



*Dit project wordt gefinancierd door het
Programma Rechten, Gelijkheid en
Burgerschap van de Europese Unie (2014-
2020)*



Gemeenschapspolitie zonder grenzen



PRAKTISCHE RICHTLIJNEN

(Nederlandstalige versie)

Gemeenschapsgerichte politie



GLOSSARIUM¹

Gemeenschapsgerichte politiezorg (community policing): een begrip dat wordt gekenmerkt door meerdere en soms uiteenlopende definities. In het kader van dit project wordt gemeenschapsgerichte politiezorg gedefinieerd als "een filosofie, een strategie en een operationele aanpak van politiezorg die gebaseerd is op een nauwe samenwerking tussen (lokale) wetshandavingsinstanties en de gemeenschap en gericht is op het pro-actief aanpakken van omstandigheden die aanleiding geven tot bezorgdheid over zowel de objectieve als de subjectieve veiligheid en die een reële of vermeende impact hebben op het dagelijks leven van de burgers".

Discriminatie: elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur, op welke grond dan ook, zoals ras, huidskleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, vermogen, geboorte of andere status, waardoor de erkenning, het genot of de uitoefening door een ieder, op voet van gelijkheid, van alle rechten en vrijheden teniet wordt gedaan of wordt aangetast.² Discriminatie kan veel verschillende vormen aannemen, van individuele haatmisdrijven tot het institutioneel ontzeggen van privileges die aan andere groepen wel worden verleend. Discriminatie kan de macht en de kansen van mensen schaden en leidt tot de onderdrukking van deze groep mensen. Het beginsel van non-discriminatie is een fundamenteel beginsel van de mensenrechten dat in alle mensenrechteninstrumenten wordt gewaarborgd.

Diversiteit: een term die verwijst naar alle aspecten waarin mensen kunnen verschillen. Meer specifiek verschillen in de waarden, attitudes, cultureel perspectief, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, genderidentiteit, vaardigheden, kennis en levenservaringen van elk individu in een groep mensen.³ De manieren waarop individuen van elkaar verschillen, kunnen zowel zichtbaar als onzichtbaar zijn. Zichtbare verschillen, zoals bijvoorbeeld huidskleur of geslacht, worden vaak in verband gebracht met diversiteit. Maar diversiteit heeft ook betrekking op minder zichtbare aspecten, zoals competenties, werkstijlen, seksuele geaardheid en ziekte of handicap. Niet alleen is een diverse werkplek een betere afspiegeling van de samenleving, maar organisaties kunnen ook veel baat hebben bij een meer diverse werkomgeving. Denk hierbij aan meer innovatie, grotere flexibiliteit en betere financiële prestaties. Een goed geleid en cultureel divers team kan hetzelfde probleem vanuit verschillende perspectieven bekijken, wat leidt tot creatievere oplossingen. Bij het diversifiëren van het personeel is het belangrijk dat werkgevers een aantal randvoorwaarden in het oog houden, zodat diversiteit geen blokkade wordt. Zo is het belangrijk dat diversiteit doorsijpelt in alle lagen van een organisatie, zoals bijvoorbeeld de top van de organisatie, het middenkader en het uitvoerend personeel, in plaats van gecentreerd te zijn in één functielag. Ook bij het bevorderen van in- en uitstroom moeten organisaties rekening houden met diversiteit. Het is vooral belangrijk dat een werkgever inclusief is als de organisatie iemand aanneemt of wil aannemen die net iets anders is dan de rest van de werknemers. Bovendien is het belangrijk om de verschillen in iemands identiteit door een intersectionele lens te bekijken (zie hieronder).

Inclusie: een begrip dat haaks staat op sociale uitsluiting. Uitsluiting of sociale uitsluiting vloeit voort uit de aanwezigheid van structurele uitsluitingsmechanismen. Deze maken een evenredige en gelijke deelname aan de samenleving onmogelijk. Inclusie daarentegen betreft de in de samenleving benadeelde groepen en betreft hen op alle terreinen van het leven. Bij inclusie gaat het erom de omgeving, het systeem of de structuur voor iedereen toegankelijk te maken, zodat iedereen er deel van uitmaakt, en gaat het om het recht op evenredige en gelijke deelname aan verschillende levensdomeinen zoals onderwijs, huisvesting, gezondheid, welzijn, vrije tijd, werkgelegenheid, enz. Inclusie legt dus de nadruk en de verantwoordelijkheid niet zozeer bij de individuele persoon of benadeelde groepen, zodat iedereen kan meedoen, ongeacht afkomst, handicap, geslacht, seksuele geaardheid, sociaaleconomische status, geloof of levensovertuiging. Inclusie op de werkplek zorgt ervoor dat wie wordt aangenomen erbij hoort, ongeacht de verschillen die diversiteit kan betekenen voor bijvoorbeeld attitudes of werkstijlen. Een inclusieve organisatie is een organisatie waarin evenredige en gelijke participatie voor iedereen mogelijk is. Een inclusieve werkplek leidt ertoe dat werknemers het gevoel hebben erbij te horen en hun volledige potentieel kunnen bereiken. Tenslotte is het belangrijk

¹ In dit glossarium worden officiële termen gebruikt die zijn gedefinieerd door IOM, de EU en andere officiële instellingen. Het bevat ook input van projectpartner LEVL.

² Mensenrechtencomité, Algemeen commentaar nr. 18: Non-discriminatie (10 november 1989), par. 7 in VN Doc. HRI/GEN/1/ Rev.1, 26.

³ <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1085>

op te merken dat inclusie verder gaat dan diversiteit: "Diversiteit is uitgenodigd worden op het feest. Inclusie is gevraagd worden om te dansen." (Verna Meyers).⁴

Intersectionaliteit: een door Kimberlé Crenshaw geïntroduceerd concept dat het verschijnsel beschrijft dat een individu verschillende factoren van discriminatie of voorrecht als sociale identiteit kan bezitten. Volgens het Europees Instituut voor Gendergelijkheid is dit een "analytisch instrument voor het bestuderen en begrijpen van en het reageren op de manieren waarop sekse en gender samenvallen met andere persoonlijke kenmerken/identiteiten, en hoe deze kruisingen bijdragen tot unieke ervaringen van discriminatie".⁵ Een vrouw met een migratieachtergrond in de politieorganisatie krijgt bijvoorbeeld te maken met een ander soort discriminatie dan een witte vrouw.

Migrant: een overkoepelende term, niet gedefinieerd in het internationale recht, die de gangbare lekenopvatting weerspiegelt van een persoon die zich tijdelijk of permanent en om uiteenlopende redenen verplaatst van zijn of haar gewone verblijfplaats, hetzij binnen een land hetzij over een internationale grens. De term omvat een aantal welomschreven juridische categorieën van mensen, zoals migrerende werknemers; personen wier specifieke soorten verplaatsingen wettelijk zijn omschreven, zoals gesmokkelde migranten; alsmede personen wier status of wijze van verplaatsing niet specifiek in het internationale recht zijn omschreven, zoals internationale studenten.⁶

Persoon met een migratieachtergrond: een persoon die:

- a. naar België is gemigreerd; en/of
- b. voorheen een niet-Belgische nationaliteit (buiten de EU15) had; en/of
- c. ten minste een ouder of grootouder heeft die bij de geboorte een niet-Belgische nationaliteit (buiten de EU15) bevatte.⁷

Politiezone: term die verwijst naar de 185 organisatorische eenheden waarin de Belgische lokale politie is opgedeeld. Deze formulering is vergelijkbaar met een politie-eenheid in andere landen.

Positieve actie: "maatregelen ter verhoging van de participatie van bepaalde groepen op bepaalde gebieden van economische, politieke of sociale activiteit, waar deze groepen als ondervertegenwoordigd worden beschouwd".⁸ Positieve actie verwijst niet naar het invoeren van een voorkeursbehandeling, maar naar het creëren van een gelijkheidskansenbeleid waar de deelname van ondervertegenwoordigde groepen wordt aangemoedigd en gepromoot.

Positieve discriminatie: "een beleid of een programma dat voordelen biedt aan bepaalde groepen mensen die geacht worden traditioneel te zijn gediscrimineerd, met het doel een meer egalitaire samenleving tot stand te brengen."⁹ Dit is een vorm van discriminatie waarbij iemand wordt bevoordeeld door hem anders te behandelen (ook bekend als "voorkeursbehandeling"). De rechtmatigheid van positieve discriminatie hangt af van de nationale wetgeving, die legitieme uitzonderingen op het non-discriminatie/gelijkheidsbeginsel definieert.

Racisme: elke theorie, leer, ideologie of verzameling ideeën die een oorzakelijk verband beweert tussen de fenotypische of genotypische kenmerken van individuen of groepen en hun intellectuele, culturele en persoonlijkheidskenmerken, met inbegrip van het valse concept van raciale superioriteit.¹⁰ Met andere woorden, racisme beschouwt individuen en groepen als ongelijkwaardig aan elkaar vanwege hun etniciteit of verondersteld ras. Witte overheersing is inherent aan deze ideologie, die ras beschouwt als een biologische (in plaats van een sociaal geconstrueerde) categorie. Deze zogenaamde wetenschap van de rassen theorie heeft vervolgens eeuwenlang de onderwerping en uitbuiting van inheemse en raciale volkeren gelegitimeerd.

⁴2021 Inclusie Rapport: Diversiteit en inclusie zijn geen trend - Allyens

⁵<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263>

⁶<https://www.iom.int/key-migration-terms>

⁷https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/person-migratory-background_en, applied to the Belgian context

⁸https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/220-FRA_thematicpaper_positiveaction_ICMPD_en.pdf

⁹https://ec.europa.eu/home-affairs/pages/glossary/positive-discrimination_en

¹⁰ Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (aangenomen op 21 december 1965, in werking getreden op 4 januari 1969) 660 UNTS 195, Art. 1(4).

INLEIDING

Op basis van de input die is verzameld tijdens bilaterale bijeenkomsten van belanghebbenden, de verslagen over goede praktijken, studiebezoeken en diverse feedbackmomenten met de projectpartners, zijn aanbevelingen opgesteld in de vorm van praktische richtlijnen.

Deze richtlijnen belichten wat kan worden gedaan, zowel op korte als op lange termijn, ter:

- Verbetering van het HR-beleid en -processen bij de politie;
- Verbetering van de bestaande klachtenmechanismen; en
- Verbetering van de gemeenschapsgerichte politiezorg en versterking van het vertrouwen.

Het doel van deze richtlijnen is praktische ideeën aan te reiken die door de projectpartners gemakkelijk in de praktijk kunnen worden gebracht als proefinitiatieven binnen de betrokken politiezones. Daartoe gaan de richtlijnen vergezeld van een aantal inspirerende voorbeelden en (vaak transversale) goede praktijken, samen met tips voor succes en belangrijke disclaimers.

Dit document is toegespitst op de derde pijler, namelijk gemeenschapsgerichte politiezorg (of CoP, volgens de Engelse acroniem) en het bouwen van vertrouwen tussen de politie en de gemeenschap, waaronder in het bijzonder mensen met een migratieachtergrond. Hoewel de nadruk ligt op concrete initiatieven en acties die op korte termijn moeten worden uitgevoerd, bevat dit document ook een aantal praktische richtlijnen voor de verankering van CoP op institutioneel niveau op lange termijn. Afhankelijk van de specifieke ervaringen en behoeften van elke politiezone, kan op de praktische aanbevelingen worden ingezoomd of kunnen ze worden gecombineerd om bestaande uitdagingen binnen de thematische gebieden van het project aan te pakken. De lessen die uit de toepassing van deze richtlijnen worden getrokken, zullen vervolgens worden geïntegreerd in een thematische toolbox die de richtlijnen zal verfijnen en praktische instrumenten zal aanreiken aan andere zones die niet bij het huidige project betrokken waren.

OVERZICHT

1. Zorg ervoor dat CoP-teams en -politieambtenaren aanwezig, zichtbaar en toegankelijk zijn
2. Ontwikkel een goede kennis van zowel het gebied als de gemeenschap, en richt en adapteer de CoP-activiteiten op de lokale context
3. Bereik en betrek de gemeenschappen
4. Creëer solide partnerschappen met de gemeenschap
5. Onderschrijf een participatieve preventieve probleemoplossende aanpak
6. Verbeter en versterk wederzijdse kennis, begrip en vertrouwen tussen de politie en de gemeenschap, in het bijzonder met gemarginaliseerde groepen
7. Investeer in en verbeter de relatie met de jeugd
8. Bouw capaciteit op en investeer in de opleiding van (CoP-)politieambtenaren
9. Zorg voor regelmatige en transparante communicatie en informatie-uitwisseling in twee richtingen
10. Zorg voor de duurzaamheid van de CoP-aanpak

1. ZORG ERVOOR DAT CoP-TEAMS EN -POLITIEAMBTENAREN AANWEZIG, ZICHTBAAR EN TOEGANKELIJK ZIJN

1.1. Zet speciale CoP-teams en -gebieden op

- ✓ Zet op speciale CoP-politieambtenaren en/of CoP-teams
- ✓ Wijs CoP-politieambtenaren en/of -teams op lange termijn voor vaste geografische gebieden aan
- ✓ Baken werkgebieden af die zowel de (geografische) grenzen van de wijk als de (etnografische) grenzen van de gemeenschap weerspiegelen
- ✓ Verdeel het werkgebied van elk team in kleinere gebieden die permanent worden toegewezen aan één aangewezen CoP-politieambtenaar of (sub)team, om het CoP-werk doelgerichter te maken en beter te verankeren op lokaal niveau



Tips voor succes: Criteria voor de verdeling van de CoP-teams en voor de vaststelling van de omvang van hun werkterreinen zijn onder meer:

- Dichtheid (platteland vs. stedelijk)
- Analyse van de bevolkingstypologie: samenstelling naar geslacht, leeftijd, etnische afkomst, religie, inkomen per hoofd van de bevolking en niveau van sociale ongelijkheid...
- (Geschatte) mate van conflict in een bepaald gebied
- Locatie van gebedshuizen in het gebied
- Ligging van de wijk ten opzichte van de stad (theorie van de concentrische cirkels): nabijheid van of afstand tot het stadscentrum en gemakkelijke toegang tot het centrum.

1.2. Zorg voor aanwezigheid, zichtbaarheid en toegankelijkheid, zowel fysiek als digitaal

- ✓ Zorg voor zichtbare, fysieke aanwezigheid "op het terrein" door middel van patrouilles te voet, te paard en/of met de fiets, i.p.v. met de auto.
- ✓ Pas een interactief patrouillemodel toe dat aanzet tot gesprekken, vragen en interactie tussen politie, burgers, handelaars, jongeren, voorbijgangers...
- ✓ Breng geprogrammeerde bezoeken aan handelaars, niet-formele leiders van de gemeenschappen, ontmoetingscentra, gebedshuizen, vrijetijdscentra, enz.



N.B.: Patrouilles te voet zijn niet voldoende: uit studies blijkt dat om de verstoring van de openbare orde doeltreffend te verminderen of het vertrouwen van het publiek in de politie te vergroten, patrouilles te voet gepaard moeten gaan met betrokkenheid van de gemeenschap en een probleemoplossende aanpak.



Inspiratie: de Japanse "koban" zijn kleine gebouwen van één of twee verdiepingen die als basis dienen van waaruit politieambtenaren de openbare veiligheid kunnen beheren en in de straten van de buurt kunnen patrouilleren. Buurtbewoners kunnen er ook terecht om klachten in te dienen, vermiste voorwerpen aan te geven, vergunningen te verlengen en een aantal eenvoudige bureaucratische kwesties op te lossen.

- ✓ Zet op onder/mini/mobiele politieposten in bepaalde wijken of op contactpunten met veel verkeer, zoals in scholen, buurthuizen, vervoersknooppunten en winkelcentra

- ✓ Wijs verbindingsfiguren ("liaison officers") aan om specifieke groepen (etnische minderheden, LGBTIQ+-gemeenschap, daklozen, enz.) te bereiken en betrekken, de politie dichterbij hen te brengen en hun gerichte, aanvullende diensten te verlenen (juridische/ administratieve bijstand en advies, toezicht

op racistische incidenten, slachtofferbescherming en -ondersteuning, enz.)



Voor meer informatie over verbindingsfiguren (liaison officers), zie Praktische Richtlijn nr. 6.3

- ✓ “Virtual community policing”: bevorder en vergemakkelijk de toegang tot politiediensten met behulp van moderne technologische middelen (telefoon, internet en sociale netwerken):
 - Creëer sociale-media-accounts voor (virtuele) wijkagenten, die het zichtbare en toegankelijke gezicht van de politie online kunnen worden, preventiewerk kunnen verrichten, het gevoel van veiligheid bij internetgebruikers kunnen stimuleren en als eerste kunnen optreden in geval van vermoedelijke criminele handelingen op het internet.
 - Ontwikkel speciale portalen, applicaties en platforms voor tweerichtingscommunicatie en informatie-uitwisseling tussen de politie en het publiek over veiligheidsaangelegenheden. Burgers kunnen deze instrumenten gebruiken om lokale incidenten, vandalisme en drugs-gerelateerde problemen te melden, onder meer door een foto of video te delen. De politie kan hetzelfde platform gebruiken om het publiek te informeren over haar acties en vorderingen in specifieke lokale aangelegenheden.

2. ONTWIKKEL EEN GOEDE KENNIS VAN ZOWEL HET GEBIED ALS DE GEMEENSCHAP, EN RICHT EN ADAPTEER DE CoP-ACTIVITEITEN OP DE LOKALE CONTEXT

2.1. Voer karteringsoefeningen uit om de context beter te begrijpen

Belangrijke elementen om in overweging te nemen zijn onder meer:

- Wat zijn de verschillende gemeenschappen die in de buurt aanwezig zijn?
- Wie zijn de belangrijkste personen binnen de gemeenschappen?
- Welke plaatsen zijn (geografisch) brandpunten voor verschillende gemeenschappen (bijvoorbeeld winkels, gebedshuizen en vervoersknooppunten)?
- Welke gemeenschappen zijn momenteel al betrokken bij de politie en welke niet?
- Wat zijn beschikbare gemeenschapsmiddelen en -infrastructuur?
- Wie zijn de mensen en welke zijn de groepen en plaatsen met de grootste behoeften?
- Wat hebben de verschillende gemeenschappen nodig van de gemeenschapsgerichte politiezorg?



N.B.: Er is niet slechts één gemeenschap. De gemeenschap is een complex geheel. Bovendien:

- Sommige door de politie geïdentificeerde groepen zien zichzelf misschien niet als "gemeenschappen" die kunnen worden gemobiliseerd voor CoP-werk.
- Sommige groepen kunnen ook belangengemeenschappen zijn en niet zozeer geografisch met elkaar verbonden zijn.

2.2. Selecteer CoP-politieambtenaren en bereid ze adequaat voor op hun plaatsing

- ✓ Zorg ervoor zorgen dat de CoP-politieambtenaren voldoende tijd krijgen om te begrijpen hoe de gemeenschap functioneert en dat de gemeenschap hun CoP-politieambtenaren leert kennen
- ✓ Stel diverse CoP-teams samen, met voldoende ervaring en een passend genderevenwicht
- ✓ Stem het profiel van de CoP-teams af op de demografie van de gemeenschap/gebied in kwestie
- ✓ Voorzie introductieprogramma's en kortdurende stages bij lokale NGO's voor nieuwe CoP-ambtenaren.

Goede praktijken in de kijker:



- Stage d'immersion, Canada: In Longueuil, Quebec, nemen nieuwe politieagenten deel aan een unieke stage van vijf weken waarin zij worden ondergedompeld in verschillende gemeenschappen om ontmoetingen en uitwisselingen te stimuleren en zo een beter inzicht te krijgen in de realiteiten van degenen die zij dienen.
- [Culturele wasstraat](#) Nederland: introductieprogramma van twee weken (inclusief sociale oriëntatie/plaatsingen) voor elke nieuwe politieagent in de Schilderswijk, een wijk in Den Haag.

2.3. Richt je methodologieën, activiteiten en partnerschappen op de context volgens de karteringsoefeningen

- ✓ Gebruik de resultaten van de gemeenschapskarteringsoefeningen om de methoden voor betrokkenheid en toenadering op maat te maken, op basis van de specifieke potentiële belemmeringen voor elke groep/gemeenschap
- ✓ Betrek de doelgroepen bij de ontwikkeling van methodologieën en activiteiten, om de verwachtingen te peilen en te beheren alsook om 'ownership' te verzekeren
- ✓ Vermijd het streven naar "gemakkelijke allianties" (met degenen die gemakkelijk te bereiken en te beïnvloeden zijn en die de politie al vertrouwen)
- ✓ Kies het meest geschikte interventieniveau (deelgebied, wijk, buurt, gemeente) op basis van de aard van de problemen/behoefte
- ✓ Maak gebruik van de middelen en infrastructuur van de gemeenschap
- ✓ Houd internationale problemen buiten de lokale initiatieven en interventies en houd de focus op het lokale niveau.



N.B.: Bij de toepassing van zeer gerichte vormen van politiewerk moet er zorgvuldig op worden toegezien dat deze geen negatief effect hebben op het beeld dat het publiek heeft van de eerlijkheid van de politie.

3. BEREIK EN BETREK GEMEENSCHAPPEN

'Community engagement' is het proces waarbij de hand wordt uitgestoken naar burgers en gemeenschappen en hun belangstelling voor en participatie in het politiewerk wordt geactiveerd. Dit kan gaan van het verstrekken van informatie en geruststelling tot het in staat stellen van burgers en gemeenschappen om oplossingen voor lokale problemen te vinden en uit te voeren en invloed uit te oefenen op strategische prioriteiten en besluiten.¹¹ Community engagement in ruime zin kan passief of actief zijn (bv. enkel raadplegen vs. problemen gezamenlijk analyseren en oplossen; deelnemen aan vergaderingen vs. een actieve rol spelen in veiligheidsprojecten), de deelname kan direct of indirect zijn (d.w.z. via vertegenwoordigers van de gemeenschap), en de inschakeling kan ad hoc of periodiek zijn. In het kader van deze publicatie wordt de connotatie van de term beperkt tot **outreachactiviteiten, het stimuleren van interactie en het creëren van banden met de gemeenschap**, ter onderscheiding van het bredere, meer structurele "gemeenschapspartnerschap" (waarvoor wordt verwezen naar de praktische richtlijn nr. 4).

3.1. Voer pro-actieve en gediversifieerde outreachactiviteiten uit om positieve relaties met de gemeenschap tot stand te brengen

- ✓ Voer interactieve patrouilles te voet uit (cf. supra)
- ✓ Organiseer buurtvergaderingen
- ✓ Organiseer buurt evenementen: dit is een gelegenheid om contact te leggen met de leden van de gemeenschap en hun eventuele angst voor de politie weg te nemen.



N.B.: Wijkvergaderingen zijn op zichzelf onvoldoende om verandering teweeg te brengen → Maak gebruik van minder traditionele en proactievere outreachmethoden die bedoeld zijn om een brede doorsnee van de gemeenschap te bereiken.



Succesfactoren van gemeenschapsevenementen:

- Organiseer evenementen met lage/niet-bestaande drempels voor deelname
- Kies locaties die gemakkelijk toegankelijk zijn
- Plan gemeenschapsevenementen vaak/op regelmatige basis
- Kondig evenementen aan via verschillende kanalen, waaronder platforms voor sociale media, en indien mogelijk in meerdere talen
- Stuur gerichte uitnodigingen

¹¹ https://whatworks.college.police.uk/Research/Documents/Community_engagement_lessons.pdf

- ✓ Experimenteer met alternatieve, pro-actieve outreachactiviteiten, zoals deurkloppen en straatvoorlichtingen.



Goede praktijk in de kijker: [Street briefings](#), West Yorkshire Police, Verenigd Koninkrijk
Twee keer per dag brieven senior/hoge politieambtenaren hun CoP-collega's op openbare plaatsen, zoals parken, buurthuizen en commerciële verkeersaders, voordat zij op patrouille gaan. Het publiek kan luisteren en wordt uitgenodigd om mee te doen en lokale kwesties en problemen te belichten.

- ✓ Werk samen met meertalige ambtenaren, stadsagentschappen of het maatschappelijk middenveld om het bereik te vergroten en om outreachmateriaal (zoals flyers en brochures) te ontwikkelen et vertalen in de talen die in het gebied worden gesproken en/of in een taal die begrijpelijk is voor de specifieke doelgroep(en).
- ✓ Maximaliseer het potentieel van digitale instrumenten (sociale media, apps...)



Voor meer informatie over digitale communicatie en hulpmiddelen, zie Praktische Richtlijn nr. 9

3.2. Maximaliseer de middelen en netwerken van de politie én de gemeenschap om de outreach uit te breiden

- ✓ Wijs speciale verbindingsfiguren ("liaison officers") aan om specifieke groepen/gemeenschappen te bereiken (etnische minderheden, LGBTQ+-gemeenschap, daklozen, ...)
- ✓ Neem contact op met gevestigde gemeenschapsleiders (bv. Geloofsleiders) die kunnen instaan voor de goede trouw van de politie en een geprivilegieerd kanaal voor communicatie en toenadering tot stand brengen
- ✓ Werk samen met culturele instellingen, diaspora-verenigingen, lokale bedrijfseigenaars, belangengroepen/maatschappelijke organisaties en andere gemeenschapsorganisaties om belangrijke contacten te leggen met leden van de verschillende gemeenschappen en een zo groot mogelijk bereik te creëren.



N.B.: Richt deze toenaderingspogingen uitsluitend op het opbouwen van relaties en vertrouwen, in plaats van op het verzamelen van inlichtingen, teneinde het vertrouwen van deze gemeenschappen te winnen en te behouden.



Tip voor succes: Wanneer de inspanningen op het gebied van toenadering en betrokkenheid uitgaan van de politie, zullen mensen die kritischer staan tegenover de politie, terughoudend zijn om te reageren. Betere resultaten in de termen van een meer diverse en wijdverspreide betrokkenheid en participatie van de kant van de gemeenschap zijn waarschijnlijker indien deze inspanningen en uitnodigingen afkomstig zijn van andere, meer vertrouwde figuren binnen de gemeenschap,

4. CREËER SOLIDE PARTNERSCHAPPEN MET DE GEMEENSCHAP

Als politiefilosofie beschouwt CoP lokale veiligheid als de gezamenlijke verantwoordelijkheid van zowel de politie als de gemeenschap ("co-creatie van veiligheid"). In dat perspectief is de politie slechts een deel van de oplossing voor problemen op het gebied van veiligheid en openbare ruimte, en is succes op lange termijn afhankelijk van het opbouwen van succesvolle en goed gestructureerde relaties met de gemeenschap in de vorm van veiligheidspartnerschappen, waardoor de betrokkenheid van de gemeenschap (waarvoor zie de vorige praktische richtlijn) wordt opgeschaald, geformaliseerd en verankerd.

4.1. Prioriteer actieve boven passieve betrokkenheid

- ✓ Hanteer een participatieve aanpak in alle fasen (planning, uitvoering, evaluatie)
- ✓ Betrek de gemeenschap bij gezamenlijke probleemoplossende oefeningen in plaats van haar alleen te raadplegen

- ✓ Stel de gemeenschap in staat een actieve rol te spelen bij de uitvoering van lokale veiligheidsprojecten, -initiatieven en -activiteiten, in plaats van hen alleen aan te moedigen deel te nemen aan vergaderingen.

Goede praktijken in de kijker:

- Buurtwachtenprogramma's
- Vrijwilligerswerk bij de politie (e.g. het programma '[Citizens in Policing](#)', VK)



4.2. Formaliseer de betrokkenheid van de gemeenschap in welomschreven en gestructureerde partnerschappen

- ✓ Ga van persoonlijke banden over op geformaliseerde kanalen en netwerken die ingebed zijn in de politiestructuur en het institutionele geheugen. Een eerste stap is het in kaart brengen en registreren van de banden en relaties van de politie met groepen en leden van de gemeenschap.



Informatievak:

Wat is een CoPmittee?

In het kader van het CoP-project zal elke politiezone een CoPmittee oprichten, een overlegorgaan bestaande uit vertegenwoordigers van alle relevante partijen in de gekozen wijk/gemeenschap (politie, religieuze groeperingen, jeugdwerkers, mensen met een migratieachtergrond, jeugdwerkers, jongeren, enz.). De leden zullen regelmatig bijeenkomen om gemeenschappelijke initiatieven vast te stellen en te begeleiden, en om van gedachten te wisselen over zorgen en problemen die binnen de gemeenschap zijn geïdentificeerd.

- ✓ Zet formele structuren/organen op om de veiligheidspartnerschappen met de gemeenschap te beheren. Dit kan verschillende vormen aannemen en verschillende namen hebben: adviesraden, lokale veiligheidsraden, veiligheidsgroepen, speciale burgeracademies, comités...

- ✓ Formuleer standaardwerkwijzen en definieer duidelijke taken (taakomschrijving) voor elke partij teneinde de efficiëntie te bevorderen en verantwoordingsstructuren in te voeren.

- ✓ Bouw partnerschappen op basis van de beginselen van wederzijdse verantwoordingsplicht, respect en communicatie op voet van gelijkheid.

- ✓ Zorg voor flexibiliteit en bevorder de betrokkenheid door de partners te laten beslissen over de frequentie en de vorm van de vergaderingen, op basis van hun beschikbaarheid en voorkeuren

- ✓ Integreer maatschappelijke betrokkenheid en partnerschappen op institutioneel niveau



Tip voor succes: Zet veiligheidspartnerschappen op in de vroege, planningsfase, dat wil zeggen:

- Voordat politieactiviteiten en veiligheidsprojecten worden uitgevoerd
- In tijden van vrede en rust in de gemeenschap.

4.3. Zorg voor een goede samenstelling van het veiligheidspartnerschap met de gemeenschap

- ✓ Zorg ervoor dat veiligheidspartnerschappen met de gemeenschap vertegenwoordigers omvatten van alle personen, groepen en organisaties die in het gebied als relevant worden beschouwd en belang hebben bij en/of betrokken zijn bij de plaatselijke veiligheid:
 - De lokale politiezone
 - Andere lokale autoriteiten/instanties (waaronder scholen, gezondheidscentra, gemeentelijke autoriteiten die zich bezighouden met afvalbeheer en openbare ruimte, enz.)
 - Inwoners
 - Maatschappelijke organisaties en verenigingen (jeugdverenigingen, bedrijven, religieuze centra, diasporagroepen, enz.)

Tip voor succes: Om te zorgen voor een brede representativiteit, vraag de gemeenschap om input over wie zij belangrijk vinden om aan tafel te hebben zitten.



- ✓ Beperk de omvang tot 10/12 personen om beheersbaarheid te garanderen
- ✓ Zorg voor een evenwichtige vertegenwoordiging van bewoners en institutionele partners in het lidmaatschap van het veiligheidspartnerschap
- ✓ Selecteer de leden van het veiligheidspartnerschap met zorg. Je kunt zelfs denken aan het houden van selectiegesprekken met alle in kaart gebrachte sleutelfiguren in de gemeenschap.

Information box: What is a partner?

Gemeenschapspartners moeten niet alleen prominente figuren in de gemeenschap zijn met een zekere achterban. Zij moeten ook een constructieve en positieve houding hebben en bereid zijn met de politie samen te werken. Dit is wat het verschil maakt tussen een "sleutelfiguur" en een "bondgenoot".

i



N.B.: Zorg ervoor dat alle groepen van de gemeenschap erbij worden betrokken, ook gemarginaliseerde groepen, kwetsbare personen en anderen die moeilijk te bereiken of te horen zijn. Dit houdt in dat rekening moet worden gehouden met verdeeldheid binnen gemeenschappen en dat voor verschillende groepen geschikte instrumenten moeten worden gebruikt.

4.4. Investeer in vertrouwen en lange-termijnrelaties met en tussen de leden van het veiligheidspartnerschap

- ✓ Gebruik de eerste bijeenkomsten om elkaar te leren kennen, contactgegevens uit te wisselen en persoonlijke relaties aan te knopen, voordat u overgaat tot het bespreken van echte veiligheidskwesties
- ✓ Houd, indien mogelijk/wenselijk, de eerste bijeenkomst zonder politie
- ✓ Eis dat de politie in burgerkleding komt, of in ieder geval zonder wapens, om een veilige ruimte te creëren
- ✓ Houd de bijeenkomsten op locaties die neutraal, inclusief en gemakkelijk toegankelijk zijn
- ✓ Houd de bijeenkomsten op een informele/gezellige manier. Koppel ze bijvoorbeeld aan een gezamenlijke maaltijd (bij voorkeur halal/kosjer/vegetarisch om het inclusiever te maken, afhankelijk van de samenstelling van het partnerschap)
- ✓ Zorg voor periodieke bijeenkomsten, ongeacht incidenten/noodsituaties
- ✓ Houd internationale problemen buiten de lokale initiatieven en interventies en houd de focus op het lokale niveau

Goede praktijken in de kijker:



- ["Bondgenoten"](#) Nederland: het Bondgenoten-netwerk bestaat uit een vertegenwoordiger van de lokale politie, een ambtenaar van het gemeentebestuur (bv. de gemeenteraadslid voor veiligheid/integratie, het contactpunt voor integratie, ...) en maximaal tien burgers. Zij komen ongeveer om de zes weken bijeen, ongeacht incidenten, en kunnen snel worden bijeengebracht in geval van een (dreigende) crisis in het gebied/de gemeente. Dankzij deze netwerken kunnen de politie en sleutelfiguren uit de gemeenschap informatie en zorgen met elkaar delen en, indien nodig, op "alarmsignalen" reageren.
- [Veiligheidsgroepen](#), Lissabon: sinds 2009 heeft de gemeentepolitie van Lissabon een alomvattend CoP-model ingevoerd, dat een participatieve aanpak belichaamt die loopt van planning en uitvoering tot evaluatie. Het model van de gemeentelijke politie van Lissabon onderscheidt zich door het feit dat het gezamenlijk wordt gepland en uitgevoerd door een partnerschap tussen de politie, lokale partners en inwoners, dat in de vorm van een zogenaamde "veiligheidsgroep" in de vroege voorbereidende stadia van de planningsfase wordt opgericht.

5. ONDERSCHRIJF EEN PARTICIPATIEVE PREVENTIEVE PROBLEEMOPLOSSINGSAANPAK

Bij CoP gaat het om preventie in plaats van handhaving en repressie. Probleemoplossing (of probleemgericht politiewerk) is een van de best beproefde politie strategieën: gebleken is dat daardoor de criminaliteit, het antisociale gedrag en de vraag naar politieoptreden afnemen. Zelfs in hot spots van criminaliteit is gebleken dat probleemoplossing de criminaliteit doeltreffender terugdringt dan een verhoogde politieaanwezigheid.

5.1. Algemene beginselen

- ✓ Gebruik een gestructureerd probleemoplossingsproces om de onderliggende oorzaken van lokale problemen te begrijpen en aan te pakken.
- ✓ Laat het hele proces uitgaan van de gemeenschap. De betrokkenheid van het publiek bij het identificeren en definiëren van lokale veiligheidsproblemen/buurtkwesties is erkend als een sleutelement van succesvolle CoP-programma's.
- ✓ Maak gebruik van een combinatie van mechanismen en methoden om een breder beeld te krijgen van de problemen die moeten worden aangepakt en betrek een groot aantal stemmen bij de besluitvorming.
- ✓ Bouw de analytische capaciteit en het probleemoplossend vermogen van (CoP-)politieambtenaren op
- ✓ Stel voldoende middelen en tijd ter beschikking die de politieambtenaren aan probleemoplossing en proactieve betrokkenheid besteden, afgeschermd van andere taken, zoals administratief werk (dat aan burgerpersoneel moet worden toegewezen) en responsoproepen



Inspiratie: Inspiratie: Kijk eens naar de [SARA methodologie](#) (Scan, Analyse, Respond, Assess), een van de meest gebruikte raamwerken in probleemoplossend politiewerk.

5.2. Fase I: participatieve probleemidentificatie

- ✓ Identificeer lokale problemen met de gemeenschap door hen te vragen om:
 - Aan te geven wat plaatselijk van invloed is op hoe zij denken, voelen en handelen met betrekking tot hun veiligheid
 - Probleemlocaties aan te wijzen en de aard van die problemen te beschrijven
 - Aan te geven hoe problematisch kwesties in de lokale omgeving volgens hen en/of perceptie zijn
- ✓ Maak gebruik van een grote verscheidenheid aan participatieve methoden, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:
 - Buurtbeveiligingsinterviews en -enquêtes
 - Focusgroepen
 - Bijeenkomsten met specifieke gemeenschappen
 - Karteringsoefeningen of gezamenlijke begeleide wandelingen door een buurt ("environmental visual audit")

Goede praktijk in de kijker:

De tweede stap van het unieke CoP-model van Lissabon na de oprichting van veiligheidsgroepen bestaat uit een '[lokale veiligheidsdiagnose](#)'. Vanuit een methodologisch oogpunt wordt bij de diagnose gebruik gemaakt van een verscheidenheid aan bronnen en input, waaronder eerdere studies, enquêtes, focusgroepen, interviews, bijeenkomsten met specifieke gemeenschappen, enz.



5.3. Fase II: participatieve ontwikkeling en uitvoering van oplossingen

- ✓ Maak op basis van de eerder in kaart gebrachte problemen gezamenlijk afspraken over lokale prioriteiten, door middel van een shortlist, rangschikking, stemming, enz.
- ✓ Brainstorm voor elke prioriteit en maak afspraken over de gewenste uitkomst(en) en mogelijke oplossingen

- ✓ Ga samen met de gemeenschap na hoe zij meer verantwoordelijkheid kunnen nemen bij het oplossen van lokale problemen
- ✓ Beschrijf de te ondernemen acties en stel de rol en verantwoordelijkheden vast van de verschillende partijen die actief bij de oplossing van het probleem betrokken zullen zijn
- ✓ Beslis gezamenlijk hoeveel middelen van politie en gemeenschap aan de verschillende problemen moeten worden toegewezen ("participatieve budgettering")
- ✓ Maak gebruik instrumenten die helpen bij het visualiseren en schematiseren van de probleemoplossingsaanpak (probleem, acties, doelstellingen, rollen, tijdschema, enz.)
- ✓ Informeer gemeenschappen over hoe zij actief betrokken kunnen worden
- ✓ Betrek gemeenschappen actief bij de uitvoering van oplossingen en veiligheidsinitiatieven/-projecten
- ✓ Leg contact met andere (gemeentelijke) instanties en diensten om niet-politionele kwesties aan hen voor te leggen
- ✓ Volg de vorderingen op, evalueer de resultaten en beoordeel de politieprestaties op een gezamenlijke wijze. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren in het kader van de regelmatige bijeenkomsten die door de partnerschappen van de veiligheidsgemeenschappen worden georganiseerd.



Inspiratie: Kijk naar de [Matrix Integrale Veiligheidszorg](#), ontwikkeld in Nederland

6. VERBETER EN VERSTERK WEDERZIJDSE KENNIS, BEGRIP EN VERTROUWEN TUSSEN DE POLITIE EN DE GEMEENSCHAP, IN HET BIJZONDER MET GEMARGINALISEERDE GROEPEN

Vertrouwen is een fundamenteel element van de CoP. Er is echter vaak sprake van een gebrek aan vertrouwen of zelfs wantrouwen tussen de rechtshandavingsinstanties en het publiek, met name bij meer gemarginaliseerde en/of kwetsbare groepen. Daartoe behoren onder meer achtergestelde sociale lagen, jongeren, alsook allochtone/niet-autochtone etnische gemeenschappen, en nog meer personen die tot verschillende van deze categorieën behoren. Gebrek aan vertrouwen of wantrouwen kan het gevolg zijn van twee verschillende factoren: gebrek aan (wederzijdse) kennis en begrip en/of negatieve ontmoetingen en ervaringen. Het leidend beginsel voor acties op dit punt is dan ook het volgende: **hoe meer betrokkenheidsinitiatieven, gezamenlijke activiteiten en positieve contacten tussen de politie en de gemeenschap, hoe sterker het vertrouwen tussen beide.**

6.1. Leer elkaar leren kennen en bouw persoonlijke relaties op

- ✓ Creëer en bevorder regelmatige gelegenheden voor informele gesprekken, ontspannen interacties en ontmoetingen tussen rechtshandavingsinstanties en burgers buiten crisissituaties
- ✓ Organiseer dergelijke ontmoetingen op neutrale en toegankelijke locaties
- ✓ Neem deel aan lokale evenementen die door de gemeenschap/groeperingen worden georganiseerd (bv. Belgische pride, religieuze feesten, enz.)
- ✓ Organiseer, afhankelijk van de behoeften en de lokale context, ontmoetingen die openstaan voor alle leden van de gemeenschap, maar ook ontmoetingen die gericht zijn op specifieke groepen, waaronder met name nieuwkomers en gemeenschappen/individuen met een migratieachtergrond.



Goede praktijk in de kijker: [‘Coffee with a Cop’](#) brengt politieambtenaren en leden van de gemeenschap samen rond een kop koffie, met het idee om een informele ruimte te creëren voor ongedwongen gesprekken en ontspannen interacties met het publiek buiten crisissituaties. Coffee with a Cop-evenementen vinden persoonlijk plaats op neutrale locaties met een ongedwongen sfeer (over het algemeen lokale restaurants/café's). De bijeenkomsten hebben geen vooraf opgestelde agenda, zodat buurtbewoners gewoon kunnen gaan zitten met politieambtenaren en vragen kunnen stellen of kunnen delen wat hen bezighoudt in informele en open discussies. Over het algemeen helpen dit soort ongedwongen één-op-één gesprekken om echte gezichten en persoonlijkheden aan beide kanten te laten zien en om meer begrip te kweken voor kwesties die ertoe doen en wederzijds vertrouwen op te bouwen.

6.2. Verbeter de bekendheid op professioneel niveau met de rol, de taken en de verplichtingen van de politie

- ✓ Organiseer evenementen en activiteiten om de bevolking te informeren (of haar misvattingen recht te zetten) over de rol, de taken, en de wettelijke/procedurele verplichtingen van de politie. Dit zal waarschijnlijk het wederzijds begrip bevorderen en de perceptie van de burgers over wangedrag door de politie wegnemen.
- ✓ Verstrek burgers juridische informatie over hun rechten en plichten tegenover de politie om hen mondig(er) te maken
- ✓ Leid burgers op, en met name degenen die waarschijnlijk of kwetsbaar met de politie in contact zullen komen, over hoe zij zich tijdens een identiteitscontrole of politiecontrole tegenover de politie kunnen opstellen
- ✓ Breng burgers kennis bij over de klachtenprocedures die voor hen openstaan

Goede praktijken in de kijker:

- [Simulatieoefeningen met burgers](#), Canada
- 'Ken je rechten', [Controle Alt Delete](#), Nederland



6.3. Investeer in de betrekkingen met specifieke doelgroepen en kwetsbare/gemarginaliseerde gemeenschappen

- ✓ Leid alle politieambtenaren op, en in het bijzonder CoP-politiemensen, in het begrijpen van en omgaan met sociale complexiteit en verschillende sociale groepen, vooral in stedelijke contexten
- ✓ Breng bevoorrechte toegangs- en verbindingpunten tot stand voor specifieke, meer kwetsbare/marginaliserende gemeenschappen, in de vorm van verbindingfiguren ("liaison officers")

Praktische tips voor de aanstelling van liaison officers:

- Benoem, indien haalbaar en relevant, verschillende liaison officers voor verschillende gemeenschappen, afhankelijk van de omvang en samenstelling van de bevolking van de politiezone en afhankelijk van de middelen
- Benoem, indien haalbaar en relevant, niet alleen liaison officers voor specifieke etnische gemeenschappen, maar ook voor andere minderheden en kwetsbare groepen, zoals vrouwen, de LGBTIQ+-gemeenschap, enz.
- Zorg ervoor dat liaison officers behoren tot, of affiniteit hebben met, de referentiegemeenschap
- Bied liaison officers een speciale en gerichte opleiding, zodat zij hun (inter)bemiddelingsrol doeltreffend kunnen vervullen
- Gebruik liaison officers niet alleen om kwetsbare/marginaliserende gemeenschappen te betrekken, maar ook om de politie dicht(er) bij hen te brengen en hun gerichte, aanvullende diensten te verlenen (juridische/administratieve bijstand en advies, toezicht op racistische incidenten, slachtofferbescherming en -ondersteuning, enz.)



Good practices in the spotlight:

- [Liaison officers for Roma and Sinti Communities](#), Slovaĳie
- [Ethnic Liaison Officers](#), Ierland



- ✓ Toon empathie en belangstelling om de taal van de plaatselijke gemeenschappen te leren kennen en hun cultuur, godsdiens en historische achtergrond te begrijpen
- ✓ Werk samen met plaatselijke autoriteiten en organisaties om betrekkingen op te bouwen met specifieke groepen en in het bijzonder met nieuwe immigranten door hen bij te staan in aangelegenheden die voor hen van belang zijn (uitlenen van zalen, verstrekken van informatie of helpen met vervoer, beveiliging of logistiek bij evenementen)

Goede praktijk in de kijker: het programma Interculturele TANDEM, in Oostenrijk, bestond uit diverse gezamenlijke sessies en een aantal informele, één-op-één-activiteiten tussen de tandems, waarbij een politieman werd gekoppeld aan een nieuwkomer. Tandems stellen de twee partijen in staat elkaar beter te leren kennen door samen informele activiteiten te doen en hun leven en ervaringen uit te wisselen.



- ✓ Investeer tijd in de contacten met nieuwkomers en met individuen en/of gemeenschappen met een migratieachtergrond in ruimere zin, om de integratie te ondersteunen en culturele verschillen aan te pakken die kunnen leiden tot een grotere kloof in wederzijdse kennis en begrip alsook tot grotere belemmeringen voor de contacten met de politie.

7. INVESTEER IN EN VERBETEREN DE RELATIE MET DE JEUGD¹²

Jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie, jeugdwerk en politie zijn in veel gevallen geen vanzelfsprekende combinatie. Jongeren ervaren veel frustratie in hun contact met de politie. Jongeren zijn vaak slecht geïnformeerd over hun rechten tegenover de politie en hebben de neiging de manieren waarop zij in dat kader voor zichzelf kunnen opkomen, te onderschatten. Anderzijds leiden dergelijke ontmoetingen met de politie maar al te vaak tot situaties die onwenselijk zijn vanuit het oogpunt van kinderrechten en/of gezien de leeftijd van de jongeren. Het jeugdwerk is dan weer een plaats waar jongeren terecht kunnen om deze frustraties te delen en te verwerken. Jongerenwerkers kunnen dus een bemiddelende en verbindende rol spelen tussen de jongeren en de politie. Er is echter ook een zeker wantrouwen tussen beide, dat vaak te wijten is aan een gebrek aan tijd en budgetten, maar ook aan negatieve contacten en/of ervaringen. Er is een gebrek aan kennis over elkaars rol, functioneren, taken en deontologie, waardoor de samenwerking niet altijd even soepel verloopt en de jeugdwerker soms in een lastig parket komt, zeker gezien zijn nabijheid tot de jongeren.

7.1. Zet op overlegstructuren en -netwerken voor en met de jeugd

- ✓ Zet een structureel overleg op lokaal niveau op om een jeugd-vriendelijk politiebeleid te ontwikkelen en de relatie tussen politie en jongeren te verbeteren
- ✓ Betrek zowel minderjarigen als meerjarige jongeren
- ✓ Betrek alle relevante lokale actoren: dat wil zeggen niet alleen de jongeren en de politie, maar ook de lokale jeugdraden, jeugdwerk- en jongerenorganisaties, gemeentelijke ambtenaren/jeugddiensten, en maatschappelijk werkers van sociale centra
- ✓ Betrek ouders - rechtstreeks of op parallelle wijze – ook bij het overleg, teneinde het bereik en de duurzaamheid ervan te vergroten
- ✓ Gebruik de bestaande overlegstructuren als expertise- en discussienetwerken voor het verzamelen en uitwisselen van informatie en goede praktijken over de relatie tussen de politie en de jeugd, met inbegrip van het legitieme gebruik van geweld, het gebruik van handboeien, detentieomstandigheden, hoorzittingen, enz.
- ✓ Schat de door de jongeren voorgestelde oplossingen en ideeën naar waarde en neem die naar behoren in overweging om spanningssituaties die anders vaak zouden escaleren/leiden tot geweld, te vermijden of te verlichten.



Tip voor succes: Het is noodzakelijk om de relatie met jongeren vanuit een constructief, preventief en bovenal gelijkwaardig perspectief te bekijken.

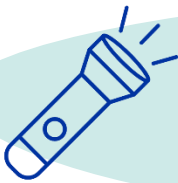
7.2. Investeer in en werk met jeugdwerkers

- ✓ Breng structurele uitwisselingen en communicatielijnen tussen politie en jongerenwerkers tot stand, om rechtstreekse contacten tussen jongeren en politie te vermijden indien dat niet nodig is

¹² Deze sectie integreert de input bezorgd door de projectpartner Uit De Marge (Vlaams Steunpunt voor jeugdwerk en jeugdbeleid met kinderen en jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie). De sectie bouwt ook in belangrijke mate voort op het Advies over Jeugd en Politie dat onlangs werd opgesteld door de Vlaamse Jeugdraad (zie: <https://vlaamsejeugdraad.be/nl/adviezen/politie-jongeren-en-jeugdwerk>).

- ✓ Wijs speciale contactpunten/contactpersonen aan binnen de politiezone voor jeugdwerkers
- ✓ Bouw een vertrouwensrelatie met jongerenwerkers op en stimuleer een positieve samenwerking tussen hen en de politie door middel van opleiding en projecten:
 - Train (CoP-)politie-ambtenaren en jongerenwerkers over hun respectieve mandaten, missies en deontologische codes om begrip en bereidheid tot samenwerking te bevorderen
 - Zet op en beheert op een gezamenlijke wijze initiatieven voor het opbouwen van vertrouwen die gericht zijn op de jeugd
 - Organiseer regelmatige ontmoetingen en uitwisselingen (ontspannende en sportieve activiteiten, bv. buurtwandelingen, voetbaltoernooien, trainingen) tussen jongerenwerkers en verschillende politieteams van de lokale politiezone, waaronder bijvoorbeeld het interventieteam
- ✓ Erken en waardeer het werk en de rol van jongerenwerkers als brugfiguren
- ✓ Maak gebruik van en bouw voort op de reeds bestaande relaties tussen jongerenwerkers en jongeren. Organiseer bijvoorbeeld activiteiten via en met jongerenwerkers om jongeren te informeren over hun rechten en plichten ten aanzien van de politie.

N.B.: Net als bij het benaderen van gemeenschapsleiders, is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de relatie met jongerenwerkers niet gericht is op het verzamelen van (criminele) inlichtingen over de gemeenschap en specifiek over de jongeren



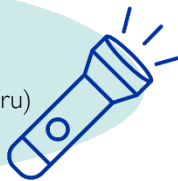
Goede praktijk in de kijker: in het kader van het [project 'Zo Geflikt'](#), zijn politieambtenaren van PZ Gent en jeugdwerkers van vzw Jong samengebracht om te praten over hoe ze beter kunnen samenwerken in het belang van kinderen en jongeren. Bovendien biedt het project een opleiding voor jeugdwerkers over hoe ze een positieve en constructieve rol kunnen spelen bij het bouwen van bruggen tussen politie en jeugd.

7.3. Bevorder ad hoc verbindende initiatieven en activiteiten

- ✓ Creëer gelegenheden om kinderen/jongeren en politieambtenaren van alle teams samen te brengen in een ongedwongen en ontspannen sfeer, zodat zij elkaar kunnen ontmoeten, elkaar kunnen leren kennen en van gedachten kunnen wisselen over onderwerpen van wederzijds belang
- ✓ Organiseer dergelijke evenementen en ontmoetingen op plaatsen waar kinderen/jongeren samenkomen, zoals met name scholen, buurthuizen, sportterreinen, jeugdclubs, enz.
- ✓ Voorbeelden van verbindende initiatieven en activiteiten zijn onder meer
 - Sporttoernooien en/of -trainingen
 - Stages en cadettenprogramma's
 - Open dagen
 - Buurtwandelingen
 - Interactieve workshops
 - ...
- ✓ Neem indien mogelijk deel in burgerkledij en zonder wapens

Goede praktijken in de kijker:

- [Boksen met de politie](#), PZ Gent
- Meterschaps-/peterschapsproject in basisscholen ([ZPZ BruNo](#) & ZPZ PolBru)
- Cadettenprogramma, ZPZ PolBru



7.4. Bevorder gestructureerde, geplande en vrijwillige ontmoetingen tussen jongeren en politie in het kader van lange-termijntrajecten

- ✓ Ontwerp lange-termijnprojecten en -trajecten die een vaste groep kinderen/jongeren en politieambtenaren samenbrengen in een reeks gestructureerde en geplande ontmoetingen
- ✓ Maak gebruik van workshops- en theatertechnieken, zoals improvisatie, vertrouwensspelen en rollenspelen, om een open en gastvrije sfeer te creëren, wederzijds vertrouwen en respect te bevorderen, en deelnemers in staat te stellen ervaringen te delen en van elkaar te leren

- ✓ Houd de ontmoetingen/workshops op regelmatige basis, idealiter één keer per maand gedurende een jaar
- ✓ Stel een groep van maximaal 25-30 personen samen, met een evenwichtige mix van politiemensen en jongeren
- ✓ Selecteer zorgvuldig project-deelnemers aan beide zijden, onder meer via jeugdwerkers:
- ✓ Zorg voor een diverse, evenwichtige mix van jongeren die meer in de samenleving geïntegreerd zijn en jongeren die het meest gemarginaliseerd zijn en de autoriteiten wantrouwen
 - Neem jongeren op die zichtbaar zijn en invloed hebben in hun gemeenschap
 - Werk met jongerenwerkers samen om de meest gemarginaliseerde jongeren en jongeren die de overheid wantrouwen, te bereiken en ervoor te zorgen dat zij bereid zijn deel te nemen
 - Selecteer politieambtenaren met verschillende rollen en taken, en niet alleen wijkagenten
 - Zorg ervoor dat - weliswaar nog steeds op vrijwillige basis - ook politieambtenaren worden ingezet die bijzonder sceptisch en wantrouwend tegenover jongeren staan
 - Geef politiemensen een voorbereidende training over de belevingswereld van jongeren, om hun wereld echt te begrijpen
- ✓ Stel voor elke groep (jongeren en politieambtenaren) een vertrouwenspersoon aan om te zorgen voor een vlotte communicatie, feedback te verspreiden en te anticiperen op mogelijke spanningen
- ✓ Doe beroep op externe deskundigen om de workshops te faciliteren en de voorwaarden voor een klimaat van vertrouwen te scheppen
- ✓ Stel een projectstuurgroep in om toezicht te houden op de opzet en uitvoering van het project. De samenstelling houdt onder meer in:
 - Vertegenwoordigers van de jeugd
 - Vertegenwoordigers van de politie
 - Jongerenwerkers
 - Externe facilitatoren
- ✓ Bereid het traject en elke ontmoeting zorgvuldig en op participatieve wijze voor. Zorg er in het bijzonder voor dat de jongeren en jongerenorganisaties van bij het begin betrokken worden, ook bij het ontwerpen van het traject, en niet pas tijdens de uitvoering.
- ✓ Stimuleer een serieuze en consistente betrokkenheid voor de gehele duur van het project
 - Voer een 'engagements-handvest' in, dat door alle deelnemers samen moet worden opgesteld
 - Maak de workshops op een informele en gezellige manier, door ze altijd te koppelen aan een leuke activiteit of een gezamenlijke maaltijd
 - Voorzie een vorm van beloning en/of incentive aan het einde van het traject
- ✓ Denk op lange termijn: indien mogelijk, laat een lokale actor met de juiste vaardigheden als facilitator aan het project deelnemen. Deze lokale actor kan daarna zelfstandig soortgelijke projecten ondersteunen.



N.B.: Gezien de onvermijdelijke machtsverhouding tussen de jongeren en de politie wordt aanbevolen een respectieve verhouding van twee jongeren per politieambtenaar aan te houden.

Goede praktijk in de kijker: in het [project 'Casablanca'](#), uitgevoerd in een moeilijke wijk in Leuven, België, werden jongeren met een Marokkaanse etnische achtergrond die zich gedurende het hele jaar consequent inzetten, beloond met de deelname aan een uitwisseling met een jongerenvereniging in Casablanca die samenwerkt met een plaatselijk weeshuis.





Inspiratie:

De methodologie van [Second Wave](#) brengt jongeren en politie samen in een traject van een jaar om wederzijds vertrouwen en respect te creëren, ervaringen te delen en de deelnemers in staat te stellen van elkaar te leren.

Het traject bestaat uit workshops waarin gebruik wordt gemaakt van op theater gebaseerde strategieën, zoals improvisatie, vertrouwensspelen en rollenspelen, om de stereotypen en vooroordelen van politieambtenaren over jongeren en vice versa ter discussie te stellen en uiteindelijk het wederzijds vertrouwen te versterken.

Succesfactoren: Voor zowel punctuele/kortlopende als structurele/langlopende projecten die tot doel hebben de jeugd en de politie met elkaar in contact te brengen, zijn er twee fundamentele voorwaarden:

- Institutionele ondersteuning en leiderschap,
- Adequate financiering

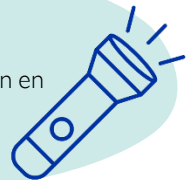


7.5. Benoem speciale jeugdbrigades/officieren binnen het politiekorps

- ✓ Zet op jeugdbrigades/officieren voor contacten en interactie met de jeugd. Jeugdbrigades/officieren vormen een nieuw beroepsprofiel dat fungeert als brugfiguur die zowel de wereld van de jongeren als die van de politie kent en dus met beide groepen een dialoog kan aangaan. Zij zijn communicatief sterk en weerbaar. In de praktijk zijn zij bevoorrechte aanspreekpunten die:
 - Goed bereikbaar zijn voor de jongeren als zij een probleem moeten voorleggen
 - Proactief contact en interactie hebben met jongeren in de buurt om vertrouwen op te bouwen en problemen te voorkomen/signaleren
- ✓ Geef jeugdbrigades/officieren een gespecialiseerde opleiding op het gebied van kinderrechten, de sociale leefwereld van jongeren (met name in stedelijke context), geweldloze communicatie, jongerentaal, enz.
- ✓ Zet jongerenbrigades/officieren in als bemiddelaars tussen de jongeren en andere, meer repressieve politiediensten (bijvoorbeeld interventieteams)

Goede praktijken in de kijker:

- [Jeugdinspecteurs](#), PZ Gent
- Jeugdbrigades, PZ Antwerpen en PZ [Mechelen-Willebroek](#)



7.6. Actiepunten op het niveau van de politieorganisatie

- ✓ Maak wijkagenten/-inspecteurs toegankelijker door ze vrij te maken van andere taken (waaronder administratief werk), zodat ze zich kunnen concentreren op gemeenschapsgericht werk
- ✓ Laat wijkpolitiebureaus 's avonds en in het weekend open, dus juist op momenten dat jongeren uit zijn
- ✓ Zorg voor beschermde tijd (een vast aantal diensturen per maand) voor elke politieambtenaar om:
 - Positieve contacten met jongerenwerkers te leggen en te onderhouden
 - Positieve contacten met jongeren te leggen en te onderhouden
- ✓ Voer specifieke bijscholing in voor alle politieambtenaren, en in het bijzonder wijkagenten/inspecteurs (het "dagelijkse gezicht" van de politie voor de meeste jongeren) over sociale complexiteit en jeugdzaken, waaronder grondrechten, kinderrechten, anti-discriminatiewetgeving, kinder- en jeugdpsychologie, communicatie met jongeren en de psychosociale aspecten van jongeren
- ✓ Stel een specifiek protocol op voor het ondervragen, overbrengen en fouilleren van jongeren, dat discretie, respect en waardigheid van de jongere waarborgt, en verhoor op het politiebureau alleen als laatste redmiddel aanmerken, indien dit strikt onvermijdelijk is
- ✓ Ontwikkel en bevorder een aanpak/actiekader voor politiecontroles dat gebaseerd is op dialoog, waarbij ambtenaren eerst een gesprek aangaan om de redenen voor de controle uit te leggen, in plaats van de controle gewoon uit te voeren zonder verdere begeleiding
- ✓ Train zowel de jongeren als de politie tot wederzijds respect

- ✓ Werk samen met het jeugdwerk gedeelde en/of complementaire visies uit op 'preventie' en 'minderjarigen'. Vanuit een gedeelde visie kunnen dan duidelijke handelingskaders worden ontwikkeld voor preventie en het omgaan met incidenten, interventies of feiten waarbij minderjarigen (als dader en/of slachtoffer) betrokken zijn.

8. BOUW CAPACITEIT OP EN INVESTEER IN DE OPLEIDING VAN (CoP-)POLITIEAMBTENAREN

8.1. Versterk zowel de basis- als de voorgezette politieopleiding met kennis en vaardigheden die relevant zijn voor de gemeenschapsgerichte politiezorg

- ✓ Breid de CoP-modules in de basis politieopleiding uit (nu beperkt tot vier uur)
- ✓ Investeer in de ontwikkeling van analytisch vermogen en probleemoplossende vaardigheden, waaronder bijvoorbeeld het in kaart brengen van hotspots, netwerkanalyse, de SARA-methodologie en andere probleemoplossende instrumenten
- ✓ Stimuleer de ontwikkeling van nieuwe, relevante vaardigheden, zoals 'community outreach en engagement', geweldloze communicatie, interculturele competenties, (conflict)bemiddeling, kritisch denken, beginselen van procedurele rechtvaardigheid, enz. Opleiding in deze vaardigheden kan niet alleen een positief effect hebben op de houding en het gedrag van politieambtenaren, maar ook de publieke perceptie van de legitimiteit van de politie verbeteren
- ✓ Integreer de opleiding in de dagelijkse praktijk (praktijkgericht leren), wat een groter effect heeft op het gedrag dan de traditionele klassikale opleiding
- ✓ Combineer formele en informele opleiding om ervoor te zorgen dat de politieambtenaren zowel de relevante vaardigheden verwerven als hun eigen kennis van hun werkgebied ontwikkelen
- ✓ Vernieuw en ververs de opleiding herhaaldelijk in de loopbaan van politieambtenaren

8.2. Stem af en pas aan de specifieke CoP-opleiding op de lokale omstandigheden en gemeenschappen

- ✓ Zet een introductie- en opleidingsprogramma op voor inkomende CoP-politieambtenaren
- ✓ Pas het CoP-opleidingscurriculum aan in elke specifieke wijk
- ✓ Combineer theoretische sessies met praktische componenten, zoals studiewandelingen in de buurt en uitwisselingen met belanghebbenden uit de gemeenschap
- ✓ Betrek lokale partners/het maatschappelijk middenveld bij de CoP-trainingen
- ✓ Geef voorlichting aan ambtenaren over de verschillende culturen die in de gemeenschap in kwestie aanwezig zijn. Dit kan worden gedaan in samenwerking met buurtverenigingen en non-profitorganisaties die banden hebben met specifieke (etnische) groepen
- ✓ Voor plaatsingen in stedelijke contexten, zorg voor specifieke sociale oriëntatiemodules over de complexe realiteit van een (grote) stad, met de nodige aandacht voor thema's als werkloosheid, armoede, racisme en discriminatie, enz.
- ✓ Zorg voor een opleiding over de leefwereld van jongeren en de jongerencultuur (bijv. jongeren-/straattaal)

Goede praktijk in de kijker:

In Lissabon's unieke CoP-model, het [CoP-opleidingscurriculum](#):

- verschilt van wijk tot wijk
- wordt opgesteld op basis van alle input die tijdens de lokale veiligheidsdiagnose is verzameld
- combineert theoretische sessies met praktische componenten zoals studiewandelingen in de buurt en uitwisselingen met belanghebbenden uit de buurt
- wordt gegeven in samenwerking met lokale partners/het maatschappelijk middenveld.



9. ZORG VOOR REGELMATIGE EN TRANSPARANTE COMMUNICATIE EN INFORMATIE-UITWISSELING IN TWEE RICHTINGEN

9.1. Algemene beginselen

- ✓ Zorg ervoor dat de informatie-uitwisseling en de communicatie tussen de politie en de bevolking transparant is en in twee richtingen verloopt. Dit betekent dat:
 - De bevolking gemakkelijk de politie kan bereiken om zorgen te delen, incidenten en misdrijven te melden, enz.
 - De politie de gemeenschap bereikt om hen te informeren over politieactiviteiten
- ✓ Zorg ervoor dat de informatie-uitwisseling en communicatie regelmatig en tijdig plaatsvinden, en niet beperkt blijven tot momenten van nood en spanning
- ✓ Zorg ervoor dat de politie-informatie voor de gemeenschap duidelijk en beknopt is, plaatselijk relevant en gemakkelijk herkenbaar als afkomstig van de politie
- ✓ Maak gebruik van proactieve, alternatieve communicatiemethoden: gebruik, naast buurt-bijeenkomsten, ook straatbriefings, deurkloppen, enquêtes, sociale media en online-instrumenten.
- ✓ Ontwikkel en verspreid, waar mogelijk en binnen redelijke grenzen, communicatiemateriaal/inhoud in de belangrijkste talen die binnen de gemeenschap worden gesproken en/of in het Engels, om het bereik te maximaliseren.

Informatievak

CoP-gerelateerde informatie van belang omvat, maar is niet beperkt tot:

- Contactgegevens van het CoP-team
- Prioriteiten/problemen en criminaliteitspatronen in de buurt
- Politieactiviteiten/acties om deze problemen aan te pakken
- Politieprestatie
- Advies inzake criminaliteitspreventie
- Rechten van de burger
- Mogelijkheden tot betrokkenheid van de gemeenschap.

9.2. Communiceer via sociale media en digitale instrumenten

- ✓ Gebruik sociale media om informatie en updates over individuele zaken en over politieactiviteiten te verspreiden, om tips te vragen, mededelingen over veiligheid in de gemeenschap te doen en evenementen bekend te maken.
- ✓ Houd de pagina's en accounts van de politie regelmatig bij
- ✓ Gebruik een taal die inclusief is en die de waarden van uw politiezone weergeeft
- ✓ Zorg voor een snelle reactie op vragen van het publiek
- ✓ Laat speciale professionals sociale-mediapagina's beheren en modereren om elke vorm van beledigende en ongepaste inhoud en/of haatdragende taal en geweld te vermijden en te verwijderen.
- ✓ Maak politieprofielen aan op meerdere digitale sociale platforms en diversifieer en pas de gepubliceerde inhoud daarop aan. Dit kan helpen om verschillende groepen en gemeenschappen te bereiken, aangezien de typologie van de gebruikers per sociaal medium/netwerk verschilt.

Waarom sociale media/digitale instrumenten?

- Lage kosten en veelzijdige mechanismen voor de politie om met hun gemeenschappen in contact te komen voor een breed scala van doeleinden
- Groot bereik (grotere groep burgers om contact mee te leggen in vergelijking met face-to-face)
- Gemakkelijk kanaal om jongeren te bereiken
- Lagere drempel om zorgen te melden
- Kan helpen een menselijker en persoonlijker beeld van de politie te laten zien en te bevorderen

10. ZORG VOOR DE DUURZAAMHEID VAN DE CoP-AANPAK

De gemeenschapsgerichte politiezorg wordt vaak beschouwd als het exclusieve domein van wijkagenten. In feite is CoP echter een politiementaliteit en -aanpak, alsook een organisatorische constructie die zowel lokaal moet worden aangepast als structureel moet worden verankerd in het gehele politiekorps. Bijgevolg moeten de persoonlijke banden van (CoP-)politieambtenaren met de gemeenschap worden opgenomen in het institutionele geheugen van de politie en moeten CoP-initiatieven en -partnerschappen structureel worden geïnstitutionaliseerd om deze te isoleren van de politieke wil en het bereik en de duurzaamheid van het beoogde effect te maximaliseren.

10.1. Zorg voor continuïteit en kwaliteit

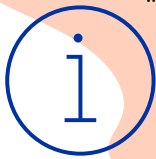
- ✓ Wijs CoP-politieambtenaren op lange termijn toe aan bepaalde gebieden om ervoor te zorgen dat de politie de specifieke gemeenschap beter begrijpt en om een vertrouwensrelatie tussen de twee tot stand te brengen
- ✓ Wanneer een CoP-politieambtenaren naar een ander gebied wordt overgeplaatst, moet een overdrachtsprocedure tussen de vertrekkende en de binnenkomende politieambtenaren worden voorzien
- ✓ Voorzie voldoende tijd voor de overdracht in herplaatsings- en aanwervingsstrategieën
- ✓ Zorg voor adequate begeleiding en/of supervisie van (politie)medewerkers van de politie
- ✓ Erken het werk van CoP-politieambtenaren en beloon hen (bv. d.m.v. promotie) om hun inzet voor gemeenschapsgerichte politiezorg te vergroten



N.B.: Het is alsnog wenselijk periodieke verplichte roulaties in te stellen om mogelijke medeplichtigheid of zelfs samentanding met burens en handelaars in het gebied te voorkomen.

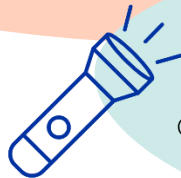
Informatievak: De overdracht moet ten minste het volgende omvatten:

- Het delen van belangrijke contacten die in de gemeenschap zijn gelegd en van de kennis die tijdens de plaatsing is opgedaan
- Het in kaart brengen van de prioriteiten en cruciale gebieden van de gemeenschap
- Het informeren van de bevolking.



Goede praktijk in de kijker: [Manchester's handover protocol](#)

Om ervoor te zorgen dat de kennis van de gemeenschap en de banden tussen de inkomende en de uitgaande (CoP-) politieambtenaar worden overgedragen, heeft de politie van Greater Manchester een overdrachtsprotocol ontwikkeld dat drie componenten omvat: een gemeenschapskaart, een briefingdag en een mededeling over de overdracht via sociale media.



10.2. Vergroot het bereik van CoP-initiatieven / Maximaliseren spill-overeffecten

- ✓ Selecteer deelnemers voor CoP-initiatieven zorgvuldig en met het oog op de lange termijn
- ✓ Betrek onafhankelijke/neutrale lokale actoren met de nodige vaardigheden te betrekken, zodat zij in de toekomst bij soortgelijke projecten het voortouw kunnen nemen
- ✓ Breng een permanente dialoog tot stand en bouw duurzame relaties op met belangrijke bondgenoten en groepen

10.3. Bevorder interne steun/draagvlak op het organisatieniveau

- ✓ Vul de participatieve planning van veiligheidspartnerschappen met de gemeenschap aan met participatieve planning met de politie
- ✓ Betrek alle lagen en teams van de politie bij CoP-partnerschappen en initiatieven
- ✓ Koppel CoP aan het functioneren van de gehele politieorganisatie, in plaats van het te beperken tot de verantwoordelijkheid van slechts één kleine politie-eenheid. Met andere woorden, bevorder de

filosofie van de CoP in de gehele politieorganisatie en zet als organisatie in op een preventieve, probleemoplossende en coöperatieve aanpak

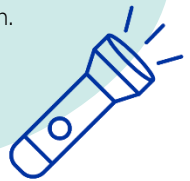
- ✓ Bied CoP-trainingen niet alleen voor CoP-politieambtenaren, maar ook voor de politie-leidinggevenden/management. Dit zal een beter begrip en een grotere waardering van de CoP binnen de organisatie bevorderen en de interne steun en draagvlak stimuleren.

Goede praktijk in de kijker: om te zorgen voor intern draagvlak, vult het CoP-model van Lissabon de bottom up met een top-down participatieve planning aan d.m.v.:

- Deelname van senior politieambtenaren aan de CoP-trainingen
- Strategische planningsessies, d.w.z. fysieke of digitale bijeenkomsten om de leidinggevenden en management van de gemeentepolitie van Lissabon te betrekken bij het strategisch denken over de strategie en het profiel van CoP-agenten.



Succesfactor: Een belangrijke succes- en duurzaamheidsfactor voor CoP is leiderschap, op alle niveaus, te beginnen bij de politieorganisatie zelf. CoP-projecten en -modellen moeten worden gedragen door sterk geëngageerde verantwoordelijken binnen alle partnerorganisaties, terwijl het management "aan boord" moet zijn en bereid moet zijn om tijd en budget voor het project te vrijwaren.



10.4. Institutionaliseer veiligheidspartnerschappen en CoP-initiatieven

- ✓ Betrek niet alleen de politie maar ook alle relevante (gouvernementele/gemeentelijke) instellingen, agentschappen en autoriteiten bij veiligheidsinitiatieven en partnerschappen
- ✓ Geef deze entiteiten het institutionele mandaat en voldoende budget om deel te nemen aan veiligheidsinitiatieven en een partner te zijn van de politie in een CoP-aanpak.
- ✓ Neem als stad een coördinerende rol op als onafhankelijke actor die boven zowel de politie als de gemeenschapsgroepen staat in de veiligheidspartnerschappen.
- ✓ Richt een begeleidende stuurgroep op met vertegenwoordigers van alle relevante/betrokken actoren. De stuurgroep zorgt voor het goede verloop van het CoP-initiatief/project en kan flexibel reageren op problemen die zich tijdens de uitvoering voordoen.
- ✓ Organiseer gezamenlijke opleidingsessies voor ambtenaren van overheidsinstanties, de politie en leden van de gemeenschap om hen vertrouwd te maken met de CoP-aanpak en met hun eigen rol in de coöperatieve oplossing van problemen, alsook om de interinstitutionele samenwerking op dat gebied te stimuleren
- ✓ Overtuig beleidsmakers om de politie uit te rusten met de nodige middelen, vooral voor gemeenschapsgerichte politiezorg.