel hard en zeuren nooit.

- Ik lees wel veel in de media. Bijvoorbeeld over de kermis in stad X, waarbij een grote groep Marokkanen zich zou hebben misdragen. Ik lees dit en vraag mij dan wel af wat er nou echt gebeurd is. Ik probeer mijn eigen beeld te vormen.

- In het nieuws lees je vaak dat buitenlanders iets fout doen.

- Door de media krijg je een beeld dat Marokkanen crimineel zijn. Wanneer je nooit met ze in aanraking komt is dat het beeld wat blijft hangen.

### **Laten zich leiden door privé ervaringen (opgedaan buiten de politie)**

De groep 'onervaren' politiestudenten laat zich overwegend leiden door eigen opgedane ervaringen. Enkele relevante citaten:



• Bij mij in het dorp zijn er die moeite hebben met de positionering in de maatschappij. Ja, ze zorgen dat het stereotype overlappende Marokkaan in stand wordt gehouden. Ze houden zich als groep (vijf a tien personen) op bij plekken waar dit normaal niet wordt gedaan. Verder hebben ze provocerend gedrag bij bv. supermarkten, waar ze in groepen voor de deur staan. Ze lopen in een groep door het dorp en kijken niet voor het winkelend publiek.

• Ik heb ook positieve ervaringen met Marokkanen. Mijn jeugdvriend is Marokkaans en hij heeft een universitair diploma. Verder heb ik in de kroeg gewerkt. Een Marokkaanse jongen mocht toen van mij in die kroeg naar binnen. Ze moeten luisteren en opvolgen. Er mochten maar vier Marokkanen tegelijk naar binnen, omdat dat anders problemen oplevert voor de rest van het publiek. Uiteindelijk kwamen ze aan mij vragen hoeveel er al binnen waren. Als er al vier waren, dan zeiden ze: "Oké, dan komen we zo terug." Ze toonden dus respect. Dit kwam omdat ik de grenzen stelde en directe grenzen aangaf. Als ze vriendelijk tegen mij doen, dan doe ik dat terug. Gooien ze hun eigen glazen in... dan word ik minder coulant. Ze gaan eerst doen wat ik zeg. Ik ben meer bereid om meer coulant te doen, als ze ons gewenst gedrag vertonen.

• Ik baseer mij op invloeden in mijn eerdere werk. Mijn mening: als ze, de Marokkanen, graag weg willen, dan help ik ze. Dit is een "trigger" voor mij waar ik op moet letten op mijn werk. Ik vind dit zelf, maar ik neem ook dingen aan van collega's op straat. Mijn mening kan via school niet worden veranderd. Dit kan wel in de praktijk. Bij mij in het dorp zijn Marokkanen allemaal irritant.

• Ik kom uit een stad. Daar plegen Marokkanen de meeste auto-inbraken. Ze zijn niet allemaal slecht. In de supermarkt waar ik werkte, pleegden veel Nederlanders en Marokkanen diefstallen. Het was ongeveer fifty/fifty, maar Marokkanen blijven langer hangen. Qua beeld blijven zij langer bij. Ik heb ook Marokkaanse vrienden. Ik heb jaren in een supermarkt gewerkt en ik heb daar honderden mensen voorbij zien komen, als werknemers. Mensen van allerlei afkomsten.

• Ik heb zelf gezien in mijn wijk dat er in de nacht een buitenlandse man in een bushalte stond. Ik liep daar mijn hond uit te laten. Deze man werd aangehouden door de politie. Er was een inbraak gepleegd en er reed in de nacht geen bus daar. Er werden nog twee Hongaren aangehouden hoorde ik later.

• Ik weet dat dure auto's geld kosten. Ik ben ondernemer geweest. Zelfs al lease je zo'n auto moet je iedere maand geld betalen. Ik vraag me dan af waar zo'n jongen dat van betaalt.

• Ik heb hiervoor in een tuincentrum gewerkt met tien Polen die stuk voor stuk heel aardig waren. Ik heb er geen slechte ervaringen mee.

• Wat Wilders roept vind ik verschrikkelijk. Ik had in mijn klas vroeger veel buitenlandse vrienden.

• *Mijn beeld bij personen uit het Oostblok?* Ik denk gelijk aan Polen en dat die hier veel heen komen om te werken en dan weer terug gaan. Ik heb gewerkt met een Pool die zeven dagen in de week werkte, dat vier maanden deed en dan weer terug ging. Dit was een hele aardige man.

• *Mijn beeld bij kampers?* Ze trekken zich niet echt iets van andere aan mensen en zijn voor zichzelf bezig. Ik heb slechte ervaringen. Mijn ouders hebben vijf jaar een rechtszaak gehad omdat

een kamper niet wilde betalen. De andere kant is dat ik in de videotheek genoeg vriendelijke kampers tegen ben gekomen.

- *Mijn beeld bij Antillianen?* Dat zijn vriendelijke mensen maar ze kunnen ook lui zijn. Tenminste dat is mijn ervaring. Ik heb met een Antiliaan gewerkt. Hij kwam echt altijd te laat. Wanneer hij eenmaal aan de gang was dan ging het wel. Verder was het een super vriendelijke jongen.
- *Mijn beeld bij Turken?* Ik heb nauw samengewerkt met een Turkse jongen. Ik heb daardoor goede ervaringen. De ouders van deze jongen ken ik ook en dat zijn hele vriendelijke mensen. Ze verzorgen altijd het drinken voor ons voetbalteam.
- Ik heb in het verleden wel gezien wat voor berichten er verschijnen in de media. Omdat ik vrienden heb van allerlei afkomsten maken die berichten voor mij niet uit. Ik heb gewoon een sociale omgeving van normale mensen uit allerlei groepen.

### **Stellen zich open en leerbaar op**

De groep 'onervaren' politiestudenten stelt zich overwegend open en leerbaar op. Enkele relevante citaten:

- Dit is een "trigger" voor mij waar ik op moet letten op mijn werk. Ik vind dit zelf, maar ik neem ook dingen aan van collega's op straat.
- Ik denk, dat selectie op uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond bij mij niet voorkomt. Ik denk, dat ik 'licht' word beïnvloed. Afwijkend gedrag binnen dat soort groepen blijft hangen in het achterhoofd, hoeveel kan ik niet zeggen. Vooroordelen tellen mee. Criminaliteit in bepaalde gebieden is hoog, je hebt daar alleen met dat soort mensen te maken. Als ik bv. een groep Marokkanen in Urk zie, dan zou ik die groep controleren. Het is afwijkend. Ik zou het gesprek aangaan en mijzelf oriënteren. Ik heb dan geen bevoegdheden. Niet iedereen van hen zal misdrijven plegen; het is denk lastig om een balans te vinden.
- Vooroordeel zit er wel in. Je probeert het niet te hebben, maar je hebt het toch. Iedereen gaat eerst af op uiterlijk. Je hebt een referentiekader ook al is dit niet gerechtvaardigd. Soms draait het vooroordeel bij.
- Ik gaf een voorbeeld, als een jeugdgroepje bij een bushalte de boel staat te verstieren, dan ga ik daar wat van zeggen. Nu vraag je mij of ik hetzelfde zou doen als er Bandidos (leden van een motorbende – de onderzoeker) zouden staan? Ik denk dat ik dan de politie bel. Waarom ik ze niet aanspreek? Dat heeft toch wel te maken met mijn vooroordeel. Ik ben nog nooit met zo'n groep in aanraking geweest en ik weet dus niet hoe ik daar mee om moet gaan.
- Je geeft een voorbeeld: vanuit een winkel wordt geroepen: Houdt de dief! En er lopen tegelijkertijd een nette man en een zwerver naar buiten. Je vraagt mij wie ik ga aanspreken. Jeetje, dat vind ik moeilijk. Ik wil het liever niet, maar ik ga voor de zwerver.

- Wat Wilders laatst heeft geroepen.... mijn familie is gekleurd. In de klas hebben we het hier vaak over. We zeggen dan, het zijn vast Marokkanen of Turken. We maken er allemaal grapjes over. Er is één halve Surinamer in onze klas en hij doet ook mee. Dit is gewoon zelfspot. Soms valt er wel één tot twee keer per dag een grapje of scherpe opmerking over. Soms weer een paar dagen niet en dan weer achter elkaar. Het is gemiddeld wel dagelijks. Dit is politiehumor. De hele klas doet hier aan mee.
- Ik heb inderdaad wel een ander beeld door de schoolervaringen. Ik heb in de introductieweek een stukje over mediabeïnvloeding gehad. Daar had ik echt iets aan. Daar heb ik geleerd dat de media altijd laat zien dat als de politie iets goed doet dat, daar weinig aandacht aan wordt besteed en wanneer het fout gaat is dat een heel groot stuk. Dit werkt ook zo bij criminele activiteiten door buitenlanders. Dat wordt altijd heel groot in de media gezet terwijl het eigenlijk alle bevolkingsgroepen zijn die criminelen onder zich hebben.
- Ik denk dat ongewenste profilering bij de politie bijna niet voorkomt; eerlijk gezegd.

## Ten aanzien van de groep 'ervaren' politiestudenten:

### **Door politiepraktijkervaring een andere kijk gekregen en rechtvaardigen gevoelens, die ze tijdens de praktijkstages hebben opgedaan**

Deze groep heeft een mening gevormd. Enkele relevante citaten:

- Een oom van mijn vriendin is licht getint en rijdt in een grote BMW. Hij wordt om de haverklap aan de kant gezet. Waarom? Hij heeft een kleurtje en rijdt in een dikke auto. Ik doe dat zelf ook, dat aan de kant zetten van dit soort voertuigen. Op gevoel. Een specifieke bestuurder in een specifieke auto. Ik kan zo'n auto niet betalen. Hoe komt het dan dat een jong joch dat wel kan? Het één en ander wordt ook ingegeven door de briefing en ervaren collega's. Ik hoor de opmerkingen 'kutmarokkanen' en dergelijke. Ik word hier toch door beïnvloed. Dat is toch de invloed van mijn werkomgeving. Wat ik hiervan vind? Ik zie ook dat het toch steeds om buitenlanders, Marokkanen gaat, die op de cellenmodule staan. En wat moet ik hier als student nou van zeggen? Ik vind dat lastig. Als student word je vind ik, vaak 'gebruikt'. Ik kan daar dan weinig tegenin brengen.
- Uiterlijke kenmerken beïnvloeden mij wel degelijk om iemand te controleren. Kijk maar naar de briefing en de uitspraken van de collega's. Het gaat vaak om Marokkanen en andere buitenlanders.
- Wanneer ik personen of gedragingen verdacht vind? Gasten in Canadian-jasjes; deze jasjes zijn allemaal gejat, groepen Marokkaantjes, jeugdgroepjes, alle mensen die niet van A naar B gaan, mensen die doelloos rondlopen.
- Een dikke auto met een jong joch erin klopt niet. Waar dat vandaan komt? Mijn eigen ervaring bij de politie, de briefings, ervaringen van collega's. Als ik een grote Audi zie rijden met een 'petje' erin gaan mijn haren rechtop staan. Ik wil dan weten hoe hij aan die auto komt. Het klopt gewoon niet.
- Ik realiseer mij dat we heel erg in hokjes denken. Ik zeg net dat ik vrouwen laat lopen, maar het is mij ook bekend dat er vrouwen zijn die dealen. Ik ken er zo eentje in onze omgeving. Waarom zij dan niet gepakt wordt? Ze voldoet niet aan het profiel. Het profiel is een Marokkaan, met een grote bek en zo. Oppakken die gasten.
- In hoeverre beïnvloeden uiterlijke kenmerken van de burger mijn keuze om iemand te controleren? Natuurlijk beïnvloedt dat mij. Een man met een stropdas in een auto met een kinderzitje achterin ga ik niet controleren. Omdat ik eigenlijk al weet dat dat wel goed zit. Die man werkt gewoon voor de kost. Het heeft met beeldvorming te maken. Het voorbeeld: er staan drie negers bij een bushokje en verderop drie blanken bij een bushokje. Wie er dan gecontroleerd worden? De negers natuurlijk. Bij een drogisterij, als er gestolen is en er loopt links een vrouw uit en rechts een man? De vrouw. Als er nou een vrouw en twee Marokkanen lopen? De Marokkanen. Dat is nou eenmaal zo. Het is het beeld dat ik heb.
- Voordat je bij de politie kwam. Had je toen een beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden? Jawel. Marokkanen in een bepaald dorp.

Dat wist ik al. *Waarop baseerde je dat?* Op feiten, ik wist dat zij dealden in dorp X. *Hoe is nu jouw beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden?* Onveranderd. Ze denken dat ze God zijn. Ze helpen echt kinderen aan de drugs. Marokkanen. *Hoe komt dat je er nu hetzelfde of juist anders over denkt? Mijn ervaring, wat ik opgebouwd heb.*

- *In hoeverre denk je dat personen worden gecontroleerd of staandegehouden op grond van hun uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond?* Ik denk dat dat veel gebeurt. *In hoeverre vind je dit gerechtvaardigd?* Het zou slecht zijn als je dat niet zou doen.

- Een persoon moet feitelijk iets doen, voordat ik hem verdacht vind. Als ik een Bulgaars busje zie staan, ergens in de gemeente en het is nacht, dan ga ik die zeker controleren. Je vraagt me waarom ik die dan wel controleer, ook als ze 'passief' zijn? Dat die niet specifiek iets moeten doen of laten? Dat is mijn ervaring. Ik heb meerdere malen Oostblokkers aangehouden met inbrekerswerktuigen. Vrouwen die insluipen in woningen, afkomstig uit een Oostblokland.

- Voordat ik bij de politie kwam, had ik geen mening over bevolkingsgroepen, die zich met criminaliteit bezighouden. Marokkanen. Media en gedrag. Dingen die ik meemaak, zie en hoor. Ook van anderen. Ik heb het beeld van Marokkanen dat ze schijt aan de rest hebben. *Hoe komt dat je er nu hetzelfde of juist anders over denkt?* Ik kom nu met die mensen in aanraking vanwege mijn werk. Dit komt voort uit mijn ervaring. Dat ik bij de aanhouding van een Marokkaan in mijn gezicht wordt gespuugd. Dat ze zeggen dat ze mijn moeder in haar kont neuken. Altijd over de familie.

- Aan het uiterlijk zie je niet wat iemand zijn inborst is. Het gebeurt ook wel voor dat je bij een boom van een kerel vol met tattoos komt en het blijkt een hele nette man te zijn. Kortom anders dan je in eerste instantie bedacht. Ook in de Marokkaanse doelgroep zie je verschillen. Ik zie duidelijk verschil in houding tussen nette Marokkaanse jongeren en de jongeren die problemen veroorzaken. Het gaat om het gedrag wat zij vertonen. Ontwijken van contact, manier van communiceren, manier van bewegen. Ik woon zelf in een stad, waar veel Antillianen wonen. Die staan erom bekend dat ze snel steekwapens gebruiken. Maar ik moet zeggen dat de stereotype gedragingen soms worden bevestigd en soms niet. Je hebt dat bijvoorbeeld bij de kamper, het verhaal is dat zij in de weetteelt zitten. Marokkanen plegen woninginbraken en straatroven, dit is een beeld dat ik door het werk heb gekregen. Ik zou niet eens weten hoe ik voor die tijd dacht. Hoe vaker je met een bepaalde situatie in aanraking komt hoe meer je beeld gevormd wordt dat een bepaalde groep zich meer met bepaalde criminaliteit bezighoudt. Ik ken net zoveel goede als slechte verhalen over verschillende groepen. Ik ken kampers die in de weetteelt en xtc handel zitten maar ook genoeg die normaal zijn. Ik ken Antillianen die messen trekken maar ook genoeg die gewoon meedoen in de maatschappij. Dat is ook zo met Marokkanen. Er zijn binnen elke groep, subgroepen die crimineel gedrag vertonen. Die subgroepen verdienen meer aandacht.

- Wat ik onder profileren versta: Je kan een profiel van iemand maken of van een groep, dat is wat ik ervan weet. We hebben het daar nooit echt op school over gehad. Er wordt alleen over integriteit gesproken; niet straffen voor gedrag en zou je wel of niet je vrienden of familie bekeuren.



- Slecht onderhouden en keurig gewassen auto's geven bij mij de doorslag, want dit zegt iets, roest, vies, oudere auto's, snelle Golfjes, in combi met jonge gasten. Nu ik er zo over nadenk, zijn het eigenlijk altijd mannen.
- Die Roma-types doen aan zakkenrollen, ik weet dit door mijn ervaring met aangiften. Roemeense dames die aan winkeldiefstal doen die heb ik vaak bij winkels opgehaald. Van de top-25 zijn vierentwintig jongens Marokkaans en één Nederlander maar die zit nu vast; zij doen aan woninginbraken en oude dames overvallen op straat, auto-inbraken voor de airbags.
- Eerst dacht ik dat het alleen Oostblokkers waren, maar nu ik bij de politie ben blijkt ook jonge Marokkanen.
- In de ene wijk let ik meer op Marokkanen en de andere meer op kamperachtigen.
- Een tijdje geleden reed er een Dacia met twee Marokkaans uitzierende figuren. De combinatie van de auto en de inzittenden viel mij erg op. Na controle bleken beiden enorm veel antecedenten te hebben.
- Kentekens, vooral buitenlandse. Ik kijk of er jongeren in zitten, wat hun rijgedrag is. Als ik zie dat het rijgedrag mij opvalt, gaat hij aan de kant.
- Ik steek blanco in het gesprek. Als ik iets geïrriteerd terugkrijg of bijdehand, is dat de toon. Ik straf op dat moment dan ook voor gedrag. Mensen kunnen naar mijn idee überhaupt de loop van het gesprek bepalen.
- *In hoeverre beïnvloeden uiterlijke kenmerken van de burger jouw keuze om iemand te controleren?* Marokkaanse jongeren bij elkaar, met z'n drieën in een auto. Dit kunnen voor mij potentiële inbrekers zijn uit Amsterdam. Ook vaak in die samenstelling.
- *Gebruik je staandhoudingen en controles wel eens voor een ander doel dan wat je de burger vertelt?* Zeker. Ik vind dat wel zo makkelijk. Ik hoef dan bijvoorbeeld niet meteen te zeggen dat ik drie Marokkanen in een auto zie, die ik verdacht vind.
- Of het Nederlandse jongens zijn of Marokkaanse, dat maakt niet zoveel uit. Ik ben wel meer gespitst op Marokkanen. Die zijn onze doelgroep. Waarom? Omdat dit potentiële woninginbrekers zijn. Dat ze uit Amsterdam hierheen komen en bijna allemaal antecedenten hebben.
- *Hoe dat met Bulgaren zit?* De taalbarrière is dan vaak wel een probleem. Ik vraag dan heel kort en bondig om papieren. Tenzij ze wel de Nederlandse taal machtig zijn. Ik probeer wel zoveel mogelijk met feiten te werken. Als ze bijvoorbeeld in een busje rijden, dan is de aanleiding voor de controle mij veel duidelijker en kan ik daar ook eerlijker over zijn.
- *Hoe is nu jouw beeld c.q. mening over bevolkingsgroepen, die zich naar jouw mening met criminaliteit bezig houden?* Ja, totaal anders. Dat komt ook door cursussen die ik hierover heb gehad. Over multiculturele jongeren bijvoorbeeld. Ik heb in de loop van de jaren geleerd hoe ik met andere culturen om te gaan. Dit heeft mij enorm geholpen. Ik snap dat jongeren die thuis niks te vertellen hebben, dit op straat gaan goedmaken.

• *In hoeverre denk je dat personen worden gecontroleerd of staandegehouden op grond van hun uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond?* Vijfzeventig procent (75%). We hebben hier te maken met veel blanken. Ik vind een Marokkaan die ABN (Algemeen Beschaafd Nederlands – de onderzoeker) spreekt, geïntegreerd. Het gaat mij niet om de Marokkaan in een pak. Die zegt mij net zoveel als een Nederlander in een pak. Die breekt niet in. Het gaat mij om bepaalde types. Die van: wat kun jij mij maken! De respectloosheid. Weglopen, niet aankijken. 'watwatwat...'. *In hoeverre vind je dit gerechtvaardigd?* Ik plaats mensen in hokjes. Ik snap het wel.

• *Mijn beeld bij Oostblokkers?* Mijn beeld is dat zij veel diefstallen plegen. Ik had voor de politie geen beeld van deze groep. Dit beeld komt puur uit mijn politie-ervaring. Polen en Roemenen ken ik alleen maar van diefstallen. Het controleren van die groep is altijd interessant.

• *Mijn beeld bij Marokkanen?* Voor de politie had ik een beeld uit de media dat deze groep veel overvallen en diefstallen pleegt. Ik moet zeggen dat bij de politie dit beeld alleen maar is bevestigd. Door wat ik meemaak in de praktijk en door wat ik op de briefing te zien krijg.

• *Mijn beeld bij lager opgeleiden?* Dat zijn vaak asocialere mensen. Bij hoger opgeleiden mensen heb ik het beeld dat zij uit de hoogte doen. Die ervaringen heb ik in ieder geval. In de praktijk zie ik dat mensen die lager opgeleid zijn meer uit hun emotie reageren en hoger opgeleiden mensen neerbuigend doen omdat je "hun" niet moet hebben. Zij vinden zichzelf vaak prima in orde. Bij een bekeuringssituatie zegt de lagere "dit kan ik niet betalen ik heb al zoveel problemen" de hogere zegt 'ga boeven vangen je moet mij niet hebben'.

• *Mijn beeld bij Turken?* Ik denk hierbij het zelfde als bij de Marokkanen. Ik zie bij mannen het verschil niet tussen Turken en Marokkanen. Bij vrouwen zie ik dat verschil aan hun hoofddoek. Dat heb ik een keer gevraagd aan een Marokkaanse vrouw. Wij hebben op school een les gehad over hoe je controles uitvoert en dat je net zoveel vijfzestigplussers aan de kant moet zetten als jongens met petjes omdat we iedereen gelijk moeten behandelen. Dat is echt een onzin reden. De hele klas kwam in opstand. Wanneer je kijkt naar de praktijk heeft het geen zin om allemaal vijfzestigplussers aan de kant te zetten. Misschien helpt anders selecteren wel om andere boeven te vangen. We hebben daar verder geen les in gehad. Deze les hielp in ieder geval niet.

• Ik heb op een school gezeten die helemaal blank was. Hier kwam op een gegeven moment een meisje met een hoofddoek. Zij moest haar hoofddoek af van die school. Dat deed zij niet en toen moest ze apart zitten om lessen te volgen. Ze is uiteindelijk van school gegaan. Dat is eigenlijk ook niet normaal hé?

• *Hoe denk jij ongewenst profileren op te lossen?* Ik denk dat het niet op te lossen is. Het zit zo verweven in de politie. Het zit overal. Ik heb nu wel een ander beeld. Ik denk niet dat het zin heeft om een les te geven over dit onderwerp, die les die mijn klas kreeg had een averechts effect. Ik denk dat het houden van zo'n interview wel zin heeft. Ik denk nu al anders na over hoe ik dingen nou eigenlijk zelf doe. Jullie moeten eigenlijk met iedere student zo'n interview doen.

• *Mijn beeld bij Oostblokkers?* Dat zijn treffers, hiermee bedoel ik dat ik ze ken als het aannemen van klussen bij mensen waar zij teveel geld voor willen hebben en het werk steeds niet afmaken of

dat zij überhaupt niet meer op komen dagen en veel alcoholgebruik in het verkeer. Dit beeld is ontstaan tijdens mijn werk bij de politie.

- Wanneer ik kijk naar de aanhoudingen in mijn politie praktijk zijn mijn meeste aanhoudingen Marokkanen met petjes.
- Zigeuners zijn zakkenrollers; ik weet dat uit mijn eigen ervaringen in mijn politiepraktijk. Altijd wanneer ik met deze groep in aanraking kom is dat vanwege zakkenrollen of winkeldiefstal.
- Mijn beeld bij kampers is dat zij asociaal gedrag vertonen en bijdehand zijn. Eigenlijk weet je van te voren dat ze zich met criminele activiteiten bezig houden. Dat gaat altijd om hennepwekerijen en ze zijn meestal in het bezit zijn van wapens.

• Ik vind ze Antillianen altijd super relaxt. Omdat ik in een wijk op school zat, waar ik veel Antillianen heb ontmoet. Wat ik mooi vind is dat zij eigenlijk altijd vrouwen als gelijke behandelen. Dat is bij Marokkanen en Turken niet het geval. In de politiepraktijk zie ik dat terug bij dat Marokkanen en Turken het hebben van disrespect koppelen aan het feit dat je vrouw bent. Antillianen luisteren gewoon naar wat je te zeggen hebt.

• *Mijn beeld bij blanke Nederlanders?* Net als bij de Marokkanen, er is een groep die crimineel is en een groep die gewoon gedrag vertoont. Hier zie je bij de overlastgroep dat zij te herkennen zijn aan het dragen van bontkragen en petjes en het dragen van merkkleding. Dit gaat om jongens en meisjes. Dit beeld is niet veranderd door de politiepraktijk.

• *Mijn beeld bij Turken?* Mijn beeld verschilt eigenlijk niet van dat van Marokkanen maar ik kan Turken en Marokkanen niet uit elkaar houden qua uiterlijk. Misschien wanneer ik beter mijn best doe wel.

• Mijn beeld van Surinamers is dezelfde als die van de Antillianen. Ze zijn relaxt en ze hebben een houding van "het komt allemaal wel goed". Ik heb net een Surinamer aangehouden. Hij was ook gewoon relaxt.

• Praktijkervaring speelt een grote rol. Je hebt een beeld over alle doelgroepen wanneer je nog niet bij de politie werkt. In de praktijk wordt dat beeld bevestigd of aangepast. Neem nou Oostblokkers. Ik zag hen altijd als de mannen die alleen maar aan het werk zijn. Terwijl tijdens mijn werk bij het VHT (Verkeershandhavingsteam – de onderzoeker) had ik altijd Oostblokkers had die aangehouden werden wegens alcoholmisbruik.

• *Hoe denk jij ongewenst profileren op te lossen?* Het is niet op te lossen denk ik. De selecties maak je op basis van je ervaring, wat je hoort van collega's, wat je ziet op de briefing. Wanneer ik in mijn ooghoek twee jongens zie lopen kijk ik onbewust al die kant op. We hebben het wel over dit onderwerp op school gehad maar niet echt veel.



### Laten zich leiden door ervaren collega's

De groep 'ervaren' politiestudenten laat zich leiden door ervaren collega's en coaches. Enkele relevante citaten:

- Ervaren collega's hebben veel meer kennis, alles wat ik tot nu toe heb gezegd heb ik allemaal van collega's die dat tegen me hebben gezegd, een snel Golfje, gasten die om zich heen kijken of die ze ambtshalve kennen.
- Ervaren collega's gingen zeggen waar ik allemaal op moest letten, autoritair vind ik vreselijk, ik heb een collega een mevrouw met respect zien aanhouden en dat ging rustig en dat wil ik ook want zo kan het dus ook.
- Ik kijk af wat de ervaren collega's doen, ik trek me ook aan wat deze collega's zeggen.
- Ik heb één dag met een collega gewerkt die de hele dag Marokkaantjes aan de kant zette. Dit was een hele gemotiveerde collega met vijftienvijf jaar ervaring en die boeven wil vangen. Ik ga er vanuit dat hij gewoon zijn ervaring gebruikt om dat te doen. Waren allemaal gasten van zestien tot vijftienvijf jaar, want hij is gefocust op de top-25.
- Ik vind het niet gerechtvaardigd, dat personen worden gecontroleerd of staandegehouden op grond van hun uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond, zoals die opmerking "opgeruimd staat netjes" zoals ik eerder vertelde over die verdrongen Marokkaanse jongen. Hij was een achttienjarige veelpleger. Ik denk dat het een manier van ventileren is voor de collega's.
- *Wat is de invloed van mijn collega's op controles en/of staandehoudingen?* Geen. Ik overtuig mijn collega wel.
- *In hoeverre denk je dat personen worden gecontroleerd of staandegehouden op grond van hun uiterlijke kenmerken, naam of etnische achtergrond?* Massaal. Echt massaal. Ik hoor dat van mijn collega's. Dat er weer een 'autootje met Marokkanen' aan de kant gaat, wordt er dan gezegd. Ik zie vaak dat er Nederlanders aan de kant gaan vanwege verkeersovertredingen en buitenlanders vanwege het feit dat hun kop ze niet aanstaat. *In hoeverre vind je dit gerechtvaardigd?* Nee, dat vind ik niet altijd even eerlijk. Niet gerechtvaardigd, gewoon niet eerlijk. Het doet overigens verder niets met mij.
- Ik heb met een politiecoach gewerkt die echt aan het jagen was op Marokkanen. Hij had langer in die wijk gewerkt. Natuurlijk beïnvloedt je dat in het begin. Eerst vond ik dat wel grappig, dat jagen. Uiteindelijk heb ik gelukkig iets anders geleerd. Een wijkagent heeft mij geleerd hoe ik gewoon sociaal contact met de Marokkaanse jongens kan maken. Vriendelijk als het kan, streng als het moet. Nu staan ze in de horeca gewoon bij me. Die jongens zijn altijd huchter. Ze weten wanneer het genoeg is, ze weten dat ik dan optreed. Wanneer ik dan moet optreden gaan ze gewoon mee zonder boeien. Volgens mij helpt het wanneer we op school daar echt meer les in krijgen. Wel van iemand die dat kan. Zo'n man kan je gewoon heel goed leren wat werkt en wat niet. Alles begint bij het contact maken. Normaal en redelijk zijn helpt om in gesprek te blijven. Wat voor bevolkingsgroep het ook is.

- Ik denk nu anders over bevolkingsgroepen, die zich met criminaliteit bezighouden. Door wat je ziet, de dagrapportages en wat je van de straat haalt, wat 't korps je vertelt, briefings. Eerst dacht ik dat het alleen Oostblokkers waren maar nu ik bij de politie ben blijkt ook jonge Marokkanen. Verder de invloed van collega's; ik trek m'n eigen conclusies uit hun verhalen in de werkkamer hoor je genoeg over inbrekers die ze hebben opgepakt. Je hoort toch van alles in de werkkamer. Er zijn collega's die gewoon alles op Marokkanen gooien, je hebt het er op de auto over. Er zijn collega's die hebben een hekel aan Marokkanen en Oostblokkers. Ik vind het eigenlijk wel meevallen. Ik had verwacht dat het qua criminaliteit erger zou zijn, voordat ik bij de politie kwam. Collega's maken verder grapjes; Een Marokkaanse jongen had zich na een woninginbraak in de sloot verstopt en was verdronken. Na een week kwam hij bovendrijven en maakten collega's grapjes: "Weer een Marokkaantje minder, dom van hem." Ik vind niet, dat deze jongen dit met de dood had moeten bekopen.
- Bij de politie is het zo dat je controleert wat je door ervaren collega's leert. Wanneer iedereen een bepaalde groep controleert ga jij dat ook doen. Ik denk dat je er wel vanuit kan gaan dat collega's met meer ervaring wel weten wat ze doen.

### ***Laten zich leiden door de briefing***

De groep 'ervaren' politiestudenten laat zich leiden door briefing. Enkele relevante citaten:

- Ik hou dan wel rekening met de plaats waar ik dan ben, ook gezien de info uit de briefings.
- Ik lees dit ook op de briefing. De briefing wordt gevoed door de info van de collega's.
- Het voorbeeld van een Pools busje, 's avonds om tien uur, dat vind ik verdacht. Ik baseer dit op de briefing, en op het gegeven dat dit afwijkt van het 'normale' patroon. Het geldt ook voor mijn eigen buurt, waar ik woon. Ik weet wel zo'n beetje wie er allemaal woont en wat voor auto's er rondrijden. Wat doe je hier, vraag ik mij dan ook af. Ik handel ook op basis van wat er op de briefing staat. Het valt mij op dat 75% een niet-Nederlandse naam heeft. Marokkaans, Oost-Europees.
- Kijk maar naar de briefing en de uitspraken van de collega's. Het gaat vaak om Marokkanen en andere buitenlanders.
- In de briefing hoor en zie je welke dingen waar spelen. Dat zijn dingen waar je vervolgens meer aandacht voor hebt.
- Ik zet niet iedereen aan de kant. Wel bij asociaal rijgedrag, ontwijkend gedrag, auto's die eruit zien alsof ze niet op de weg thuis horen. Ook wanneer er in briefing aandacht gevraagd wordt voor een bepaalde auto.
- Door wat je ziet, de dagrapportages en wat je van de straat haalt, wat 't korps je vertelt, briefings.

- In de briefing hoor en zie je welke dingen waar spelen. Dat zijn dingen waar je vervolgens meer aandacht voor hebt.
- Ook wanneer er in briefing aandacht gevraagd wordt voor een bepaalde auto.
- Ik hou dan wel rekening met de plaats waar ik dan ben, ook gezien de info uit de briefings.
- Door je ervaring word je beeld van verschillende groepen wel bevestigd. Ook door de verhalen van collega's of wat ik op de briefing zie. Wanneer je kijkt dat zie je vaak dezelfde groepen voorbij komen.
- Op de briefing staan veel gekleurde personen en daar let je dan ook op. Dat ontstaat niet door onze controles maar omdat die mensen feiten plegen toch?
- Door de briefing ben je meer bezig met de genoemde personen. Dat is toch ook de bedoeling. Iedere dienstgroep heeft een adoptiesubject. Nu hebben we een dealer bijvoorbeeld.

### Selecteren op basis van gevoel

De groep 'ervaren' politiemensen laat zich leiden op basis van gevoel. Enkele relevante citaten:

- Ik maak dan denk ik gebruik van mijn onderbuik gevoel.
- Het is een combinatie van gevoel en rijgedrag.
- Als ik een oude man zie die in z'n eentje in een auto zit, dan controleer ik die niet. Dit gaat om mijn gevoel. Ik heb het idee dat daar niks mee aan de hand is.
- Ik maak weleens de keuze om alsnog een controle op een voertuig uit te voeren die ik eerder heb laten gaan. Mijn gevoel geeft mij dit in.
- Ik vind dit best lastig. Het is een combinatie van uiterlijk en gevoel.
- Ik doe dat zelf ook, dat aan de kant zetten van dit soort voertuigen. Op gevoel. Een specifieke bestuurder in een specifieke auto. Ik kan zo'n auto niet betalen. Hoe komt het dan dat een jong joch dat wel kan?
- Je gevoel wordt beïnvloedt door verhalen van collega's, door je eigen ervaringen en wat je hoort in de media en ziet in de briefing. Tijdens mijn spottersopleiding heb ik geleerd dat ik eigenlijk steeds controleer wanneer ik het gevoel heb "hier klopt iets niet". Dan kijk ik niet naar een bepaalde groep maar wel naar afwijkend gedrag en wat ik daarbij voel.
- Mijn voorgevoel is absoluut meer geworden tijdens mijn praktijkervaring. Je doet dingen op je onderbuik gevoel. Toen ik net bij de politie was had ik dat nog niet. Dit groeit naarmate je meer praktijk ervaring krijgt. Wanneer je net begint weet je niet waar je op moet letten en voel je daar ook niets bij. Dat komt gewoon door je ervaringen. Ik denk inderdaad dat je eerst meer naar de feiten kijkt en dat dit langzaam verandert.

### Selecteren op categorieën waar hun focus op ligt

Deze groep selecteert op categorieën waar hun focus op ligt of waarvan gedacht wordt dat daar meer focus moet liggen tijdens de uitoefening van de politietaak. De groep 'onervaren' politiestudenten benoemt dit af en toe. Betreft de navolgende 'hits' : A: jonge jongens met petjes, B: personen uit het Oostblok, C: woonwagenbewoners, D: Marokkanen, E: Antillianen, F: lager opgeleiden, G: afwijkend uiterlijk qua kleding, H: afwijkend gedrag, I: oude auto's, J: dure auto's, K: horen van een bekende naam. Enkele relevante citaten:

- Als ze afwijkend gedrag vertonen. Bijvoorbeeld in de stage zagen wij een man voor een rood stoplicht om zich heen kijken en hij bleek voor het stoplicht te blijven staan om te zakkenrollen bij wachtende mensen.
- Ik let bijvoorbeeld op: ineens de hoek omgaan, plotseling veranderen, opvallend niet naar mij kijken.
- Kleding; aan een kledingstijl kan je vaak een richting voor jezelf bepalen. Hoe je het gesprek wilt aangaan bijvoorbeeld. Draag je bijvoorbeeld oude kleding zoals een tuinbroek en ben je dik en ben je onverzorgd gekleed... Dan gebruik ik bijvoorbeeld bewust geen moeilijke woorden. Verzorgd of onverzorgd; Volwassen passen zich aan jou aan. Verder let ik op een afgetraind lichaam, Nickelson-jasje, gladder schoentjes... Je weet dan dat er een mogelijkheid op weerstand bestaat. Het is een opeenstapeling van ervaringen.
- Een opvallende pik ik er sowieso uit. Bijvoorbeeld een roestbak, een auto met een jonge bestuurder en in het bijzonder in een snelle of dure auto.
- Marokkanen en laagopgeleiden houden zich volgens mij met criminaliteit bezig. Kijk bv. naar verschil tussen Osdorp en Oud-Zuid. Laag opgeleiden met een laag inkomen plegen kleine straatroven, inbraken. Laag opgeleiden zullen niet zo snel een wietplantage runnen. Hoog opgeleiden zitten meer in witwassen en drugshandel en dan grootschalig. Laag opgeleiden, zullen dat denk ik niet zo snel doen, maar daar moet ik achter zien te komen.
- Primair kijk ik naar de staat van een auto. Wanneer ik een oud barrel zie rijden let ik eerder op terwijl een goed onderhouden tien jaar oude auto is minder interessant.
- Ik denk de technische staat van een voertuig en bijvoorbeeld een jonge jongen met een hele dikke auto.
- De man had een zwerversuiterlijk, dus dat is voor mij een reden. Hij had gescheurde kleding aan, dus daar let ik op.
- De petjes. Het bejaarde stel is niet interessant. Die houden zich vaak aan de regels. Die jonge gasten hebben vaak wat bravoure. Er valt meer te halen denk ik. Bejaarden kun je meestal voor 90% laten doorrijden.
- Een keurig busje of een afgetrapte? Ik ga voor die afgetrapte, want die valt meer op.

- Het voorbeeld van de kamperfamilie die Visser heet, als je dan een Visser aan de kant hebt; ik denk dat je toch wat alerter bent en scherper gaat reageren.
- *Waar houd je rekening mee als je kentekens bevroegt?* Oudere auto's, snelle Golfjes, jonge jeugd met petjes, te zwaar beladen voertuigen, jonge jeugd in het voertuig.
- De ene wijk let ik meer op Marokkanen en de andere meer op kamperachtigen.
- Voertuigen die op naam staan van een heel oud iemand terwijl er een jongere in rijdt. De jongere doelgroep tussen de twintig en dertig jaar oud. Ik kijk naar de inzittenden en naar de auto. Past de jongere wel bij de dikke BMW waar hij in rijdt. Een jongen in een pak in zo'n auto is minder opvallend dan iemand in een hele dure auto die eruit ziet alsof hij nog op school zit.
- Ik denk niet dat ik een bepaald type eerder controleer. Er zijn wel auto's die ik minder snel controleer. Bijvoorbeeld gezinsauto's met een sticker: 'baby aan boord'. Dat is omdat die meestal op gezinsauto's zitten met een doorsnee burger.
- Petjes, leeftijd. Rijgedrag. Dat soort dingen. Jongens die zo'n aura hebben van 'schijt aan de politie'. Jongens die om aandacht vragen kunnen het krijgen ook. Het wordt dan een beetje kat-en-muis spelletje. Ik merk dan dat ik mij wel laat meevoeren.
- Ik focus het meest op snellere auto's en busjes.
- *Wat trekt jouw aandacht?* Jongeren in een auto, petjes op.
- Junkachtige types. Voor mij zijn dit potentiële inbrekers. Drugsgebruikers die geen geld hebben om drugs te kopen.
- Ik let op oude voertuigen, maar ook op dure auto's. De nette familieauto's laat ik lopen. Ik plaats de bestuurders hiervan toch in hokjes. In mijn optiek rijden bepaalde mensen in bepaalde auto's.
- Oude auto's, dure auto's. Naar mijn idee rijden junks vaak in oude auto's. Aan de andere kant, de leveranciers van drugs rijden naar mijn idee weer in duurdere auto's.
- *Wat trekt jouw aandacht?* Ik let op bepaalde type auto's in bepaalde wijken. Groepjes jongens, met bepaalde auto's, Audi en dergelijke.
- Als voorbeeld: twee jongens in een Subaru gaan eerder aan de kant dan twee bejaarden in een Astra. Waarom? Ik heb dan het idee dat de oudere mensen ergens naar toe aan het rijden zijn en de jonge jongens, daar wil ik graag van weten wat ze aan het doen zijn.
- Het horen van een bekende naam: Dat beïnvloed mijn keuze. Als ik de naam hoor of lees van een bekende kamperfamilie, ben ik extra alert. Ik associeer de naam Visser met crimineel gedrag.
- *Mijn beeld bij kamperers?* Dit zie ik als een hechte groep en een beetje asociaal. Op school doen we bij dreigende escalatie een casus die gaat over optreden op een kamp. Hier wordt ons geleerd dat wanneer je daar een melding hebt je de kans hebt dat iedereen uit zijn wagen komt om zich ermee te bemoeien. Ik heb verder nooit te maken gehad met kamperers. Nu ik er over nadenk vorm



Je eigenlijk best wel snel een beeld van een groep. Ik heb dit beeld alleen maar door die ene casus op school dat is wel erg eigenlijk.

• *Mijn beeld bij jonge jongens met petjes?* Dat doet mij gelijk denken aan gangster-achtige figuren. Stoer doen en controle waardig. Waarom, ik dit beeld heb. Omdat de jongens met petjes die ik gecontroleerd heb dat soort figuren waren. Wanneer je ze aan de kant zet doen ze gelijk stoer tegen je. Jonge jongens met petjes daar wil je toch van weten wie het zijn en wat ze doen. Daar valt je oog op omdat zij anders gekleed zijn dan de rest. Meestal controleren we auto's met dat soort types. Terwijl wanneer je een controle doet dan is meestal alles in orde. Ik vraag me nu af of het dan eigenlijk wel zinvol is dat we die controles uitvoeren.

• Afwijkende kleding speelt zeker een rol omdat dit opvalt. Ik heb bij "anders" gelijk het idee van veel tattoos, een afgezakte broek etc. Nu ik erover nadenk, kan ik mij ook voorstellen dat wanneer we zo iemand steeds controleren, dat hij pishidig wordt. Zou ik ook worden wanneer ik zonder reden steeds gecontroleerd word.

• Wanneer er een zakenman in een dure auto zit dan is dat niet interessant, maar wel wanneer er een jonge jongen in rijdt. Dat plaatje klopt niet. Hoe komt zo'n jongen aan dat geld?

• Bij een bekende naam ben je extra alert. Zelfs wanneer het niet degene is die jij vanuit je werk kent. Wanneer ik een auto aan de kant zet en daar zit een bestuurder in met dezelfde naam als een crimineel die ik ken dan ga ik uitzoeken of ik een link kan vinden tussen die twee personen. Het kan belangrijk zijn om dat vast te leggen.

• Bij jonge jongens denk ik gelijk aan de doelgroep waar wij in politiepraktijk veel naar kijken. Ik koppel dat gelijk aan scooters, en gepimpte auto's. Dit zijn vaak degene die overlast veroorzaken, kleine diefstallen plegen of vernielingen.

• Kleding speelt een rol. Bijvoorbeeld wanneer ik een auto langs zie komen met twee jongens met petjes en een auto met daarin een man en vrouw van in de vijftig dan haal ik de jongens door het politiesysteem. Dat komt door mijn ervaring. Heel vaak wanneer je bijvoorbeeld de jongens aan de kant zet hebben die antecedenten. Die oudere mensen niet. Het hebben van antecedenten bevestigen mijn beeld dat ik bij het controleren van de jongens verder moet kijken.

### ***Gebruiken de Wegenverkeerswet onrechtmatig***

Deze groep gebruikt de wegenverkeerswet voor een ander doel dan de bedoeling van deze wet is.

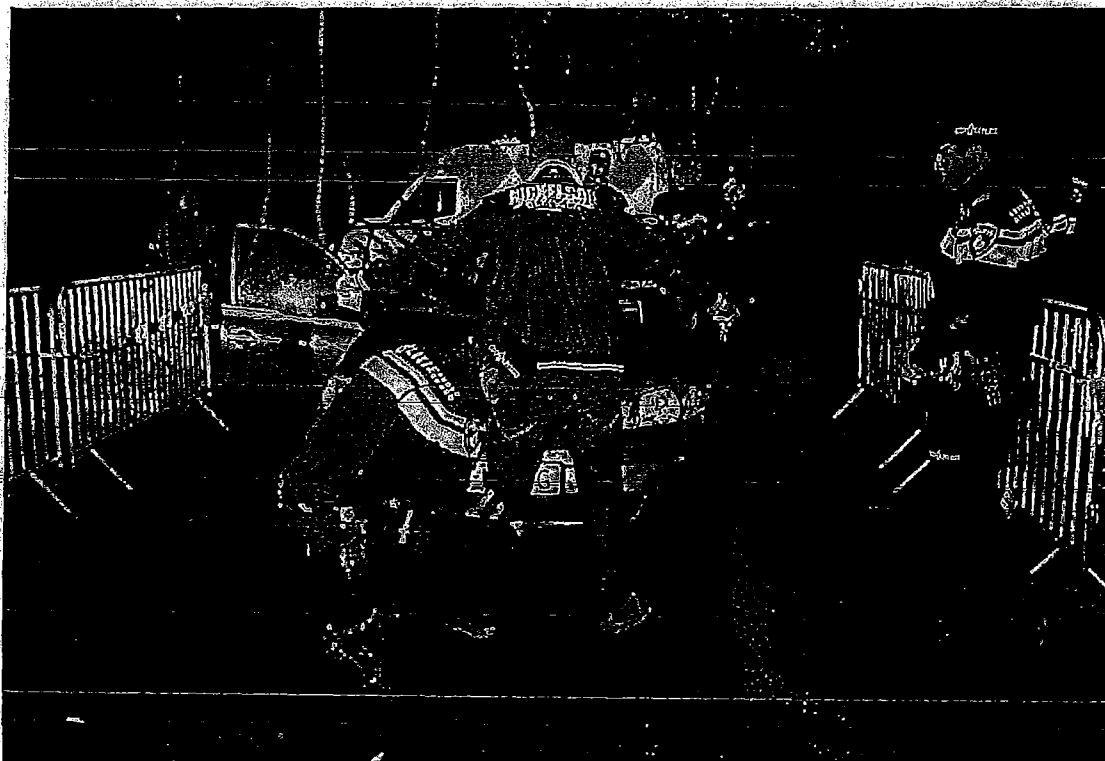
Enkele relevante citaten:

• Als er bijvoorbeeld sprake van zou zijn van een wapen in de auto, dan gebruik ik hier de Wegenverkeerswet voor.

• Info vastleggen van personen die op de briefing staan is voor mij een doel om staandehoudingen en controles uit te voeren.

- Ik gebruik bij een staandhouding dan de Wegenverkeerswet. Het wordt vaak op die manier gebruikt of misbruikt.
- Tijdens de HIC (High-Impact Crime – de onderzoeker) controles zeg ik dat het om een verkeerscontrole gaat, terwijl het juist om de High-Impact crimes gaat.
- Ik zeg dat ik voor de Wegenverkeerswet controleer maar dat is dan de achterliggende gedachte. Ik kom als het ware 'binnen' met de wegenverkeerswet. Als ik zou zeggen dat het om inbraakpreventie of –controle gaat, dan heb je de kans dat je meteen tegen een muur aanloopt.
- Wanneer ik een auto aan de kant wil zetten is er altijd wel iets dus dat is niet echt nodig. Dan zet ik die auto aan de kant voor een gordel of zijn verlichting etc. Dan kan ik gewoon in gesprek.
- Wanneer ik een auto zie die ik aan de kant wil hebben omdat hij opvalt kan ik altijd naar een rijbewijs vragen toch. Dat is geen misbruik. Zo heb ik dat geleerd.
- Wanneer iemand opvalt omdat hij een petje draagt doe je gewoon een controle op grond van de Wegenverkeerswet.

# Etnisch profileren, een discussie



**Een onderzoek naar etnisch profileren bij de eenheid Zeeland - West Brabant**

Netwerk Multicultureel Vakmanschap

Door:



; Hoofdagent Politie Zeeland-West Brabant  
; Medewerker I&S politie Zeeland-West Brabant  
; Brigadier Politie Zeeland-West Brabant  
; Hoofdagent Politie Zeeland-West Brabant

Versie:

Kraart 2015



## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
1.1 Aanleiding	3
1.2 Probleemstelling	3
1.3 Doelstelling	3
<b>2. Onderzoeksvragen</b>	<b>4</b>
2.1 Hoofdvraag	4
2.2 Deelvragen	4
<b>3. Definities</b>	<b>5</b>
3.1 Profilering in algemene context	5
3.2 Profilering in het kader van rechtshandhaving	5
3.3 Discriminatie	5
3.4 Discriminatie in het kader van profilering	6
<b>4. Onderzoek</b>	<b>7</b>
4.1 Bewustzijn in etnisch profileren	7
4.2 Het verband tussen discriminatie en etnische profilering	8
4.3 Problemen als gevolg van discriminerende etnische profilering	9
4.4 De rol van de media omtrent etnisch profileren	9
<b>5. Conclusies en aanbevelingen</b>	<b>11</b>
5.1 Conclusies	11
5.2 Aanbevelingen	12
<b>6. Bijlage: Interview Paul Mutsaers</b>	<b>13</b>
<b>7. Bijlage: grafieken en resultaten</b>	<b>17</b>
<b>8. Bronnenlijst</b>	<b>20</b>

## **1. Inleiding**

*Dit hoofdstuk is een inleiding op het onderzoek naar Etnisch profileren. In dit hoofdstuk worden de aanleiding, de probleemstelling en de doelstelling behandeld.*

---

### **1.1 Aanleiding**

In oktober 2013 heeft Amnesty International een zeer kritisch rapport uitgebracht over het onderwerp 'Proactief politieoptreden leidt tot discriminatie in Nederland'. Volgens hen maakt de politie in Nederland zich bij controles schuldig aan discriminatie. Bij onder andere identiteit en verkeerscontroles zou de politie vaker allochtonen uitpikken dan autochtonen. Wanneer de politie dit doet, kan dit volgens Amnesty de verstandhouding tussen de politie en etnische minderheden beschadigen.

Etnisch profileren is het vooringenomen controleren door de politie van personen op grond van uiterlijke kenmerken (op basis van ras, etniciteit, nationaliteit en religie), terwijl er geen objectieve rechtvaardiging voor een dergelijke controle bestaat, zoals concrete aanwijzingen om iemand te verdenken van strafbaar handelen. Verschillende onderzoeken lijken er op te wijzen dat politiemedewerkers personen controleren op basis van onderbuik gevoelens, uiterlijke kenmerken en stereotiepe beelden van mogelijke verdachten.

---

### **1.2 Probleemstelling**

Etnisch profileren is een vorm van discriminatie en daardoor in strijd met de mensenrechten. Het draagt bij aan negatieve beeldvorming over etnische minderheden, schaadt de legitimiteit van de Nederlandse politie en is volgens onderzoek van Amnesty International waarschijnlijk niet effectief voor de bestrijding van criminaliteit.

---

### **1.3 Doelstelling**

Met deze paper willen wij inzichtelijk maken waarom politiemedewerkers in de praktijk gebruik maken van bepaalde selectiemethoden en of politiemedewerkers zich bewust zijn van het etnisch profileren bij controles. Door te onderzoeken op welke manier politiemedewerkers bepaalde selectiemethoden op een goede manier kunnen toepassen, kunnen aanbevelingen worden gedaan richting de eenheidsleiding. Het netwerk Multicultureel Vakmanschap kan deze kennis beschikbaar stellen binnen de verschillende eenheden en teams.



### 3. Definities

In dit hoofdstuk worden de belangrijke definities benoemd welke betrekking hebben op het onderzoek.

---

#### 3.1 Profilering in algemene context

Op een algemeen niveau betreft profilering het indelen van mensen op grond van hun kenmerken. Dit zijn zowel "onveranderlijke", zoals geslacht, leeftijd, etniciteit en lengte, als "veranderlijke", zoals gewoonten, voorkeuren en andere gedragskenmerken. Leden van minderheden die volgens deze kenmerken worden gedefinieerd, zijn wettelijk beschermt tegen discriminatie. Als de profilering plaatsvindt aan de hand van die kenmerken, is de kans groot dat er sprake is van discriminatie tegen leden van die groeperingen. Dat komt doordat profilering berust op aannames over hoe mensen zich gedragen op grond van een bepaald kenmerk dat kan worden vastgesteld. Als we bijvoorbeeld een profiel opstellen op basis van ras, dan nemen we in feite aan dat veel mensen van dat ras ongeveer dezelfde voorkeuren en meningen hebben en zich op diezelfde manier gedragen. (Bureau van de Europese unie voor de grondrechten, 2010)

---

#### 3.2 Profilering in het kader van rechtshandhaving

~~Profilering op het gebied van immigratie, asiel of douane waarbij nationaliteit, op een andere manier relevant kan zijn voor de totstandkoming van beslissingen, blijft daarom buiten beschouwing. Dit geldt ook voor ras, etniciteit of religie. Steeds wanneer een functionaris een bevoegdheid kan uitoefenen, kan er sprake zijn van profilering. Dit doordat de beslissing om die bevoegdheid te gebruiken mede kan worden ingegeven door overwegingen als iemands ras, etniciteit of religie.~~

Voorbeelden van dit soort bevoegdheden zijn:

- identiteitscontroles;
- aanhouding en fouillering respectievelijk doorzoeking van voetgangers en voertuigen;
- aanhouding en fouillering van groepen;
- uiteendrijven van groepen;
- waarschuwingen, arrestaties of detenties;
- Invalen
- bewakingsactiviteiten;

(Bureau van de Europese unie voor de grondrechten, 2010)

#### 3.3 Discriminatie

Discriminatie is het maken van onderscheid op onterechte gronden, met andere woorden: discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van kenmerken die er niet toe doen.

De wetgeving over gelijke behandeling verbiedt discriminatie op grond van de volgende kenmerken: godsdienst, levensovertuiging, politieke overtuiging, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele voorkeur, burgerlijke staat, handicap of chronische ziekte, leeftijd, arbeidsduur en soort contract. We noemen dit de discriminatiegronden. (Art.1 Midden Nederland 2013)

#### 3.4 Discriminatie in het kader van profilering

Discriminatie in het kader van profilering betreft discriminatie, die eenvoudig is vast te stellen omdat er dan sprake is van een afwijkende behandeling op onwettige gronden. Volgens de Richtlijn gelijke behandeling ongeacht ras, een van de belangrijkste rechtsinstrumenten op dit gebied, is er discriminatie. Wanneer iemand op grond van ras of etnische afstamming ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Een typisch voorbeeld hiervan is de aanhouding van een lid van een etnische minderheid op verdenking

van het begaan van een misdrijf uitsluitend of overwegend omdat hij of zij lid is van die etnische minderheid. (Bureau van de Europese unie voor de grondrechten, 2010)

---

---

€

---

---

€

---

---

6.

## 4. Onderzoek

In dit hoofdstuk worden de hoofdvraag en de deelvragen uitgewerkt aan de hand van de onderzoeksresultaten.

### 4.1 Bewustzijn in etnisch profileren

Naar aanleiding van de hoofdvraag: "In hoeverre zijn politiemedewerkers van de eenheid Zeeland – West Brabant zich bewust van etnisch profileren bij politiecontroles" hebben wij een onderzoek gehouden onder de executieve politiemedewerkers in de eenheid Zeeland – West Brabant. Dit onderzoek is onder andere uitgevoerd aan de hand van een enquête welke op de intranet site van de eenheid Zeeland – West Brabant is geplaatst. De enquête is opgebouwd uit een zestal meerkeuzevragen, welke beantwoord konden worden met A,B, C en D en waarbij meerdere antwoorden konden worden gekozen. Achter de antwoorden staan de resultaten van de gekozen antwoorden door de politiemedewerkers. Hierop kregen wij de volgende onderzoeksresultaten:

Weet jij wat etnisch profileren is?

A) Ja	122
B) Nee	2
C) Deels	29
D) Nog nooit van gehoord	1

Denk jij dat etnisch profileren voorkomt binnen jouw eenheid?

A) Ja	124
B) Nee	9
C) Weet ik niet	23
D) Ik weet niet wat etnisch profileren inhoudt	0

Word jij beïnvloed door de media wat betreft etnisch profileren?

A) Inderdaad wel	55
B) Ik niet	47
C) Weet ik niet	10
D) Dat zou kunnen	43

Waar gebruik jij controles en/of staandehouding voor?

A) Bij overtredingen en/of misdrijven	135
B) Uitsluitend voor identiteitscontroles	39
C) Om mijn diensttijd rond te komen.	5
D) Uit nieuwsgierigheid. Ik controleer mensen die ik niet ken	40

Wanneer vind jij personen of gedragingen verdacht?

A) Handen van de plaats en/of het tijdstip.	135
B) Leden van bepaalde doelgroepen zijn meer verdacht dan anderen	52
C) Uiterlijke kenmerken zijn belangrijk	39
D) Geen van de hierboven genoemde redenen	11

Welke selectiemethoden gebruik je voor je controles?

A) Op basis van nieuwsgierigheid	30
B) Op basis van uiterlijke kenmerken	38
C) Willekeurig	20
D) Op basis van tekenen en omstandigheden	5

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat een overgroot deel van de politiemedewerkers bekend is met de definitie etnisch profileren en beaamt dat etnisch profileren voorkomt binnen de eenheid Zeeland – West Brabant. Ook blijkt dat zij wel eens gebruik maken van deze selectiemethode maar dat het overgrote gedeelte selecteert op basis van feiten en omstandigheden evenals het gebruiken van controles voor overtredingen en misdrijven.

Naast het onderzoek wat wij hebben gedaan via de intranetsite hebben we gevraagd aan een groep politiemedewerkers hoe zij tegen etnisch profileren aankijken. We zijn mee gegaan naar een "road block", zoals dat in de politiecultuur wordt genoemd. Dit betreft een staande politiecontrole waarbij willekeurig voertuigen uit het verkeer worden gepikt. Hieruit bleek dat Marokkanen en personen van een zichtbare etnische afkomst, relatief vaker staande worden gehouden. Op de vraag aan de agenten die de voertuigen uit het verkeer haalden werd gevraagd waarom dit zo was. Het zou een doelgroep betreffen werd gezegd.

Ook bij controles in de avonduren zouden Marokkanen en personen van een zichtbare etnische afkomst vaker worden staande gehouden. Het zou de context zijn waarin ze zich begeven en niet de etniciteit die ze hebben die hen verdacht maakte werd verteld. Zo werd gezegd dat Marokkaanse jeugd vaker rondhangt op straat wegens omstandigheden thuis wat wordt bevestigd in het onderzoek van Jan Dirk de Jong (2007). Omdat de Marokkaanse jongeren ook vaak in de late uren nog op straat te vinden zijn is het een "logisch" gevolg dat ze vaker worden gecontroleerd. Hoewel veel agenten zeggen van mening te zijn dat je misschien meer argwaan hebt bij Marokkaanse jongens, maar dat je niet naar dit gevoel moet handelen en je ze hetzelfde moet behandelen als Nederlandse jongens, vinden veel agenten toch dat Marokkanen eerder controlewaardig zijn. "Relatief gezien is de kans namelijk wat hoger dat ze een strafbaar feit zullen plegen" zo wordt gezegd. Deze relatieve kans is gebaseerd op wat bekend is bij de politie. Namelijk dat de lijst van woninginbrekers voornamelijk gevuld wordt door Marokkaanse burgers, dat van de veelplegers hetzelfde gezegd kan worden, dat ook in de opsporingsrubrieken van de vakbladen van de politie en de recherche, vooral leden van etnische minderheden staan en dat Marokkanen worden oververtegenwoordigd in de criminaliteitscijfers. Aangezien deze gegevens ook een gevolg kunnen zijn van het handelen van de politie, zou dit niet als basis mogen dienen voor het eerder controlewaardig zien van Marokkanen. De agenten zelf zien etnisch profileren als legitiem en doeltreffend middel, voortkomend uit de 'objectieve' realiteit van criminaliteitscijfers zo zegt het onderzoek Dowler & Fleming (2006). Etnische profilering komt niet per definitie voort uit negatieve stereotypen die bestaan over een groep die ook agenten kunnen beïnvloeden in hun verdenkingen. De agenten zijn zich bewust van de vooroordelen die ze mogelijk hebben en proberen te voorkomen dat deze vooroordelen leidend worden in hun werk. "Ook al ben je als persoon bevooroordeeld, dan moet je hier als agent nooit naar handelen" aldus een politiemedewerker. Het lijkt eerder alsof ze ervan overtuigd zijn dat ze in hun recht staan om etnische profilering te gebruiken, omdat de bij hen bekende criminelen veelal van Marokkaanse afkomst zijn. Hierbij lijken ze niet te beseffen dat ook etnische profilering als discriminatie wordt gezien door het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens.

#### 4.2 Het verband tussen discriminatie en etnische profilering

Volgens een algemeen beginsel in het internationaal recht is directe discriminatie op basis van ras, etniciteit of religie nooit gerechtvaardigd dan wel rechtmatig. Dit verbod is zo fundamenteel dat discriminatie volgens het internationaal recht zelfs niet is toegestaan in een algemene noodtoestand. Daaronder vallen ook ernstige bedreigingen voor de veiligheid. Er is nog geen hof op Europees niveau in de gelegenheid geweest specifiek uitspraak te doen over het concept van etnische profilering in het kader van de rechtshandhaving. In recente jaren zijn er echter wel diverse rechtszaken geweest op nationaal en op internationaal niveau naar aanleiding van controles door de politie.

Als je kijkt naar de voorschriften die zijn vastgelegd in het internationaal recht en in diverse rechtszaken, kunnen we concluderen dat in situaties waarin de politie aanhoudingen of staandehoudingen verricht en zich daarbij uitsluitend of overwegend laat leiden door iemands ras, etniciteit of religie, er sprake is van discriminatie en schending van de wet. Met overwegend wordt bedoeld dat de betrokkenen niet zouden zijn aangehouden als hun ras, etniciteit of religie anders was geweest. Hoewel ras, etniciteit of religie één van de factoren kan zijn die de politie in overweging neemt, mogen zij niet de enige of belangrijkste reden zijn voor de aanhouding.

#### 4.3 Problemen als gevolg van discriminerende etnische profilering

Profilering volgens globale categorieën als ras, etniciteit of religie kan diverse nadelen hebben. Wat rechtshandhaving betreft is het grootste probleem dat de verstandhouding met minderheden onder druk kan komen te staan. Het zou ondermijnend kunnen werken voor de effectiviteit van politiemethoden die afhankelijk zijn van de medewerking van de bevolking en kan bovendien leiden tot gevoelens van wrok onder de betrokken groeperingen. Er zijn volgens Amnesty International ook twijfels of de inzet van algemene profielen bij het opsporen van misdrijven in feite wel effectief is en of het vangstpercentage bij aanhoudingen en fouilleringen daardoor wel hoger wordt. Vaak wordt door rechtshandhavinginstanties naar voren gebracht dat profilering volgens globale ras- of etnische kenmerken gewoon een "goede politiepraktijk" is. Met andere woorden, een effectief controlemiddel. De politie maakt algemeen gebruik van sociaaleconomische en demografische kenmerken, zoals ras of etniciteit, om patronen in strafbare feiten te onderscheiden, waarbij bepaalde misdrijven worden beschouwd als meer gebruikelijk onder leden van bepaalde minderheden. Op grond hiervan wordt gezegd dat het beleid voor rechtshandhaving gericht dient te zijn op bepaalde gemeenschappen met betrekking tot bepaalde misdrijven. Het is aannemelijk dat in bepaalde samenlevingen etnische groeperingen, wat strafbare feiten betreft, duidelijke profielen vertonen die worden beïnvloed door factoren. Er zijn aanwijzingen dat de frequentie waarmee staandehoudingen voor controle en fouillering plaatsvinden, niet noodzakelijkerwijs overeenstemt met de percentages strafbare feiten onder etnische of raciale groeperingen. Met de "effectiviteit" van politiecontroles te testen zijn daarom gegevens nodig op twee gebieden namelijk;

- Gegevens over eventuele onevenredigheid door na te gaan hoe vaak verschillende etnische groeperingen voor controle worden staandegehouden en gefouilleerd volgens de bestaande praktijken ten opzichte van de bevolking in het algemeen en ten opzichte van de bevolking die op bepaalde tijden op bepaalde plaatsen voor controle kan worden staandegehouden.

- Gegevens over het feitelijke vangstpercentage van een politiecontrole, waarmee wordt bedoeld of de politie bewijs heeft gevonden dat de wet is overtreden.

#### 4.4 De rol van de media omtrent etnisch profileren

Uit literatuuronderzoek blijkt dat de ideeën en meningen van mensen over criminaliteit worden beïnvloed door zowel media als televisie en internet. Wanneer er in het nieuws veel wordt gesproken over criminaliteit wekt dat het idee dat er veel criminaliteit in de omgeving is. Dit hoeft dan niet meteen de realiteit te zijn. Journalisten voeden de kijkers met zware verhalen over geweldsmisdrijven en opzienbarende moorden, want dat vindt het publiek interessant. De media creëren dus een onjuist beeld van de criminaliteit dat door velen als waar aangenomen wordt. Hoe dichterbij de berichtgeving komt, hoe onveilig men zich voelt. De termen 'mediahype' en 'morele paniek' worden in deze gevallen vaak gebruikt. Journalisten maken een probleem dan veel groter dan het is. De burgers pikken dit op wat vervolgens weer nieuwe media aandacht met zich meebrengt. Wanneer een maatschappelijk verschijnsel 'opeens' wordt gedefinieerd als een gevaar, is er sprake van morele paniek. Die paniek wordt gevoed door gelovigen, politici, experts en hulpverleners, maar media initiëren het proces en zwingelen de morele opwindning aan.



Zo geldt dit ook voor etnische profilering. Etnische minderheden worden steeds vaker als een gevaar gezien en crimineel gedrag wordt als een kenmerk gezien van etnische minderheden, een gevoel dat ook wordt versterkt door de media. In krantenberichten en op het nieuws wordt steeds vaker de etniciteit vermeld. ~~Daarom worden bepaalde individuen~~ ~~en de politiemensen meer op~~ en deze verdachten krijgen daarom meer aandacht van de politie. Zo ook blijkt uit de resultaten van de enquête dat het merendeel van de politiemedewerkers zich laten beïnvloeden of deels laat beïnvloeden door de media.

## 5. Conclusies en aanbevelingen

*In dit hoofdstuk worden op basis van onderzoeksresultaten conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan. Dit zal gedaan worden door de onderzoeksvraag met behulp van de deelvragen te beantwoorden.*

---

### 5.1 Conclusies

Leden van etnische minderheden zijn oververtegenwoordigd in de criminaliteitsstatistieken. In Nederland is veel onderzoek gedaan naar verklaringen voor het criminele gedrag van leden van etnische minderheden. Er is daarentegen nauwelijks aandacht besteed aan de mogelijkheid dat de oververtegenwoordiging een weerspiegeling is van selectief politieoptreden. Wij stelden daarom de vraag welke factoren van invloed zijn op de keuzes die politiemensen maken met betrekking tot het staande houden van burgers, een praktijk waarin selectief politieoptreden het duidelijkst op te merken is, en of deze selectiviteit mogelijk een verklaring is van de oververtegenwoordiging van etnische minderheden in de criminaliteitscijfers. Zo blijkt dit onder andere ook uit het onderzoek van Paul Mutsaers, antropoloog en docent aan de Universiteit Tilburg, welke in 2011 binnen de eenheid Zeeland-West Brabant een onderzoek heeft gedaan naar etnisch profileren. Zo wordt gezegd: "Als je maar genoeg zoekt in bepaalde groepen, dan ga je vanzelf wel feiten tegen komen". Politiemensen zijn meestal mensen die bepaalde spanning opzoeken. Politiemensen die een dienst hebben gehad waarbij geen meldingen zijn gevallen zeggen dat het een saaie dienst is geweest, wat eigenlijk goed zou moeten zijn. In dit soort gevallen gaan ze niet reactief te werk maar proactief en dan heb je te maken met etnisch profileren. Etnisch profileren kan alleen als je proactief te werk gaat. "Waar ga je dus naar op zoek."

---

Volgens de enquête en bij de rondvraag onder politieambtenaren van de eenheid Zeeland - West Brabant, blijkt dat etnisch profileren expliciet naar voren komt wanneer politieagenten zich in stereotype, negatieve bewoordingen uitlaten over migranten of bepaalde etnische minderheden of wanneer politieagenten iemands huidskleur of etnische afkomst openlijk als reden voor staandehouding dan wel controle aanvoeren. Etnisch profileren berust echter vaak op onbewuste aannames of gangbare stereotype denkbeelden over bepaalde etnische minderheden bij de politieambtenaren. Etnisch profileren leidt ertoe dat etnische minderheden onevenredig vaak worden onderworpen aan proactieve politiecontroles, terwijl er geen redelijk vermoeden van schuld of een objectief geïndividualiseerde aanwijzing voor controle bestaat. Het is bovendien een vorm van discriminatie die bijdraagt aan stigmatisering en negatieve beeldvorming over etnische minderheden en vice versa. De verstandhouding met minderheden kan onder druk komen te staan. Het zou ondermijnend kunnen werken voor de effectiviteit van politiemethoden die afhankelijk zijn van de medewerking van de bevolking en welke bovendien kan leiden tot gevoelens van wrok onder de betrokken groeperingen.

Volgens Bovenkerk (2009) speelt 'veiligheid' ook een belangrijke rol in de selectiviteit van de politie. De onveiligheidsgevoelens van burgers, die voor een groot deel worden veroorzaakt en versterkt door de media, bepalen namelijk de agenda van de criminaliteitsbestrijders. Met de privatisering van de veiligheidsindustrie is de politie steeds meer klantgericht gaan werken, waarbij de burgers tevreden moeten zijn. Veiligheid wordt als een taak van de politie gezien en als de bevolking zich onveiliger voelt, moet de politie hierop reageren. Het verminderen van angst en onveiligheid is bijna even belangrijk geworden als het verminderen van criminaliteit zelf. Hierdoor laten de politieambtenaren zich leiden door de media zoals blijkt uit de enquête.

## 5.2 Aanbevelingen

Het ontbreken van kwantitatieve gegevens over politiecontroles en gecontroleerde personen, ~~uitgesplitst naar leeftijd, huidskleur en geslacht, bemoeilijkt het om inzicht te krijgen in de omvang~~ en patronen van etnisch profileren. De aanbeveling van Amnesty International (2013) is dan ook dat de Nederlandse overheid en politie inspanning gaan verrichten om kwantitatieve gegevens te verzamelen over politiecontroles en het aantal gecontroleerde personen, uitgesplitst naar huidskleur, leeftijd en etnische afkomst. Een aanbeveling is een proef te doen met controleformulieren. Zelfs het Grondrechtenagentschap van de Europese Unie doet landen de aanbeveling om bij proactieve politiecontroles te werken met controleformulieren, ook wel "stop forms" genoemd. Op het controleformulier maken politieagenten melding van de reden van de controle, de uitkomst van de controle en de naam en het bureau van de betrokken politiefunctionaris. Ook dient het formulier te voorzien in de registratie van relevante persoonsgegevens van de gecontroleerde persoon, zoals geslacht, leeftijd en etnische afkomst. Uit onderzoek in andere West-Europese landen blijkt dat het gebruik van controleformulieren verschillende voordelen heeft. Het kan politiefunctionarissen ertoe bewegen hun besluit tot controle vooraf goed af te wegen. Hiermee wordt het voor burgers ook duidelijker om welke reden zij gecontroleerd worden, hetgeen ertoe kan leiden dat mensen minder snel discriminatie ervaren. Wanneer uitleg over de redenen van controle ontbreekt, kunnen mensen eerder de indruk hebben dat zij vanwege hun huidskleur of etnische afkomst worden gecontroleerd.

Volgens het onderzoek Dowler & Fleming (2006) kan discriminerende etnische profilering tegen gegaan worden door duidelijkere richtlijnen voor politiemedewerkers, scholing en het uitgeven van duidelijke signalen. Studenten die recentelijk van de politieacademie afkomen hebben de leerlijn Multicultureel Vakmanschap gevolgd, maar collega's die al langer mee lopen hebben deze kennis niet. Hier zou een kans liggen voor het netwerk Multicultureel Vakmanschap om collega's voor te lichten en te adviseren om bij te dragen aan de bestrijding van etnisch profileren. De bewustwording onder de collega's van de gevolgen van etnisch profileren zijn van belang voor een open communicatie met de burger. Dit zou kunnen door bijvoorbeeld het opzetten van een bewustwordingstraining, het actief verspreiden van informatie over dit onderwerp of te adviseren wanneer dergelijke situaties zich voordoen in de praktijk.

Tevens ligt de taak bij politiemedewerkers en ook zeker bij de wijkagenten zich te verbinden met allochtone gemeenschappen en met hen in dialoog te gaan over dit onderwerp. Dit zodat zowel de politiemedewerker als de allochtone burger elkaar kunnen vinden in het onderwerp.

## 6. Bijlage: Interview Paul Mutsaers

*Dit hoofdstuk bevat een Interview met Paul Mutsaers, Antropoloog en docent aan de Universiteit Tilburg. Paul Mutsaers heeft in 2011 binnen de politie Zeeland-West Brabant een onderzoek gedaan naar etnisch profileren.*

---

Ik ben Paul Mutsaers. Ik ben docent aan de Universiteit van Tilburg. Ik heb in 2007 mijn masterstudie gedaan aan de universiteit van Tilburg. Ik heb tijdens mijn studie master of organisation of cultural diversity toegespitst op diversiteitmanagement. Ik heb bij de politie onderzoek gedaan naar ethnic profiling.

### Kunt u definiëren wat ethnic profiling betekend?

In de literatuur maar ook in de media wordt het nauw gedefinieerd als een selectiemiddel, stop en search probleem. Ik denk dat het een veel breder probleem is. Dit is een onderdeel daarvan. Bijvoorbeeld bij een wijk waar veel etnische minderheden wonen wordt veel harder opgetreden dan in dorpen of wijken waar dat minder is, daar wordt veel makkelijker omgegaan met en veel meer door de vingers gezien. Dat is een stop en search probleem. Je vervalst snel in een welles nietes probleem. Dat is een eindeloze discussie en ik denk dat we ethnic profiling veel breder moeten zien. Er is een verdikking in grensgebieden, dat wil zeggen dat we heel veel papieren hebben waarbij we moeten aantonen dat we bijvoorbeeld rechtmatig in Nederland mogen blijven. Daardoor wordt er ook in andere instanties aan ethnic profiling gedaan. We zijn door middel van een koppelingswet ook verplicht om na te zien of iemand een verblijfstatus heeft. Mensen kunnen dus elk moment van hun leven gecontroleerd worden of ze een verblijfstatus hebben of niet. Natuurlijk is de wet de wet en mensen die niet rechtmatig hier mogen verblijven kunnen niet blijven, ik snap dat ook wel. Dat betekend wel dat er een soort van vervalgemenisering plaats vindt. Er is een tijd terug door de minister opgeroepen aan al de burgers om op te letten en te melden. Daarin krijg je een angstige samenleving waarbij je te maken hebt met ethnic profiling door middel van een samengestelde burgerwacht die uitkijkt naar andere mensen in de samenleving. Dit is dus ethnic profiling en dat zijn enge praktijken. Als de politie dat doet, wie kunnen we dan anders vertrouwen. De politie moet er voor zorgen dat het een veilige samenleving is voor iedereen.

### Zit er een dunne draad tussen discriminatie en ethnic profiling?

Ik kan zeggen dat ethnic profiling discriminatie is, dat is het gewoon. Het staat in artikel 1 van de grondwet. Je moet iedereen gelijk behandelen en dat doe je bij ethnic profiling niet. In het rapport van Amnesty international wordt dat ook beweerd.

### Wat zou de politie kunnen doen om ethnic profiling te verminderen?

Ik denk dat binnen de politie de keuzes die gemaakt zijn misschien niet de goede keuzes zijn, ook al zijn het met de beste intenties. De bewustwording trainingen die door jullie gegeven zijn vind ik goed dat het gebeurd, maar ik vind het wel de eerste stap. Men grijpt heel snel terug naar we moeten de agent professionaliseren. De trainingen die daarbij gegeven worden zijn allemaal goed maar niet voldoende. Je ziet in de politieliteratuur dat ze twee wegen in gaan. De een is professionaliseren met trainingen en moreel verbonden zijn. De andere is de bureaucratisering. Dat wil zeggen dat we verbonden moeten zijn aan wetgeving en regelgeving om er maar voor te zorgen dat ze de discretionaire bevoegdheid niet mogen misbruiken. Maar bureaucratie is de laatste tijd bij wijze van meer een scheldwoord geworden. Maar het is wel dat je weet waar je aan toe bent en dat lijkt mij bij een politieorganisatie ontzettend belangrijk. Je hebt de duidelijk lijn van bureaucratie en hiërarchie nodig om ervoor te zorgen dat men niet als kippen zonder kop op straat gaan lopen. Dus als je ethnic profiling echt tegen wil gaan moet je meer papierwerk invoeren, dus het politiestelsel juist vertragen in plaats van versnellen. Dat is misschien niet populair om te zeggen nu met het snelrecht

en dergelijke, maar denk aan een bepaalde software die je kan gebruiken bij elke controle die de politie uitvoert waarbij hij of zij moet verantwoorden waarom iemand gecontroleerd is. Je moet het dus controleerbaar maken waarom een controle gebeurt. Dat is accountability, je kan dan een ratio-berekening maken per individu en per agent. Je kan kijken hoeveel mensen hij of zij heeft aangehouden en gecontroleerd en hoeveel personen een etnisch achtergrond hebben. Hierbij is het belangrijk om te kijken naar hoeveel er effectief en efficiënt zijn in een aanhouding. Je kunt dan praten over een kwaliteitsslag en kun je praten over business case. Daarmee kun je professionaliseren, je moet het niet zien als de bewustwording en de kennis van iemand, daarmee kun je ook mensen aanspreken en verantwoordelijk maken voor iets wat gebeurt op straat.

Denkt u niet dat daar weerstand op komt?

Ja absoluut. Natuurlijk.

Is het wel echt controleerbaar zo'n software applicatie? Is dat niet heel makkelijk te manipuleren?

Dat is wel zo maar als jij de identiteit van iemand moet noteren kan je dat natuurlijk niet doen. Je kan niet liegen over iemands identiteit. Je moet wel aantonen op grond van welk wet je iemand aanhoudt. Als je 99 % volgens de wegen verkeerswet iemand staande houdt en er komt elke keer een aanhouding in voort voor een andere wet kan je met de politieagent in gesprek gaan hoe dat zit. Mensen kunnen altijd manipuleren.

U heeft het over moreel gevoel die gecreëerd moet worden binnen de politie. Hoe zou je dat voor elkaar kunnen krijgen?

We proberen dat al jaren door middel van diversiteitstrainingen en bewustzijnstrainingen. Ik denk dat als je moreel besef wil bereiken het dat zo veel tijd en zoveel geld kost, waarbij ik overigens denk dat dit niet bereikt kan worden en we ons beter kunnen richten op het politie-instituut rechtvaardiger maken. Je bent dan slagvaardiger ben ik van mening. Het is wel een goed begin maar ik denk niet dat je als je trainingen geeft slagvaardiger bent. Je kunt niet mensen dwingen om anders te denken.

Denkt u dat wanneer je je richt op bepaalde bevolkingsgroepen je dan ook de rotte appels eruit haalt? Om het zo maar te noemen.

Ja dat denk ik wel. Ik kan je een voorbeeld geven over een agent die mij gemaild heeft, die vertelde over dat hij moet discrimineren om zijn werk goed te doen en dat hij zich daar niet goed bij voelde. Elke keer als hij dan 15 Marokkanen had gecontroleerd er wel iemand zat die wel wat had gedaan. Dat zette hem wel aan het denken. Ik denk dat als je maar genoeg zoekt in bepaalde groepen dat je het vanzelf tegenkomt, het gebeurt.

Wordt de politie volgens u beïnvloed door zijn eigen werkzaamheden? Dit omdat we vaker te maken krijgen met bepaalde groepen, wij ons ook richten op die groepen.

Ja dat denk ik wel. Je krijgt een negatieve spiraal. Dan krijg je het kip en het ei verhaal. We moeten zelf reflectief zijn.

Heeft het ook te maken met zoeken naar actie van collega's? Als de politieambtenaar een paar auto's hebben gecontroleerd met oudere mensen erin, het dan niet bevredigend is voor de politieagent.

Ja dat denk ik wel. Politie mensen zijn ook mensen die bepaalde spanning opzoeken. Naar mate je wat ouder wordt is die spanning minder en ga je daar anders mee om, dat is zeker een element. Politie mensen die een dienst hebben gehad waarbij geen meldingen zijn gevallen zeggen dat het een saaie dienst is geweest, welke eigenlijk goed is. Maar dan gaan ze niet reactief werken maar proactief

te werk en dan heb je te maken met ethnic profiling. Ethnic profiling kan alleen als je proactief te werk gaat. Daar zijn dus bepaalde risico's aan proactief werken verbonden, waar ga je dus naar op zoek.

U heeft net twee wegen genoemd, over bureaucratie en bewustwording. Ik wil graag daar nog een stapje in terugnemen. Kun je niet aan het begin van de selectieprocedure voor de politie beginnen? Naar wie zijn wij op zoek binnen de politie? Wat voor types moeten het zijn? Moeten we selecteren op cowboys, boevenvangers of dienstverlener, kunnen we daar iets mee?

Cowboys hebben we genoeg bij de politie. Ik heb een gesprek gehad met een wijkagent die zelf onderzoek heeft gedaan. Hij zei dat er in de gesprekken die gevoerd werden met aankomende politieagenten daar al een "witte blik" in zat bij de selectoren. Ze moesten kijken naar assertiviteit, initiatief tonen, kop boven het maaiveld uitsteken, je moet dit je moet dat. Hij zei dat de kracht juist bij een Turkse of Marokkaanse agent lag, dat afwachten en aftasten juist een goede eigenschap is. Toch bleven ze bij de selectieprocedure, het waren bepaalde profielen en identiteitsstroken die bij een politieagent volgens hen gewenst waren. Ik ben het eens met de wijkagent en denk dat we bij de selectieprocedure behoorlijk wat kunnen winnen als we niet specifiek uitgaan van een bepaald patroon. We hebben bij de politie handhavers en dienstverleners nodig. Ik denk dat we daarmee veel kunnen winnen. Ik vind dat er ook meer diversiteit binnen de politie moet komen.

U bent tijdens uw studie een onderzoek gaan doen bij de politie die uiteindelijk over etnisch profileren ging. Hoe heeft de politie organisatie u ontvangen?

Ik heb in 2007 mijn master scriptie onderzoek gedaan. Dit was een verkennend onderzoek naar de etnische verschillen binnen de politie. Ik heb in Gouda Alphen aan de Rijn, Leiden, Eindhoven, Tilburg, Breda, Dongen en Oosterhout 20 interviews gehouden met politiemensen. Ik wilde de verschillen binnen de politie naar loopbaanmogelijkheden onderzoeken. Met name naar wat de mogelijkheden waren voor mensen met een Nederlandse achtergrond en mensen met een migratie achtergrond, ook wel post migranten genoemd, oftewel de 2e of 3e generatie migranten. Ik heb gekeken naar de organisatiefactoren in termen van leiderschap, human resource management, alle dagelijkse politie praktijken, fricties tussen street cops en management cops. Dat was om te kijken hoe het komt dat migranten binnen de politie nog altijd niet zo ver door geklommen zijn naar de top en ondervertegenwoordigd zijn. Toen in die tijd was het 6% landelijk versus 11% in Nederland als geheel. Dat is een behoorlijk verschil en in die tijd was Bert Poelert aangesteld als directeur van het landelijk expertise centrum diversiteit. Hij sprak toen ook over institutioneel racisme, institutioneel discriminatie, dat was best heftig. Het waren ook behoorlijk heftige woorden die hij gekopieerd had over de gebeurtenissen in London, waarbij een jongen was neergeschoten. Dit was een negroïde jongen. Het onderzoek was zwaar onder de maat geweest en toen is er dus gesproken over institutioneel racisme. Een rechter in Engeland heeft toen een onderzoek in laten stellen bij de politie in Londen waarbij dus naar voren kwam dat het institutioneel racisme betrof. Dat rapport heeft Bert Poelert overgenomen, wat heel dapper was van hem, wat echt kritiek opleveren over het instituut en niet op personen. Dat was voor mij het moment om mijn interviews te starten. Daarnaast heb ik nog eens 18 interviews en 18 dagboeken verzameld van agenten. Ik heb agenten gevraagd over het hele land om voor een week een dagboek bij te houden van de concrete momenten met betrekking tot diversiteit etniciteit, ras, wat relevant werd op de werkvloer. Dit waren momenten en interacties tussen burgers en agenten, agenten onderling, agenten en leidinggevenden en omdat te analyseren wat voor effecten dat had en wat voor carrière mogelijkheden er waren. Het was nog altijd gericht op interne vraagstukken binnen de organisatie.

Ik ben toen in 2011 begonnen bij de politieacademie. Ik was dus student af en kon fulltime mijn aandacht richten op het onderzoek, ik ben mee gaan lopen met collega's van jou, waaronder een half jaar in Amsterdam, een half jaar in Tilburg en een maand of drie vier in Bergen op Zoom. Dat was niet elke dag maar een dag of drie a vier keer per week. Het was dus echt veldwerk, antropologisch

veldwerk. Dat was voor mij super interessant en ik moest toen ook kijken naar wat er gebeurde op straat. Ik had eerst een vrij beperkte blik en dat was ook bewust opgesteld. Ik ben me toen meer gaan richten op migranten, vriendelijke of vijandige politie activiteiten op straat, scheefgroei in road blocks en etnisch profileren, maar ook positieve dingen zoals best practices waar het gaat om eerwraak. Het was mooi te zien hoe dat werd opgepakt, maar ik bleef steeds maar met het idee over institutioneel racisme. Toen kwam ook het rapport van Sinan Cankaya uit over zijn onderzoek bij politie Amsterdam. Als je dan nu kijkt naar de reactie van de politietop waaronder Bouwman in het congres in Amsterdam, zegt hij dat ethnic profiling systematisch gebeurt maar hoogstens incidentele gebeurtenissen zijn.

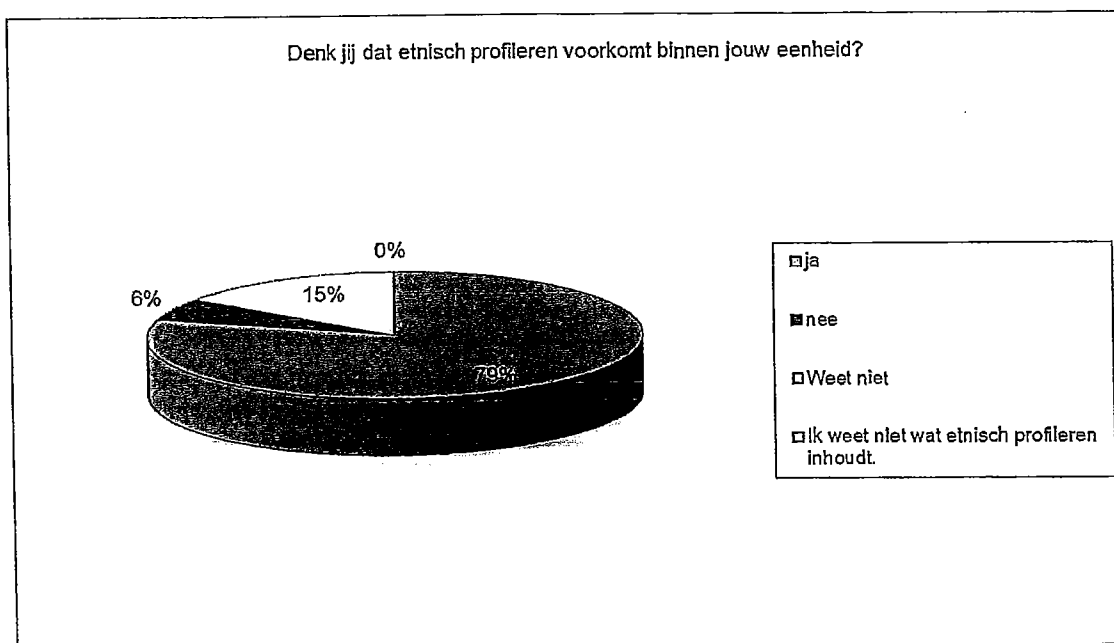
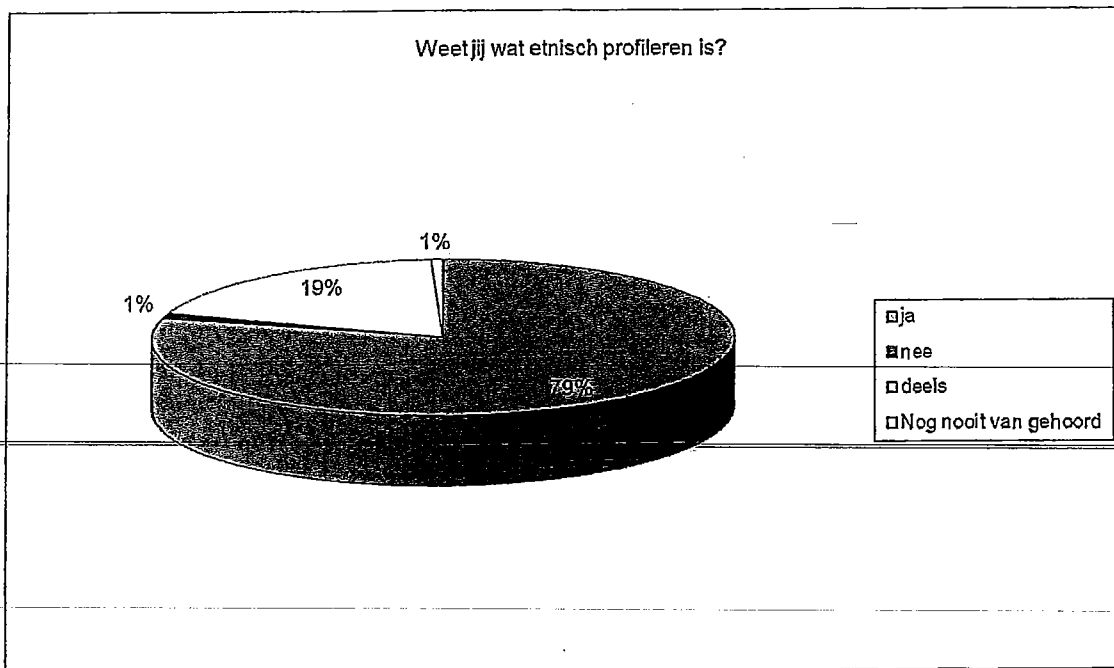
Heeft u dat tijdens uw onderzoek ook zo ervaren wat de korpschef van de nationale politie Gerard Bouwman zegt?

Nee juist niet. Wat Bouwman zegt is dat het hoogstens incidentele gebeurtenissen zijn, gebaseerd op bepaalde situaties en personen. Ik heb dat tijdens mijn onderzoek toen ik meegelopen heb met de politie niet zo ervaren. Ik denk wel dat Bouwman het goed bedoelt hoor, dat is niet mijn kritiek maar ik ben van mening dat het wel systematisch gebeurt.

Neem bijvoorbeeld de illegale quotum waarbij de vreemdelingenpolitie moet gaan werken. Dat wijst er al op dat het hierbij gaat om instructies om expliciet te letten op mensen met een andere huidskleur of origine om een quotum te moeten halen. Ik kan het niet geloven dat het niet kan leiden tot ethnic profiling. Ik zag ook in het onderzoek dat ik heb gedaan gewoon dat het wel gebeurt. Dat mensen geïnstrueerd werden op doelgroep wijze te handelen. Roadblock: u mag doorrijden want u behoort niet tot de doelgroep. Dat is ethnic profiling puur sang en niet te koppelen aan een individu maar wat geïnstrueerd is. Dat is onlosmakelijk verbonden met het beleid. Er zitten ook hele goede collega's bij die zich hiertegen verzetten en zeggen dat ze hun werk niet goed kunnen doen en dat ze genoodzaakt zijn om te discrimineren. De druk wordt ook alsmaar groter, Charlie Hebdo en dat soort zaken. De Franse overheid gaat nu veel meer investeren in terrorismebestrijding. Begrijp me niet verkeerd. De druk wordt alsmaar groter om nog meer te profileren en het is geen individueel fenomeen maar een structureel fenomeen. Begrijp me niet verkeerd. Ik verafschuw alle terroristische activiteiten en verafschuw wat er in Parijs is gebeurd.

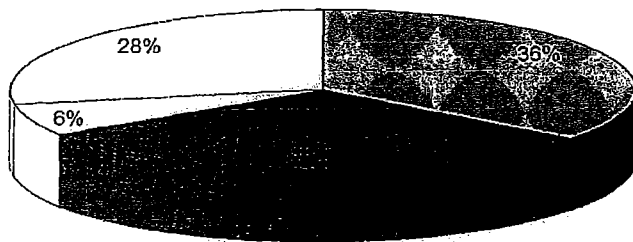
## 7. Bijlage: grafieken en resultaten

Dit hoofdstuk bevat een bijlage van resultaten uit de enquête, welke verwerkt zijn in grafieken.



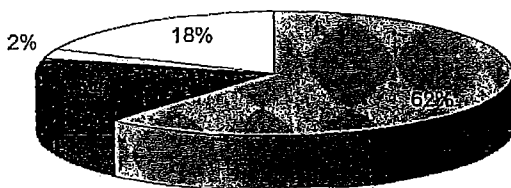


Word jij beïnvloed in je werk door de media wat betreft etnisch profileren?



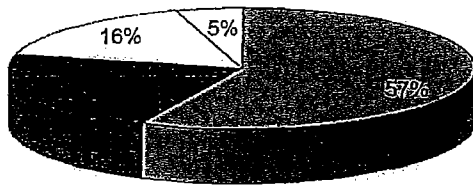
- Denk ik wel
- Ik niet
- Weet niet
- Dat zou kunnen

Waar gebruik jij controles en/of staandehouding voor?



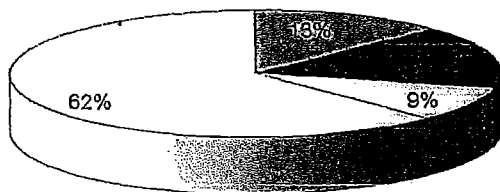
- Bij overtredingen en/of misdrijven
- Uitsluitend voor identiteitscontroles
- Om mijn diensttijd door te komen
- Uit nieuwsgierigheid. Ik controleer mensen die ik niet ken.

Wanneer vind je personen of gedragingen verdacht?



- Hangt van de plaats en/of het tijdstip af
- Leden van bepaalde doelgroepen zijn meer verdacht dan anderen
- Uiterlijke kenmerken zijn belangrijk
- Geen van de hierboven genoemde redenen

Welke selectiemethoden gebruik je voor je controle?



- Op basis van nieuwsgierigheid
- Op basis van uiterlijke kenmerken
- Willekeurig
- Op basis van feiten en omstandigheden

## 8. Bronnenlijst

---

Amnesty International. (2013). Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten. Geraadpleegd op 10 februari 2015, van <http://www.amnesty.nl/dossier-etnisch-profileren>

---

Art 1. (2007) Voorkomt en bestrijdt discriminatie. Geraadpleegd op 10 februari 2015, van <http://www.art1.nl>

Bovenkerk, F. (2009). Wie is de terrorist? Zin en onzin van etnic profiling. Rotterdam: Uitgeverij Ger Guijs.

Bureau van de Europese Unie voor grondrechten. (2010). Discriminerende etnische profilering. Begrijpen en voorkomen: een gids. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie.

Buro Janssen & Janssen. (2006). Onderzoek Dowler & Fleming. Geraadpleegd op 10 februari 2015, van <http://www.bureaujanssen.nl>

---

Buro Janssen & Janssen. (2007). Onderzoek Jan Dirk de Jong. Geraadpleegd op 10 februari 2015, van <http://www.bureaujanssen.nl>

---

Cankaya, S. (2012). De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie. Het beslissingsproces tijdens proactief politiewerk. Den Haag: Boom Lemma.

---

Huijsen, M. (2011). Een verdacht profiel. Selefcief politieoptreden. Geraadpleegd op 10 februari 2015, van <http://www.burojanssen.nl/pdf/eenverdachtprofielVenendaal.pdf>

---

Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit. (2012). De samenleving (b)en jij. Diversiteit, onlosmakelijk onderdeel van het politiewerk. Apeldoorn: LECD

Open Society Justice Initiative November. (2013) Projects ethnic profiling in Europe. Geraadpleegd op 10 februari 2015, van <http://www.opensocietyfoundations.org/projects/ethnic-profiling-europe>

"WE WETEN DAT ALS JE POLITIEMENSEN HEBT DIE EEN BETERE WEERSPIEGELING ZIJN VAN DE GEMEENSCHAP WAARIN ZE DIENEN, DAT DAT EEN VERSCHIL MAAKT"  
BARACK OBAMA U.S.A.

# Ethnic Profiling

Nationale Politie Eenheid Oost Brabant



1 juli 2015



Een onderzoek naar de rol die etnische achtergrond van burgers speelt bij overwegingen van een diender op straat en naar de mate van bewustzijn onder dienders van de effecten die negatieve ervaringen van burgers daaromtrent kunnen hebben.

**Opdrachtgever:**

[REDACTED]  
Sectorhoofd eenheid Oost-Brabant

**Begeleider Politieacademie:**

[REDACTED]  
Docent Hogere Politiekunde

**Opsteller:**

[REDACTED]  
Student Hogere Politiekunde, 310491  
Eenheid Oost-Brabant

## Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van een onderzoek naar etnisch profileren binnen de eenheid Oost-Brabant, uitgevoerd in het kader van een thesis ter afsluiting van de HBO-bachelor opleiding tot politiekundige aan de politieacademie te Apeldoorn.

Gebaseerd op een surveyonderzoek onder politiemensen van de eenheid Oost Brabant met een respons van ruim 38 procent en een aantal interviews van deskundigen en stakeholders wordt een beeld geschetst over het thema etnisch profileren binnen de eenheid Oost-Brabant. Een onderzoek dat nog nooit is uitgevoerd binnen de eenheid en zeker niet onder zoveel politiemensen. Het thema is enorm complex en buiten de specifieke onderzoeksresultaten is ook gebleken dat het veel politiemensen raakt als zo een onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt. Waar het de een de ogen opent stuit het een ander tegen de borst. Die betrokkenheid bij een maatschappelijk thema, bij mensen die bij een organisatie werken met activiteiten door de hele samenleving heen, mag ervaren worden als een positief signaal. Het doet wat met politiemensen. Die beleving bij het werk moet gekoesterd worden, zeker in het licht van dit beladen thema.

## Leeswijzer

Dit rapport bestaat, behoudens het voor- en dankwoord, de leeswijzer en een samenvatting uit vijf hoofdstukken, een literatuurlijst en de bijlagen. In het eerste hoofdstuk treft u de onderdelen zoals de aanleiding, relevantie en de doelstelling van dit rapport. In het tweede hoofdstuk worden de eerste drie deelvragen behandeld met telkens een korte conclusie als afsluiting. In het derde hoofdstuk treft u de methode van onderzoek aan waarin beschreven staat hoe de resultaten zijn verkregen. Het vierde hoofdstuk bestaat uit het tweede deel van de deelvragen met na elke deelvraag opnieuw een korte conclusie als afsluiting. Het vijfde hoofdstuk geeft een slotconclusie en de beantwoording van de hoofdvraag van dit rapport met aansluitend enkele aanbevelingen die daaruit volgen.

In de literatuurlijst treft u de gebruikte bronnen. In de verschillende bijlagen zijn de gebruikte vragenlijsten bijgevoegd.

## Dankwoord

Het schrijven van een thesis klinkt eenvoudiger dan het is. Het schrijven is maar een enkel onderdeel van de thesis. Eerst moet je komen tot een onderwerp wat actueel, relevant en boeiend is. Dat is al best lastig. Je denkt wat, je leest wat en je vraagt eens wat. Gedurende dat proces kom je er meteen achter dat je alleen nooit zoveel inzichten kunt verkrijgen als dat je dat samen met anderen krijgt. Op een gegeven moment is je onderwerp duidelijk. Daarmee wil je vervolgens de wereld gaan veranderen. Gelukkig zijn er dan mensen om je heen die in staat zijn om je elgen enthousiasme bij te sturen zonder die te temperen. Vervolgens moet er een doelstelling en hoofdvraag geformuleerd worden. Daarna een onderzoeksopzet om vervolgens het onderzoek samen te stellen, uit te voeren en te interpreteren. Ook dat lijken allemaal eenvoudige en logische stappen maar hebben toch zeker veel voeten in de aarde. Feedback, kritiek, commentaar, aanmoedigingen, complimentjes en opmerkingen van anderen zijn daarbij onontbeerlijk om het hele proces van het schrijven van een thesis met succes te doorlopen.

Voordat het onderwerp van de thesis definitief was en ook tijdens de thesis zelf heb ik met veel mensen gesproken die allemaal, soms zonder dat ze het wisten, hebben geholpen bij het uitkristalliseren van het thema en de verwerking ervan op schrift. Ik denk even terug aan docenten van de politieacademie, naaste collega's, studiegenoten en collega's uit het hele land. Hierbij gaat

het te ver om iedereen bij naam te noemen. Vooral diegene die mijn concepten van de thesispzot, onderzoekspzot en surveyopzot hebben becommentarieerd erg bedankt hiervoor. Uiteraard zijn er wel die een gericht en persoonlijk dankwoord verdienen.

Als eerste mijn opdrachtgever namens de eenheid, [redacted] sectorhoofd [redacted] de eenheid Oost-Brabant [redacted]. Met alleen de term 'opdrachtgever' doe ik [redacted] veel tekort. [redacted] aanstekelijke enthousiasme voor het politiewerk in al haar facetten maar vooral [redacted] uitgesproken visie op politiewerk en politiemensen heb ik ervaren als een grote steun bij het verwoorden van de thesis. Ondank [redacted] drukbezette agenda kon ik altijd bij [redacted] terecht en deed dat niets af aan [redacted] betrokkenheid. [redacted] heeft [redacted] naam verbonden aan het onderzoek wat de respons ongetwijfeld een flinke boost heeft gegeven. Ik zou willen dat er meer bazen met zo een visie, zelfkritiek en vertrouwen wekkende houding binnen de politie werkten. [redacted] enorm bedankt! Ik hoop dat we nog vaker samen mogen werken.

Als tweede mijn begeleider vanuit de politieacademie, [redacted]. Hij was het die mij er steeds van doordrong dat ik mijn plasje water moest indammen om te voorkomen dat het een vijver of misschien wel oceaan zou worden. [redacted] bewaakte tactisch de academische voorwaarden zoals die aan een thesis zijn verbonden. Zijn gefundeerde en vaak gedetailleerde kritiek hielp me enorm om te schrijven wat ik wilde zeggen en dat op een thesiswaardige wijze. [redacted] bezit de gave om te zeggen dat iets niet goed is, of op een andere manier beter is, zonder dat te zeggen. Ik keek altijd uit naar een ontmoeting of e-mail omdat ik wist dat ik daar een betere thesis door kreeg. [redacted] bedankt voor alle tijd en moeite!

Als derde degene die als eerste wist of het gesmeerd liep of even tegen zat in de productie, mijn vrouw [redacted]. Werkzaam binnen een andere eenheid bij de politie kon ik bij haar altijd mijn gedachtegangen 'uitproberen' en was ik daarbij verzekerd van een eerlijk antwoord. Mede hierdoor kon ik voorkomen dat ik de nuance van etnisch profileren binnen politiewerk uit het oog verloor. [redacted] bedankt voor je steun en verdraagzaamheid van de maanden waarin de thesis deel uit maakte van ons gezin.

Als laatste wil ik iedereen bedanken die heeft meegewerkt aan het onderzoek, in het bijzonder de teamchefs, de respondenten en geïnterviewde personen. Zonder jullie hulp en input was het niet mogelijk geweest een beeld te geven van etnisch profileren binnen onze eenheid.

## Samenvatting

Hieronder treft u een samenvatting van het hele rapport. Anders dan de opbouw van het rapport start de samenvatting, na een summier aanleiding en schets van de relevantie, met een korte beschrijving van de toegepaste methode van onderzoek met aansluitend een summier beantwoording van de deelvragen gebaseerd op de tussentijdse conclusies. Voor een volledig en onderbouwd inzicht verdient het de voorkeur om het rapport in zijn geheel te lezen.

### Aanleiding, relevantie en doelstelling van het onderzoek

De aanleiding voor dit onderzoek is onder meer gelegen in het feit dat binnen de maatschappelijke ruimte kritiek is op de wijze waarop de politie selecteert. Daar komt bij dat het thema etnisch profileren en de definiëring ervan niet eenduidig is en tevens dat er onenigheid bestaat in de onderzoekswereld over de mogelijkheden om etnisch profileren door politiemensen vast te stellen. Niet duidelijk is of de politie zich schuldig maakt aan etnisch profileren. Tegelijk toont de stroom van aandacht die ethnic profiling krijgt, zowel internationaal als ook nationaal, aan, dat het wel van enorm belang is om er zicht op te krijgen. Die sense of urgency is ook aanwezig bij de Nationale Politie en zal zijn beslag ook gaan krijgen binnen de eenheden (El Achkar, 2015). Dit onderzoek draagt bij aan de discussie, of nog te voeren discussie, binnen de eenheid Oost Brabant aangaande etnisch profileren, in al zijn complexiteit, door politiemensen binnen de eenheid.

Aandacht voor etnisch profileren binnen eenheid Oost Brabant is relevant om de informatiepositie van de politie niet te verliezen en mogelijk zelfs uit te breiden. Verbinding houden met iedereen in de maatschappij speelt daarbij een hoofdrol. Het is ook van belang om de gezagspositie en de mate van legitimiteit in een steeds meer diverse samenleving niet aan te tasten. Zoals al eerder aangegeven is etnisch profileren binnen de politie lastig vast te stellen. Methodologisch gezien kunnen er vaak kanttekeningen worden gemaakt bij onderzoeken. Desalniettemin is de vraag en dientengevolge de aandacht ervoor van het grootste belang, niet in de laatste plaats omdat het onlosmakelijk verbonden is met de politie en haar rol en plaats in de samenleving. Een eenvoudige oplossing of aanpak lijkt niet direct voorhanden omdat bijvoorbeeld de definiëring van etnisch profileren bij de politie wisselend is. Mede daardoor lijkt de discussie over de mate, wijze en bekendheid met de thematiek nog in een te wijde jas te zitten. Mening en ideeën verschillen. Omdat er over de relevantie van het thema voor de politie veel minder verschil bestaat is het wellicht logisch om binnen de eenheid Oost Brabant zicht te krijgen op de ideeën en beelden van dienders over etnisch profileren en vooraleerst te streven naar aandacht en bewustwording.

De doelstelling van dit rapport is om inzicht te verschaffen of de etnische achtergrond van mensen op straat een rol speelt bij de overweging van politiemensen binnen de eenheid Oost-Brabant om over te gaan tot een controle op straat en om inzicht te verschaffen in de mate waarin politiemensen zich bewust zijn van de effecten van etnisch profileren. Door een uitgebreid literatuuronderzoek, interviews en gesprekken met deskundigen en het bijwonen van een werkconferentie werd het thema etnisch profileren nader beschouwd. Vervolgens werd een beeld van de eenheid Oost-Brabant verkregen door een surveyonderzoek en interviews met basisteamchefs.

### Theoretisch kader

Er bestaan verschillende definities voor etnisch profileren. In dit onderzoek is de gehanteerde definitie: "Het staande houden en controleren van personen mede op grond van hun zichtbare etnische achtergrond en/of huidskleur, zonder dat daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat." Deze definitie staat het gebruik van etniciteit onder bepaalde aanvullende voorwaarden wel toe en bant het gebruik van etniciteit niet helemaal uit. Nationaal en internationaal is veel discussie of etnisch profileren strafbaar is of niet. In Nederland is het niet als zodanig verboden maar bestaat een lopende discussie of dat het een vorm van discriminatie is en daarmee



...- - - - -

...- - - - -

...- - - - -

dus ook verboden is. Voor de politie zijn de geschetste gevolgen van etnisch profileren dat het voorbij gaat aan kernwaarden van de Nationale Politie zoals verbindend zijn in de samenleving. De beschuldiging van etnisch profileren brengt schade toe aan de toegekende legitimiteit en het gestelde vertrouwen in de politie. Het heeft ook tot gevolg dat de informatiepositie van de politie in gevaar komt. De vraag of binnen de politie sprake is van structureel etnisch profileren is tot op de dag van vandaag actueel en voer voor discussies. Ook de vraag of de politie überhaupt wel goed vakmanschap kan tonen zonder etniciteit een rol te laten spelen is niet eenduidig beantwoord. Wel staat vast dat de Nationale Politie aandacht moet hebben voor het thema op enigerlei wijze.

De individuele diender heeft een discretionaire bevoegdheid en de visie van de Nationale Politie is om meer vakmanschap en professionele ruimte toe te kennen aan haar medewerkers. Dat geeft de diender meer ruimte om naar eigen inzicht te handelen. Juridisch zijn er voldoende handvatten voor een diender om over te gaan tot een controle van personen op straat. Een eerder uitgevoerd onderzoek onder dienders in Amsterdam (Cankaya, 2012) geeft een onderbouwd beeld van het beslisproces van dienders om een controle op straat uit te voeren. Hierin spelen de 'persoon', 'voertuig', 'gedrag' en 'tijd/locatie' de grootste rol. Dit onderzoek vormde, samen met andere onderzoeken, tevens een basis voor de vragen uit het gehouden survey bij dit onderzoek.

#### **Het onderzoek en de deelvragen**

Het survey en de interviews van basisteamchefs binnen de eenheid Oost Brabant leverde onderstaande beelden en inzichten op. De grafieken die worden benoemd zijn terug te vinden in het corresponderende hoofdstuk van het rapport.

Dienders op straat hebben veel contact met burgers en vaak op eigen initiatief. Het onderbuik-gevoel is daarbij in veel gevallen leidend. Op basis van de gegeven antwoorden door de respondenten op de verschillende vragen is duidelijk vast komen te staan dat een ruime meerderheid de etnische achtergrond van personen een rol laat spelen bij overwegingen om een controle uit te voeren. Wel zijn andere factoren, zoals het tijdstip en de locatie, ook zeker van belang. Ook is vast komen te staan dat statistisch onderbouwde beweringen met betrekking tot de achtergrond van groepen mensen als een correcte aanleiding worden gezien om de etnische achtergrond een rol te laten spelen bij het selecteren op straat. Het gebruik van etnische achtergrond bij de overweging om een persoon op straat te controleren acht de meerderheid van de respondenten dan ook als geoorloofd. Grafiek 4.3 geeft goed weer dat etnische achtergrond bij de dienders van Oost-Brabant als een relevante factor wordt gezien bij het selecteren op straat. In combinatie met de antwoorden uit Grafiek 4.4 blijkt dat de meerderheid de rol van etnische achtergrond als gemiddeld of zelfs groot acht.

Het beeld dat de antwoorden van de respondenten verder laat zien is steeds een duidelijk verschil in de mate waarin etnische achtergrond een rol speelt bij het eigen handelen en bij het handelen van collega's. Bij het eigen handelen is de rol die etnische achtergrond van personen krijgt toebedeeld, kleiner dan die het krijgt als wordt gevraagd naar het handelen van collega's.

Dienders van de eenheid Oost-Brabant hebben veelvuldig contacten op straat en ook vaak op basis van eigen inzicht en onderbuik-gevoel. Die professionele ruimte wordt genomen. Het is wel zo dat de aanleiding voor de controle niet in alle gevallen kan worden verwoord in een proces verbaal. Ook uitleg verschaffen aan de gecontroleerde gebeurt in een groot deel van de controles niet. Het niet kunnen uitleggen of verwoorden van de aanleiding tot controle geeft aan dat te weinig rekening wordt gehouden met de gevolgen of het effect van een controle door de politie. Desgevraagd geeft het grootste deel van de dienders wel aan dat sprake zal zijn van een afnemende bereidheid om mee te werken aan het tegengaan van criminaliteit door het verschaffen van informatie indien de perceptie bij de gecontroleerde bestaat dat etniciteit een duidelijke rol speelt bij de aanleiding. De verwachte praktische gevolgen bij etnisch profileren komen op dat gebied overeen met de gevolgen zoals geschetst binnen de literatuur. In hoeverre dienders de doorvertaling maken van praktische

gevolgen naar de gevolgen voor de legitimiteit en het vertrouwen in de politie is hieruit niet op te maken. Het beeld is echter wel verontrustend wanneer slechts 20 procent aangeeft in alle gevallen de oprechte aanleiding tot een controle uitlegt en een bijna even grote groep dat maar in enkele gevallen doet. De dienders binnen de eenheid Oost-Brabant geven desgevraagd aan dat zij mogelijke negatieve effecten van selecteren op etniciteit erkennen en dat het beeld daarmee overeen komt met het geschetste beeld in de literatuur.

Een grote groep respondenten vindt het maken van excuses of het afleggen van verantwoording niet van groot belang. Een kleinere groep acht het geven van uitleg over de aanleiding voor de controle van minder belang. Er wordt weinig stilgestaan bij de uitvoering en effecten of gevolgen van controles. Opvallend is dat 90 procent aangeeft te denken dat er personen binnen het werkgebied zijn die denken dat etnische afkomst de enige reden was om te worden gecontroleerd. Dat gegeven in combinatie met de aanmerkelijke groep die verantwoording niet van groot belang acht en een, weliswaar minderheid, maar nog altijd forse groep, die uitleg geven niet altijd nodig vindt laat zien dat een grote groep dienders het beeld dat etnische afkomst de enige aanleiding was voor een controle, bij de gecontroleerde ook laat bestaan. Bovendien ontstaat op basis van deze antwoorden het beeld dat een deel van de dienders onvoldoende beseft dat verantwoording afleggen binnen de democratische rechtsstaat en samenleving enorm van belang is in het kader van de toegekende legitimiteit. Daarmee staan veel dienders dus onvoldoende stil bij de gevolgen van een door hen uitgevoerde controle op straat. Daarbij komt ook dat een ruime meerderheid statistische gegevens over etnische afkomst en criminaliteit, bij het nemen van besluiten op straat, geoorloofd acht. Het is goed daarbij te beseffen dat politieresultaten, en daarmee ook politieoptreden, voor een deel de statistieken zelf vult. Als politiemensen dus vooral personen controleren met een bepaalde etnische afkomst of andere kenmerken zal die afkomst of die kenmerken ook meer terugkomen in statistieken.

Vorenstaande laat zien dat dienders binnen Oost-Brabant, ondanks het besef van het beeld dat een deel van de burgers hebben over de politie, onvoldoende stil staan bij wat mogelijke gevolgen zijn. Het grote deel van de dienders die statistieken voldoende aanleiding vinden voor een controle geven blijkt van onvoldoende inzicht en bewustwording van de mate van generaliseren die handelen naar die gedachte met zich mee kan brengen.

In grote lijnen onderschrijven zowel de teamchefs als de dienders in het survey dezelfde zaken omtrent etnisch profileren. Zowel de complexiteit en de aanwezige nuance erin wordt door beide doelgroepen herkenbaar in beeld gebracht. Beide dragen ook het beeld uit dat onder een soort van voorwaarden het gebruik van etnische achtergrond bij overwegingen mogelijk moet zijn. Teamchefs hebben het beeld dat de dienders meer inzicht moeten tonen voor wat betreft het invoelend vermogen, de gedachte dat een controle een middel is en geen taak op zichzelf en het effect van het eigen optreden op straat op de samenleving. De respondenten op het survey geven daar minder blijk van.

#### **Conclusie en aanbevelingen**

Etnisch profileren is inderdaad een onderwerp waarover nog niet een grote consensus bestaat aangaande de reikwijdte ervan voor de samenleving, overheid of de politie in het bijzonder. Desalniettemin kunnen de implicaties dermate groot zijn en raken zij de kern van het bestaan van de politie zo duidelijk dat er aandacht voor moet zijn. Om in verbinding te blijven met de hele samenleving zal de politie zich verre moeten houden van generalisatie en stereotypering. Ook in tijden van incidenten die door delen van de bevolking eenvoudig aan hele groepen mensen worden toegeschreven. Het onderzoek laat zien dat etniciteit inderdaad een aanmerkelijke rol speelt onder de dienders van de eenheid Oost-Brabant. De politie zal scherp moeten blijven op zichzelf en haar medewerkers omdat veel invloeden het gebruik van etniciteit lijken te vergoelijken. Het is daarbij van

---

belang echt stil te staan bij de kernwaarden, kritisch te kijken naar alle belangen en pas dan een afweging te maken.

De aanbevelingen in dit rapport zijn daar dan ook op gebaseerd. In een dialoog aan de hand van een duidelijke, maar vooral ook uitgesproken visie, vanuit de leidinggevenden op dit terrein zal meer vanzelfsprekendheid moeten worden gestimuleerd om, met elkaar, regelmatig stil te staan bij het werken in en voor een diverse en veeleisende samenleving.

## Inhoudsopgave

Blz.:

<b>Voorwoord</b> .....	02
<b>Leeswijzer</b> .....	02
<b>Dankwoord</b> .....	02
<b>Samenvatting</b> .....	04
<b>Inhoudsopgave</b> .....	08
<b>Hoofdstuk 1 Inleiding</b> .....	10
1.1 Aanleiding.....	10
1.1.1 Conclusie.....	12
1.2 Relevantie.....	12
1.2.1 Conclusie.....	14
1.3 Doelstelling.....	15
1.4 Hoofdvraag.....	15
1.5 Deelvragen.....	15
1.6 Geoperationaliseerde begrippen.....	16
1.7 Afbakening onderzoek.....	18
<b>Hoofdstuk 2 Theoretisch kader</b> .....	19
2.1 Deelvraag 1.....	19
2.1.1 Definitiebepaling.....	19
2.1.2 Etnisch profileren nader beschouwd.....	20
2.1.3 Juridisch kader etnisch profileren.....	22
2.1.4 Biedt het gebruik van etniciteit voordelen?.....	23
2.1.5 Beleidsmatig verbinden.....	25
2.1.6 Conclusie.....	26
2.2 Deelvraag 2.....	26
2.2.1 Juridisch kader algemeen.....	26
2.2.2 Juridisch kader specifiek.....	27
2.2.3 Conclusie.....	29
2.3 Deelvraag 3.....	29
2.3.1 Discretionaire bevoegdheid.....	29
2.3.2 Indicatoren bij proactieve controle op straat.....	29
2.3.3 Onderzoek naar selecteren bij proactieve controle op straat.....	30
2.3.4 Conclusie.....	33
<b>Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek</b> .....	34
3.1 Algemeen.....	34
3.2 Eerste deel.....	34
3.2.1 Literatuur.....	34
3.2.2 Deskundigen.....	35
3.2.3 Werkconferentie.....	35
3.3 Tweede deel.....	35
3.3.1 Het survey.....	35
3.3.2 Interviews Basisteamchefs.....	38
3.4 Slotoverweging.....	39

	<b>Blz.:</b>
<b>Hoofdstuk 4 Onderzoekresultaten.....</b>	<b>40</b>
4.1 Deelvraag 4.....	40
4.1.1 Resultaten.....	40
4.1.2 Slotoverweging.....	44
4.2 Deelvraag 5.....	45
4.2.1 Resultaten.....	45
4.2.2 Slotoverweging.....	48
4.3 Deelvraag 6.....	48
4.3.1 Resultaten.....	48
4.3.2 Slotoverweging.....	52
4.4 Deelvraag 7.....	53
4.4.1 Resultaten Teamchefs.....	53
4.4.1.1 Slotoverweging.....	55
4.4.2 Resultaten teamchefs en dienders.....	56
4.4.2.1 Slotoverweging.....	58
<b>Hoofdstuk 5 Conclusie en aanbevelingen.....</b>	<b>59</b>
5.1 Conclusie.....	59
5.2 Aanbevelingen.....	58
5.2.1 Algemene aanbeveling Oost-Brabant.....	61
5.2.2 Specifieke aanbevelingen Oost-Brabant.....	61
5.3 Slotoverweging.....	63
<b>Verwijzingen.....</b>	<b>64</b>
<b>Bijlagen</b>	
1	Interviewvragen Landelijke Portefeuillehouder variëteit, gelijkwaardigheid en Verbinding nationale Politie
2	Interviewvragen Teamchefs
3	Deelnemerslijst werkconferentie Etnisch Profileren
4	Surveyonderzoek

## Hoofdstuk 1 Inleiding

Het thema van de thesis is Ethnic Profiling, of Etnisch Profileren, in de eenheid Oost-Brabant. Onder etnisch profileren bij de politie wordt verstaan het staande houden van personen op grond van hun etnische achtergrond zonder een rechtvaardigingsgrond. Dus of de politie zonder objectieve rechtvaardiging zich anders gedraagt of verhoudt tot bepaalde personen met een andere achtergrond binnen dezelfde samenleving. Er zal inzicht verschaft worden in het thema etnisch profileren in zijn algemeenheid, het belang ervan voor de politie en in welke mate het voorkomt binnen de eenheid Oost-Brabant. Maar er zal ook een beeld worden geschetst van de mate waarin de medewerkers zich bewust zijn van de mogelijke gevolgen van ethnic profiling binnen hun werk. De mate van dat besef wordt van invloed geacht op het tegengaan van etnisch profileren. Tenslotte is het zeer onwenselijk, om redenen die in dit onderzoek nader zullen worden benoemd, als etnisch profileren voorkomt bij de eenheid Oost-Brabant. Op basis van al die bevindingen zullen aanbevelingen worden gedaan om het etnisch profileren binnen de eenheid Oost-Brabant te voorkomen.

### 1.1 Aanleiding

Hier leest u hoe het thema voor dit onderzoek aanleiding werd voor een nadere beschouwing.

Een vraag die mij, opsteller van dit rapport, werd gesteld tijdens het schriftelijke psychologische onderzoek bij de keuring voor aspirant politiemans of -vrouw: "U bent in dienst en loopt over straat. U weet van een zojuist gepleegde winkeldiefstal verderop in de straat. Vervolgens ziet u aan de overkant van de straat twee personen zichtbaar gehaast uw richting in komen lopen en uit de richting van de plaats van diefstal. Beide personen zijn blank. De eerste persoon is gekleed in een net pak zonder stropdas. De tweede persoon is gekleed in een spijkerbroek met camouflagejas. Wie van de twee spreekt u aan?"

Politiemensen op straat maken veel afwegingen. Een van die afwegingen betreft de keus wie ter controle wel en daarmee impliciet ook wie niet wordt aangesproken op straat. Dienders maken dus onderscheid, tenslotte is het onmogelijk om iedereen op straat aan te spreken en vindt er dus een selectie plaats. Vaak wordt die keus gemaakt op basis van waargenomen overtredingen of bijvoorbeeld op basis van een verspreid signalement. Daarnaast vinden veel controles plaats op basis van wat vaak omschreven wordt als het fingerspitzengefühl of het onderbuik gevoel van dienders. Vooral bij die laatste categorie van controles ligt het gevaar van ongeoorloofd onderscheid op de loer. Speelt de etnische achtergrond van de mensen op straat een rol bij de overweging van de dienders om tot een controle zonder waarneembare aanleiding over te gaan?

Recent barstte de discussie over de vraag of de Nederlandse politiemensen discrimineren weer los. Amnesty International bracht op 28 oktober 2013 een rapport uit over etnisch profileren door de Nederlandse Politie (Amnesty International, 2013). In dat rapport stelt Amnesty International dat inderdaad sprake is van etnisch profileren door de Nederlandse Politie. In het rapport wordt gesteld dat voornamelijk leeftijd, huidskleur en etnische achtergrond de overwegingen zijn om wel of niet over te gaan op het controleren van een persoon of voertuig (Amnesty International, 2013). Amnesty International en anderen achten etnisch profileren door de politie hetzelfde als discriminatie (Amnesty International, 2013) (Bovenkerk, 2015).

De korpschef Nationale Politie, de heer Bouman, reageerde in zijn blog op de aantijgingen in het rapport en zijn conclusie was dat hij zich niet herkende in het optreden van politiemensen met een inslag zoals in het rapport werd geschetst (Bouman, 2013).

De discussie is niet nieuw. In 2011 kwam er ook al een rapport uit van Politie en Wetenschap over proactief handhaven en gelijk behandelen (Svensson, Sollie, & Saharso, 2011). De conclusie daarin was echter dat er geen sprake was van stelselmatige ongelijke behandeling tussen verschillende etniciteiten door de politie. Daar waar sprake was van een verschil in benadering of de frequentie van contact kon die discrepantie worden verklaard op grond van eigen gedrag of gedragingen (Svensson, Sollie, & Saharso, 2011). Een verkennend onderzoek naar etnisch profileren in Den Haag uitgevoerd door observatie van politieagenten bij hun dagelijks werk toonde "bijzonder weinig tekenen van etnisch profileren (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014). Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat, 2014)".

Er lijkt dus geen eenduidig beeld te bestaan over of sprake is van etnisch profileren bij de politie dan wel in welke mate daar sprake van is. Laatstgenoemd verkennend onderzoek toonde aan dat een meerderheid onder zowel de politiemedewerkers als ook de jong volwassenen die als respondent hebben meegewerkt aangeven dat er wel degelijk sprake is van etnisch profileren (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014). Dit beeld was dus niet in overeenstemming met het beeld van de onderzoekers op basis van de observaties. Als een mogelijke verklaring werd door de onderzoekers een verschillende uitleg van het begrip etnisch profileren aangegeven (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014).

Een thema als etnisch profileren nader beschouwen toont al snel de complexiteit ervan. Zowel in de literatuur als onderzoekers als de politiemensen zelf zijn het niet eens over wat het precies is, wanneer er sprake van is en of het überhaupt is te voorkomen. Het belang ervan voor de politie wordt wel onderschreven vanuit onderzoekers en binnen de (internationale) literatuur. (Kaldenbach, 2013) (European Network Against Racism, 2009) (Leun van der & Woude van der, 2014). Binnen de dagelijkse politiepraktijk is het besef en het belang van aandacht voor het tegengaan van etnisch profileren niet breed aanwezig (Anne Frank stichting, 2014). Tegelijk is er wel sprake van een in ontwikkeling zijnde landelijk geïnitieerd programma bij de Nationale Politie wat etnisch profileren tegen moet gaan (El Achkar, 2015) (██████████ 2015). De leiding van de Nationale Politie gaat daarbij uit van het feit dat er wel sprake is van etnisch profileren binnen de politie (██████████ 2015). Etnisch profileren heeft volgens velen ook te maken met de Interne cultuur van het politieapparaat (Anne Frank stichting, 2014) (██████████ 2015) (██████████ 2015). Om binnen een organisatie een cultuurverandering teweeg te brengen dient er vooraleerst sprake te zijn van een "sense of urgency" (Kotter & Cohen, 2011). Relevant is derhalve om inzicht te hebben in de gedachten van de dienders zelf met betrekking tot etnisch profileren.

Binnen de wereld van onderzoekers is ook veel onenigheid over de mate waarin etnisch profileren door politiemensen is vast te stellen. Met name de factor disproportionaliteit bij de keuze tot staande houden staat onder druk. Wanneer is dat het geval en tegen welke cijfers zet je die conclusie af? De 'waarom' vraag is de kern en laat veel ruimte voor verschillende interpretaties (Leun van der & Woude van der, 2014). Een ander gehoord kritiekpunt betreft dat de meeste onderzoeken zich baseren op ervaringen van betrokkenen, niet zijnde de politiemedewerkers (Leun van der & Woude van der, 2014). Dit onderzoek tracht een bijdrage te leveren aan de verdieping en verbreding van de kennis op het thema etnisch profileren en belicht daarin met name het beeld van de politiemedewerkers.

In de maatschappij blijft er aandacht voor etnisch profileren door politiemensen op straat. In november 2013 werden er naar aanleiding van het aangehaalde rapport van Amnesty International Kamervragen gesteld aan de Minister van Veiligheid en Justitie over zijn beeld van de politie in relatie tot etnisch profileren die in januari 2014 werden beantwoord (Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2014). Het hier ook al aangehaalde verkennend onderzoek naar etnisch profileren in Den Haag is door de Minister op 16 juni 2014 naar de Tweede Kamer gezonden (Ministerie van Veiligheid en

Justitie, 2014). Het thema blijft onverminderd actueel. Radicalisering, vaak uit naam van de Islam-religie, is een relatief nieuwe uitdaging voor de Nationale Politie waarvan de aanpak start bij het signaleren van een verandering in gedrag. De medewerking van burgers, inwoners, en de hele maatschappij is daarbij onmisbaar en de aanpak is dan ook gericht op samenwerking en verbinding maken. De politie als partner hierin kan het zich niet veroorloven om etnische achtergronden een rol te laten spelen bij haar houding ten opzichte van burgers.

In andere delen van de Westerse wereld zoals in Spanje en Engeland worden al specifieke maatregelen doorgevoerd of proefprojecten opgezet die de mate van etnisch profileren moeten tegengaan (British Broadcasting Corporation, 2014) (Europese Unie, Europese Commissie, 2015). Binnen de Verenigde Staten van Amerika is het thema Ethnic Profiling door de politie ten gevolge van een aantal tragische incidenten hoog op de agenda terecht gekomen. Gewelddadig politioptreden leidden meermaals tot massale demonstraties en zelfs tot meerdaagse rellen (Klis, 2014). Door verschillende media wordt gesproken over een sterk verstoorde verhouding tussen de Amerikaanse politie en diens bevolking als gevolg van onder andere etnisch profileren (Wagtendonk van, 2014).

In het al eerder aangehaalde onderzoek Etnisch Profileren in Den Haag werd door de onderzoekers aangegeven dat het gezien de hoge variatie en aantallen van burgers met een andere etniciteit, moeilijk was om een scheve verhouding in bijvoorbeeld aantallen controles op te merken tussen autochtone en niet-autochtonen. Etniciteit is in de randstad niet meer noodzakelijkerwijs een onderscheidend kenmerk (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014). Binnen de eenheid Oost-Brabant liggen die verhoudingen anders. Het gemiddelde straatbeeld binnen de eenheid Oost-Brabant is anders dan binnen de randstad. De mate waarin de multiculturele samenstelling van de maatschappij zichtbaar is, is anders. Enkel en alleen kijkend naar cijfermatig weergegeven gegevens op provinciaal niveau blijkt in respectievelijk Zuid en Noord-Holland 18,1 en 16,9 procent van de bevolking een niet-westerse-allochtoon te zijn terwijl dat in Noord-Brabant in 7,8 procent van de bevolking, dus ten minste de helft minder, het geval is (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2011). Een andere zichtbare samenstelling van de samenleving maakt dat bevindingen uit het voornoemde verkennend onderzoek gehouden in Den Haag niet zonder meer ook van toepassing zijn binnen de eenheid Oost Brabant.

### 1.1.1 Conclusie

De aanleiding voor dit onderzoek is dus onder meer gelegen in het feit dat binnen de maatschappelijke ruimte kritiek is op de wijze waarop de politie selecteert. Daar komt bij dat het thema etnisch profileren en de definiering ervan niet eenduidig is en tevens dat er onenigheid bestaat in de onderzoekswereld over de mogelijkheden om etnisch profileren door politiemensen vast te stellen. Niet duidelijk is of de politie zich schuldig maakt aan etnisch profileren. Tegelijk toont de stroom van aandacht die ethnic profiling krijgt, zowel internationaal als ook nationaal, aan, dat het wel van enorm belang is om er zicht op te krijgen. Die sense of urgency is ook aanwezig bij de Nationale Politie en zal zijn beslag ook gaan krijgen binnen de eenheden (El Achkar, 2015). Dit onderzoek draagt bij aan de discussie, of nog te voeren discussie, binnen de eenheid Oost Brabant aangaande etnisch profileren, in al zijn complexiteit, door politiemensen binnen de eenheid.

## 1.2 Relevantie

Hier leest u waarom een onderzoek naar etnisch profileren door de politie binnen de eenheid Oost-Brabant van belang is. Eerst leest u het belang voor Nederland en voor de Nederlandse samenleving als geheel. Vervolgens de relevantie voor de Nationale Politie in die samenleving en aansluitend de relevantie voor de eenheid Oost Brabant en haar werkzaamheden. Uit de aanleiding valt op te maken dat er geen eenduidig standpunt is in de maatschappij of de politie zich schuldig maakt aan etnisch



profilieren. Vervolgens ook niet op welke schaal en ook niet of de reden ervoor wel of niet is gelegen in discriminerende of racistische motieven. Tevens zijn mogelijke regionale verschillen nog onderbelicht.

De vraag of de politie etnisch profileert, dus of de politie zonder objectieve rechtvaardiging zich anders gedraagt of verhoudt tot bepaalde personen met een andere achtergrond binnen dezelfde samenleving is enorm van belang. Binnen een rechtsstaat als Nederland dient gelijke behandeling van alle burgers onder gelijke omstandigheden onomstreden te zijn. Dat is een van de kernwaarden van onze Grondwet. De politie dient er te zijn voor alle burgers.

Dat het onderwerp wordt besproken in de maatschappij is wel van enorm belang. Temeer daar *de politie* wordt beticht van etnisch profileren. De organisatie, die er bij uitstek voor alle burgers hoort te zijn, haar legitimiteit haalt uit het door de burgers in haar gestelde vertrouwen. Die een groot deel van haar vermogen baseert op haar intieme relatie met alle burgers. Die worden nu geconfronteerd met het gegeven dat personen en organisaties met status in de maatschappij, zoals de Nationale Ombudsman Brenninkmeijer en Amnesty International, uitspreken dat de Nederlandse Politie zich schuldig maakt aan etnisch profileren, aan discrimineren, aan het maken van ongeoorloofd onderscheid (Moslimomroep, 2013). De argumenten die zij aanvoeren zijn divers. De Nationale Ombudsman legt de nadruk op waarom er juist geen verdenking of beschuldiging van etnisch profileren richting de Nationale Politie zou mogen zijn. Brenninkmeijer geeft aan dat hij op internationaal niveau wordt aangesproken op de verminderde tolerantie in Nederland, niet alleen op basis van het aangehaalde rapport van Amnesty International maar ook van andere internationale beschouwingen (Brenninkmeijer, 2013). Hem wordt de vraag gesteld of Nederland nog wel zo tolerant is? Dat die vraag zorgelijk is, is gelegen in onze internationale economische belangen en handelscontacten. Een beeld dat Nederland intolerant zou zijn ten opzichte van buitenlanders doet onze internationale positie geen goed (Brenninkmeijer, 2013). Waar of niet waar doet er niet zoveel toe. Alleen de schijn tegen brengt al schade toe aan de reputatie van Nederland. Een reputatie van tolerantie waar Nederland trots op is, groot mee is geworden in de Gouden Eeuw en nog altijd uitdraagt in de wereld (Chua, 2009). Een beschadigde reputatie tast ook onze nationale geloofwaardigheid aan.

Dat er burgers zijn die het optreden van de politie als etnisch profileren ervaren of als zodanig beschouwen is ook ondermijnend voor onze maatschappij. Zoals reeds geschetst ontleent de politie haar legitimiteit aan het geschonken vertrouwen van de burgers in de overheid en haar sterke arm, de politie. Dat vertrouwen mag niet beschadigen, er is een goede relatie nodig met alle burgers. Burgers die zich niet als gelijkwaardig behandeld voelen, ervaren dat hen een andere behandeling ten deel valt enkel op basis van hun etniciteit of huidskleur, kunnen zichzelf ook buiten de samenleving gaan plaatsen. Daarvan kunnen de gevolgen ondermijnend zijn voor de staat, burgers die niet meer meedoen, niet meer bereikt worden, vergroten de kans op ontwrichting van de maatschappij (Moslimomroep, 2013). De politie die er voor alle burgers is zou niet zelf verantwoordelijk gehouden mogen worden voor het minderwaardige gevoel van een deel van de burgers. De politie zou eerder een toonbeeld moeten zijn van hoe de hele samenleving met elkaar om dient te gaan (Welten, 2014).

Bovendien zal de politie burgers die zich minderwaardig behandeld voelen niet meer kunnen bereiken bij een hulpvraag om informatie die kan leiden tot het oplossen of tegengaan van misdaden. Een politie die haar mate van legitimiteit beschadigd ziet zal meer moeite hebben in het afdwingen van de naleving van wetten en regels op basis van haar gezag en dientengevolge eerder naar gewelddoepassing geleid worden (Welten, 2014). De politiemans of -vrouw op straat is het uithangbord van de politie als geheel en de basis waarop burgers hun ervaringen en meningen storten. Het is daarom van belang voor elke politiemedewerker om zich bewust te zijn van keuzes die

hij of zij maakt en het effect daarvan op de burger(s). *De politie* kan geen eerste of tweede indruk maken maar haar medewerkers wel.

Binnen de eenheid Oost-Brabant is geen goed beeld van het optreden van haar dienders in relatie tot het thema etnisch profileren. Hoe is het gesteld met de mate van etnisch profileren door medewerkers van de eenheid Oost-Brabant en in hoeverre zijn de medewerkers zich bewust van mogelijke (negatieve) gevolgen naar de mening van diezelfde medewerkers? Dat is een nog onbeantwoorde vraag. Die kennis hebben we nu niet. Het antwoord op die vraag geeft inzicht in hoe medewerkers omgaan met etnische achtergronden bij hun dagelijkse werk. Het geeft inzicht in de wijze waarop verbinding wordt gemaakt met burgers. Verbinding maken is tenslotte ook een van de kernwaarden van de Nationale Politie (Studio Vijfkeerblauw, 2013). De politie als geheel plukt de vruchten van een goede band met alle burgers. Het komt de medewerking van mensen aan het oplossen van misdrijven ten goede waardoor er meer misdrijven kunnen worden opgelost. Het is bekend dat wijkagenten die goede contacten hebben, breed gedragen worden door de inwoners en veel verbindingen hebben ook meer in samenwerking bereiken. Signalen van bijvoorbeeld radicalisering zullen de politie eerder bereiken als zij in goed en nauw contact staat met de maatschappij. Niet alleen de wijkagenten moeten die verbinding maken, elke diender op straat is representant van maar 1 Nationale Politie en moet zich bewust zijn van die rol om het mogelijk te maken een bijdrage te leveren. "Want het gedrag en de uitlatingen van iedere politiemedewerker bepalen het beeld van heel het korps (Studio Vijfkeerblauw, 2013)". Van alle aanhoudingen wordt 85 procent van de verdachten op heterdaad aangehouden en 60 procent daarvan wordt geïnitieerd door burgers (Os van, Brink van den, & Baardewijk, 2007). Het aantal misdrijven wat de politie oplost is dus voor een groot deel afhankelijk van burgers die de politie van informatie voorzien. Een afnemend vertrouwen in de politie op basis van haar omgang met andere etnische achtergronden zal die verbinding schaden (Leun van der & Woude van der, 2014). Van belang is daarom te weten hoe medewerkers binnen de eenheid Oost-Brabant omgaan met etnisch profileren. Een inzicht wat er nu niet is. Dat inzicht draagt bij aan het kunnen maken van weloverwogen keuzes betreffende het thema etnisch profileren binnen de eenheid Oost Brabant. Tenslotte gaan alle voorgaande afwegingen die in relatie worden gebracht met de politie als geheel ook zeker op binnen alleen de eenheid Oost Brabant als onderdeel van de Nationale Politie.

In de huidige actualiteit met een bijzondere aandacht voor radicalisering is een goed contact met alle burgers enorm van belang. Vertrouwd contact met minderheden met vaak een andere etnische achtergrond dan de overheersende is misschien zelfs wel extra van belang. Signalen van radicalisering opgemerkt door burgers zullen de politie (of overheid) eerder bereiken als sprake is van een stevige vertrouwensband tussen de politie en alle inwoners waar zij tussen werkt en mee samenwerkt. Als de politie daarentegen door haar eigen optreden bepaalde bevolkingsgroepen van zich vervreemd schaadt dat het vertrouwen en de medewerking met de politie (Leun van der & Woude van der, 2014).

Het vermogen van de politie om haar werk in, of eigenlijk meer voor, de maatschappij succesvol te doen hangt sterk samen met de haar toegekende legitimiteit, het vertrouwen in de politie en de mate van acceptatie van het gezag van de politie. Die drie factoren worden in grote mate beïnvloed door persoonlijke contacten en ervaringen van inwoners met individuele politiemensen. Daarom is het van groot belang zich als politiemans of -vrouw bewust te zijn van de mogelijke effecten van etnisch profileren in de maatschappij (Leun van der & Woude van der, 2014).

### 1.2.1 Conclusie

Aandacht voor etnisch profileren binnen eenheid Oost Brabant is relevant om de informatiepositie van de politie niet te verliezen en mogelijk zelfs uit te breiden. Verbinding houden met iedereen in de maatschappij speelt daarbij een hoofdrol. Het is ook van belang om de gezagspositie en de mate van

legitimiteit in een steeds meer diverse samenleving niet aan te tasten. Zoals al eerder aangegeven is etnisch profileren binnen de politie lastig vast te stellen. Methodologisch gezien kunnen er vaak kanttekeningen worden gemaakt bij onderzoeken. Desalniettemin is de vraag en dientengevolge de aandacht ervoor van het grootste belang, niet in de laatste plaats omdat het onlosmakelijk verbonden is met de politie en haar rol en plaats in de samenleving. Een eenvoudige oplossing of aanpak lijkt niet direct voorhanden omdat bijvoorbeeld de definiëring van etnisch profileren bij de politie wisselend is. Mede daardoor lijkt de discussie over de mate, wijze en bekendheid met de thematiek nog in een te wijde jas te zitten. Mening en ideeën verschillen. Omdat er over de relevantie van het thema voor de politie veel minder verschil bestaat is het wellicht logisch om binnen de eenheid Oost Brabant zicht te krijgen op de ideeën en beelden van dienders over etnisch profileren en vooraleerst te streven naar aandacht en bewustwording.

### **1.3 Doelstelling**

Met dit onderzoek wordt de mate van inzicht in het thema etnisch profileren gemeten alsmede in welke mate sprake is van etnisch profileren onder de medewerkers van de eenheid Oost-Brabant naar de ervaring van diezelfde medewerkers.

Het primaire doel van dit onderzoek is dan ook inzicht verschaffen of de etnische achtergrond van mensen op straat een rol speelt bij de overweging van politiemensen binnen de eenheid Oost Brabant om over te gaan tot een controle van personen op straat.

Het secundaire doel van dit onderzoek is om inzicht te verschaffen in de mate waarin politiemensen van de eenheid Oost-Brabant op straat zich bewust zijn van de effecten van etnisch profileren.

Vervolgens kunnen op basis van die bevindingen aanbevelingen gedaan worden aan de eenheidsleiding van eenheid Oost Brabant om etnisch profileren tegen te gaan of te voorkomen.

Bewustwording als eerste stap naar, indien nodig, verbetering of het onderhouden van de verbinding met alle burgers.

### **1.4 Hoofdvraag**

De voornoemde doelstellingen van dit onderzoek worden bereikt middels beantwoording van een hoofdvraag. Op basis van die doelstellingen is de hoofdvraag van dit onderzoek dan ook:

In hoeverre speelt de etnische achtergrond van burgers een rol bij de overweging van dienders binnen de eenheid Oost-Brabant om over te gaan tot een controle van personen op straat zonder waarneembare aanleiding en in welke mate zijn zij zich bewust van mogelijke gevolgen als dat het geval zou zijn of wanneer de gecontroleerde dat als zodanig ervaart?

### **1.5 Deelvragen**

De voornoemde hoofdvraag van dit onderzoek zal worden beantwoord middels een uiteenzetting van de hoofdvraag in twee delen. Het eerste deel zal op basis van bestaande literatuur en afgenomen interviews een theoretisch inzicht verschaffen in de thematiek etnisch profileren binnen de politie. Kennis daarvan en inzicht in de complexiteit van etnisch profileren in relatie tot politiewerk is relevant om het nader te kunnen duiden. Na het eerste deel zal een conclusie dat deel afsluiten. De deelvragen, en tevens hoofdstukken van het eerste deel zijn:

- 1) Wat wordt verstaan onder etnisch profileren en hoe verhoudt zich dat met de visie van de Nationale Politie?
- 2) Wat zijn de juridische grondslagen voor een controle op straat?
- 3) Welke factoren spelen volgens een onderzoek naar het beslisproces van dienders door Cankaya een rol bij de overweging van dienders bij het selecteren op straat?

Het tweede deel zal een inzicht verschaffen op basis van empirisch onderzoek door middel van survey-onderzoek in de vorm van een enquête en interviews in de eenheid Oost-Brabant. In welke mate denken dienders dat het plaats vindt en staan zij stil bij mogelijke gevolgen zijn vragen die aan bod komen. Na dit tweede deel treft u ook een conclusie. De deelvragen van het tweede deel zijn:

- 4) In hoeverre speelt de etnische achtergrond een rol bij de overwegingen onder dienders op straat binnen de eenheid Oost-Brabant bij het selecteren, volgens de dienders zelf en achten zij het gebruik van etnische achtergrond als wel of niet geoorloofd?
- 5) Wat achten de dienders op straat als mogelijke gevolgen van etnisch profileren door politiemensen wanneer de gecontroleerde die ervaring heeft en hoe verhouden die gevolgen zich met geschetste gevolgen in de literatuur?
- 6) In hoeverre staan dienders op straat stil bij, zijn zij zich bewust van, de mogelijke gevolgen wanneer een gecontroleerde de ervaring heeft dat zijn of haar etnische achtergrond een rol speelde?
- 7) Wat is het beeld van basisteamchefs binnen de eenheid Oost-Brabant met betrekking tot etnisch profileren en hoe verhoudt zich dat met het beeld van de dienders?

## 1.6 Geoperationaliseerde begrippen

### Etnisch profileren

Voor de achtergrond en herkomst van deze gebruikte definitie wordt verwezen naar hoofdstuk 2.1.1 als beantwoording van de eerste deelvraag. De gehanteerde definitie in dit onderzoek, is:

Het staande houden en controleren van personen mede op grond van hun zichtbare etnische achtergrond en/of huidskleur, zonder dat daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat.

### Discrimineren

Voor de achtergrond van deze omschrijving wordt verwezen naar hoofdstuk 2.1.3. Hier treft u artikel 1 van de Grondwet voor het Koninkrijk der Nederlanden van 24 augustus 1815.

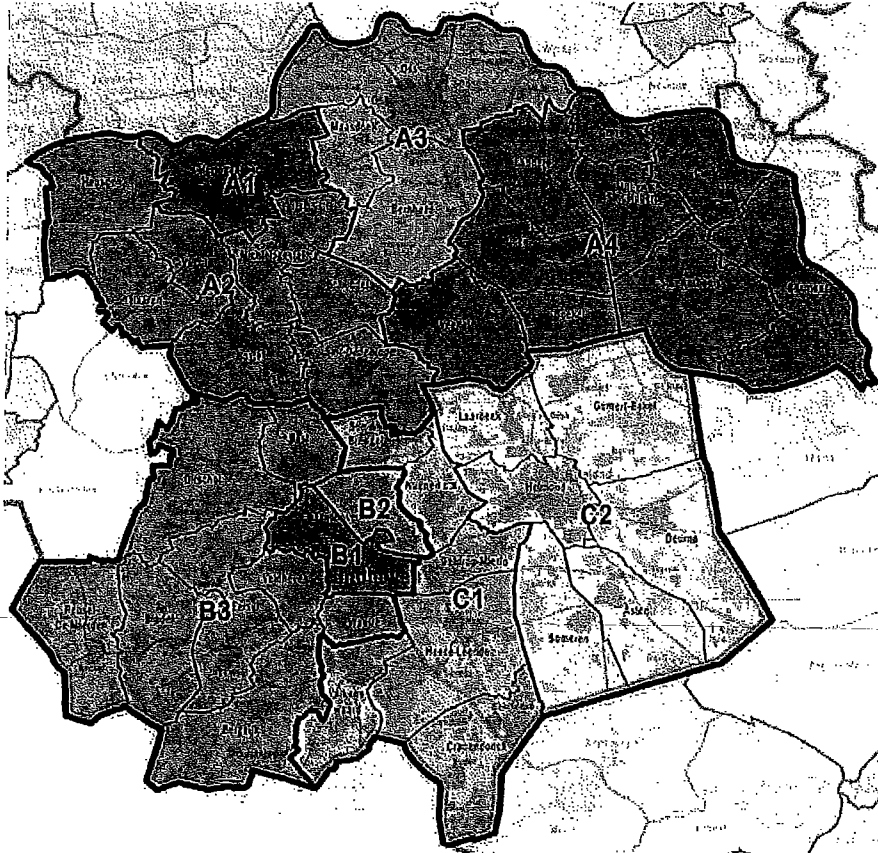
Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan (Koninkrijk der Nederlanden, 1815).

### Eenheid Oost-Brabant

Ten gevolge van de vorming van de Nationale Politie in 2012 ontstaan uit de samenvoeging van de eerdere politieregio's Brabant-Noord en Brabant Zuid-Oost. Verdeeld in de districten 's-Hertogenbosch, Eindhoven en Helmond en in totaal negen basisteams. Omvat als grotere steden de gemeente Eindhoven en de gemeente 's-Hertogenbosch. Daarnaast beslaat het geografisch gezien het oosten van de provincie Noord-Brabant gelegen tussen de gemeenten Heusden, Boxmeer, Cranendonck en Reusel. Er werken in de Basisteams, van waaruit de noodhulp en wijkzorg wordt georganiseerd, 1016 personen waarbij de vakgebieden Leiding, Intake en Service, Administratie/secretariaat, opsporing en Operationeel Specialisme niet zijn meegenomen in verband

met het feit dat de aard van de werkzaamheden geen directe relatie heeft met hetgeen in dit rapport onderzocht wordt. (regieteam Oost-Brabant, 2014)

Figuur 1 geeft de geografie van de Eenheid Oost Brabant weer. De letters A,B en C staan voor respectievelijk de districten 's-Hertogenbosch, Eindhoven en Helmond. De toegevoegde nummers is de nadere onderverdeling in Basisteams (regieteam Oost-Brabant, 2014).



Figuur 1 (regieteam Oost-Brabant, 2014)

#### **Medewerkers of dienders eenheid Oost-Brabant**

Etnisch profileren kan binnen alle geledingen in de eenheid een rol spelen maar voor dit onderzoek is gekozen om naar de overwegingen op straat onderzoek te doen. Daar wordt etnisch profileren het eerst zichtbaar. Wanneer in dit onderzoek wordt gesproken over medewerkers van de eenheid Oost-Brabant worden daarmee de medewerkers van de basisteams bedoeld. Vanuit de basisteams werken de geïnformeerde politiemensen op straat. (regieteam Oost-Brabant, 2014)

#### **Basisteamchef**

Eindverantwoordelijke van een van de negen basisteams binnen de eenheid Oost-Brabant. Veelal een functie die door twee personen wordt vervuld.

#### **Controle van personen op straat**

Een uitgevoerde controle gericht op personen of voertuigen geïnitieerd door de politieambtenaar zelf. Niet op basis van een verspreid signalement, aandacht vestiging of duidelijke overreding waartegen opgetreden dient te worden. Een intuïtieve controle noodzakelijk in de ogen van de diender. Een proactieve vorm van politiewerk.

### **Etniciteit of etnische achtergrond**

“Etniciteit is een verzameling van culturele kenmerken en gedragingen die door een groep mensen worden gedeeld en van generatie op generatie overgedragen worden. Leden van etnische groepen identificeren zich met gezamenlijke factoren, zoals herkomst, uiterlijke kenmerken, religie, taal, cultuur of geschiedenis (Nationaal Kompas Volksgezondheid, 2014).”

## **1.7 Afbakening onderzoek**

Zoals reeds geschetst richt dit onderzoek zich op de eenheid Oost-Brabant en op de medewerkers van die eenheid die op straat werkzaam zijn of daar direct ondersteuning aan leveren als officieren van dienst of coördinatoren in een executieve functie. De zogenoemde ‘blauwe’ dienders en dus geen leden van de rechercheafdelingen, intake en service of administratieve rollen.

Dit onderzoek richt zich op de controles die worden uitgevoerd op straat van personen en/of voertuigen zonder waarneembare aanleiding. Dus niet naar aanleiding van een melding, actueel signalement, overtreding, misdrijf, gedraging of opdracht gestuurd. De vraag is gericht op individuele dienders in een situatie dat die zelf een afweging kunnen maken. Optreden op basis van een verstrekt signalement, opdracht of waargenomen overtreding hebben een sterk bepalende factor bij een overweging en vallen daarom buiten dit onderzoek. De professionele ruimte die dienders op straat hebben om naar eigen inzicht op te treden brengt met zich mee dat daar de voor dit thema relevante afwegingen het eerst zichtbaar worden.

De eenheid Oost-Brabant is de eenheid waar opsteller werkzaam is wat de grondslag is voor de keuze van de eenheid.

## Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk leest u de beantwoording van de eerste drie deelvragen gebaseerd op de literatuur. Elke paragraaf van dit hoofdstuk is onderverdeeld in deelparagrafen met telkens als laatste deelparagraaf een korte conclusie over de betreffende deelvraag. Na dit hoofdstuk waar etnisch profileren wordt belicht vanuit nationaal en internationaal oogpunt zal in het vierde hoofdstuk het beeld voor de eenheid Oost-Brabant specifiek worden behandeld.

### 2.1 Deelvraag 1

**Wat wordt verstaan onder etnisch profileren en hoe verhoudt zich dat met de visie van de Nationale Politie?**

#### 2.1.1 Definitiebepaling

Er worden verschillende definities van etnisch profileren gebruikt. Enkele definities zijn:

“Het gebruik door politiebeambten van generalisaties met betrekking tot ras, etniciteit, godsdienst of nationaliteit als uitgangspunt bij het aansturen van discretionaire politieacties, in plaats van te kijken naar individueel gedrag of objectief bewijs (European Network Against Racism, 2009).”

“Het disproportioneel vaak staande houden van burgers op grond van hun zichtbare etnische achtergrond en/of huidskleur, zonder dat daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014).”

“Het gebruik door de politie van criteria of overwegingen omtrent, ras, huidskleur, etniciteit, nationaliteit, taal en religie bij opsporing en rechtshandhaving –zowel op operationeel als organisatorisch niveau- terwijl daarvoor geen objectieve rechtvaardiging bestaat (Amnesty International, 2013).”

“Het disproportioneel veelvuldig staande houden van mensen op grond van hun zichtbare etnische of ‘raciale’ achtergrond zonder dat daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat (Bovenkerk, 2015).”

Hoewel de definities verschillen is de gemeenschappelijke factor van deze definities het zonder rechtvaardiging gebruiken van etnische kenmerken als onderscheidend element.

De meest passende definitie binnen dit onderzoek is wellicht de definitie zoals gehanteerd door Amnesty International echter is deze te ruim omdat dit onderzoek zich enkel richt op een controle op straat. Omdat er geen onderzoek wordt verricht naar de mate van disproportionaliteit in verband met de complexiteit van de vaststelling daaromtrent is de definitie van zowel Bovenkerk als Van Der Leun e.a. ook niet dekkend.

De in dit onderzoek gehanteerde definitie van etnisch profileren door de politie is gebaseerd op een combinatie van de drie definities en betreft dan:

“Het staande houden en controleren van personen mede op grond van hun zichtbare etnische achtergrond en/of huidskleur, zonder dat daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat.”

De definitie zoals hiervoor omschreven is te categoriseren als soft profiling. Soft profiling gaat uit van het gebruik van de etnische achtergrond in combinatie met andere factoren die samen dienen als aanleiding (Mac Donald, 2011). Wanneer een etnische achtergrond of uitingen daarvan de enige aanleiding vormt om een persoon staande te houden spreekt men van hard profiling (Mac Donald, 2011). In de literatuur is veel onduidelijk over welke vorm precies bedoeld wordt in onderzoeken of discussies aangaande etnisch profileren (Dekkers & Van der Woude, 2014). In gesprekken over dit thema dient vooraf goed duidelijk te zijn wat men eronder verstaat. Dit onderzoek tracht inzicht te geven in het beeld wat de dienders binnen de eenheid Oost-Brabant hebben aangaande het gebruik van een zichtbare etnische achtergrond bij overwegingen en in hoeverre dat als gerechtvaardigd wordt beschouwd door de dienders zelf.

### 2.1.2 Etnisch profileren nader beschouwd

Etnisch profileren is geen zaak binnen Nederland alleen. Zowel in Europa, Rusland en de Verenigde Staten is het onderwerp van onderzoek en gesprek (Open Society Justice Initiative, 2015).

Het rapport van Amnesty International richt zich met name op het gevaar wat er volgens de onderzoekers schuilt in het proactief handhaven met betrekking tot de respectering van mensenrechten. Het kan volgens de onderzoekers leiden tot etnisch profileren. Onderzoekers benoemen etnisch profileren als een vorm van discriminatie die bijdraagt aan stigmatisering van minderheden. Het is bovendien schadelijk voor de legitimiteit van de politie en is waarschijnlijk niet effectief voor de bestrijding van criminaliteit volgens de onderzoekers (Amnesty International, 2013, p. 3). Amnesty International stelt verder dat uit het onderzoek is gebleken dat de "praktijk van etnisch profileren het niveau van op zichzelf staande incidenten overstijgt (Amnesty International, 2013, p. 3)."

De etnische achtergrond van burgers mag aanleiding geven om een controle uit te voeren indien daar een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor bestaat. In het geval dat een gegeven signalement bijvoorbeeld erg specifiek is op dat punt. Als dat ontbreekt maar er toch sprake is van een controle is sprake van etnisch profileren en mogelijk zelfs discrimineren. Een nadere beschouwing van de verschillen, overeenkomsten en juridische kijkerop treft u in paragraaf 2.1.3 en 2.1.4. Wat daarbij een rol speelt, waarom de diender een mogelijke voorkeur voor personen met een andere etnische achtergrond heeft, is stereotypering. Eerdere onderzoeken zetten uiteen dat onbewuste stereotypingen ontstaan door eerdere ervaringen opgedaan bij personen met een bepaalde etnische achtergrond en dat die ervaring vervolgens als representatief wordt gezien voor een hele bevolkingsgroep. Die ervaring wordt leidend bij overwegingen en een herbevestiging van die ervaring wordt vervolgens overschat en een ontkrachtende ervaring onderschat (Smith & Alpert, 2007). Een andere reden die bij kan dragen aan etnisch profileren door politiemensen is gelegen in het feit wanneer informatie-gestuurd-politiewerk mede wordt gebaseerd op criminaliteitscijfers die een oververtegenwoordiging van bepaalde etnische achtergronden binnen een bepaald criminaliteitsgebied laten zien. Het gevaar van teveel focus op de etnische achtergrond is dan reëel hetgeen andere onderscheidende kenmerken bij het selecteren door dienders op straat naar de achtergrond doet verdwijnen (Smith & Alpert, 2007).

Het gebruik van profielen door de politie als instituut maar ook door de individuele diender brengt ook het gevaar van tunnelvisie met zich mee. Personen die niet aan het profiel voldoen kunnen nog altijd slechte intenties hebben maar lopen veel minder kans om 'eruit te worden gepikt'. Dit kan ervoor zorgen dat er een scheve verhouding zichtbaar wordt in de criminaliteitscijfers. Als de politie zich concentreert op een bepaalde groep binnen een samenleving zal die groep als vanzelf oververtegenwoordigd worden in criminaliteitscijfers. Waardoor het lijkt alsof er binnen die groep onevenredig veel criminaliteit wordt gepleegd. Dat kan vervolgens nog meer aandacht van de politie voor die groep legitimeren. De daaruit voortkomende aanhoudingen of strafrechtelijke zaken roepen



bevestiging op van het eerdere beeld, het profiel wordt bevestigd en als ware het een selffulfilling prophecy houden criminaliteitscijfers en politieaandacht elkaar in stand. (Dekkers & Van der Woude, 2014) Een onderzoek door Lundman (VS) uit 2003 en aangehaald binnen een literatuurstudie door Dekkers en Van der Woude illustreert de tunnelvisie op een andere manier. Het onderzoek van Lundman toonde aan dat minderheden vaker werden gestopt dan blanke bestuurders maar dat er onder de blanke bestuurders relatief vaker aanhoudingen werden verricht. Desalniettemin blijken minderheden nog altijd vaker te worden gecontroleerd wat de schijn oproept van een vorm van tunnelvisie (Dekkers & Van der Woude, 2014).

Op een studiemiddag, georganiseerd door de Anne Frankstichting, voor politieprofessionals met als thema etnisch profileren en politievakmanschap op 21 november 2013 werd door de aanwezigen de gevolgen benoemd van het vraagstuk 'Bij proactief politiewerk worden mannen uit minderheidsgroepen er te vaak uitgepikt' (Anne Frank stichting, 2013). Deze gevolgen werden weergegeven in een schema. Dat schema is hieronder weergegeven in schema 1 en hoewel het vraagstuk niet precies de definiëring van dit onderzoek weergeeft zijn de overeenkomsten dermate groot dat de beschreven effecten ook in het licht dit onderzoek kunnen worden gezien.

Individuele Politiedeskwerker	Werkwijze, Briefings en bevoegdheden	Politie-organisatie	Samenleving	Individuele Burger
Verslechtert het imago van de politie waardoor deze minder trots kan zijn.	Leidt tot criminalisering van bepaalde groepen, creëert daders (vicieuze cirkel)	Leidt tot meer afstand tussen burger & politie en leidt tot een slechtere verbinding tussen politie en minderheidsgroepen	Onrust onder minderheden, kan leiden tot radicalisering, vernieling en rellen, waardoor er bij proactief politiewerk weer meer focus ontstaat op deze groepen (vicieuze cirkel)	Leidt tot minder bereidheid onder minderheden om aangifte te doen bij de politie
Politie geeft een tegenreactie, voelt zich aangevallen	Leidt tot contactverlies met minderheidsgroepen wat weer gebrek aan relevante informatie van burgers tot gevolg heeft	Tast de legitimiteit van de politie en het politiewerk aan. Minderheden krijgen het gevoel "De politie is er niet voor mij."	Vergroot op den duur de kloof in de samenleving, leidt tot polarisatie en creëert onrust onder minderheden	Creëert slachtoffers, die mogelijk daders worden
Leidt tot agressie van minderheden naar de politie	Biedt geen oplossing voor de oorzaak van crimineel gedrag onder bepaalde groepen	Verslechtert het imago van de politie onder minderheidsgroepen wat weer leidt tot minder vertrouwen in de politie bij deze groepen	Het aanschouwen van de frequente controles van minderheidsgroepen werkt mee aan de negatieve beeldvorming van deze groepen	Leidt tot gevoelens van discriminatie onder minderheden
	Gaat ten koste van de effectiviteit van de politie en de opsporingsresultaten onder allochtonen	Ondermijnt het gezag van de politie		Zorgt voor boosheid en agressie onder minderheden

Schema 1 (Anne Frank stichting, 2013)

### 2.1.3 Juridisch kader etnisch profileren

Nederland is een rechtsstaat en daaraan heeft de Nationale Politie zich verbonden. Een rechtsstaat houdt voor een staat in dat die het recht als hoogste gezag handhaaft. De burgers van die staat genieten bescherming tegen medeburgers en tegen de overheid (Huis voor democratie en rechtsstaat, 2015). De macht van een overheid wordt beperkt door wetten, regels en gewoonten en de inwoners hebben fundamentele vrijheden en grondrechten. Deze grondrechten zijn, zo mogelijk, het belangrijkste onderdeel van een rechtsstaat (Huis voor democratie en rechtsstaat, 2015). De grondrechten vinden we in de Grondwet.

Artikel 1 van de Grondwet van Nederland luidt als volgt: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan (Koninkrijk der Nederlanden, 1815)". Ook de overheid, of politie namens deze, is zelf gehouden aan de wetten en regels van de rechtsstaat die zij oplegt en handhaaft. De politie mag dus ook niet *discrimineren*.

In het Nederlands Strafrecht is discriminatie verboden en in artikel 90quarter van het Wetboek van Strafrecht omschreven. Het artikel luidt: "Onder discriminatie of discrimineren wordt verstaan elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 110, art 90quarter SR)." Opzettelijk discrimineren wegens ras gepleegd bij de uitvoering van een ambt is expliciet strafbaar gesteld in artikel 137g van het Wetboek van Strafrecht (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 115, art 137g SR).

Discrimineren is dus onderscheid maken. Ongeoorloofd onderscheid maken tussen mensen (Juridisch Woordenboek, 2015). Opgeroepen door kenmerken zoals bijvoorbeeld huidskleur, taal, religie, ras of nog andere kenmerken (Juridisch Woordenboek, 2015). *Onderscheid maken* is wel een dagelijkse bezigheid van de politie. Wanneer is dan sprake van ongeoorloofd onderscheid? Die grens ligt niet vast en heeft alles te maken met de overwegingen van de individuele politiemans of -vrouw. De kernvraag is waarom de diender een onderscheid maakt? Is dat onderscheid gerechtvaardigd? Is in het licht van de gedachte van de rechtsstaat in het voorkomende en wellicht specifieke geval sprake van een rechtvaardiging in het gemaakte onderscheid? Is sprake van een juiste toepassing van het onderscheidende kenmerk 'etnische achtergrond'? Daar is ook nader op ingegaan bij de paragraaf 2.1.2. Dat, in combinatie met de zuiverheid van de intentie van de diender in kwestie maakt het verschil tussen etnisch profileren en discrimineren. Bewust personen met een andere achtergrond anders behandelen maakt discrimineren. Min of meer onbewust, met tenminste met de intentie om 'boeven te vangen' etniciteit een rol laten spelen bij het selecteren, bij het overwegen om over te gaan tot een controle, maakt het etnisch profileren.

Discrimineren is dus bij wet verboden. Internationaal en ook nationaal wordt etnisch profileren niet expliciet verboden. De Korpschef Nationale Politie de heer Bouman sprak zich op 29 oktober 2013 wel uit over etnisch profileren en benoemde dat het juridisch en moreel gezien volstrekt verwerpelijk was om burgers op etnische kenmerken te selecteren (Klos & Delsol, 2013). Internationaal benadrukten de Commissie voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie van de Verenigde Naties en de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie van de Europese Raad dat etnisch profileren het internationale verbod op discriminatie schendt (European Network Against Racism, 2009). Het European Union Fundamental Rights Agency stelde dat: "iedere vorm van etnisch profileren waarschijnlijk verboden is, ook binnen internationaal recht, omdat het de garanties van het Internationaal Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie schendt. Alle EU-lidstaten zijn aan dit verdrag gebonden (European Network Against Racism, 2009)."

In het Europese Verdrag voor de Rechten van de Mens is een verbod op discriminatie opgenomen. Jurisprudentie daarover stelt dat indien twee personen in een gelijkwaardige situatie ten aanzien van een verboden grond verschillend worden behandeld en er geen sprake is van een objectieve en redelijke rechtvaardiging dat er ten aanzien van een van beide personen sprake is van discriminatie. Dat is volgens het Verdrag verboden (European Network Against Racism, 2009).

Etnisch profileren is in de Nederlandse Wetgeving niet expliciet verboden. Wel wordt er regelmatig gesteld dat etnisch profileren hetzelfde beoordeeld moet worden als discrimineren (Amnesty International, 2013). Hiervoor is aangegeven dat ook sprake is van verschil in interpretatie in relatie tot de intentie en tot het vaak lastige werk van politiemensen op straat. Dat beide erg nauw met elkaar in verband staan is wel evident en een glasheldere scheidslijn blijft onderhevig aan interpretatie. Een gedachte die in ogenschouw moet worden genomen is dat de beschuldiging van discriminatie door politiemensen wellicht een meer blokkerend effect heeft bij een poging iets te veranderen dan een verwijt van etnisch profileren dat heeft. Een discussie of er wel of geen sprake is van discriminatie draagt daar niets aan bij. (Leun van der & Woude van der, 2014).

#### 2.1.4 Biedt het gebruik van etniciteit voordelen?

Op basis van opgedane ervaringen, vakmanschap en daderprofielen bepaald de individuele politiemans of -vrouw welke persoon wordt aangesproken of gecontroleerd. In het licht van etnisch profileren is de vraag dan ook of het benoemd onderscheid te rechtvaardigen is? De politie in Amsterdam krijgt ondersteuning van Roemeense collega's om zakkenrollerij tegen te gaan (De Volkskrant, 2013). Bij een evenement in Amsterdam met 46 aanhoudingen terzake zakkenrollerij waren 43 daders van Roemeense komaf (De Volkskrant, 2013). Ook het merendeel van de daders van skimming betreffen al jaren Roemenen volgens onderzoek naar het nationaal dreigingsbeeld (2012). De politie van de voormalige regio Midden en West Brabant pleitte al in 2009 voor een speciale BOB-campagne voor mensen uit Polen naar aanleiding van de cijfers van ongevallen met dronken bestuurders (Veilig Verkeer Nederland, sd). Hooligans in ons land zijn overwegend blank en van autochtone komaf volgens een onderzoek van Spaaij naar internationale club- en supportersculturen (Spaaij, 2008). De resultaten van de onderzoeken laten zien dat gedane beweringen met betrekking tot profielen vaak wel cijfermatig onderbouwd kunnen worden. Bij gebrek aan relevante informatie zoals een signalement kan de individuele politiemans of -vrouw zich richten op de veelbelovende personen in de ogen van de diender. Dit alles op basis van ervaringen en vakmanschap. De vraag die blijft is of deze, weliswaar onderbouwde daderprofielen, voldoende in zich hebben om enkel op die basis over te gaan tot een gerichte controle van een persoon op straat?

Volgens bijvoorbeeld Kaldenbach kan de politie niet effectief functioneren zonder te generaliseren en hij pleit er dan ook voor om die generalisaties aan een waarheidspercentage te koppelen. In hoeverre is het waar dat Roemenen zich schuldig maken aan skimming? Die kennis kan bijdragen aan het vakmanschap van een politiemans. Het percentage is nimmer 100 procent daar moet de diender zich bewust van zijn maar het werkelijke percentage kan wel een effectieve wijze zijn om het noodzakelijke selecteren toe te passen. Vooroordelen zijn in de ogen van Kaldenbach dan ook generalisaties met een ongetoetst waarheidspercentage. Kaldenbach tracht aan te tonen dat de politie etnische afkomst mee dient te wegen, daar ook niet aan kan ontkomen in het kader van haar eigen professionaliteit, maar zich wel moet verontschuldigen in het geval van een controle die achteraf 'onterecht' bleek (2013)

Veel weergegeven criminaliteitscijfers laten een beeld zien waarin het lijkt alsof bepaalde groepen uit de samenleving oververtegenwoordigd zijn binnen criminaliteitsdomeinen. Eerder in paragraaf 2.1.2 is al betoogd dat de redenen voor de cijfermatige uitkomst weleens gelegen kunnen zijn in de mate van aandacht door de politie voor die bevolkingsgroep en/of dat criminaliteitsdomein. Anderzijds blijft het evident dat nimmer is aangetoond dat ras of etniciteit samenhangt met het plegen van

strafbare feiten (European Network Against Racism, 2009). Met andere woorden; Etnische afkomst brengt overeenkomsten met zich mee binnen bepaalde bevolkingsgroepen maar crimineel zijn of criminaliteit plegen is er daar niet een van.

Onderzoeken naar de effectiviteit van etnisch profileren bij het opsporen van strafbare feiten tonen aan dat het juist onproductief is bij het politiewerk (European Network Against Racism, 2009). Bijvoorbeeld de aanpassing in de wijze van selecteren door de douane van de Verenigde Staten in het jaar 2000. Ras en etniciteit werden als criteria geschrapt en letten op gedrag en gebrekkige verklaringen van reizigers werd belangrijker. Het gevolg was 75 procent minder foulleringen en een stijging van achteraf terecht gebleken foulleringen van minder dan 5 procent naar meer dan 13 procent (European Network Against Racism, 2009).

Uit onderzoeken in 2007 naar aanleiding van het 'Strategies for Effective Police Stop and Search' project (STEPSS) verricht in Bulgarije, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Hongarije bleek dat overall minderheden in de samenleving meer kans liepen om staande te worden gehouden dan de meerderheidsgroep. De kans dat men betrap werd op een overtreding was echter nagenoeg hetzelfde of zelfs kleiner als binnen de meerderheidsgroep (European Network Against Racism, 2009). In Spanje bijvoorbeeld werd een daling van het aantal staandhoudingen van personen met een Marokkaanse afkomst gerealliseerd van 9,6 keer vaker dan autochtone Spanjaarden tot 3,4 keer vaker. Het totale aantal staandhoudingen door de Spaanse politie werd met meer dan de helft verminderd terwijl het aantal staandhoudingen met een positieve uitkomst met 300 procent toenam. Dat project voorzag in training, korpsbreed aandacht voor etnische afkomst en het gebruik ervan in uitvoering en beleid en een beter toezicht op een uitgevoerde surveillance. (European Network Against Racism, 2009).

Bovenkerk geeft aan dat het grootste bezwaar van etnisch profileren het onontkoombare gevolg ervan is dat er heel veel leden van minderheden gecontroleerd worden. Hij illustreert dat met het hiernavolgende voorbeeld: "Stel: er rijden op de weg 50% zwarte en 50% blanke bestuurders. We nemen aan dat zwarten in werkelijkheid tweemaal zo vaak in overtreding zijn (verkeersovertreding, drugs, wapens) dan blanken. Laten we zeggen dat een op de tien blanke bestuurders in overtreding is (10%) en dus twee op de tien zwarte (20%). De politie redeneert nu dat ze haar controlecapaciteit efficiënter in gaat zetten: men zal bijvoorbeeld viermaal zoveel zwarte automobilisten aanhouden dan blanke. Bij de eerstvolgende 100 controles worden op grond van deze verdeling 80 zwarte automobilisten aangehouden en 20 blanke. Volgens dit rekenvoorbeeld worden onder de zwarte automobilisten 20% van de 80 ofwel 16 personen terecht aangehouden. Onder de blanke automobilisten is dat 10% van 20 ofwel 2 (Bovenkerk, 2015, p. 11)." Het rekenvoorbeeld lijkt te bevestigen dat de politie terecht heeft gecontroleerd. Dat laat echter onverlet dat er 80 min 16 dus 64 zwarte automobilisten ten onrechte zijn gecontroleerd en onder de blanke automobilisten 20 min 2 maakt 18. Een aanmerkelijk verschil. (Bovenkerk, 2015)

Concluderen dat etnisch profileren geen meerwaarde heeft en wel schadelijk is om de eerder benoemde redenen voert de boventoon bij de vele onderzoeken. Tegelijk is de grens van het toelaatbare, of volgens sommigen zelfs noodzakelijke, gebruik van etnische kenmerken nog niet eenduidig vast te stellen. Bovendien is een conclusie in deze voornamelijk onderhevig aan de interpretatie die gegeven wordt en de definiëring van etnisch profileren. Dat laat onverlet dat, zowel voor- als tegenstanders van het mee laten wegen van etnische achtergronden bij overwegingen onder dienders, onverdeeld aangeven dat de politie meer aandacht moet schenken aan het tegengaan van de negatieve effecten ervan. Dat past bij de rol die de politie in de samenleving, als hoeder van die samenleving, heeft (Welten, 2014). Het onbewust overnemen van heersende sentimenten in die samenleving door de politie zal leiden tot meer verharding en polarisatie. Onbewust draagt de politie bij aan de vorming van stereotypering en vooroordelen door te snel of

onnodig etniciteit te betrekken of te benadrukken in haar optreden of aanpakken. (Achkar el & de, 2015).

### 2.1.5 Beleidsmatig verbinden

Artikel 3 van de Politiewet 2012 benoemt de taakstelling van de Nationale Politie. "De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven (Ministerie van Veiligheid en Justitie, 2012)."

De politie in Nederland is aan het veranderen. Van verschillende korpsen wordt gebouwd aan de vorming van een (1) Korps Nationale Politie. De basis hiervoor vormt het Inrichtingsplan Nationale Politie en de Politiewet 2012 (Ministerie Veiligheid en Justitie, 2012). Het inrichtingsplan is gebaseerd op de missie en kernwaarden van de politie. De politie blijft 'waakzaam en dienstbaar' aan de waarden van de rechtsstaat. Dit uit de politie door, afhankelijk van de context, te beschermen, te begrenzen of te bekrachtigen. Om dit te kunnen doen moet elke individuele politiemedewerker integer, betrouwbaar, moedig en verbindend zijn in zijn of haar dagelijkse werk (Ministerie Veiligheid en Justitie, 2012). *Verbinding maken* met burgers wordt dus beschouwd als een absolute voorwaarde voor de politie om haar werk te kunnen doen.

De Nationale Politie wil verder ruimte bieden aan haar eigen professionaliteit en die van haar medewerkers. De Nationale Politie moet daarmee leiden tot betere politieprestaties, een groter vertrouwen van de burgers in de politie en tot een korps wat als een eenheid functioneert (Ministerie Veiligheid en Justitie, 2012). Ook *vertrouwen* wordt gezien als een van de fundamentele kernen voor de politie.

Dat een term als *verbindend in de samenleving* geen loos woord is onderschrijft het onderzoek van Adang, Van der Wal en Quint naar een verklaring waarom er in Nederland nog geen rellen hebben plaatsgevonden zoals in Frankrijk, Engeland, Zweden en België waarbij (migranten)achtergrond een belangrijke rol speelde. Een conclusie was dat het te maken had met de goede *verbinding* die de Nederlandse politie heeft met de samenleving en in de wijken (Adang, Wal van der, & Quint, 2010). Het verrichtte onderzoek naar etnisch profileren binnen de eenheid Den Haag overweegt ook dat er veel meer aandacht moet zijn voor de *verbindende* kant van het politiewerk dan dat nu het geval is. Dat moet dan opgaan voor het beleid, opleiding, leiderschap en alle dienders op straat (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014). Etnisch Profileren onder de Nationale Politie breekt die verbindingen af.

De ruimte voor eigen professionaliteit wordt vergroot en medewerkers krijgen daarmee meer ruimte om naar eigen goeddunken te handelen. Protocolen en regels blijven bestaan maar daarbuiten wordt een beroep gedaan op de eigen professionaliteit van de medewerker. Doen wat nodig is in die specifieke situatie op basis van de kernwaarden van de politie en het waakzaam en dienstbaar zijn aan de rechtsstaat (Ministerie Veiligheid en Justitie, 2012). De professionele ruimte en met name de vergroting daarvan impliceert een grotere invloed van het individu als politiemedewerker. Intuïtief optreden of het *fingerspitzengefühl* speelt hierin daarmee ook een grotere rol. Jezelf *bewust zijn* van je rol als representant van de Nationale Politie en de gevolgen van je ogenschijnlijk individuele keuzes is daarmee extra relevant.

Het beleid van de Nationale Politie is dus onder meer gericht op fundamentele als 'vertrouwen' en 'verbinding'. Etnisch profileren door medewerkers of de beschuldiging daarvan ondermijnen de inspanningen op het gebied van beide fundamentele. De meest recente ontwikkeling binnen de Nationale Politie is de notitie "De kracht van het verschil" die de visie en het beleidskader van variëteit, gelijkwaardigheid en verbinding beschrijft. Het adagium wat daarbij wordt gebruikt is

"Doen wat nodig is om effectief te zijn en te blijven in een veranderende samenleving" (Achkar el & ██████████ 2015). Hoewel de notitie meer behelst dan enkel het thema etnisch profileren hebben alle onderdelen in de notitie direct of indirect relaties met etnisch profileren. Er wordt onderkend dat de samenleving in Nederland in haar samenhang onder spanning staat door conflicten in het buitenland en de uitwassen daarvan die ervaren worden zoals de dreiging van aanslagen en radicalisering door eigen inwoners. Ook geeft de notitie aan dat de politie tot op heden veelal incidentgericht reageerde op een veranderende samenleving en te weinig is geïnvesteerd in een "gedegen grondhouding" van collega's in relatie tot de kernwaarden van de politie en het zijn van het fundament, of een van de fundamenteën, van de samenleving (Achkar el & ██████████ 2015). In de notitie wordt verder operationeel ook ingezet op het maken van verbinding met de samenleving, met alle groepen binnen die samenleving. Meer uitleggen waarom de politie doet wat zij doet. Iedereen is zich bewust van het belang van verbinding en ieders rol daarin. De burger staat centraal of wellicht staat het *vertrouwen* van de burger in de politie wel centraal. In de notitie wordt daarbij ingezet op een ambassadeurschap om die gedachte en werkwijze uit te dragen op de basisteams (Achkar el & ██████████ 2015).

### 2.1.6 Conclusie

Wat precies wordt verstaan onder etnisch profileren is niet in elk onderzoek of discussie eenduidig. Ook hanteren verschillende organisaties van elkaar verschillende definities van etnisch profileren. Dat bemoeilijkt een inhoudelijke discussie en laat bovendien ruimte om een omschrijving te gebruiken die het best past bij de boodschap die gebracht wenst te worden in het kader van deze thematiek. Het gemeenschappelijke aan alle omschrijvingen is het onrechtvaardig en niet objectieve gebruik van etniciteit door, in dit geval, de politie. Etnisch profileren is in Nederland niet strafbaar. Het grenst echter aan discriminatie en voor een aantal mensen en organisaties is het dat zelfs ook en daarmee dan ook wel strafbaar. Als sprake is van structureel etnisch profileren is het van belang dat ook te erkennen binnen de politie maar ook om niet verzandden in een discussie of sprake is van discriminatie. Die discussie voegt niets toe. Van belang is om in te zien dat etnisch profileren geen of nauwelijks meerwaarde heeft bij overwegingen om een controle op straat uit te voeren. Evident is, hoewel voorstelbaar is dat het beeld bij dienders in eerste aanleg anders kan zijn, de nadelen, de schade, die etnisch profileren toebrengt aan de positie van de politie in de samenleving, onmiskenbaar nooit opwegen tegen de gepercipieerde voordelen. Bovendien conflicteert zulk optreden of handelen door politiemensen enorm met de uitgedragen kernwaarden van de Nationale Politie zoals het zijn, of willen zijn, van 'verbindend' in de samenleving.

## 2.2 Deelvraag 2

### Wat zijn de Juridische grondslagen voor een controle op straat?

#### 2.2.1 Juridisch kader algemeen

Zelfs zonder juridische bevoegdheid is het mogelijk om personen aan te spreken en wel volgens het zogenoemde 'vragen staat vrij' principe. Hier wordt mee bedoeld dat het een politiemans, net zoals iedere burger, vrij staat om een ander persoon aan te spreken mits de inbreuk op diens recht op een persoonlijke levenssfeer beperkt blijft (Hoekendijk, *Strafvordering voor de hulpofficier*, 2015, pp. 42,43 168).

Een algemene bevoegdheid tot het geven een stopteken is te halen uit artikel 3 van de Politiewet 2012 (Hoekendijk, *Strafvordering voor de hulpofficier*, 2015, p. 168). De tekst van dat artikel luidt: "De politie heeft tot taak in ondergeschiktheid aan het bevoegd gezag en in overeenstemming met de geldende rechtsregels te zorgen voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het

verlenen van hulp aan hen die deze behoeven (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 47, art 3 PW). " Indien naar redelijk inzicht in het geval van een verdachte situatie zonder concrete verdenking ofwel een verdachte kan een verzoek tot stilhouden worden gegeven op basis van artikel 3 Politiewet 2012. Hierbij mag de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer opnieuw niet te groot zijn. Een gegeven stopteken wordt niet als zodanig gezien (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, p. 168). In navolging van het stopteken is het mogelijk om personen te vragen naar hun identiteit en andere vragen ter vaststelling van de hoedanigheid van de personen (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, p. 168). In het kader van de algemene taakstelling van de politie kan een in de ogen van een politieambtenaar afwijkend beeld in de gepercipieerde omgeving van de ambtenaar dus aanleiding zijn tot het geven van een stopteken.

### 2.2.2 Juridisch kader specifiek

Op basis van specifieke wetgeving zijn ook stoptekens en controles mogelijk.

#### WegenverkeersWet 1994

Ingevolge artikel 160 van de WegenverkeersWet 1994 is bijvoorbeeld ook een stopteken mogelijk ter controle op de naleving van de wetten en regels gesteld in de WegenverkeersWet 1994. Het bijzondere aan dit stopteken is dat er geen sprake hoeft te zijn van een geconstateerde overtreding of strafbaar feit anderszins. Deze bevoegdheid is een controlebevoegdheid. Dat houdt in dat enkel en alleen al ter controle een stopteken gegeven kan worden (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, p. 515). Eenieder kan dus ter controle op het bezit van bijvoorbeeld een rijbewijs, in het geval van een bestuurder waarvoor dat vereist is uiteraard, of het gebruik van alcohol worden gevorderd zijn voertuig te doen stilhouden (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, pp. 515,516).

#### Wet Wapens en Munitie

Ingevolge artikel 51 van de Wet Wapens en Munitie is ook een stopteken aan een bestuurder van een voertuig en vervolgens nadere controle mogelijk. In gevallen van een concrete verdenking van overtreding van een of meerdere voorschriften uit de Wet Wapens en Munitie is een stopteken mogelijk (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 311,312 art 51 WWM). Artikel 52 van de Wet wapens en Munitie bepaalt dat personen in het geval van een directe aanleiding of concrete verdenking van een overtreding in het kader van de Wet Wapens en Munitie aan de kleding kunnen worden onderzocht. Verder zegt artikel 50 van dezelfde wet dat gevorderd mag worden om reisbagage te openen op basis van een aanleiding of concrete verdenking (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 311,312 art 50/52 WWM).

In het kader van dit onderzoek is de mogelijkheid tot een stopteken zonder concrete aanleiding of verdenking relevant. Die ruimte bieden de artikelen 50, 51 en 52 van de Wet Wapens en Munitie ook. Het tweede lid van artikel 50 van de Wet Wapens en Munitie geeft de Officier van Justitie de bevoegdheid om het bedoelde onderzoek jegens eenieder te gelasten. Dus zonder een concrete aanwijzing jegens een specifiek persoon maar gelegen in een specifieke beweging binnen een bepaald gebied. Bijvoorbeeld een specifieke reisbeweging in een grenssteek waarvan bekend is dat daarmee vaak een overtreding van de Wet Wapens en Munitie gepaard gaat. Hetzelfde zegt het tweede lid van de artikelen 51 en 52 van de Wet Wapens en Munitie (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 311,312 art 50,51,52 WWM). Omdat niet altijd mogelijk is om daadwerkelijk eenieder te controleren zal de diender moeten selecteren en onderscheid moeten maken.

De Wet Wapens en Munitie biedt nog een juridische mogelijkheid tot het controleren van reisbagage, personen of voertuigen of combinaties van deze. Telkenmale het derde lid van de hiervoor aangehaalde artikelen geeft de bevoegdheid om eenieder te controleren binnen een

aangewezen veiligheidsrisicogebied zoals bedoeld in artikel 151b eerste lid of 174b eerste lid van de Gemeentewet. Een burgemeester kan een bepaald gebied, onder bepaalde voorwaarden die hier niet nader behandeld worden, aanwijzen als veiligheidsrisicogebied. Dat geeft de Officier van Justitie de bevoegdheid om te gelasten dat eenieder binnen dat gebied wordt gecontroleerd zoals de artikelen 50, 51 en 52 van de Wet Wapens en Munitie bedoelen (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 311,312 art 50,51,52 WWM) (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, pp. 548,549,550 art 50,51,52 WWM). Hierbij geldt ook dat niet in alle gevallen het altijd mogelijk is daadwerkelijk eenieder te controleren en dat er dus geselecteerd wordt.

#### Wet op de economische delicten

Artikel 23 van de Wet op de Economische delicten geeft de bevoegdheid om zowel voertuigen als zaken die personen met zich voeren te doen stilhouden en onderzoeken voor zover dat nodig is ter opsporing en dat redelijkerwijs nodig is voor de vervulling van hun taak (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, p. 382 art 23 WED). In het eerste artikel van de Wet op de Economische Delicten staan de specifieke wetgevingen benoemd waar de bevoegdheden uit de Wet op de Economische Delicten zich op richten maar omwille van de leesbaarheid in verband met de uitvoerige lijst van wetgeving wordt die lijst hier niet weergegeven maar wordt volstaan met een verwijzing naar [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl) (Rijksoverheid, 2015). Hoewel deze grond van controle juridisch wel mogelijk is in een aantal gevallen, is de betreffende wetgevende basis zo specifiek dat deze niet vaak wordt toegepast binnen de kaders van dit onderzoek.

#### Algemene Wet Bestuursrecht

Artikel 5:19 van de Algemene Wet Bestuursrecht geeft toezichthouders de bevoegdheid om een voertuig te doen stilhouden om te kunnen onderzoeken waar de toezichthoudende taak betrekking op heeft (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, p. 59 art 5:19 AWB). Deze en ook andere bevoegdheden uit de Algemene Wet Bestuursrecht zijn relevant en worden voornamelijk toegepast bij verkeerstoezicht in het kader van de Wet Administratiefrechtelijke Handhaving Verkeer ook wel Wet Mulder genoemd. Een relatief licht verkeersvergreep kan dus ook aanleiding zijn om een controle te initiëren.

Ook binnen het vreemdelingtoezicht worden de bevoegdheden uit de Algemene Wet Bestuursrecht toegepast. De VreemdelingenWet schrijft daarbij voor dat in voorkomende gevallen sprake moet zijn een redelijk vermoeden van illegaal verblijf ofwel een redelijk vermoeden dat er in het voertuig zich een persoon bevindt die aan het toezicht onderworpen is. Dit naar objectieve maatstaven gemeten (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, pp. 503-509). Bij een controle op deze gronden moet dus sprake zijn van een redelijk vermoeden van schuld en zal derhalve geen of een marginale rol spelen binnen de kaders van dit onderzoek.

#### Wet op de Identificatieplicht

Artikel 2 van de Wet op de Identificatieplicht stelt dat er een toonplicht is van een geldig identiteitsbewijs voor eenieder die de leeftijd van veertien jaren heeft bereikt op eerste vordering van een politieambtenaar (Hoekendijk, Wetteksten voor de hulpofficier, 2015, pp. 65, art 2 WID). Een aanwijzing van het college van Procureur Generaals geeft aan dat die vordering enkel mag worden gedaan als dat in het kader van een redelijke taakuitoefening noodzakelijk is (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, p. 150). Hetgeen een ruime aan interpretatie onderhevige aanwijzing is en geenszins duidelijke kaders schept waaraan de diender zich moet houden. Deze juridische mogelijkheid zal naar alle waarschijnlijkheid een rol spelen binnen dit onderzoek.

#### Wetboek van Strafvordering

In het geval van concrete verdenkingen aangaande een strafbaar feit en ontdekking op heterdaad of of een redelijk vermoeden van schuld zijn in bepaalde voorkomende gevallen ook bevoegdheden toegekend zoals het stilhouden van een voertuig of persoon. Verwezen wordt naar artikel 52 en 96b



van het Wetboek voor Strafvordering (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015, pp. 176,190 art 52,96b WbSv). Omdat die handelingen gebaseerd zijn op een concrete aanleiding en dus geen onderdeel uitmaken van dit onderzoek worden deze hier dan ook buiten beschouwing gelaten. Hetzelfde geldt voor bepalingen uit Algemene Plaatselijke Verordeningen.

Tot slot van deze paragraaf is het van belang te weten dat een oneigenlijk gebruik van een bevoegdheid niet is toegestaan. De bevoegdheid moet worden ingezet waarvoor deze is bedoeld anders is er sprake van onrechtmatigheid bekend onder de term 'detournement de pouvoir' (Hoekendijk, Strafvordering voor de hulpofficier, 2015).

### 2.2.3 Conclusie

De voorgaande twee deelparagrafen laten verschillende juridische grondslagen zien waarop een diender op straat zich kan beroepen. De wet geeft ruime mogelijkheden en in een aantal gevallen is de scheidsgrens tussen rechtmatig gebruik en onrechtmatig gebruik flinterdun. Zo is het eenvoudig mogelijk om een controle uit te voeren op grond van artikel 160 van de Wegenverkeerswet 1994 en na te hebben voldaan aan de verplichting om een van de wetten of regels in die wet gesteld te controleren, zoals het bezitten van een rijbewijs, door te gaan met de controle aangaande de werkelijke reden of onderbuik-gevoel wat de betreffende diender in eerste aanleg deed besluiten om de controle uit te voeren. Dit illustreert de bewegingsvrijheid die dienders op straat hebben. Andere gronden voor een controle zijn aan meer voorwaarden verbonden en daarin schuilt het gevaar van willekeur minder.

## 2.3 Deelvraag 3

**Welke factoren spelen volgens een onderzoek naar het beslisproces van dienders door Cankaya een rol bij de overweging van dienders bij het selecteren op straat?**

### 2.3.1 Discretionaire bevoegdheid

De politieagent op straat is een street-level-bureaucrat zoals Lipsky dat heeft omschreven. In de sterk hiërarchische omgeving van de politie heeft de agent op straat nog veel beslissingsvrijheid in zijn of haar directe contact met de burgers. Die individuele agent maakt de keuze hoe en of het beleid in het specifieke geval wordt toegepast of niet wordt toegepast (Lipsky, 1980). Lipsky verklaart hiermee de discrepantie tussen beleidsontwerp en de uitvoering ervan. Daaruit volgt dat het van belang is inzicht te hebben in de afwegingen die de individuele diender maakt. Naast datgene wat Lipsky inzichtelijk maakt hebben dienders in Nederland ook een zogenoemde discretionaire bevoegdheid. Die bevoegdheid wordt omschreven als de vrijheid om een situatie te zien als relevant voor de politie en/of om een burger te zien als relevant voor de politie en om vervolgens een keus te maken in de afhandelwijze van die situatie of relevante burger (Aalberts, 1990). De discretionaire bevoegdheid behelst dus de vrijheid van een diender om een selectie te maken van wat relevant wordt geacht en vervolgens ook nog een passende afhandelwijze te bepalen. Dit speelt met name een rol bij de controles, zoals omschreven in dit onderzoek, zonder een waarneembare aanleiding. Onderzoek in het Verenigd Koninkrijk in 2007-2008 toonde aan dat waar de discretionaire bevoegdheid het grootst is en politieambtenaren in staat zijn om eigen ideeën te gebruiken bij wie er gecontroleerd diende te worden, de kans op discriminatie het grootst is (European Network Against Racism, 2009).

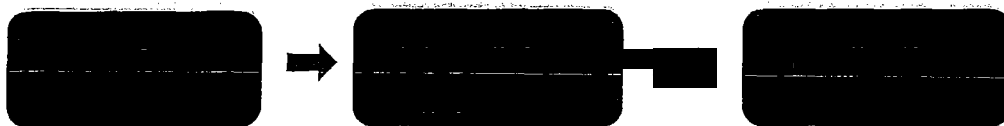
### 2.3.2 Indicatoren bij proactieve controles op straat

Op basis van een uitgebreide literatuurstudie door Dekkers en Van Der Woude naar de complexiteit van risicoprofilering worden er drie indicatoren onderscheiden waar de politie haar beslissing op

baseert om iemand te controleren of te stoppen (Dekkers & Van der Woude, 2014). Als eerste de kenmerken van de persoon, als tweede de kenmerken van de situatie en het gedrag en als derde de kenmerken van het voertuig. De persoonskenmerken bestaan uit huidskleur, leeftijd, geslacht en ook kleding. De omstandigheden van de situatie in combinatie met het gedrag betreft de vraag of het gedrag aansluit bij de situatie. Bijvoorbeeld een rondkijkende voetganger op een monumentaal plein past beter dan wanneer dat gedrag zich voordoet in een woonwijk. De indicatoren met betrekking tot een voertuig zijn bijvoorbeeld de staat waarin deze verkeerd. (Dekkers & Van der Woude, 2014). De hiernavolgende paragraaf kijkt hier op basis van een uitgevoerd onderzoek onder politiemensen in Amsterdam nader naar en zal een specifiek onderscheid in selectie indicatoren benoemen.

### 2.3.3 Onderzoek naar selecteren bij proactieve controles op straat

Deze theoretische benadering van het beslisproces van een diender bij proactief politieoptreden, waaronder het optreden bij een controle zonder waarneembare aanleiding is ontleend aan Dr. Sinan Cankaya. In zijn boek 'De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie' gebaseerd op een door hem uitgevoerd onderzoek naar het beslisproces tijdens proactief politiewerk in Amsterdam stelt hij vast dat het gehele beslisproces bij dienders schematisch kan worden weergegeven zoals in figuur 1.



Figuur 1 (Cankaya, 2012, p. 176)

Elke fase bestaat uit nader uitgewerkte onderdelen. De voorfase bestaat uit onderdelen waarmee de diender voor zichzelf uitmaakt of overgegaan wordt tot een controle. De Interactiefase beschrijft de onderdelen van het beslisproces gedurende de interactie met de gecontroleerde en de resultaatfase beschrijft de onderdelen die de keuze in afwikkeling bepalen. In dit onderzoek is met name de voorfase interessant omdat dit onderzoek zich onder meer richt op de overwegingen van dienders om over te gaan op een controle en niet op de controle zelf of de fysieke afwikkeling ervan.

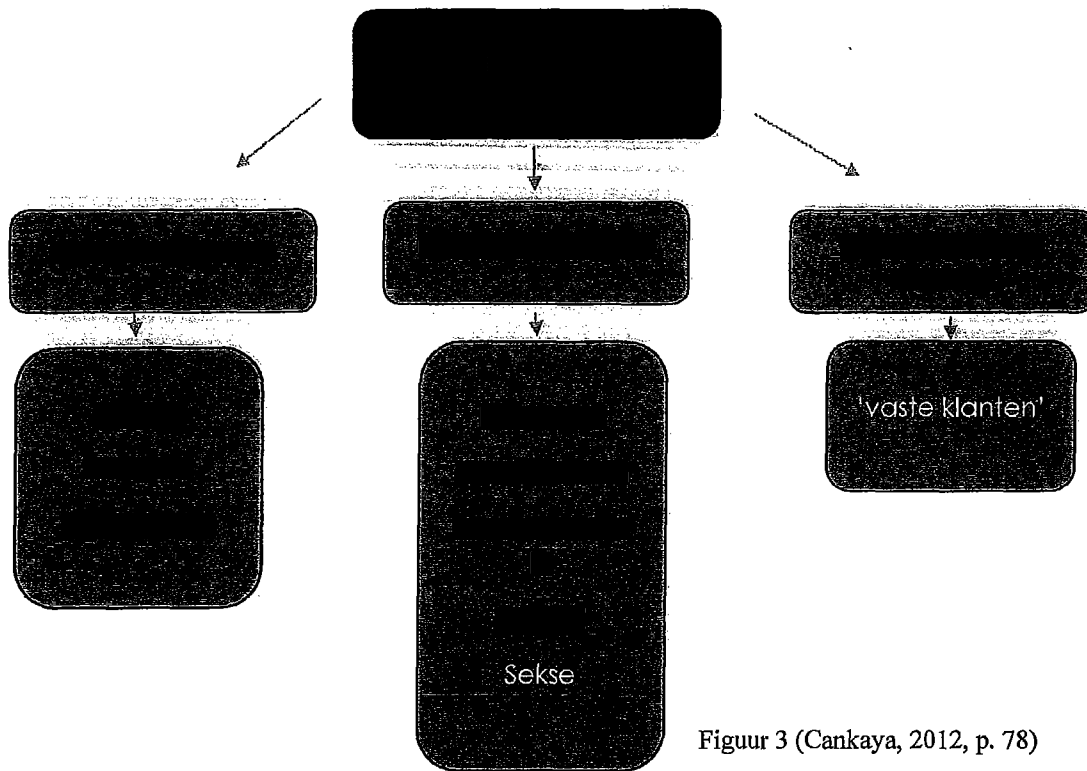
De voorfase bestaat volgens Cankaya uit de volgende onderdelen, weergegeven in figuur 2, die worden gewogen bij het beslisproces van de diender. De verschillende onderdelen krijgen een bepaalde waarde volgens Cankaya in relatie met de omgeving zoals de diender die ziet en interpreteert. Het uiterlijk, het voertuig, het gedrag van de burger en het tijdstip en de locatie vormen daarbij al dan niet in combinatie met elkaar de mate van relevantie in de ogen van de diender (Cankaya, 2012).



Figuur 2 (Cankaya, 2012, p. 176)

Onderdelen kunnen in combinatie met elkaar niet passen in het beeld wat de diender heeft van de omgeving. De incongruentlethesis. Een bepaalde persoon in een bepaald voertuig wat naar het oordeel van de diender geen passende combinatie is. Dat beeld kwam in het onderzoek uitgevoerd door Cankaya veelvuldig naar voren (Cankaya, 2012, p. 37).

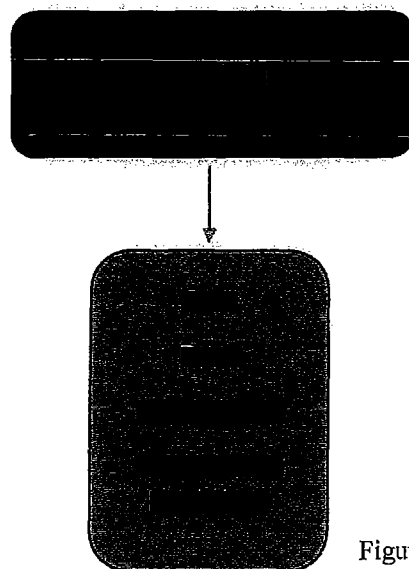
Voorname vier onderdelen uit figuur 2 zijn nog nader te specificeren zoals figuur 3 toont voor de factor persoon. Uit dat figuur volgt op welke wijze de factor persoon wordt beoordeeld door de diender.



Figuur 3 (Cankaya, 2012, p. 78)

Uit het voorgaande volgt dus uit de theoretische benadering gebaseerd op het onderzoek van Cankaya dat etnische uiterlijke kenmerken zoals kleding, sieraden, versieringen maar ook huidskleur en gezichtsvorm kenmerken zijn waar een diender op selecteert en onderscheid aanbrengt in zijn waargenomen omgeving. Als die kenmerken vervolgens een grotere invloed hebben op de keuze van de diender dan de overige kenmerken kan dat een aanwijzing zijn dat etnische achtergrond een rol speelt bij de overweging.

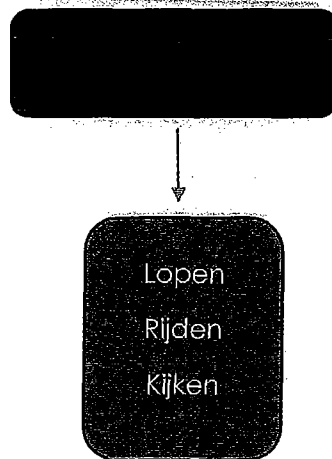
Voor de factor voertuig stelde Cankaya op basis van zijn onderzoek de kenmerken zoals weergegeven in figuur 4 vast.



Figuur 4 (Cankaya, 2012, p. 78)

In het kader van de controle zonder waarneembare aanleiding en de relatie met etnische achtergrond is het selectiekenmerk buitenlands kenteken extra relevant voor dit onderzoek. Of dat kenmerk een hogere interpretatiewaarde heeft als de andere kenmerken kan namelijk een aanwijzing zijn dat etnische achtergrond juist wel of juist niet een rol speelt.

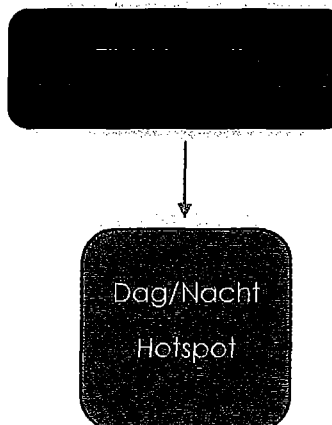
Voor de factor gedrag stelde Cankaya de in figuur 5 weergegeven kenmerken vast.



Figuur 5 (Cankaya, 2012, p. 78)

Gedrag kan aanleiding geven voor een diender om over te gaan tot een controle. De wijze waarop iemand loopt, rijdt of kijkt kan een afwijking geven in de geïnterpreteerde omgeving van de diender waarna een controle in de ogen van de diender gerechtvaardigd is. Relevant is in deze of de vastgestelde kennelijke afwijking van gedrag voortkomt uit een bepaalde etnische achtergrond en op een juiste wijze wordt geïnterpreteerd door de diender.

Als laatste factor stelde Cankaya voor tijd en locatie de in figuur 6 weergegeven kenmerken vast.



Figuur 6 (Cankaya, 2012, p. 78)

In een nacht van zaterdag op zondag zal een diender de omgeving van bijvoorbeeld een industrieterrein een andere waarde toekennen dan wanneer het een dinsdagmiddag betreft. Hetzelfde kan opgaan voor een locatie in het werkgebied waarvan is vastgesteld dat zich daar bepaalde zaken voordoen waarvoor onverdeeld aandacht moet zijn van de politie.

#### 2.3.4 Conclusie

Alle vorenstaande factoren met daarbij alle benoemde kenmerken blijken volgens het onderzoek van Cankaya relevant bij de af- en overweging die een diender maakt voordat hij of zij in het kader van een proactieve, zonder direct waarneembare aanleiding, overgaat tot het controleren van een voertuig en of persoon. Met name de kenmerken die kunnen duiden op een relevantie van etnische achtergrond bij de afweging zijn in verband met dit onderzoek van belang. De factoren die benoemd zijn zullen dan ook in het te houden surveyonderzoek binnen de eenheid Oost-Brabant terugkeren. De bevindingen in het onderzoek naar het beslissingsproces bij een controle op straat laten zien dat de factoren allemaal in verbinding staan met elkaar. In het kader van het thema van dit onderzoek, de rol die etniciteit speelt bij overwegingen op straat, is het relevant om de onderlinge verhoudingen van de factoren zoals de dienders binnen de eenheid Oost-Brabant deze toekennen in kaart te brengen. Een nadere toelichting wordt gegeven in hoofdstuk 3 van dit rapport.

## Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk leest u de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd.

### 3.1 Algemeen

Over het thema etnisch profileren in zijn algemeenheid en het functioneren van de politie in relatie tot dat thema in het bijzonder is al behoorlijk wat onderzoek gedaan. Het accent van die onderzoeken ligt vaak op de beleving van burgers en de verklaring die zij geven over de aanleiding van het handelen van de politie. De overwegingen die zich in het hoofd van de dienders zelf afspelen is echter hetgeen waaruit blijkt wat de werkelijke aanleiding is geweest. Die overwegingen zijn echter moeilijk zichtbaar te maken. Duidelijk is wel dat de dienders degene zijn die de informatie bezitten. Daarom is ervoor gekozen dit thema nu te benaderen vanuit de politiemedewerker.

*De hoofdvraag, in hoeverre speelt de etnische achtergrond van burgers een rol bij de overweging van dienders binnen de eenheid Oost-Brabant om over te gaan tot een controle van personen op straat zonder waarneembare aanleiding en in welke mate zijn zij zich bewust van mogelijke gevolgen als dat het geval zou zijn of wanneer de gecontroleerde dat als zodanig ervaart?, is onderverdeeld in acht deelvragen.*

De hoofdvraag is een frequentieonderzoeksvraag. Beoogd wordt om inzicht te geven in de mate waarin etnisch profileren voorkomt en tevens om inzicht te geven in de mate waarin dienders zich bewust zijn van de effecten van etnisch profileren. Het onderzoek is verder beschrijvend van aard hetgeen ook het best passend is bij een frequentieonderzoeksvraag en zowel kwantitatief als kwalitatief (Baarda, et al., 2012, p. 62).

In de hiernavolgende paragrafen treft u per deel de methode van onderzoek met in de laatste paragraaf een korte conclusie verbonden aan de onderzoeksopzet.

### 3.2 Eerste deel

De eerste drie deelvragen zijn onderzocht middels onderzoek in de literatuur en dienen als basis om het thema etnisch profileren binnen het politiewerk en in relatie tot de hoofdvraag nader te kunnen beschouwen en onderzoeken. Het onderzoek in de literatuur werd aangevuld met ongestructureerde open interviews en semigestructureerde interviews met deskundigen en deelname aan een werkconferentie Etnisch profileren & politievakmanschap georganiseerd door de Anne Frank stichting.

#### 3.2.1 Literatuur

Middels een uitgebreide, maar niet uitputtende selectie, van relevante literatuur met betrekking tot dit thema uit binnen- en buitenland werd onderzoek gedaan naar etnisch profileren. Binnen de selectie vallen beleidsmatige documenten, wetenschappelijke onderzoeken, ervaringen en uitgesproken meningen van gerenommeerde onderzoekers of denkers. Zowel felle tegenstanders als meer genuanceerde schrijvers en denkers over dit thema. Voor de volledige lijst wordt verwezen naar de bijlage verwijzingen van dit rapport. Met name de benadering zoals onderzocht en beschreven door Cankaya in zijn boek: "De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie" en het onderzoek "Etnisch profileren in Den Haag?" vormden input voor het uitgevoerde survey-onderzoek zoals onder paragraaf 3.3.1 nader wordt toegelicht.

### 3.2.2 Deskundigen

De geïnterviewde deskundigen worden hieronder weergegeven met de betreffende deskundigheid. Voor de namen van de deskundigen wordt verwezen naar de bijgevoegde bronnenlijst onder de bijlage verwijzingen van dit rapport. In een aantal gevallen is de omschrijving 'interview' wellicht een te zware aanzetting als omschrijving van het gesprek en is ook geen sprake van verslaglegging of enkel op summere wijze. De omschrijving van informeel gesprek is echter weer een te minne omschrijving (Baarda, Goede de, & Teunissen, 2009, p. 231). Omdat de informatie uit de interviews of gesprekken wel heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit rapport worden zij hieronder wel benoemd.

- 1) Semigestructureerd geïnterviewd is de landelijk portefeuillehouder variëteit, gelijkwaardigheid en verbinding van de Nationale Politie (El Achkar, 2015). De gebruikte vragen vormden een leidraad voor het interview en zijn als bijlage 1 aan dit rapport toegevoegd.
- 2) Ongestructureerd open geïnterviewd is het sectorhoofd [REDACTED] van de eenheid Oost-Brabant [REDACTED], 2015). Tevens opdrachtgever voor dit onderzoek.
- 3) Ongestructureerd open geïnterviewd is de Teamleider [REDACTED] van de eenheid [REDACTED], 2015).
- 4) Gesprek met de projectleider [REDACTED], 2015).
- 5) Gesprek met de thematrekker [REDACTED] (2014)

Naast voornoemde interviews hebben op verschillende momenten tevens voordrachten plaats gevonden waarvan in beperkte mate informatie uit die voordrachten is gebruikt in dit onderzoek. De voordrachten vonden plaats in een docerende vorm en de inhoud en aanleiding was niet direct gerelateerd aan het thema van dit onderzoek maar bleek later wel waardevol. De namen van de betreffenden treft u in de bijgevoegde bronnenlijst onder de bijlage verwijzingen van dit rapport. De deskundigheden van hen betroffen:

- 1) Voordracht docent Hogere Politiekunde [REDACTED] (2014)
- 2) Voordracht bijzonder adviseur Nationale Politie (Welten, 2014)

### 3.2.3 Werkconferentie

De deelnemers aan de bezochte werkconferentie zijn in bijlage 4 van dit rapport weergegeven. Het is niet mogelijk om verkregen informatie bij die werkconferentie toe te kennen aan individuele deelnemers. Derhalve wordt volstaan met een verwijzing naar de werkconferentie als geheel in die gevallen dat verkregen informatie in dit rapport is gebruikt.

## 3.3 Tweede deel

Het tweede deel is onderzocht middels een gehouden survey in de vorm van een online-enquête en interviews van Basisteamchefs van de eenheid Oost Brabant.

### 3.3.1 Het survey

Er is gekozen voor het uitvoeren van een survey in de vorm van een online-enquête om een aantal redenen. Ten eerste wordt een surveyonderzoek beschouwd als methode die de voorkeur heeft bij een beschrijvend onderzoek en een frequentieonderzoeksvraag (Baarda, et al., 2012, p. 66). Ten tweede is een geanonimiseerde enquête een goede manier om sociaal wenselijke antwoorden tegen te gaan (Baarda, et al., 2012, p. 194). Sociaal wenselijke antwoorden kunnen ertoe leiden dat er niet een waarheidsgetrouw beeld ontstaat. Het gevaar daarop met dit thema is aanwezig. Ten derde en als laatste is het een wijze waarop relatief eenvoudig veel data kan worden gegenereerd onder een

groot aantal respondenten (Baarda, et al., 2012, p. 193). Het onderzoek bestond ook niet uit een steekproef maar onder de gehele populatie. Hiermee wordt het mogelijk om een beeld te schetsen, een beschrijving te geven van de gehele eenheid Oost-Brabant. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de eenheid Oost-Brabant waarvan reeds eerder een beschrijving is gegeven. De eenheidsleiding ondersteunde het onderzoek en leidinggevend zijn dan ook direct betrokken bij de verspreiding van het survey met daarbij de gedachte dat die steun positief bijdraagt aan de mate van respons op het onderzoek. De opdrachtgever van het onderzoek, tevens sectorhoofd, heeft alle basisteamchefs aangeschreven met de opdracht om de enquête te verspreiden onder alle medewerkers. Tegelijkertijd is de enquête aangekondigd op de interne nieuwssite van de eenheid Oost-Brabant.

De enquête is gemaakt met behulp van het online programma SurveyMonkey. Tot de gebruikers van dat enquêtebureau behoren meer dan 80% van alle bedrijven in de Fortune 100 maar daarnaast ook onderwijsinstellingen en non-profitorganisaties.

#### Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek zoveel als mogelijk te waarborgen zullen de resultaten anoniem worden verwerkt. Gegeven antwoorden zijn dus nimmer te herleiden naar daadwerkelijke personen. Dat draagt bij aan het tegengaan van het geven van sociaal wenselijke antwoorden. Daarnaast zal een aantal vragen informeren naar het handelen van collega's en dus niet gaan over het handelen van de respondent zelf. Ook daarvan wordt beoogd dat het bijdraagt aan de mate van oprechtheid aangaande dit gevoelig thema.

Wel dient opgemerkt te worden dat hetgeen respondenten zeggen te doen niet zonder enige twijfel betekend dat zij het in de praktijk ook daadwerkelijk zo doen. Er is dus mogelijk sprake van enige discrepantie hierin, wat niet wegneemt dat de gegeven respons een inzicht verschaft. Er wordt tenslotte ook gevraagd naar percepties. Door de wijze van enquêteren, het anoniem houden van de respondenten en het vragen naar het handelen van anderen, wordt de discrepantie tussen zeggen iets te doen en het ook daadwerkelijk doen zoveel als mogelijk tegengegaan. Onder de alinea 'representativiteit' treft u meer gegevens over de reacties op het survey en daarmee meer informatie over de betrouwbaarheid van het onderzoek.

#### Validiteit

Om de validiteit van het onderzoek zoveel als mogelijk te waarborgen zijn in het surveyonderzoek de vragen zodanig opgesteld dat daar uit kan worden afgeleid in hoeverre etnische achtergrond een rol speelt. Vragen in het survey informeren naar een waardering van iets of naar een frequentie. De vragen waren onder meer gebaseerd op de uitgebreide theoretische onderbouwing van het beslisproces van politieagenten door Cankaya. Tevens waren de vragen dermate concreet dat deze direct betrekking hadden op hetgeen wat werd onderzocht. Zie hiervoor tevens de gestelde vragen onder bijlage 4 in combinatie met de hieronder weergegeven tabel 3.1 waarin per deelvraag staat vermeld welke enquêtevragen bijdragen aan de beantwoording van de deelvragen. De zevende deelvraag staat niet vermeld in de tabel daar nagenoeg alle vragen relevant worden geacht bij de beantwoording daarvan.

De vragen zijn verschillend van aard. Er is sprake van stellingen met een 'eens' of 'oneens' waardering alsmede stellingen of vraagstellingen waarbij een Likertschaal is gebruikt (Baarda, et al., 2012, p. 209). De verschillen dragen bij aan nuance en een geven een getrouwer beeld van de werkelijkheid doordat meerdere verschillende vragen informatie bieden over hetzelfde onderdeel. De vragen vier tot en met negen zijn gebaseerd en afgeleid van het onderzoek van Cankaya (Cankaya, 2012). De vragen zeventien tot en met negentien, eenentwintig, drieëntwintig en achtentwintig zijn onttrokken aan het onderzoek naar etnisch profileren in Den Haag (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014). De vragen elf tot en met vijftien zijn gebaseerd op een schrijven van ██████████ 2013, pp. 1-9). De vragen vierentwintig, zesentwintig,



zevenentwintig en negenentwintig zijn gebaseerd op, hetgeen beschreven en eerder aangehaald in het tweede hoofdstuk van dit rapport, namelijk de literatuur van Bovenkerk, European Network Against Racism, Dekkers & van der Woude en [REDACTED] 2015) (European Network Against Racism, 2009) (Dekkers & Van der Woude, 2014) [REDACTED] 2013).

4	2,3,4,5,6,7,8,9,19,20,21,22 23,24,25,26,27,29,30,31,32,39
5	1,10,11,12,13,14,15,16,17, 18,23,28,39
6	1,10,11,12,13,14,15,16,17, 18,26,27,28,39

Tabel 3.1

#### Generaliseerbaarheid / externe validiteit:

De uitkomsten van dit onderzoek geven in eerste aanleg alleen inzicht in het thema etnisch profileren binnen de eenheid Oost-Brabant. In gevallen waarin sprake is van een vergelijkbaar profiel in samenstelling van de maatschappij binnen het werkgebied en opbouw van de eenheid zullen de uitkomsten van het onderzoek ook daar een beschrijvingswaarde hebben.

#### Representativiteit

De hoofdvraag van het onderzoek richt zich op het werk op straat binnen de eenheid Oost-Brabant. Aan de hand van gegevens verkregen uit BasisVoorzieningCapaciteitsManagement, kortweg BVCM, is de populatie medewerkers die daadwerkelijk buiten op straat controles uitvoeren bepaald aan de hand van de deskundigheden 'noodhulp basis' 'noodhulp all round' en de deskundigheid 'Officier van Dienst'. Dat betreffen 1016 personen. Buiten dat aantal zijn de medewerkers werkzaam binnen afdelingen van recherche en service en intake gelaten daar zij niet of nauwelijks werkzaam zijn op straat. Het aantal 1016 betreft dus de geïnformeerde, blauwe, dienders werkzaam binnen bijvoorbeeld noodhulp en wijkzorg en daarmee de doelgroep voor dit onderzoek. Er valt niet uit te sluiten dat de registratie van de deskundigheden niet geheel up-to-date is en het cijfer moet dan ook gezien worden als een indicatie van het aantal dienders en niet als een absoluut getal.

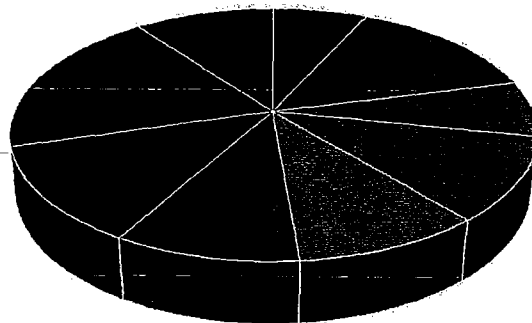
Doordat het technisch niet eenvoudig mogelijk is om alleen voornoemde 1016 personen te selecteren voor het onderzoek is de verspreiding van het onderzoek op twee verschillende wijzen uitgevoerd. Als eerste is een nieuwsbericht op de interne internetsite, intranet genoemd, geplaatst met daarin de oproep aan alle blauwe dienders om de enquête in te vullen. Specifiek is zowel in het nieuwsbericht, maar ook in de eerste pagina van het onderzoek zelf, vermeld dat de enquête is bestemd voor mensen die buiten op straat werkzaam zijn. Als tweede zijn, door het sectorhoofd en [REDACTED] van dit onderzoek, alle basisteamchefs aangeschreven en -gesproken, met de opdracht de enquête te verspreiden onder de medewerkers die buiten op straat werkzaam zijn. Het is niet geheel uit te sluiten dat de enquête is ingevuld door medewerkers van de eenheid Oost Brabant die niet, of niet meer, werkzaam zijn op straat. De verwachting, gebaseerd op de gedachte dat veel medewerkers te kennen geven 'enquête-moe' te zijn, is dat het aantal ongewenste reacties te verwaarlozen is. Tevens wordt opgemerkt dat hoewel medewerkers niet meer daadwerkelijk zelf werkzaam zijn op straat zich wel een beeld kunnen vormen over hoe er gewerkt wordt op straat aan

de hand van gesprekken of aangeboden processen-verbaal en dat die respons daarmee niet helemaal waardeloos is.

Uiteindelijk is het survey van 21 april tot en met 15 mei actueel geweest en hebben 507 medewerkers de enquête gedeeltelijk of helemaal ingevuld. Het aantal medewerkers wat de enquête in zijn geheel heeft ingevuld betreft 281 en de gemiddelde respons per vraag is 342. Gemiddeld per vraag dus een respons van 33,6% maar tenminste een respons van 27,7% op elke vraag. Gerelateerd aan algemeen aanvaarde steekproefbeschouwingen waarbij onder een populatie van 1000, met een geaccepteerde foutmarge van 5% en een betrouwbaarheidsinterval van 95%, er een aantal van 278 respondenten worden voorgeschreven en met een betrouwbaarheidsinterval van 90% 215 respondenten, is het aantal respondenten over het algemeen heel representatief voor de gehele populatie te noemen (SurveyMonkey, 2015).

De verdeling van respons per basisteam ten opzichte van de gehele eenheid is niet overall evenredig en daarmee zijn de resultaten dan ook niet voor elk basisteam even representatief maar voor de eenheid over de gehele lijn wel. Zie hiervoor onderstaande Grafiek 3.2.

Grafiek 3.2  
Responsverdeling naar %



- Den Bosch
- De Kempens
- Peelland
- Eindhoven Zuid
- Maasland
- Maas en Leijgraaf
- Meijerij
- Eindhoven Noord
- Dommelstroom

Uit deze tabel valt op te maken dat de respons uit de basisteams Den Bosch en Meijerij lager was en dat de resultaten van dit onderzoek daar dan ook minder beschrijvende waarde hebben dan in de overige zes basisteams van de eenheid Oost Brabant.

De analyse van de gegeven antwoorden in het survey zorgen voor beantwoording de deelvragen vier tot en met zeven.

### 3.3.2 Interviews Basisteamchefs

Om inzicht te krijgen in het beeld van de nieuwe Basisteamchefs zoals gevraagd onder de zevende deelvraag zijn alle teamchefs van de negen basisteams binnen Oost-Brabant verzocht mee te werken aan een interview. Basisteamchefs van zes verschillende teams wilden meewerken en van drie teams niet. Elke teamchef is voor aanvang van het interview gevraagd of prijs werd gesteld op anonimiteit in verband met de gevoeligheid van het thema. Enkele geïnterviewde teamchefs gaven aan gedeeltelijke anonimiteit te willen en/of om vooraf gekend te worden in de gebruikte informatie.

Daarom is wel sprake van vermelding van welke personen zijn geïnterviewd maar is de bronvermelding veralgemeniseerd.

De interviews zijn afgenomen middels een semigestructureerde opzet aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst die als bijlage 2 is gevoegd bij dit rapport (Baarda, Goede de, & Teunissen, 2009, p. 230). Hoewel de vragen een leidraad vormde voor elk interview is ook veel sprake geweest van goed doorvragen door de interviewer en konden gegeven antwoorden ook aanleiding zijn om een andere vraag te stellen dan alleen de vragen van de vooraf opgestelde vragenlijst. Zoals bedoeld wordt met een diepte-interview (Baarda, Goede de, & Teunissen, 2009, p. 231) Er is geen sprake geweest van audio opnamen van de interviews omwille van de tijd die het kost om een letterlijke uitwerking ervan te realiseren en tevens omdat een letterlijke weergave van het hele gesprek niets toevoegt ten opzichte van gerichte aantekeningen tijdens het gesprek. Daarom is volstaan met het maken van uitgebreide notities tijdens de interviews.

De namen van de basisteamchefs treft u in de bijlage verwijzingen en hierna wordt volstaan met de benoeming van de teams.

- 1) Basisteamchef [REDACTED]
- 2) Basisteamchef [REDACTED]
- 3) Basisteamchef [REDACTED]
- 4) Basisteamchef [REDACTED]
- 5) Basisteamchef [REDACTED]
- 6) Basisteamchef [REDACTED]

De informatie verkregen uit de interviews zijn geanalyseerd en samengevat weergegeven. De vergelijking met de analyse van het survey draagt zorg voor beantwoording van de achtste deelvraag.

### 3.4 Slotoverweging

Uit de veelvoud aan direct of indirecte onderzoeken naar dit thema valt af te leiden dat de volmaakte onderzoeksmethode (nog) niet bestaat. Er is sprake van onderzoek naar percepties, denkbeelden, die bestaan maar daarmee niet ontegenzeggelijke of feitelijke waarheden verworden. De gebruikte methode in dit onderzoek levert daarmee dus ook geen feiten op. Dat is evenwel ook niet de bedoeling. Getracht is een zekere mate van inzicht te verschaffen in de thematiek zoals die binnen de eenheid Oost-Brabant door de medewerkers ervaren wordt. De gekozen methode sluit daar, met al haar beperkingen, op aan.

## Hoofdstuk 4    Onderzoeksresultaten

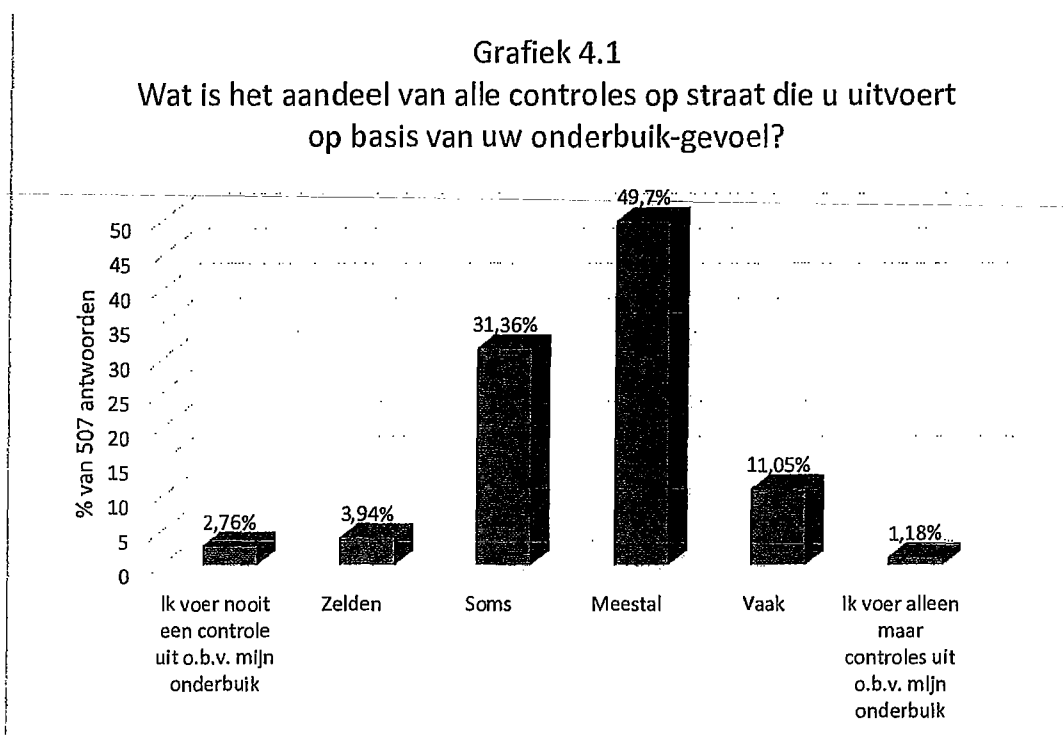
In dit hoofdstuk leest u, gerangschikt per deelvraag, de resultaten van het onderzoek.

### 4.1    Deelvraag 4

**In hoeverre speelt de etnische achtergrond een rol bij de overwegingen onder dienders op straat binnen de eenheid Oost-Brabant bij het selecteren, volgens de dienders zelf en achten zij het gebruik van etnische achtergrond als wel of niet geoorloofd?**

#### 4.1.1    Resultaten

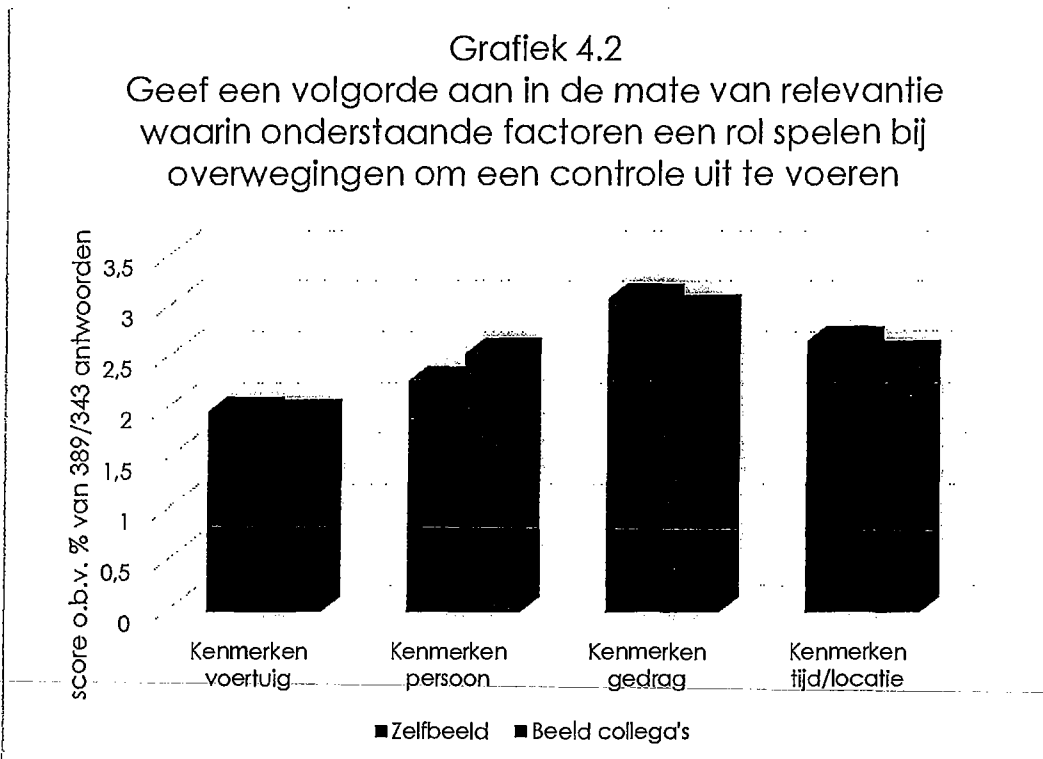
De respondenten geven aan dat een groot deel van de contacten die zij hebben met burgers op straat plaatsvindt op het initiatief van de medewerkers zelf. Zo'n 76 procent vindt dat dat vaak voorkomt. Een even zo groot deel van de ruim 500 respondenten geeft aan tenminste twee keer per dag contact te hebben met verschillende burgers en zo'n 50 procent zelfs meer dan vier keer per dag. Meer dan 60 procent geeft aan dat een controle op straat vaak, meestal of zelfs altijd, plaatsvindt op basis van het onderbuik-gevoel. Zie hiervoor ook grafiek 4.1 hieronder.



Veel controles van burgers op straat vinden dus plaats op basis van niet onmiddellijk duidelijk definieerbaar feiten maar op basis van een individuele, in meer of mindere mate gevoelsmatige, inschatting van de medewerker.

De factoren, gebaseerd op eerder onderzoek onder de medewerkers van de regio Amsterdam-Amstelland (Cankaya, 2012), die een rol spelen om een controle uit te voeren geven onderling geen grote verschillen weer. De kenmerken van het voertuig wordt door 41 procent op de laatste plaats gezet en 47 procent noemt de kenmerken van het gedrag als belangrijkste overweging. Dat is zowel

het geval bij de vraag naar de eigen overweging als wel bij de vraag naar de overweging die collega's maken. Het gemiddelde van de rangschikkingen levert een beeld op dat alle factoren meewegen waarbij het voertuig duidelijk minder van belang is ten opzichte van de factoren persoon, gedrag en tijd/locatie. Zie hiervoor grafiek 4.2.

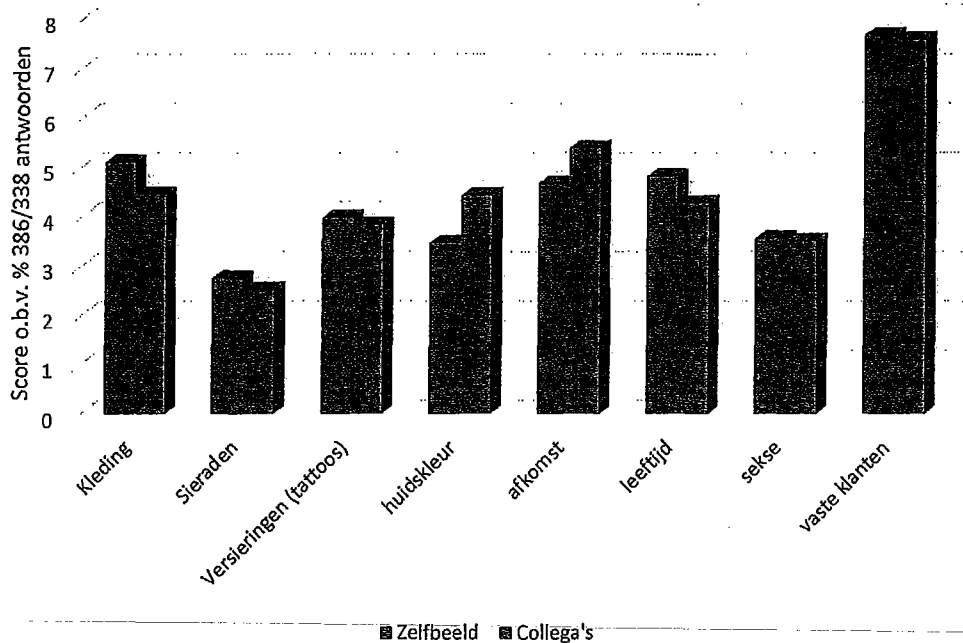


Opvallend in het beeld van de rangschikking is dat 16 procent van de respondenten de factor 'kenmerken van de persoon' als meest belangrijke overweging noemen bij hun eigen overweging en dat die rangschikking stijgt naar 24 procent als gevraagd wordt naar het beeld van collega's. Een stijging nagenoeg geheel ten koste van de rangschikking van de factor 'kenmerk van het gedrag' wat daalt naar 40 procent van de respondenten die de factor als meest belangrijkste overweging ziet. In het licht van etnisch profileren is de factor 'kenmerken van de persoon' daar een aanwijzing voor. Een tweede aanwijzing ervoor is de mate waarin een buitenlands gekentekend voertuig als factor wordt beschouwd. Ten opzichte van de factoren leeftijd, waarde en lease van het voertuig is onderling ook geen sprake van significante verschillen. Wel is opnieuw een stijging zichtbaar in de rangschikking van de factor buitenlands gekentekend als de respondenten wordt gevraagd naar het beeld van welke factor bij collega's het belangrijkste is.

Hetzelfde is het geval bij de factoren die naar relevantie worden gerangschikt door de respondenten bij de overweging om een persoon te controleren. In Grafiek 4.3 staan de factoren genoemd waaronder de factoren huidskleur en afkomst. Het percentage is vertaald naar een score om een vergelijking mogelijk te maken.

Grafiek 4.3

Geef een volgorde aan in de mate van relevantie waarin onderstaande factoren een rol spelen bij overwegingen die u maakt om een persoon te controleren

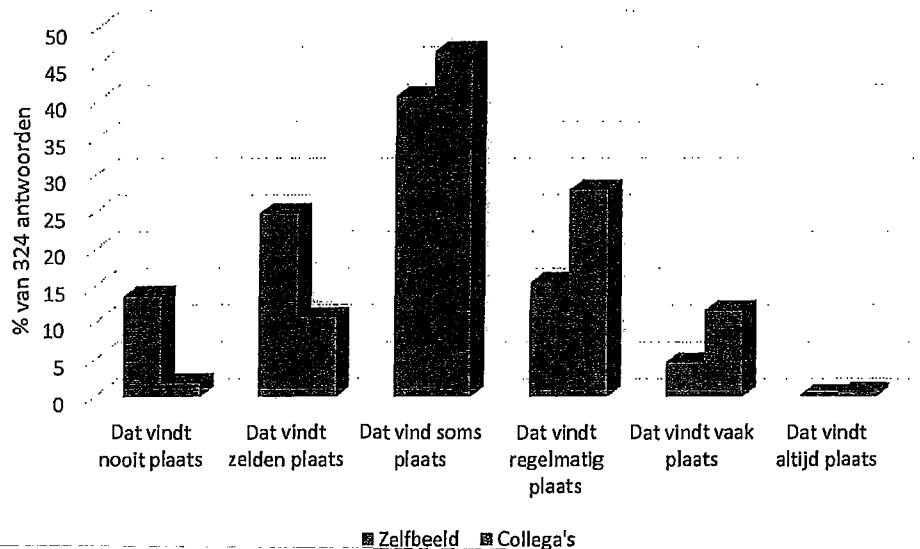


Van de respondenten geeft 93 procent de factor 'vaste klanten' een top drie klassering van in totaal acht verschillende factoren en de factor afkomst met 37 procent aanzienlijk minder, wanneer gevraagd wordt naar de eigen overweging. Gevraagd naar het beeld wat de respondent heeft van zijn of haar collega's is de factor 'afkomst' de op een na belangrijkste factor bij de overweging om een persoon te controleren en is het percentage wat de factor afkomst een top drie klassering geeft, gestegen naar 57 procent. De factor huidskleur stijgt van 13 procent naar 34 procent in de top drie klassering. Beide factoren gelden als indicatie in hoeverre etniciteit een rol speelt bij de overweging om een controle uit te voeren.

Van de respondenten geeft 41 procent aan dat zij soms mensen van bepaalde etnische groepen staande houden omdat zij denken dat deze groep eerder bepaalde vormen van criminaliteit plegen. Meer dan 20 procent geeft aan dat regelmatig, vaak of zelfs altijd te doen. Van de respondenten geeft 14 procent aan dat helemaal nooit te doen. In grafiek 4.4 ziet u een weergave van de gegeven antwoorden waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen het zelfbeeld en het beeld van collega's.

Grafiek 4.4

Er wordt gezegd dat sommige politieagenten, mensen van bepaalde etnische groepen staande houden omdat zij denken dat deze groepen eerder bepaalde vormen van criminaliteit zouden plegen dan andere groepen. Geldt dat ook voor u of uw collega's?



De vragen zijn gebaseerd op een eerder onderzoek binnen de eenheid Den Haag (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat, 2014). Uit grafiek 4.4 is op te maken dat het beeld over het staande houden van personen uit groepen met een andere etnische achtergrond wat dienders binnen de eenheid Oost-Brabant over zichzelf hebben positiever is dan het beeld wat zij hebben over collega's. Dat beeld komt overeen met het beeld uit grafiek 4.3. Zo gaf 28 procent van de respondenten aan dat collega's regelmatig mensen van bepaalde etnische groepen staande houden omdat zij denken dat deze groepen eerder bepaalde vormen van criminaliteit plegen en 12 procent gaf aan dat het vaak voorkomt. Zie hiervoor ook grafiek 4.4. Gevraagd naar het eigen handelen gaf 16 procent van de respondenten aan regelmatig mensen van bepaalde etnische groepen staande te houden op basis van de gedachte dat die groep eerder een bepaalde vorm van criminaliteit pleegt en 5 procent van de respondenten geeft aan dat vaak te doen.

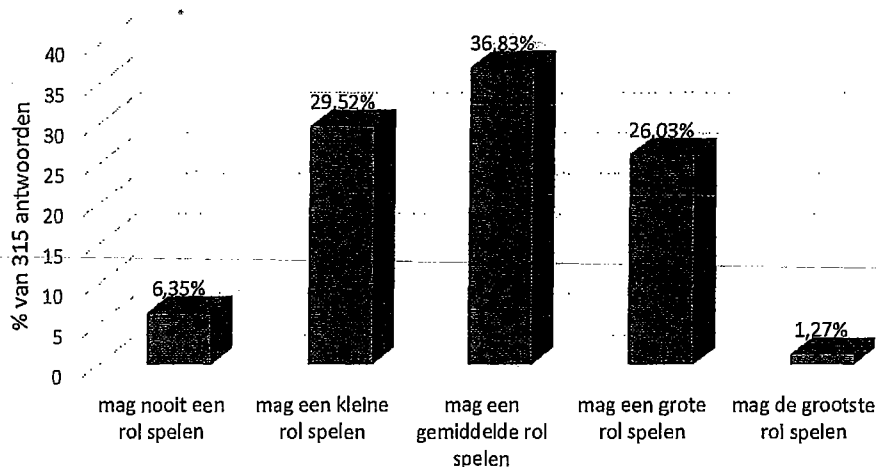
Van de respondenten geeft ook 34 procent aan dat, etnische afkomst bij personen, bij zijn of haar collega's een gemiddelde rol speelt bij de overweging om iemand wel of niet te controleren op straat, bij 20 procent een aanmerkelijke rol en bij 21 procent een kleine rol. Volgens de meeste respondenten speelt etnische afkomst dus een minstens zo grote rol als andere factoren onder hun collega's.

Vraag 24 en 26 van het survey vroeg de respondenten aan te geven of statistische kennis over etnische achtergrond, door de individuele politieman- of vrouw, gebruikt mag worden bij overwegingen om een controle uit te voeren. De overgrote meerderheid, ruim 78 procent, van de respondenten was het daar mee eens. Ook een oververtegenwoordiging van een bepaalde etnische achtergrond in statistieken over criminaliteit vind een minderheid van 28 procent geen grond voor het staande houden van personen.

Op de vraag of etnische achtergrond een rol mag spelen bij de overweging van dienders om iemand op straat aan te spreken geeft een ruime minderheid, 18 procent, aan dat etnische achtergrond nooit een rol mag spelen. Het deel van de respondenten die etnische achtergrond een kleine rol laten spelen is 39 procent en de overige 43 procent een gemiddelde tot grote rol. Ook hier is het beeld dat respondenten over zichzelf zeggen etnische achtergrond minder een rol te laten spelen dan collega's dat doen. In combinatie met meerdere factoren geeft 63 procent van de respondenten aan dat etnische achtergrond een gemiddelde of grote rol mag spelen bij overwegingen. Zie hiervoor ook grafiek 4.5.

Grafiek 4.5

Mag in uw ogen de etnische achtergrond van personen, in combinatie met andere factoren of overwegingen, een rol spelen bij de overweging onder dienders om te besluiten om iemand op straat wel of niet aan te spreken ter controle?



#### 4.1.2 Slotoverweging

Dienders op straat hebben veel contact met burgers en vaak op eigen initiatief. Het onderbuik-gevoel is daarbij in veel gevallen leidend. Op basis van de gegeven antwoorden door de respondenten op de verschillende vragen is duidelijk vast komen te staan dat een ruime meerderheid de etnische achtergrond van personen een rol laat spelen bij overwegingen om een controle uit te voeren. Wel zijn andere factoren, zoals het tijdstip en de locatie, ook zeker van belang. Ook is vast komen te staan dat statistisch onderbouwde beweringen met betrekking tot de achtergrond van groepen mensen als een correcte aanleiding worden gezien om de etnische achtergrond een rol te laten spelen bij het selecteren op straat. Het gebruik van etnische achtergrond bij de overweging om een persoon op straat te controleren acht de meerderheid van de respondenten dan ook als geoorloofd. Grafiek 4.4 geeft goed weer dat etnische achtergrond bij de dienders van Oost-Brabant als een relevante factor wordt gezien bij het selecteren op straat. In combinatie met de antwoorden uit Grafiek 4.5 blijkt dat de meerderheid de rol van etnische achtergrond als gemiddeld of zelfs groot acht.

Het beeld dat de antwoorden van de respondenten verder laat zien is steeds een duidelijk verschil in de mate waarin etnische achtergrond een rol speelt bij het eigen handelen en bij het handelen van



collega's. Bij het eigen handelen is de rol die etnische achtergrond van personen krijgt toebedeeld, kleiner dan die het krijgt als wordt gevraagd naar het handelen van collega's. Dat kan verschillende dingen betekenen. Ten eerste sterkt het de gedachte dat respondenten minder snel gewenste antwoorden geven als gevraagd wordt naar 'anderen', en dat daarmee de antwoorden op vragen naar het handelen van anderen, zoals is toegelicht bij de methode van onderzoek, meer de werkelijkheid benaderen. Ten tweede roept het vragen op of het zelfbeeld van dienders wel goed is? Op die vraag kan dit onderzoek echter geen antwoord geven. Het is wel van belang om die wetenschap, de verschillen in antwoorden, in nadere beschouwingen mee te nemen. Dat inzicht kan bijdragen aan de juiste interpretaties van reacties op het thema etnisch profileren binnen de politie. De noodzaak voor aandacht wordt misschien vooral ingezien voor 'anderen' en niet voor zichzelf.

## 4.2 Deelvraag 5

**Wat achten dienders op straat als mogelijke gevolgen van etnisch profileren door politiemensen wanneer de gecontroleerde die ervaring heeft en hoe verhouden die gevolgen zich met de geschetste gevolgen in de literatuur?**

### 4.2.1 Resultaten

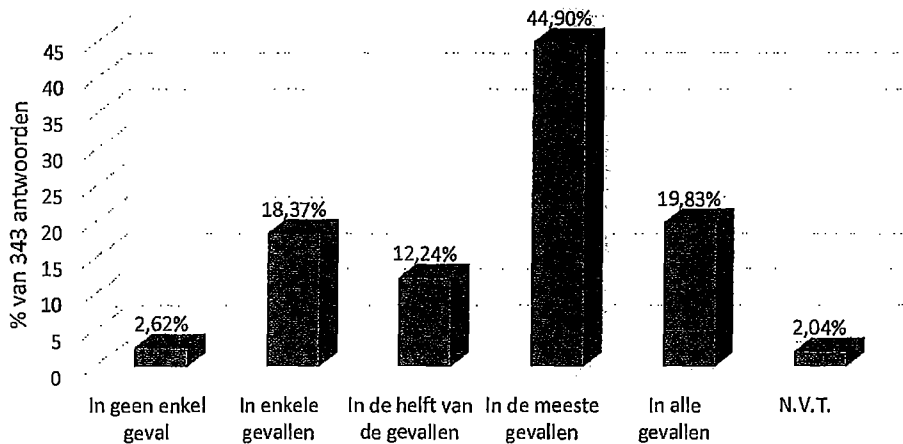
Nagenoeg de helft van de respondenten, zo'n 47 procent, geeft aan tussen de elf en dertig keer per week op straat contact te hebben met burgers. Nog vaker contact met burgers op straat geeft zo'n 27 procent van de respondenten aan. Dit levert dus veel ervaringen op bij zowel dienders als burgers.

Controles die plaatsvinden op het onderbuik-gevoel kunnen 47 procent van de respondenten, naar eigen zeggen, in de meeste gevallen in een proces-verbaal verwoorden en 15 procent van de respondenten kan dat in alle gevallen. Zo'n 20 procent geeft aan dat in geen enkel geval of in enkele gevallen te kunnen.

Vraag 11 van het survey vroeg de respondenten in hoeveel van de gevallen de respondent uitleg gaf over de oprechte aanleiding van controle aan de gecontroleerde wanneer de controle plaatsvond op het onderbuik-gevoel. Van de respondenten gaf 21 procent aan dat in geen enkel geval of in enkele gevallen te doen. De meerderheid, 65 procent, gaf aan dat in de meeste of in alle gevallen te doen. Zie hiervoor ook grafiek 5.1.

Grafiek 5.1

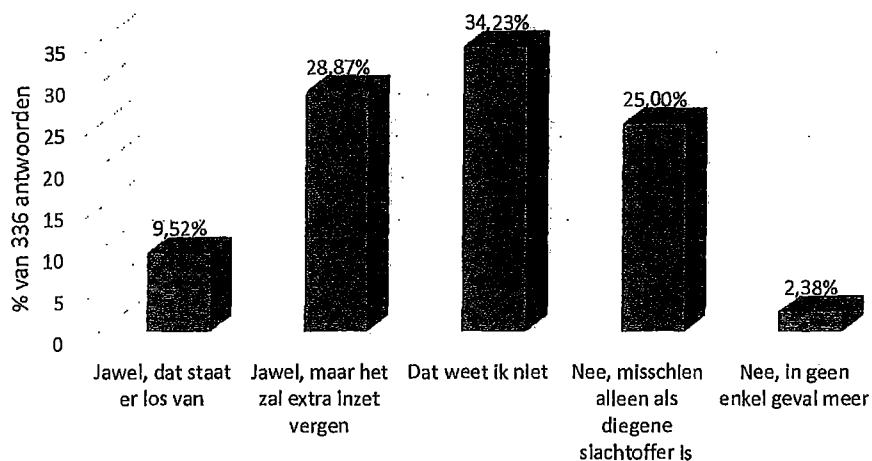
In hoeveel van de gevallen dat u een controle uitvoert op straat of iemand aanspreekt op straat op basis van uw onderbuik-gevoelens legt u uit aan de gecontroleerde wat de oprechte aanleiding was?



Gevraagd naar het effect van een controle op basis van etnische afkomst in relatie tot de bereidheid om mee te werken aan het verminderen van criminaliteit, zoals het verschaffen van informatie denkt 25 procent van de respondenten dat die bereidheid er niet (meer) zal zijn, zoals te zien in grafiek 5.2.

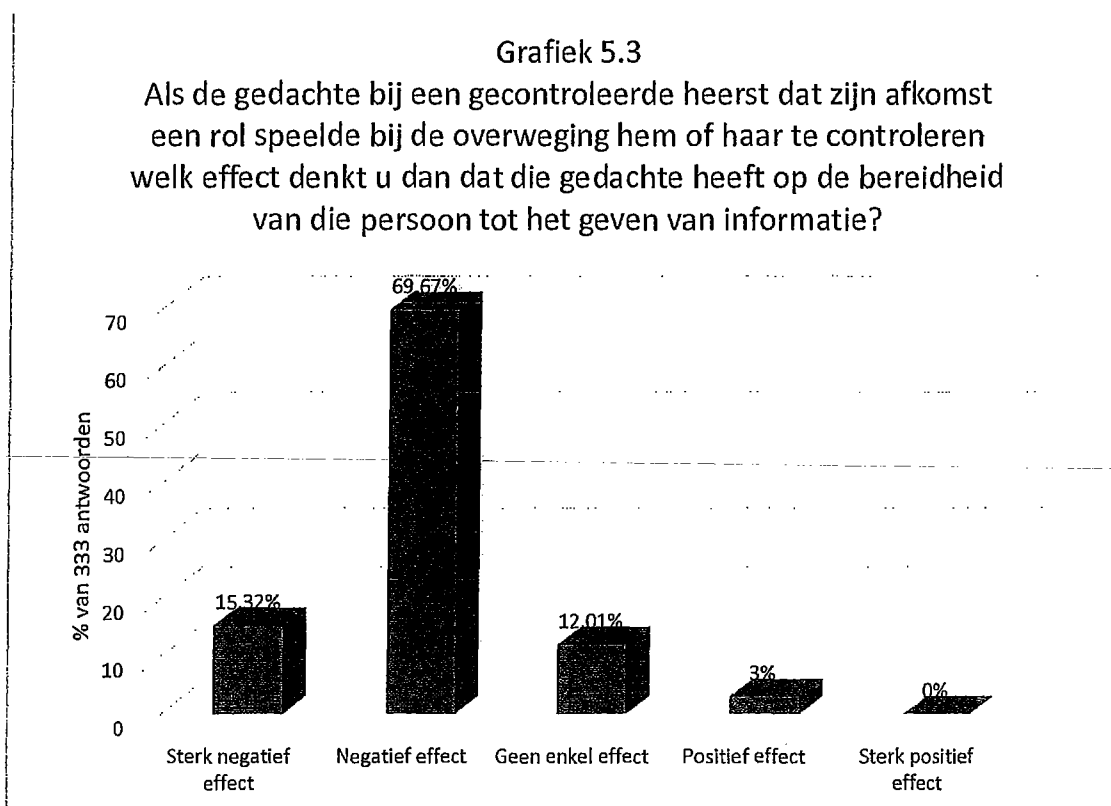
Grafiek 5.2

Denkt u dat iemand die gecontroleerd is op basis van zijn etnische afkomst, nog bereid is mee te werken aan het verminderen van criminaliteit? Bijvoorbeeld door het geven van informatie.



Extra inzet van de politie zal wel een positieve invloed hebben op die bereidheid denkt 39 procent van de respondenten. Van de respondenten geeft 34 procent aan niet te weten of iemand nog bereid is mee te werken na te zijn gecontroleerd op basis van zijn of haar etnische afkomst. Een ander beeld geeft vraag 18 zoals te zien in grafiek 5.3. Daarin geeft een ruime meerderheid aan een negatief effect te verwachten op de bereidheid tot het geven van informatie.

Gemeten op basis van de verwachte bereidheid tot het geven van informatie geeft het beeld dat de dienders desgevraagd deels aangeven dat etnisch profileren daar een negatieve invloed op heeft en erkennen dat dan als een gevolg van etnisch profileren. Opvallend blijft de groep van 34 procent die aangeeft niet te weten wat de gevolgen zijn voor de bereidheid om mee te werken aan het verminderen van criminaliteit zoals te zien in grafiek 5.2.



In de eerste hoofdstukken van dit rapport wordt de nadruk gelegd op het belang voor de politie van verbinding maken met de hele maatschappij vanuit het oogpunt van legitimiteit maar ook praktische belangen zoals het verkrijgen van informatie. Schade aan het imago van de politie en dientengevolge aan de legitimiteit schaadt het vertrouwen in de politie wat een negatief effect heeft op verbindingen en daarmee onder meer ook een negatief effect heeft op praktische zaken zoals het vergaren van informatie over zaken of incidenten. Het kan daarnaast ook een effect hebben op de mate van agressie in de richting van politiemensen en de individuele politiemans kan zich aangevallen voelen door de beschuldiging van etnisch profileren zoals weergegeven in paragraaf 2.1.2 schema 1 van dit rapport.

#### 4.2.2 Slotoverweging

Dienders van de eenheid Oost-Brabant hebben veelvuldig contacten op straat en ook vaak op basis van eigen inzicht en onderbuik-gevoel. Die professionele ruimte wordt genomen. Het is wel zo dat de aanleiding voor de controle niet in alle gevallen kan worden verwoord in een proces verbaal. Ook uitleg verschaffen aan de gecontroleerde gebeurt in een groot deel van de controles niet. Het niet kunnen uitleggen of verwoorden van de aanleiding tot controle geeft aan dat te weinig rekening wordt gehouden met de gevolgen of het effect van een controle door de politie. Desgevraagd geeft het grootste deel van de dienders wel aan dat sprake zal zijn van een afnemende bereidheid om mee te werken aan het tegengaan van criminaliteit door het verschaffen van informatie indien de perceptie bij de gecontroleerde bestaat dat etniciteit een duidelijke rol speelt bij de aanleiding. De verwachte praktische gevolgen bij etnisch profileren komen op dat gebied overeen met de gevolgen zoals geschetst binnen de literatuur. In hoeverre dienders de doorvertaling maken van praktische gevolgen naar de gevolgen voor de legitimiteit en het vertrouwen in de politie is hieruit niet op te maken. Het beeld is echter wel verontrustend wanneer slechts 20 procent aangeeft in alle gevallen de oprechte aanleiding tot een controle uitlegt en een bijna even grote groep dat maar in enkele gevallen doet. In een deel van de anonieme open reacties gegeven naar aanleiding van het survey en als bijlage bij dit rapport gevoegd, is te lezen dat de schrijver zich inderdaad aangevallen voelt door het thema en een reactie wil geven. Dit past dus ook bij het beeld wat in schema 1 van paragraaf 2.1.2 werd gegeven.

De dienders binnen de eenheid Oost-Brabant geven desgevraagd aan dat zij mogelijke negatieve effecten van selecteren op etniciteit erkennen en dat het beeld daarmee overeen komt met het geschetste beeld in de literatuur.

### 4.3 Deelvraag 6

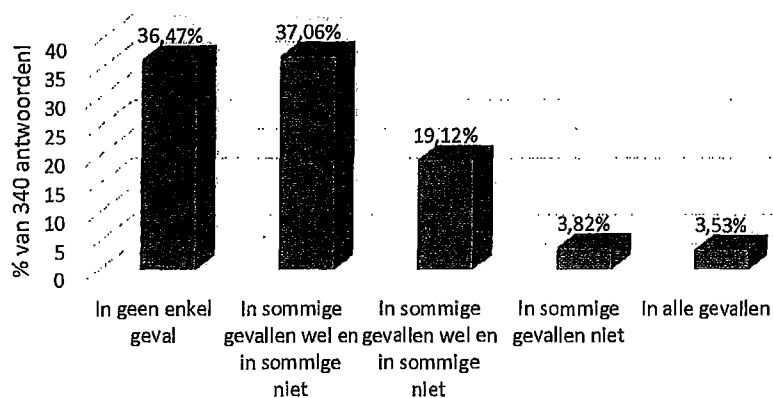
**In hoeverre staan dienders op straat stil bij, zijn zij zich bewust van, de mogelijke gevolgen wanneer een gecontroleerde de ervaring heeft dat zijn of haar etnische achtergrond een rol speelde?**

#### 4.3.1 Resultaten

In een analyse van [REDACTED] (2013), wordt onder andere gepleit voor het feit dat politiemensen excuses moeten maken als blijkt dat een controle achteraf onterecht was. De respondenten is gevraagd of zij excuses maken in die gevallen. Dat bleek voor de overgrote meerderheid van 73 procent van de respondenten niet of nauwelijks het geval te zijn. In enkele gevallen gaf 34 procent aan en in geen enkel geval gaf 39 procent van de respondenten aan. Gevraagd of de respondenten eigenlijk wel vonden dat het gepast zou zijn om excuses te maken als de controle onterecht bleek te zijn gaf eenzelfde beeld. Zie hieronder in Grafiek 6.1.

Grafiek 6.1

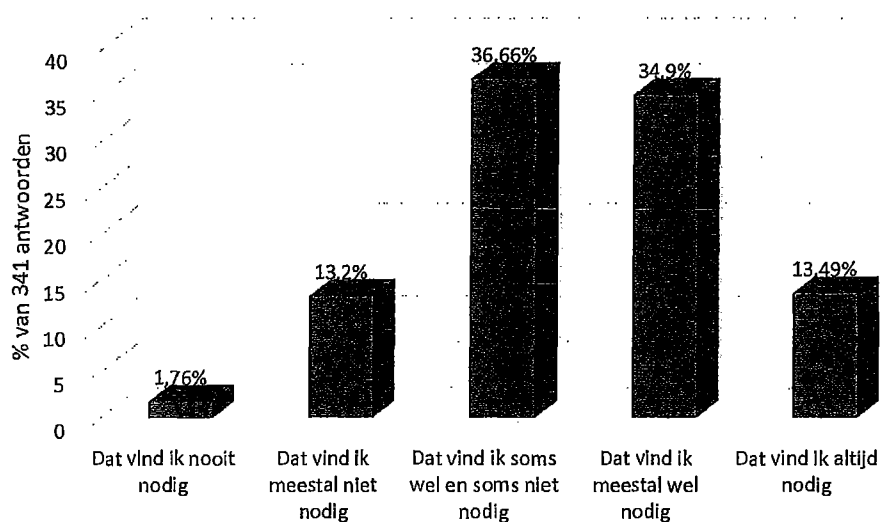
Vindt u dat politiemensen na een controle op straat en als blijkt dat alles in orde is excuses moeten maken?



Gevraagd of de respondenten vinden dat politiemensen op straat moeten uitleggen wat de aanleiding voor de controle was geeft een kleine groep, 13 procent, aan dat het altijd nodig is om uitleg te verschaffen en 2 procent geeft aan dat dat nooit nodig is. Een grotere groep van 37 procent vindt het soms wel en soms niet nodig en 35 procent vindt het meestal wel nodig. Zie hiervoor ook Grafiek 6.2.

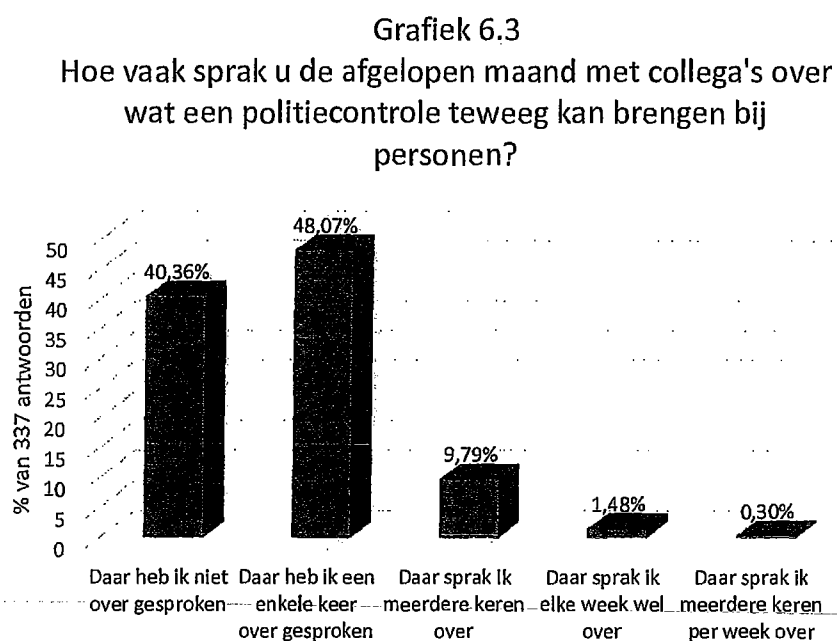
Grafiek 6.2

Vindt u dat politiemensen bij een controle op straat uit moeten leggen wat de aanleiding was voor de controle?



Op de vraag of de respondenten vinden dat politiemensen zich niet hoeven te verantwoorden voor de controles op straat omdat dat onderdeel is van hun werk gaf 43 procent van de respondenten aan het daarmee eens te zijn en 37 procent gaf aan het er deels mee eens te zijn. Een kleinere groep van de respondenten van 20 procent was het niet eens met de stelling.

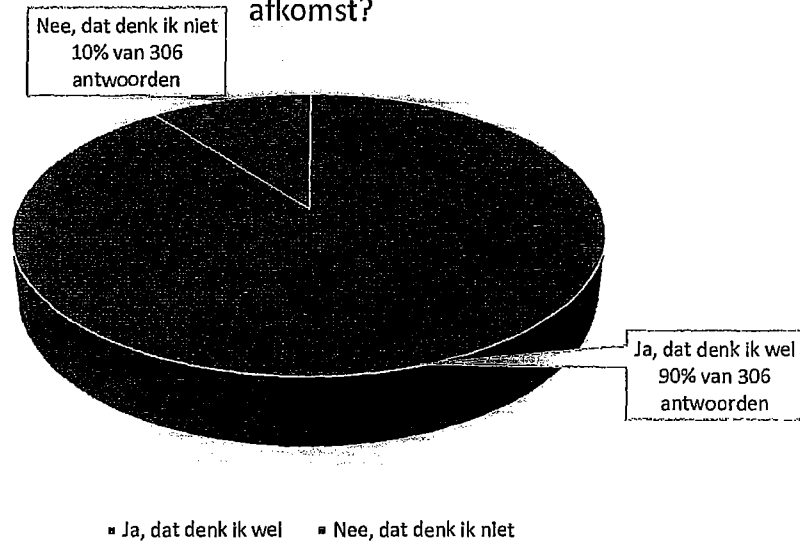
Vraag 16 van het survey informeerde naar de frequentie over de afgelopen maand waarin de respondenten met collega's hadden besproken wat een controle teweeg kan brengen bij personen. Van de respondenten gaf 48 procent aan er een enkele keer over te hebben gesproken en 10 procent gaf aan er meerdere keren over te hebben gesproken. De groep die aangaf er helemaal niet over te hebben gesproken was 40 procent. Zie hiervoor ook Grafiek 6.3.



De respondenten geven aan dat niet-autochtone burgers voor een groot deel het idee hebben dat etnische afkomst tenminste een aanmerkelijke rol speelt bij de overwegingen van politiemensen om een controle uit te voeren. Een groep van 11 procent geeft aan dat gedacht wordt dat het zelfs de grootste rol speelt. Helemaal duidelijk is de verhouding van de antwoorden op de vraag of de respondent denkt dat er binnen het werkgebied personen zijn die het gevoel hebben te zijn staande gehouden enkel vanwege hun etnische afkomst. De overgrote meerderheid van 90 procent geeft aan te denken dat er personen zijn in hun werkgebied die het gevoel hebben te zijn staande gehouden op basis van enkel hun etnische achtergrond zoals blijkt uit grafiek 6.4.

Grafiek 6.4

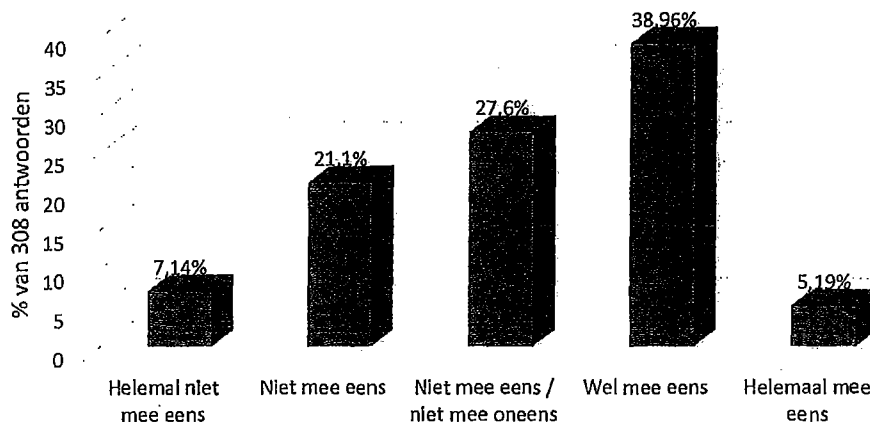
Denkt u dat er personen zijn in uw werkgebied die het gevoel hebben staande gehouden te zijn enkel vanwege hun etnische afkomst?



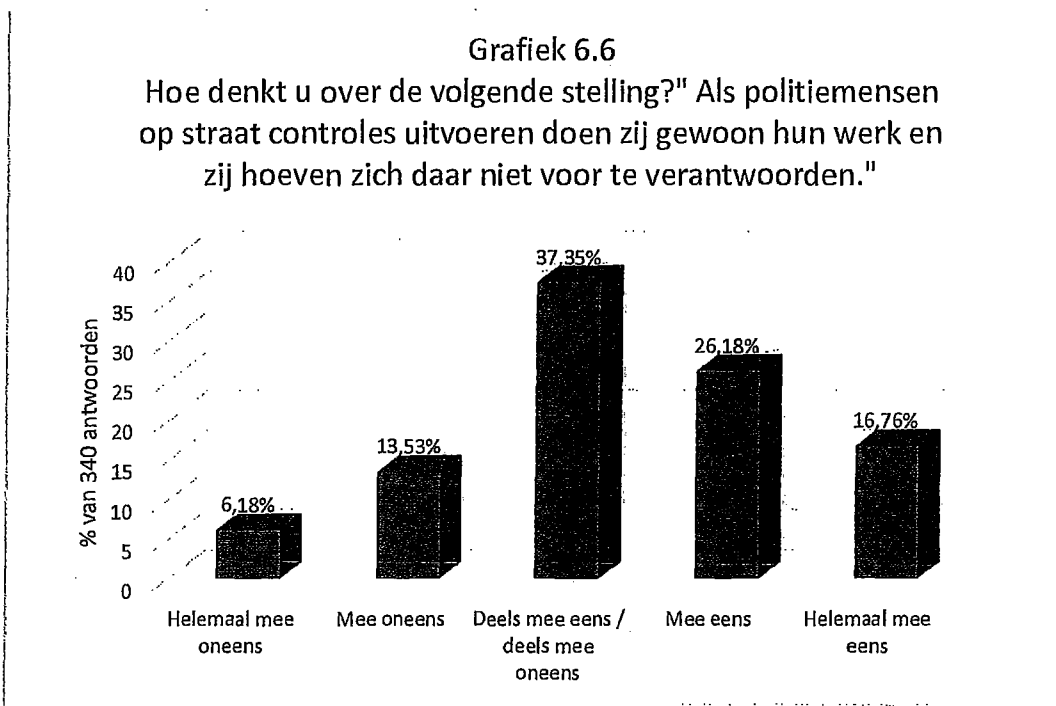
Ook een duidelijke meerderheid van de respondenten acht het gebruik van statistische gegevens over etnische achtergronden geoorloofd bij de overweging om een controle uit te voeren. 79 procent van de respondenten vindt het gebruik van statistische kennis terecht. Een controle op basis van etniciteit acht 44 procent van de respondenten terecht als de etnische achtergrond is oververtegenwoordigd in de statistieken die worden bijgehouden over plegers van criminaliteit zoals is weergegeven in grafiek 6.5.

Grafiek 6.5

Het is wel terecht dat politiemensen burgers staande houden op basis van hun etnische achtergrond als die etniciteit is oververtegenwoordigd in de statistieken die worden bijgehouden over plegers van criminaliteit.



Op de vraag of politiemensen zich dienen te verantwoorden voor een controle op straat vindt een groter deel van de respondenten dat het niet nodig is ten opzichte van het deel dat het wel nodig vindt. Hieronder ook weergegeven in grafiek 6.6.



#### 4.3.2 Slotoverweging

Een grote groep respondenten vindt het maken van excuses of het afleggen van verantwoording niet van groot belang. Een kleinere groep acht het geven van uitleg over de aanleiding voor de controle van minder belang. Er wordt weinig stilgestaan bij de uitvoering en effecten of gevolgen van controles. Opvallend is dat 90 procent aangeeft te denken dat er personen binnen het werkgebied zijn die denken dat etnische afkomst de enige reden was om te worden gecontroleerd. Dat gegeven in combinatie met de aanmerkelijke groep die verantwoording niet van groot belang acht en een, weliswaar minderheid, maar nog altijd forse groep, die uitleg geven niet altijd nodig vinden laat zien dat een grote groep dienders het beeld dat etnische afkomst de enige aanleiding was voor een controle, bij de gecontroleerde ook laat bestaan. Bovendien ontstaat op basis van deze antwoorden het beeld dat een deel van de dienders onvoldoende beseft dat verantwoording afleggen binnen de democratische rechtsstaat en samenleving enorm van belang is in het kader van de toegekende legitimiteit. Daarmee staan veel dienders dus onvoldoende stil bij de gevolgen van een door hen uitgevoerde controle op straat. Daarbij komt ook dat een ruime meerderheid statistische gegevens over etnische afkomst en criminaliteit geoorloofd acht. Het is goed daarbij te beseffen dat politieresultaten, en daarmee ook politieoptreden, voor een deel de statistieken zelf vult. Als politiemensen dus vooral personen controleren met een bepaalde etnische afkomst of andere kenmerken zal die afkomst of die kenmerken ook meer terugkomen in statistieken.

Vorenstaande laat zien dat dienders binnen Oost-Brabant, ondanks het besef van het beeld wat een deel van de burgers hebben over de politie, onvoldoende stil staan bij wat mogelijke gevolgen zijn. Het grote deel van de dienders die statistieken voldoende aanleiding vinden voor een controle geven



blijk van onvoldoende inzicht en bewustwording van de mate van generaliseren die handelen naar die gedachte met zich mee kan brengen.

#### 4.4 Deelvraag 7

**Wat is het beeld van basisteamchefs binnen de eenheid Oost-Brabant met betrekking tot etnisch profileren en hoe verhoudt zich dat met het beeld van de dienders?**

##### 4.4.1 Resultaten Teamchefs

In deze paragraaf wordt ook gebruik gemaakt van uitspraken welke in de interviews gedaan werden. De uitspraken worden cursief en geanonimiseerd weergegeven. In dit deel zal het algemene beeld worden geschetst van de teamchefs op basis van de gehouden interviews.

Het beeld wat teamchefs hebben, als gevraagd wordt naar wat zij verstaan onder etnisch profileren, past bij de algemene consensus dat een allesomvattende definitie niet eenvoudig is en bovendien onderhevig is aan verschillende interpretaties. Alle beelden die werden geschetst door de teamchefs waren verschillend maar gaven samen wel een groot aantal van de facetten omtrent etnisch profileren weer. Alle teamchefs weten wat er mee bedoeld wordt.

*"Het jachtinstinct van de collega's is gericht op de groep met de hoogste pakkans. Binnen welke groep is die kans het grootst?"*

Nagenoeg alle teamchefs gaven duidelijk aan zij veronderstellen dat binnen hun team sprake is van etnisch profileren door dienders. Als kanttekening werd hierbij wel aangegeven dat zij vaak pas relatief kort werkzaam zijn op de basisteams en daarom hun beeld deels is gebaseerd op een algemeen gevoel. Zij zien het niet daadwerkelijk gebeuren. Een teamchef kon een concreet voorbeeld geven van etnisch profileren binnen het basisteam bij de aanpak van een specifiek veiligheidsprobleem. Alle teamchefs waren ook goed in staat om het verband aan te geven tussen etnisch profileren en politiewerk. Opvallend was echter het verschil in interpretaties over de (on)wenselijkheid van het gebruik van etniciteit door politiemensen.

*"Het is niet zwart af wit."*

*"Bewust etnisch profileren heeft ook een goede kant."*

*"Ik denk dat we een sterke politiecultuur hebben omdat er een bepaalde mindset nodig is voor ons werk."*

Als etniciteit op zichzelf een aanleiding is voor dienders om een controle op straat uit te voeren vinden alle teamchefs dat kwalijk en onwenselijk. Een enkele teamchef acht het gebruik van statistische gegevens ook ongepast en ineffectief. De andere teamchefs brengen veel nuance aan. De meeste teamchefs gaven aan dat het gebruik van de etnische achtergrond van mensen niet pertinent buiten overwegingen gehouden moet worden door de dienders op straat of bij het bepalen van gerichte aanpakken op problemen die zich aandienen. Die gedachte geeft aan dat, vanuit leidinggevend, etniciteit een rol mag spelen, of sterker nog; *moet* spelen, binnen het politievak. Handelen op basis van relevante kennis wordt beschouwd als onderdeel van het vakmanschap van politiemensen. Relevante kennis kan ook informatie aangaande etnische achtergrond inhouden. Tegelijk geven de teamchefs ook aan dat de politie zich meer bewust mag zijn van wat zij teweeg kan brengen in de samenleving. Controleren is een middel en geen taak op zich. Een teamchef verwoordde het als 'werkblind'. Dienders staan niet stil bij consequenties en verplaatsen zich slecht

in burgers. Invoelend vermogen hebben politiemensen onvoldoende doordat bijvoorbeeld een controle op straat als normaal wordt gezien.

Een aanpak formuleren mede op basis van relevante culturele kenmerken en daardoor een grotere kans van slagen heeft werd wel omschreven als 'bewust' etnisch profileren. De opmerking illustreert de nuance die telkens wordt aangebracht. Een controle op straat op basis van etniciteit achten de teamchefs niet legitiem maar een probleemaanpak waarin de etnische achtergrond een rol speelt moet wel mogelijk zijn.

Geen enkele teamchef acht het maken van excuses na een controle op straat en waarbij alles in orde bleek, nodig. De politie hoeft zich niet te excuseren voor het doen van haar werk en het maken van excuses werd in een enkel geval zelfs belachelijk genoemd. Bij gemaakte fouten zijn excuses wel op zijn plaats volgens de teamchefs.

*"De politie moet partijen weten te scheiden maar ook te weten verbinden."*

Als effecten van etnisch profileren werden vooral zaken genoemd zoals dat het in strijd is met de Grondwet, dat leefbaarheid voor iedereen is, dat het tegen de kernwaarden van een democratie in gaat, dat de politie onbevooroordeeld en objectief moet zijn en de schade die het toebrengt aan de legitimiteit van de politie. Een teamchef benoemde de nadelige effecten van etnisch profileren op de resultaten van de politie.

*"Als de jeugdgroep bestaat uit Marokkanen is het voor mij een Marokkaanse jeugdgroep."*

*"Er is sprake van veel geconditioneerd gedrag. Een jaar lang geen aandacht voor bijvoorbeeld Antillianen op de briefing zal ertoe leiden dat de aandacht ervoor naar de achtergrond verdwijnt."*

Een groep wel controleren en een andere niet levert andere statistieken op die vervolgens gebruikt worden om nieuwe controles gericht op een groep te vergoelijken. Objectiviteit is niet altijd makkelijk schetste een teamchef. Volledig blanco de straat op gaan bestaat niet, gaf een ander aan. Tegelijk geven de teamchefs wel blijk van de nuance waarmee het thema moet worden benaderd. Gelijke behandeling is inderdaad niet altijd dezelfde behandeling als wordt gekeken naar omgangsvormen bijvoorbeeld. Cultuur kan daarin een bindende factor zijn en het component moet je daarom ook durven benoemen geeft een teamchef aan. Het benoemen en daarmee benaderen van een jeugdgroep op basis van de binnen die groep overheersende etnische achtergrond leidt af van de daadwerkelijke aanleiding om aandacht te hebben voor de jeugdgroep en dat is het gedrag of gepleegde feiten die leden van de groep laten zien of plegen. Het zijn die gedachten en uitgedragen denkbeelden die etnisch profileren in de hand werken.

*"Gelijke behandeling is niet per se dezelfde behandeling."*

*"Als de onderliggende cultuur debet is aan het probleem is etnisch profileren wellicht een bijdrage aan de oplossing. Dan moeten we het dus niet schuwen."*

Deze laatste twee opmerkingen lijken een andere houding ten opzichte van mensen met verschillende achtergronden aan te moedigen. Hoewel het gevaar aanwezig is dat te weinig naar het individu wordt gekeken en teveel naar algemene en vaak veronderstelde aspecten van de groep waartoe het individu wordt gerekend, moeten beide opmerkingen worden gezien in het licht van maatwerk en daarmee dus juist gericht op het individu. Mits daarbij dus gewaakt wordt voor een behandeling op basis van algemeenheden. Als blijkt dat binnen bepaalde culturen het meer effect heeft om corrigerende uitlatingen in een op een situaties te doen in tegenstelling dit te doen ten overstaan van een groep, moet de ruimte er zijn om daar voor te kiezen.

Geen enkele teamchef gaf aan dat er nu actief aandacht is voor het thema binnen zijn of haar basisteam. Desalniettemin denken de meeste teamchefs wel dat aandacht voor het thema etnisch profileren door politiemensen van groot belang is. Met name de veranderende samenleving wordt daarvoor als reden gezien. Zij zien ook een grote rol voor zichzelf als cultuurbepaler van de Nationale Politie.

*"Als teamchef hebben we de rol om het te willen zien."*

Deze uitspraak duidt ook op nog te maken stappen binnen de politieorganisatie in het kader van dit thema. Het gaat er niet alleen om dat etnisch profileren niet zichtbaar is, of wordt gemaakt, maar de stap om te *willen* zien dat sprake is, of kan zijn, van etnisch profileren, die zal eerst gezet moeten worden.

*"De politie is constant bezig zichzelf op te heffen."*

Telkens tracht de politie met nieuwe initiatieven te komen, te stimuleren of te ondersteunen die haar eigen rol onnodig moet maken. Alle preventieadviezen om inbraken tegen te gaan doen in feite afbreuk aan de relevantie voor de politie op dat thema. Zo ook de initiatieven gericht op saamhorigheid en verbinding maken binnen (buurt)gemeenschappen en tussen (buurt)gemeenschappen kunnen uiteindelijk leiden tot een afname van het belang van het hebben en onderhouden van een politieapparaat. Meer saamhorigheid en meer sociale controle kunnen ervoor zorgen dat de hele samenleving zelfredzamer wordt in het oplossen van conflicten en het voorkomen ervan. Dit lijkt, en is wellicht ook, een utopie maar het is goed om te beseffen dat het streven van de politie er onbewust op is gericht zichzelf overbodig te maken. In feite is het onnatuurlijk gedrag om jezelf overbodig te willen maken. De uitspraak geeft wel aan dat er diepere inzichten bestaan over goed politiewerk onder de basisteamchefs.

#### **4.4.1.1 Slotoverweging**

De teamchefs denken dat het uitbannen van het gebruik van etnische achtergrond door politiemensen niet mogelijk of wenselijk is. Een teamchef plaatste wel kritische vragen bij de aanpak van een veiligheidsprobleem binnen het betreffende basisteam. De teamchef gaf daarmee blijk van inzicht in hetgeen wat de benadrukking van etniciteit teweeg kan brengen onder dienders en diensengevolge in de samenleving. Deze brede kijk op politiewerk te midden van de samenleving, en tot in de haarvaten van de samenleving, lijkt niet van toepassing op elke teamchef. Hoewel de uitspraak aangaande dat een groep jeugdigen van Marokkaanse komaf een Marokkaanse jeugdgroep is, waar kan zijn, is de uitspraak daarmee nog niet automatisch ook goed. Is de duiding van de afkomst in deze context van een toegevoegde waarde? In bepaalde gevallen kan de duiding van etniciteit vervallen of minder expliciet worden benoemd. De meeste teamchefs kunnen, vanuit hun rol als leidinggevende en cultuurbepaler, daarin kritischer zijn. De metafoor dat wanneer je mensen eropuit stuurt om een haas te vangen dat men dan niet terugkomt met een hert is hierbij van toepassing.

Niet alle teamchefs maken de vertaling van het abstracte niveau, de effecten van etnisch profileren door politiemensen op de legitimiteit en rechtvaardigheidsgevoelens in de maatschappij, naar het meer concrete praktische niveau van de gevolgen die het verlies van draagvlak heeft voor de informatiepositie van de politie. Die positie heeft namelijk ook invloed op de resultaten van de politie. Dat inzicht geeft meer belang aan de bewustwording dat het noodzakelijk is om er aandacht op de werkvloer voor te hebben. De teamchefs zijn goed in staat de nuance te benoemen en de werkwijze in een passende context te plaatsen. Tegelijk belemmert dat de integratie van de multiculturele buitenwereld in de politieorganisatie doordat huidige werkwijzen onvoldoende

kritisch worden benaderd. De eveneens benoemde sterke politiecultuur bemoeilijkt andere inzichten.

In deze conclusie is het ook terecht nuance aan te brengen in de geopperde verwachtingen en het geschetste beeld van de teamchefs. Zij zijn pas korte tijd belast met die taak in een sterk veranderende organisatie vol onzekerheden voor veel medewerkers en in veel gevallen nog bouwende aan die organisatie. In die context is het wellicht ook niet eenvoudig om in dit stadium al actief op verdieping van het politiewerk te sturen.

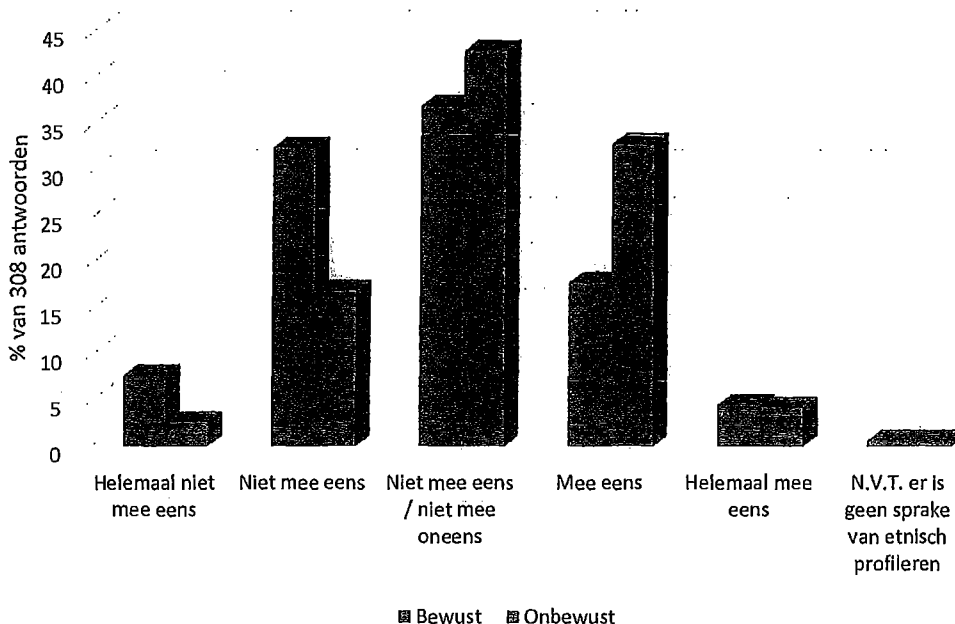
#### 4.4.2 De teamchefs en de dienders

In dit deel zal het beeld van de teamchefs worden vergeleken met het beeld wat de dienders over zichzelf schetsen.

Zoals uit de voorgaande deelvragen is gebleken is etnisch profileren ook onder de dienders geen uitgemaakte zaak. Net zoals het beeld van de teamchefs dat geen sluitend antwoord of oplossing gegeven kan worden en dat eigen interpretatie, houding en gedachte een rol spelen blijkt dat ook uit de gegeven antwoorden in het survey. Slechts bij enkele vragen was een overduidelijke meerderheid waarneembaar. Er is veel sprake van nuance. Ook de gegeven reacties op een afsluitende open vraag zijn divers. De inhoud van die reacties lopen uiteen van 'eindelijk aandacht hiervoor' tot aan 'onzin' en van erkennend tot aan ontkennend voor wat betreft het voorkomen van etnisch profileren.

Teamchefs geven duidelijk aan de verwachting te hebben dat etnisch profileren inderdaad plaatsvindt op de teams. Van de dienders geeft 23 procent aan dat sprake is van bewust etnisch profileren en dat percentage stijgt naar 38 procent die ziet dat sprake is van onbewust etnisch profileren. Zie hiervoor ook tabel 7.1.

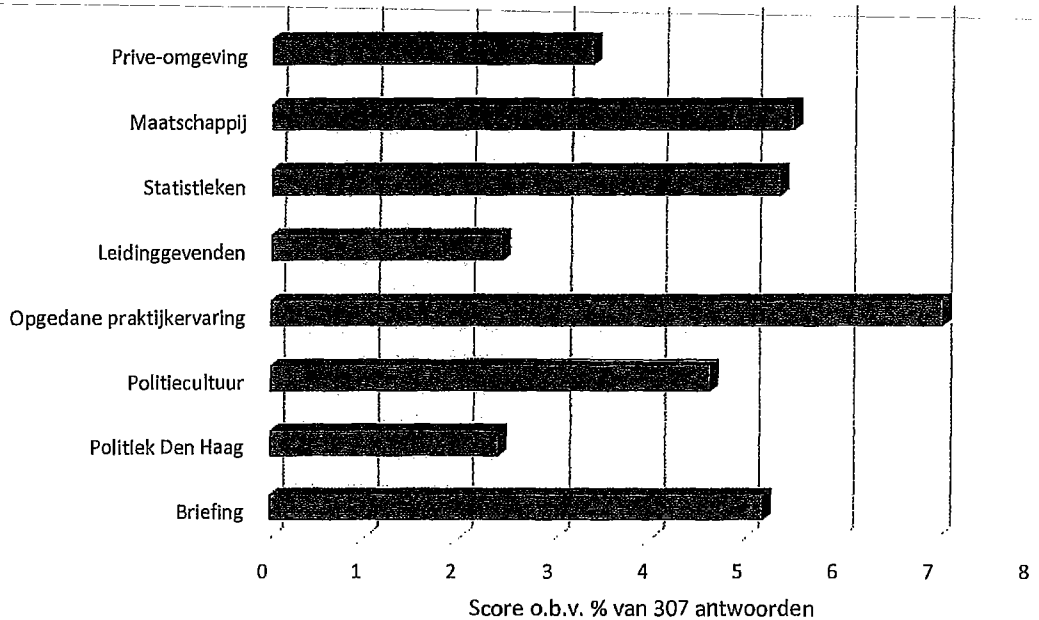
Grafiek 7.1  
Binnen de eenheid van Oost-Brabant is sprake van  
bewust/onbewust etnisch profileren door dienders op straat.



Teamchefs geven aan het kwalijk te vinden indien etnische achtergrond de enkele aanleiding vormt om een controle uit te voeren. Geen enkele respondent gaf aan dat etnische achtergrond de enige aanleiding mag vormen en dat sluit daarmee aan op wat de teamchefs vinden. Veel dienders, zo'n 90 procent, denken wel dat zich personen in hun werkgebied bevinden die dat beeld hebben. Ook vinden veel dienders statistische gegevens over etnische achtergrond en criminaliteit plegen op zichzelf een aanleiding om een controle uit te voeren. Die bevindingen illustreren hoe gevaarlijk dicht veel dienders werken tegen de gevoelsmatige grens om etnische achtergrond als enige overweging te gebruiken om een controle uit te voeren.

De teamchefs dichten zichzelf een rol toe in het kader van het tegengaan van etnisch profileren. Hoewel de dienders dat niet ontkennen geven zij leidinggevend in vergelijking met nog zeven factoren de kleinste invloed. Zie hiervoor ook grafiek 7.2. Andere zaken zoals cultuur en briefing kunnen evenwel ook onder invloed van leidinggevend vallen en vertroebelen daarmee dat beeld waardoor een goede vergelijking niet mogelijk is.

Grafiek 7.2  
Plaats onderstaande zaken in een volgorde van relevantie ten aanzien van etnisch profileren.



---

#### 4.4.2.1 Slotoverweging

In grote lijnen onderschrijven zowel de teamchefs als de dienders in het survey dezelfde zaken omtrent etnisch profileren. Zowel de complexiteit en de aanwezige nuance erin wordt door beide doelgroepen herkenbaar in beeld gebracht. Beide dragen ook het beeld uit dat onder een soort van voorwaarden het gebruik van etnische achtergrond bij overwegingen mogelijk moet zijn. Teamchefs hebben het beeld dat de dienders meer inzicht moeten tonen voor wat betreft het invoelend vermogen, de gedachte dat een controle een middel is en geen taak op zichzelf en het effect van het eigen optreden op straat op de samenleving. De respondenten op het survey geven daar minder blijk van.

## Hoofdstuk 5 Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk treft u een afsluitende conclusie en de aanbevelingen. In de tweede paragraaf worden op basis van het onderzoek en de conclusie aanbevelingen gedaan om etnisch profileren tegen te gaan. In deelparagraaf 5.2.1 wordt eerst een algemene aanbeveling gedaan met een wenselijke gedachtelijn die toegevoegd moet worden aan de politiecultuur. In deelparagraaf 5.2.2 worden vervolgens enkele concrete aanbevelingen gedaan.

### 5.1 Conclusie

De gegevens verkregen uit de afgenomen interviews en het gehouden survey laten zien dat ook binnen de eenheid Oost-Brabant sprake is van etnisch profileren. Excuses maken en verantwoording afleggen is geen vanzelfsprekendheid. Beter gaat het met uitleg geven aan gecontroleerde personen maar ook daar is nog volop ruimte voor verbetering. Die beide aspecten tonen aan dat lang niet alle dienders zich bewust zijn van hun rol en invloed op verhoudingen in de maatschappij. Dat wordt versterkt door het beeld dat maar 1/5 deel van de respondenten aangeeft dat geen sprake is van onbewust etnisch profileren en de overgrote meerderheid het dus deels of geheel onderkend. Ook de wetenschap dat 90 procent van de respondenten aanneemt dat personen binnen het werkgebied het beeld hebben dat enkel hun etnische achtergrond aanleiding vormt om te worden gecontroleerd ondersteunt de gedachte dat dienders onvoldoende aandacht hebben voor de impact van een controle op personen en diens gevolge de samenleving. Er wordt ook zelden stilgestaan, of gesproken over die impact of gevolgen. Ruim 34 procent van de respondenten geeft aan niet te weten of iemand die is gecontroleerd op basis van zijn of haar etnische afkomst nog bereid is mee te werken aan het verminderen van criminaliteit. Hoewel niet gevraagd is naar de reden waarom zij aangeven het niet te weten, past het in het beeld van onvoldoende inzicht, onvoldoende bewustzijn, onvoldoende invoelend vermogen en dus 'werkblind' zoals een teamchef het treffend omschreef. Het beeld wat ontstaat op basis van de resultaten van deelvragen vijf en zes is dat dienders niet bezig zijn met welke gevolgen het handelen op straat daarvoor kan hebben. Getuige de schaarse momenten dat er samen bij wordt stilgestaan alsmede de kennelijk aanwezige wetenschap over negatieve denkbeelden van groepen burgers die daardoor geaccepteerd lijken te worden. Een gevaar schuilt ook in het grote deel van de dienders wat statistische gegevens een gerechtvaardigde basis acht voor een controle daar die controles ook weer de basis vormen voor diezelfde statistieken. Daarmee vormen niet alle statistieken een goede en bovendien rechtvaardige basis voor een controle en moeten statistische gegevens heel kritisch worden benaderd en goed op waarde worden ingeschat.

Alles overziend van het hele proces van totstandkoming van dit rapport, alle gesprekken en verkregen reacties tot het onderzoek, de interviews en de koffiemomentjes met verschillende collegae is de algehele conclusie dat het merendeel van de dienders binnen Oost-Brabant etniciteit een te grote rol laat spelen en daarbij overtuigt is dat die werkwijze gerechtvaardigd is. De dienders binnen de eenheid hebben de veronderstelling dat hen niets of nauwelijks iets verwijtbaar is binnen de thematiek van etnisch profileren. Dat is te benaderen als onbewust onbekwaam. Daardoor houden zij onvoldoende rekening met de effecten die worden veroorzaakt in de samenleving door politiemensen waarvan binnen die samenleving het beeld bestaat dat de politie selecteert mede op basis van etnische afkomst.

Een conclusie op basis van dit rapport is ook dat de zaken die pleiten voor het gebruik van etniciteit door de politie in een schril contrast staan met de veroorzaakte nadelen op de lange en middellange termijn op de samenleving. Dat gegeven alleen al moet voldoende aanleiding geven beducht te zijn op het gebruik van etniciteit door politiemensen.

Hoewel ook binnen de veelvuldig aanwezige literatuur en denkers over maatschappelijke zaken er verschil van inzicht bestaat over de mate van etnisch profileren en de ruimte die er voor de politie is om het wel of niet te doen is de algemene gedachte wel dat de politie wel iets moet doen met het thema. Ofwel meer aandacht schenken aan de veroorzaakte effecten en gevolgen achteraf, zoals het aanbieden van excuses, ofwel aandacht schenken aan het tegengaan van het gebruik van etniciteit, etnische afkomst, bij overwegingen. Niets doen, het negeren of ontkennen, kan vergaande gevolgen hebben op het gebied van legitimiteit, vertrouwen in de politie en daarmee op het vermogen van de politie om verblindingen te leggen in de maatschappij. Dat heeft weer tot gevolg dat de politie haar rol als hoeder en beschermer van de maatschappij niet waar kan maken en dreigt een vicieuze cirkel in een neerwaartse spiraal. Daar komt bij dat de politie tenminste een achterstand op loopt bij het vergaren, verkrijgen, van informatie, van broodnodige informatie, om criminaliteit op te lossen en tegen te gaan. In het bijzonder, in het kader van etnische achtergrond, in die gevallen dat het gaat om radicalisering en of een terroristische dreiging die verband houdt met etnische, culturele of geloofsaspecten. Verbinding maken en houden met iedereen in de samenleving is daarbij van het grootste belang. Doordat sprake is van etnisch profileren onder tenminste een aanmerkelijk deel van de dienders binnen de eenheid Oost-Brabant is nu sprake van een mismatch met de kernwaarde 'verbindend'.

Het inzicht wat dit onderzoek geeft is dat de etnische achtergrond van mensen op straat inderdaad een aanmerkelijke rol speelt bij de overweging van veel politiemensen op straat binnen de eenheid Oost-Brabant om over te gaan tot een controle op straat. Tevens geeft dit onderzoek inzicht in de onwenselijkheid van dat gegeven. Daarnaast geeft dit rapport het inzicht dat politiemensen binnen de eenheid Oost-Brabant onvoldoende blijken te zijn van het zich bewust zijn van veroorzaakte effecten door het gebruik van de etnische achtergrond van personen op straat.

Het verkregen beeld van etnisch profileren binnen de eenheid Oost-Brabant verschilt niet wezenlijk van de onderzoeken in Amsterdam en Den Haag. Het lijkt daarmee dan ook niet uit te maken of sprake is van een sterk verstedelijkt gebied of van een meer provinciale omgeving. Het onderzoek gehouden in Den Haag kwam weliswaar op basis van observaties tot de conclusie dat niet was na te gaan of sprake was van etnisch profileren, de overgrote meerderheid van de bevroegde dienders gaven te kennen het wel te zien gebeuren door collega's (Van Der Leun, Van Der Woude, Vijverberg, Vrijhoef, & Leupen, 2014). Het onderzoek gehouden in Amsterdam gaf ook blijk van een rol voor etnische afkomst binnen het beslisproces van dienders (Cankaya, 2012) Eenzelfde beeld als binnen dit onderzoek.

De laatste deelvraag belichtte de visie en het beeld wat de, relatief pas kort geïnstalleerde, basisteamchefs hadden van etnisch profileren binnen de eenheid Oost-Brabant. Getuige de in dit rapport opgenomen uitspraken had het merendeel van de teamchefs een eigen beeld van de taak en opdracht die de politie naar de samenleving heeft of die de politie zichzelf zou moeten toe dichtten. Uitspraken worden altijd gedaan in een bepaalde context en er moet dan ook voor worden gewaakt dat losse uitspraken een te kortzichtige weergave geven van de werkelijkheid. Zo ook in dit verband. Het geheel van de uitspraken laat echter wel zien dat dat het belang van uitgesproken en gepraktiseerde aandacht voor dit thema nog niet voldoende wordt onderkend. De beelden of eigen vertalingen van zowel verklaringen voor de toepassing van het gebruik van etniciteit door de politie als wel over het functioneren van de politie in zijn geheel, geven blijk van nog te maken vervolgstappen om een eenduidige, eensluidende, visie te krijgen op dit thema.

Etnisch profileren is inderdaad een onderwerp waarvan nog niet een grote consensus bestaat over de reikwijdte ervan voor de samenleving, overheid of de politie in het bijzonder. Desalniettemin kunnen de implicaties dermate groot zijn en raken zij de kern van het bestaan van de politie zo duidelijk dat er aandacht voor moet zijn. Om in verbinding te blijven met de hele samenleving zal de politie zich verre moeten houden van generalisatie en stereotypering. Ook in tijden van incidenten



die door delen van de bevolking eenvoudig aan hele groepen mensen worden toegeschreven. Het onderzoek laat zien dat etniciteit inderdaad een aanmerkelijke rol speelt onder de dienders van de eenheid Oost-Brabant. De politie zal scherp moeten blijven op zichzelf en haar medewerkers omdat veel invloeden het gebruik van etniciteit lijken te vergoelijken. Het is daarbij van belang echt stil te staan bij de kernwaarden, kritisch te kijken naar alle belangen en pas dan een afweging te maken. De hiernavolgende aanbevelingen in dit rapport zijn daar dan ook op gebaseerd.

## 5.2 Aanbevelingen

### 5.2.1 Algemene aanbeveling Oost-Brabant

De diverse gegeven reacties op het onderzoek en daaruit afgeleide inzichten sterken de gedachte dat het thema dringend aandacht moet krijgen. Het ontkennen, bagatelliseren, doodzwijgen of negeren van zo een thema wat in alles de kern van onze rechtsstaat en daarmee de politieorganisatie raakt is een tijdbom. Een eenvoudige oplossing is niet voorhanden en het is inderdaad een enorm lastig onderwerp maar dat mag nooit een reden zijn om het links te laten liggen. De argumenten die pleitten voor een actieve houding zijn daarvoor van teveel belang.

Er zal een gelegenheid moeten worden gecreëerd om van gedachte te wisselen omtrent het gebruik van etnische afkomst binnen politiewerk. Er leven enorm verschillende percepties rondom etnisch profileren en politiewerk. Politiewerk en vooral de wil om dat 'goed' te doen is hetgeen politiemensen bindt. Laat die insteek de boventoon voeren en laat vooral duidelijk worden waar 'goed politiewerk' uit bestaat. Toegekende legitimiteit, vertrouwen in de politie en er echt zijn voor eenieder zijn facetten van het lastige werk in een diverse samenleving. Een open houding die niet alleen te zien is in een voorgehouden spiegel maar de open houding moet daarnaast ook aanleiding geven om iets te veranderen, als het beeld in de spiegel daar reden toe geeft. Nu wordt er niet of nauwelijks geïnvesteerd in het delen van waarden en normen met betrekking tot de verwezenlijking van een kernwaarde als 'verbinding maken' in feitelijk handelen op straat.

### 5.2.2 Specifieke aanbevelingen Oost-Brabant

1) Op basis van dit onderzoek is het aan te bevelen dat de discussie niet uit de weg wordt gegaan. Om bestaande gebruiken, ingesleten gewoonten, te doorbreken verdient het de voorkeur om het gebruik van etnische achtergrond bespreekbaar te maken en veel vaker dan nu het geval is na te gaan in hoeverre de wetenschap aangaande etnische achtergrond iets toevoegt. Voor wat betreft etnische achtergrond als factor bij de overweging om een controle op straat uit te voeren moet het streven zelfs zijn om het laten meewegen van etnische achtergrond geheel uit te bannen. De lijn van hard-profilering, geen gebruik maken van etniciteit, zou bij een controle op het onderbuikgevoel van dienders gevolgd moeten worden. Een andere lijn die gevolgd kan worden is om controles op basis van onderbuik helemaal uit te bannen. Die gedachte tast de professionele ruimte aan van de dienders en doet afbreuk aan de ervaringswaarde die deel uit maakt van het vakmanschap van dienders en is daarom niet verstandig. Dienders willen niet 'etnisch profileren' maar doen simpelweg wat zij nodig achten om de samenleving veiliger te maken. Daarbij is echter behoefte aan reflectie, transparantie en een diversiteit aan gedachten en personen om elke diender te ondersteunen bij het blijven aanvoelen van de vloeibare samenleving en om vervolgens te doen wat de bedoeling is.

Concreet betekent dit dat leidinggevendenden binnen de eenheid Oost Brabant op zoek moeten naar een eenduidig standpunt die recht doet aan zowel de complexiteit als diversiteit van 'goed politiewerk' maar daarbij heel duidelijk maakt dat het gebruik van etniciteit een uitzondering moet zijn. Dat standpunt zal vervolgens, in gesprekken over 'goed politiewerk' met alle dienders moeten worden uitgedragen. In briefings, werkoverleggen en dagdagelijkse aansturing zal vervolgens erop

moeten worden toegezien dat de uitgesproken waarden ook als zodanig worden ingebed op alle werkvloeren. Daarnaast moeten, in verbinding met elkaar, de leidinggevendenden en de dienders op straat samen in gesprek raken over wat goed politiewerk is en de afwezige rol van etniciteit daarbij. Alleen als de labelling van etnische afkomst iets toevoegt moet daar sprake van zijn.

2) Voer een scan uit in de organisatie op werkwijzen, projecten, briefings, checklisten etc. waarin etniciteit wordt benoemd of gevraagd en beoordeel kritisch aan de hand van de kernwaarden en toegevoegde waarde of de wetenschap van etniciteit in elk afzonderlijk geval zinvol is. Als voorbeeld wordt verwezen naar de recente jeugdanalyse Oost-Brabant 2015 waarin etniciteit ook expliciet wordt vermeld maar waar het belang daarvan niet aanwezig is (Frijters, Ankone, & Neele-Jansen, 2015).

3) Maak meer gebruik van al beschikbare informatie over criminaliteit, zoals hotspots, voorspelkaarten, tijdstippen en modus operandi. Stuur daar meer op door dienders vooraf te voorzien van die informatie en achteraf te informeren naar de toepassing ervan waardoor sneller op basis van feiten een controle wordt toegepast en minder op basis van onderbuik.

4) Bepaal een werkvorm om het gesprek zoals onder de eerste aanbeveling is benoemd aan te gaan. Binnen de Nationale Politie wordt gedacht en of geëxperimenteerd met programma's die 'goed politiewerk' en etnisch profileren in het bijzonder verder uitdraagt en een plaats geeft binnen politieprocessen. Er bestaan intenties om te gaan werken met een zogenoemd stopformulier waarin na een controle moet worden aangegeven wat de reden was voor een controle. Dat is een goede manier om meer inzicht te krijgen en wellicht dienders te dwingen meer na te denken over de reden of aanleiding van de controle. Deze wijze heeft ook nadelen. Zo een methode druist in tegen de ingeslagen weg om de administratieve lasten binnen de politie te verminderen, als de diender het zelf invult blijft de vraag of de input juist was en het formulier kan ervaren worden als extra verantwoording waardoor het de toekenning van meer ruimte voor professioneel vakmanschap lijkt te belemmeren. Daardoor lijkt het invoeren van een formulier minder passend als benadering. Andere programma's zoals een collega-diender te laten aansluiten bij de surveillance die verrichte handelingen bevraagd en kritisch feedback geeft past bijvoorbeeld beter in een gedachte van bewustwording en reflectie. Een programma als 'Blue Eyes, Brown Eyes' wordt ook al toegepast en lijkt goed ontvangen te worden. Nog een andere mogelijkheid is het Search Detect React (SDR) programma wat is overgewaaid uit Israël. Daar wordt de focus in zijn geheel gelegd op gedragsaspecten binnen de omgeving.

Een nadere beschouwing van de mogelijkheden moet daarbij leiden tot een keuze van een training of interventie in de eenheid.

5) Na een interventie gericht op het thema etnisch profileren zoals bedoeld onder de vierde aanbeveling moet het gedachtegoed worden geborgd. Binnen de politieorganisatie wordt regelmatig stilgestaan bij de impact van het werk op politiemensen. Het moet evenzo vanzelfsprekend worden om stil te staan bij de impact van het handelen van politiemensen op individuele burgers alsook de samenleving waar de politie een voorname positie in inneemt ten dienst van de samenleving. Creëer daarom een intervisie programma die op structurele basis relevante thematiek bespreekbaar maakt. Dit heeft niet alleen betrekking op etnisch profileren maar kan veel breder worden toegepast. Door met zich voorgedane casussen uit de dagelijkse praktijk reflectie, feedback en intervisie op te roepen kunnen zowel wat abstractere thema's als verbinding maken worden benaderd, maar tevens meer concreet praktische zaken als het verbeteren van de kennis en toepassing van jurisprudentie omtrent wettelijke bevoegdheden. Hierbij kan de aansluiting worden gezocht binnen bestaande periodieke overleggen en rollen zoals Operationeel Expert wijkagenten en praktijkcoaches. Klachten aangaande discriminatie binnen de eenheid kunnen als casussen worden besproken en gespiegeld worden aan de kernwaarden van de politie binnen de groep.

---

6) Monitor de effecten van doorgevoerde aanbevelingen door het surveyonderzoek en de interviews met de teamchefs, twee jaren nadien, nogmaals uit te voeren. Het monitoren van klachten van discriminatie binnen de eenheid is niet toereikend door de macht van het kleine getal. De afgelopen jaren zijn namelijk maar mondjesmaat, vier in 2013, klachten aangaande discriminatie geregistreerd binnen de eenheid Oost-Brabant (██████████)

### **5.3 Slotoverweging**

Zorg er samen voor dat de samenleving zich kan spiegelen aan de houding, instelling en werkwijzen die de Nationale Politie toont in plaats van dat de samenleving een spiegel omhoog houdt naar de Nationale Politie. Streef naar dienders zoals het citaat op de titelpagina van dit rapport deze beschrijft en beïnvloed daarmee de samenleving.

**“We weten dat als je politiemensen hebt die een betere weerspiegeling zijn  
van de gemeenschap waarin ze dienen, dat dat een verschil maakt”  
President U.S.A. Barack Obama**

---

---

## Bijlage 1

### **Vragenlijst landelijk portefeuillehouder variëteit, gelijkwaardigheid en verbinding van de Nationale Politie.**

1-Wat is de definitie van etnisch profileren zoals die bij de Nationale Politie wordt gehanteerd?

2-Wat is de bedoeling van de NatPol met betrekking tot dit thema?

3-Waar baseert de NatPol zich op dat sprake is van etnisch profileren in politieland.

4-Is sprake van regionale verschillen?

5-Richten op de voorkant (benoemen en voorkomen) of meer op de achterkant (uitleg en verantwoording) van een controle?

---

## Bijlage 2

### Interviewvragen Basisteamchefs

- 1) Wat verstaat u onder etnisch profileren bij politiewerk?
- 2) Acht u het thema etnisch profileren van belang bij politiewerk? Waarom?
- 3) Denkt u dat het zich voordoet binnen uw basisteam?
- 4) Wat vindt u ervan als het zich zou voordoen?
- 4a) Mag etnische achtergrond een rol spelen bij de overweging van dienders om een controle uit te voeren op straat? Wanneer wel/niet?
- 5) Is er nu actief aandacht voor het thema binnen uw basisteam?
- 6) Wat zijn voor u effecten die etnisch profileren bij politiewerk met zich mee brengen in positieve zin? Waarom wel doen?
- 7) Wat zijn voor u effecten die etnisch profileren bij politiewerk met zich meebrengen in negatieve zin? Waarom niet doen?
- 8) Denkt u dat dienders van uw basisteam uitleggen aan burgers wat de werkelijke reden van controle was? Vindt u dat dienders dat moeten kunnen uitleggen?
- 9) Hoe denkt u over excuses maken naar burgers als na een controle niets strafbaars wordt vastgesteld of een verdenking daartoe?
- 10) Er wordt gezegd dat sommige politieagenten, mensen van bepaalde etnische groepen staande houden omdat zij denken dat deze groepen eerder bepaalde vormen van criminaliteit zouden plegen dan andere groepen. Vindt dat ook plaats binnen uw basisteam naar uw mening? Wat vindt u daarvan?
- 11) Denkt u dat er binnen uw basisteam sprake is van bewust of onbewust etnisch profileren bij politiewerk?
- 12) Denkt u dat er meer of minder aandacht gegeven moet worden aan etnisch profileren bij politiewerk?
- 13) Ziet u een rol weggelegd voor uzelf als leidinggevende hierin?

## Verwijzingen

- Aalberts, M. (1990). *Politie tussen discretie en discriminatie; operationeel vreemdelingentoezicht in Nederland*. Arnhem, Gelderland, Nederland: Gouda Quint.
- Achkar el, M., & [REDACTED] (2015). *De kracht van het verschil*. Nationale Politie, Varieteit, gelijkwaardigheid en verbinding. Den Haag: Nationale Politie. Opgeroepen op mei 2015
- Adang, O., Wal van der, R., & Quint, H. (2010, juni 1). *Website voor de politie*. Opgeroepen op april 2, 2014, van Archief; Waarom Nederland geen grootschalige rellen heeft: <http://www.websitevoordepolitie.nl/archief/waarom-nederland-geen-grootschalige-etnische-rellen-heeft1-1244.html>
- Amnesty International. (2013). *Nederland: Proactief politieoptreden vormt risico voor mensenrechten in Nederland*. Nederland. Amsterdam: Amnesty International.
- Anne Frank stichting. (2013). *etnisch profileren en politievakmanschap*. In W. Gast de, & W. Dinsbach (Red.), *doelboommethode*. Amsterdam: Anne Frank Stichting.
- Anne Frank stichting (Red.). (2014). *werkconferentie Etnisch profileren & politievakmanschap*. Amsterdam: Anne Frank stichting. Opgeroepen op september 25, 2014
- 
- Baarda, B., Bakker, E., Hulst van der, M., Fischer, T., Julsing, M., Vianen van, R., & Goede de, M. (2012). *Basisboek Methoden en Technieken; kwantitatief praktijkgericht onderzoek op wetenschappelijke basis* (Vijfde druk ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff Uitgevers BV.
- Baarda, D., Goede de, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief onderzoek* (tweede geheel herziene druk ed.). Groningen, Groningen, Nederland: Noordhoff Uitgevers bv.
- Bouman. (2013, oktober 30). *Etnisch profileren*. *Blog Bouman: etnisch profileren*. Nationale Politie.
- Bovenkerk, F. (2015). 'Twee Marokkanen op een scooter? Die houd ik aan'. *Etnisch profileren in Nederland*. In M. Davidovic, & A. Terlouw (Red.), *Diversiteit en Discriminatie. Onderzoek naar processen van in- en uitsluiting*. Amsterdam, Noord Holland, Nederland: Amsterdam University Press. Opgeroepen op februari 26, 2015
- Brenninkmeijer. (2013, december 10). *Nationale Ombudsman. MO actueel de dag van de mensenrechten*. (Moslimomroep, Interviewer) NPO.
- British Broadcasting Corporation. (2014, augustus 26). *BBC News UK "Stop and search: Police code of conduct launched"*. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.bbc.com](http://www.bbc.com): <http://www.bbc.com/news/uk-28923242>

- Cankaya, S. (2012). De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie. In S. Cankaya, *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie* (pp. 176,78). Den Haag: Boom Lemma.
- Cankaya, S. (2012). *De controle van marsmannetjes en ander schorriemorrie*. Den Haag: Boom Lemma.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011). *Gemeente op maat*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.cbs.nl/NR/rdonlyres/BF071104-5520-429B-8BB4-BC0BB98108A1/0/Eindhoven.pdf](http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/BF071104-5520-429B-8BB4-BC0BB98108A1/0/Eindhoven.pdf)
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011). *Gemeente op maat*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4B047049-9FF6-4DE4-9125-BDDE7905140F/0/Amsterdam.pdf](http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4B047049-9FF6-4DE4-9125-BDDE7905140F/0/Amsterdam.pdf)
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011). *Gemeente op maat*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DC3AC221-BCEB-4554-BB26-AB7B9FDC9237/0/Rotterdam.pdf](http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/DC3AC221-BCEB-4554-BB26-AB7B9FDC9237/0/Rotterdam.pdf)
- Chua, A. (2009). *Wereldrijk voor een dag, over de opkomst en ondergang van hypermachten*. (M. Hulsbosch, Vert.) New Haven, Connecticut, United States of America: Nieuw Amsterdam. Opgeroepen op november 1, 2014
- De Volkskrant. (2013, augustus 28). Roemeense agenten komen op zakkenrollers jagen. *De Volkskrant*(Nieuws, binnenland), p. 1.
- Dekkers, T., & Van der Woude, M. (2014). Staring at the felony forest. *Proces*, 2014(1), 52-70. Opgeroepen op februari 18, 2015, van [https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/24884/Dekkers\\_Van%20der%20Woude\\_Felony%20Forest.pdf?sequence=1](https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/24884/Dekkers_Van%20der%20Woude_Felony%20Forest.pdf?sequence=1)
- El Achkar, M. (2015, maart 24). Landelijk Portefeuillehouder. [Redacted] Interviewer) Den Haag, Zuid Holland, Nederland.
- European Network Against Racism. (2009). *ENAR Fact Sheet 40; Etnisch Profileren*. Open society Justice Initiative. Brussel/Londen: European Network Against Racism / Open Society Justice Initiative.
- Europese Unie, Europese Commissie. (2015, januari 26). *European website on integration*. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu): [http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID\\_ITEMS=37020](http://ec.europa.eu/ewsi/en/practice/details.cfm?ID_ITEMS=37020)
- [Redacted] (2015). *Jeugdanalyse Oost-Brabant 2015 District 's-Hertogenbosch*. Dienst Regionale Informatie Organisatie. 's-Hertogenbosch: Dienst Regionale Informatie Organisatie. Opgeroepen op juni 22, 2015
- [Redacted] (2012). *Skimmen verslag van een onderzoek voor nationaal dreigingsbeeld 2012*. Zoetermeer: Dienst IPOL.

[REDACTED] (2015, april 8). Teamchef [REDACTED] Interviewer)

[REDACTED] (2015, april 10). Teamchef [REDACTED]

[REDACTED] (2015, mei 6). Teamchef [REDACTED] Interviewer)

Hoekendijk, M. (2015). *Strafvordering voor de hulpofficier* (25e ed.). Deventer: Wolters Kluwer.

Hoekendijk, M. (2015). *Wetteksten voor de hulpofficier*. Deventer: Wolters Kluwer.

Huis voor democratie en rechtsstaat. (2015, februari 2). *Wat is een rechtsstaat?*  
Opgeroepen op februari 2, 2015, van ProDemos:  
<http://www.prodemos.nl/Kenniscentrum/Informatie-over-politiek/Wat-is-een-rechtsstaat>

[REDACTED] (2015, februari 13). Sectorhoofd, Eenheid Oost-Brabant. Interviewer) Eindhoven, Noord Brabant, Nederland.

Juridisch Woordenboek. (2015, februari 2). Juridisch Woordenboek. *discriminatie*.  
Opgeroepen op februari 2, 2015, van  
<http://jw.juridischwoordenboek.com/contentDefinition.asp?termRechtsgebied=1005457>

[REDACTED] (2013, maart 1). Politie en beeldvorming over etnische groepen.  
*Politie en beeldvorming over etnische groepen (concept)*, 1-10. [REDACTED]  
Nederland: [REDACTED] Opgeroepen op maart 1, 2015

[REDACTED] (2015, februari 13). Teamleider [REDACTED] Interviewer) [REDACTED] Nederland.

Klis, H. (2014, november 25). *NRC.nl/nieuws Rellen in Ferguson na uitspraak volksjury: politieagent niet vervolgd*. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.nrc.nl](http://www.nrc.nl):  
<http://www.nrc.nl/nieuws/2014/11/25/politieagent-ferguson-niet-vervolgd-voor-dood-michael-brown/>

Klos, G., & Delsol, R. (2013, november 28). *Gelijkheid onder druk: stelling nemen tegen etnisch profileren door de politie*. Opgeroepen op juni 30, 2014, van Open Society Foundation: <http://www.opensocietyfoundations.org/node/51385>

Koninkrijk der Nederlanden. (1815, augustus 24). *Overheidsinformatie, Wet en Regelgeving, Grondwet*. Opgeroepen op augustus 20, 2014, van [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl):  
[http://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/geldigheidsdatum\\_20-08-2014](http://wetten.overheid.nl/BWBR0001840/geldigheidsdatum_20-08-2014)

Kotter, J. P., & Cohen, D. S. (2011). *Het hart van de verandering*. Academic Service. Opgeroepen op maart 1, 2015, van  
[http://123management.nl/0/030\\_cultuur\\_07\\_cultuurverandering\\_succesfactor\\_en.html](http://123management.nl/0/030_cultuur_07_cultuurverandering_succesfactor_en.html)



Leun van der, J., & Woude van der, M. (2014, november 7). Etnisch profileren in Nederland: wat weten we nou echt? *Tijdschrift voor de Politie*, 2014, 5. Opgeroepen op januari 27, 2015

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy; Dilemmas of the individual in public services*. United States of America: Russel Sage Foundation.

Mac Donald, H. (2011). The Myth of Racial Profiling. (B. C. Anderson, Red.) *City-Journal*, 11, pp. 14-27. Opgeroepen op februari 23, 2015, van [http://www.city-journal.org/html/11\\_2\\_the\\_myth.html](http://www.city-journal.org/html/11_2_the_myth.html)

[REDACTED] (2014, januari 15). Docent Hogere Politiekunde. [REDACTED] Interviewer) Apeldoorn, Gelderland, Nederland.

[REDACTED] (2015, februari 25). Projectleider [REDACTED] [REDACTED] Interviewer) [REDACTED] Nederland.

.orre )  
Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2012, juli 12). *Politiewet 2012*. *Politiewet 2012*. Den Haag: Ministerie van Veiligheid en Justitie. Opgeroepen op februari 2, 2015, van <http://maxius.nl/politiewet-2012/hoofdstuk2>

Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2014). *Aanbieding rapport etnisch profileren Universiteit Leiden*. Directoraat-Generaal Politie. Den Haag: Directoraat-Generaal Politie afd. politieke taken.

Ministerie van Veiligheid en Justitie. (2014, januari 10). *Antwoorden Kamervragen over het rapport van Amnesty International over etnisch profileren*. Directoraat-Generaal Politie: Den Haag: Directoraat-Generaal Politie afd. Regie en Strategie.

Ministerie Veiligheid en Justitie. (2012). *Inrichtingsplan Nationale Politie*. Den Haag: Ministerie van Veiligheid en Justitie. Opgeroepen op februari 2, 2015

Moslimomroep. (2013, december 10). *MO actueel; Dag van de mensenrechten*. Opgeroepen op december 12, 2013, van Moslimomroep: [www.moslimomroep.nl/?p=449](http://www.moslimomroep.nl/?p=449)

, M. )  
[REDACTED] (2014, september 9). Thematrekker [REDACTED] [REDACTED] Interviewer) Apeldoorn, Gelderland, Nederland.

Nationaal Kompas Volksgezondheid. (2014, juni 23). *Etniciteit: Definitie en gegevens*. Opgeroepen op februari 18, 2015, van [www.nationaalkompas.nl](http://www.nationaalkompas.nl): <http://www.nationaalkompas.nl/bevolking/etniciteit/wat-is-etniciteit>

Obermeyer, N. (2008, april 15). *Stylin' and profilin'*. Opgeroepen op april 14, 2015, van [nealo.com](http://nealo.com): [nealo.com/2008/04/15/stylin-and-profilin-april-15-2008/](http://nealo.com/2008/04/15/stylin-and-profilin-april-15-2008/)

Open Society Justice Initiative. (2015, februari 10). Opgeroepen op februari 10, 2015, van Open Society Foundation: <http://www.opensocietyfoundations.org/search?key=ethnic+profiling&=search>

Os van, P., Brink van den, G., & Baardewijk, J. (2007). *Heterdaadkracht. Aanhoudend in de buurt*. Politieacademie, Kennis en Onderzoek. Apeldoorn: Politieacademie. Opgeroepen op februari 1, 2014

regieteam Oost-Brabant. (2014, maart 5). *Inrichting en realisatie Oost-Brabant*. Opgeroepen op februari 18, 2015, van <http://brabant-zo-redactie.politie.local/web/show?id=3888605>

Rijksoverheid. (2015, februari 10). *Wet- en regelgeving; Wet op de Economische Delicten*. Opgeroepen op februari 10, 2015, van [www.overheid.nl](http://www.overheid.nl): [http://wetten.overheid.nl/BWBR0002063/Titel1/Artikel1/geldigheidsdatum\\_10-02-2015](http://wetten.overheid.nl/BWBR0002063/Titel1/Artikel1/geldigheidsdatum_10-02-2015)

[REDACTED] (2015, april 1). Teamchef [REDACTED] Interviewer [REDACTED]

Smith, M. R., & Alpert, G. P. (2007). Explaining Police Bias: A Theory of Social Conditioning and Illusory Correlation. *Criminal Justice and Behavior*, 1272 e.v. doi:10.1177/0093854807304484

Spaaij. (2008). Hooligans, fans en fanatisme. In R. Spaaij, *Hooligans, fans en fanatisme een internationale vergelijking van club- en supportersculturen* (Vol. blz 105). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Studio Vijfkeerblauw. (2013). *Beroepscode Politie*. Den Haag: Korps Nationale Politie. Opgeroepen op februari 2, 2015, van <https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/88850.PDF>

SurveyMonkey. (2015, april 25). *Steekproefgrootte enquête*. Opgehaald van [surveymonkey.com](http://www.surveymonkey.com): [www.surveymonkey.com/mp/sample-size/](http://www.surveymonkey.com/mp/sample-size/)

Svensson, J., Solle, H., & Saharso, S. (2011). *Proactief handhaven en gelijk behandelen*. Universiteit Twente, Politie en Wetenschap. Amsterdam: Reed Business.

Van Der Leun, J., Van Der Woude, M., Vijverberg, R., Vrijhoef, R., & Leupen, A. (2014). *Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat*. Universiteit Leiden, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, afdeling Criminologie. Den Haag: Boom Uitgeverij.

Van Der Leun, J., Van Der Woude, M., Vijverberg, R., Vrijhoef, R., & Leupen, A. (2014). *Etnisch profileren in Den Haag? Een verkennend onderzoek naar beslissingen en opvattingen op straat*. Universiteit Leiden, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, afdeling Criminologie. Den Haag: Boom Uitgeverij.

Veilig Verkeer Nederland. (sd). Opgeroepen op december 1, 2013, van <http://www.vvn-alfena.nl/SiteContents/frmViewSiteItem.aspx?IDNumber=129&type=2>

[REDACTED] (2015, april 9). Teamchef [REDACTED] Interviewer [REDACTED]

[REDACTED] (2015, april 15). Teamchef [REDACTED] Interviewer [REDACTED]

---

Wagtendonk van, R. (2014, november 27). *Buitenlandnieuws "Zwarte jeugd Ferguson groeit op met politie als vijand"*. Opgeroepen op januari 27, 2015, van [www.bnr.nl](http://www.bnr.nl): <http://www.bnr.nl/nieuws/buitenland/187509-1411/zwarte-jeugd-ferguson-groeit-op-met-politie-als-vijand>

Wellen, B. (2014, maart 12). Bijzonder Adviseur Nationale Politie. [Redacted]  
Interviewer) Apeldoorn, Gelderland, Nederland.

[Redacted], Jaarverslag 2013, 2013. ([Redacted], Samensteller) 's-Hertogenbosch, Noord-Brabant, Nederland. Opgeroepen op augustus 25, 2014