

APPENDIX

- Appendix 1: Project brief
- Appendix 2: Original project planning
- Appendix 3: Emails to stations X and Y
- Appendix 4: Day in the life of a police officer duo
- Appendix 5: Full interview setup for semi structured interviews
- Appendix 6: Probe card test results summarized
- Appendix 7: Choice process of design goal
- Appendix 8: Inspiring examples for ideation
- Appendix 9: All sketches with pluses and minuses
- Appendix 10: App concept - prototype screens
- Appendix 11: Police humor quartets prototype - cards & manual
- Appendix 12: Playing cards and scenario cards of 'politie humor kwartet'

In this document the agreements made between student and supervisory team about the student's IDE Master Graduation Project are set out. This document may also include involvement of an external client, however does not cover any legal matters student and client (might) agree upon. Next to that, this document facilitates the required procedural checks:

- Student defines the team, what the student is going to do/deliver and how that will come about
- Chair of the supervisory team signs, to formally approve the project's setup / Project brief
- SSC E&SA (Shared Service Centre, Education & Student Affairs) report on the student's registration and study progress
- IDE's Board of Examiners confirms the proposed supervisory team on their eligibility, and whether the student is allowed to start the Graduation Project

STUDENT DATA & MASTER PROGRAMME

Complete all fields and indicate which master(s) you are in

Family name	Kvakermaak	6970	IDE master(s)	IPD	<input type="checkbox"/>	DfI	<input checked="" type="checkbox"/>	SPD	<input type="checkbox"/>
Initials	N.		2 nd non-IDE master						
Given name	Noortje		Individual programme (date of approval)						
Student number			Medisign	<input type="checkbox"/>					
			HPM	<input type="checkbox"/>					

SUPERVISORY TEAM

Fill in the required information of supervisory team members. If applicable, company mentor is added as 2nd mentor

Chair	Annemiek van Boeijen	dept./section	HCD - DA		
mentor	Sofie Dideriksen	dept./section	HCD - HICD		
2 nd mentor	Siham Maatoug				
client:	Nationale Politie				
city:	The Hague	country:	Nederland		
optional comments					

! Ensure a heterogeneous team. In case you wish to include team members from the same section, explain why.

! Chair should request the IDE Board of Examiners for approval when a non-IDE mentor is proposed. Include CV and motivation letter.

! 2nd mentor only applies when a client is involved.

APPROVAL OF CHAIR on PROJECT PROPOSAL / PROJECT BRIEF -> to be filled in by the Chair of the supervisory team

Sign for approval (Chair)

Name

Annemiek van Boeijen

Date

25 Jan 2024

Signature

tudelft.protect

Jamif Protect CSR Identity

Digitally signed by
Jamif Protect CSR
Date: 2024.01.25 17:30:43
+01'00'

CHECK ON STUDY PROGRESS

To be filled in by SSC E&SA (Shared Service Centre, Education & Student Affairs), after approval of the project brief by the chair.
The study progress will be checked for a 2nd time just before the green light meeting.

Master electives no. of EC accumulated in total EC

Of which, taking conditional requirements into account, can be part of the exam programme EC

<input checked="" type="checkbox"/>	YES	all 1 st year master courses passed
<input type="checkbox"/>	NO	missing 1 st year courses

Comments:

Sign for approval (SSC E&SA)

Name Robin den Braber

Date 31 jan 2024

Signature

Robin den
Braber

Digitaal ondertekend
door Robin den Braber
Datum: 2024.01.31
09:03:18 +01'00'

APPROVAL OF BOARD OF EXAMINERS IDE ON SUPERVISORY TEAM -> to be checked and filled in by IDE's Board of Examiners

Does the composition of the Supervisory Team comply with regulations?

YES	<input checked="" type="checkbox"/>	Supervisory Team approved
NO	<input type="checkbox"/>	Supervisory Team not approved

Comments:

Based on study progress, students is ...

Comments:

<input checked="" type="checkbox"/>	ALLOWED to start the graduation project
<input type="checkbox"/>	NOT allowed to start the graduation project

Sign for approval (BoEx)

Name Monique von Morgen

Date 31 Jan 2024

Signature

Monique
von Morgen

Digitaal signed by
Monique von Morgen
Date: 2024.01.31
11:00:52 +01'00'



Personal Project Brief – IDE Master Graduation Project

Name student Noortje Kwakernaak

Student number 4,552,806

PROJECT TITLE, INTRODUCTION, PROBLEM DEFINITION and ASSIGNMENT

Complete all fields, keep information clear, specific and concise

Project title

Gender equity in the workplace of the national Dutch police

Please state the title of your graduation project (above). Keep the title compact and simple. Do not use abbreviations. The remainder of this document allows you to define and clarify your graduation project.

Introduction

Describe the context of your project here: What is the domain in which your project takes place? Who are the main stakeholders and what interests are at stake? Describe the opportunities (and limitations) in this domain to better serve the stakeholder interests. (max 250 words)

The numerical representation of women at the police is lower than men's, and historically speaking it has been low. In 1995 the percentage of women working at the police was only 12%. In 2022, 39% of police employees consisted of women. In the operational strength (police officers on the street), this percentage was 32% in 2021 (Ceilk & Westering, 2023). For diversity in migration background the numbers are lower, Table 1 shows these percentages together (Ceilk & Westering).

The project focus will be on the police officers on the street, who work in teams. Police officers on the street especially, have to trust each other blindly. According to anthropologist dr. Danielle Braun, who has worked with the police in the Netherlands for multiple years, the police always want to be in a kind of harmony. Therefore, people sometimes unjustly spare each other, not saying what they think (Maatoug & Ekeischot, 2021).

The toughness that is associated with the job of police officers in combination with the percentage of women, among others, make room for inequity based on gender. In this project, the definition of equity by D'Ignazio & Klein is used: to take into account these present power differentials and distributing (or redistributing) resources accordingly (2020). See Figure 1 for a visual explanation of the difference between equity and equality (Maguire & Interaction Institute for Social Change, 2016).

Within the police, there is a programme called 'Politie voor iedereen' (PVI). PVI is responsible for inclusiveness and diversity within the organization. This makes it an important stakeholder, as both inclusiveness and diversity (can) relate to gender.

The Dutch National Police has the mission to guard and maintain the safety of all inhabitants of the Netherlands. It is a big and complicated machine with over 65,000 employees. Due to its size, change happens in small steps. The viscosity of the organization (Maatoug & Ekeischot, 2021) will be challenging.

→ space available for images / figures on next page

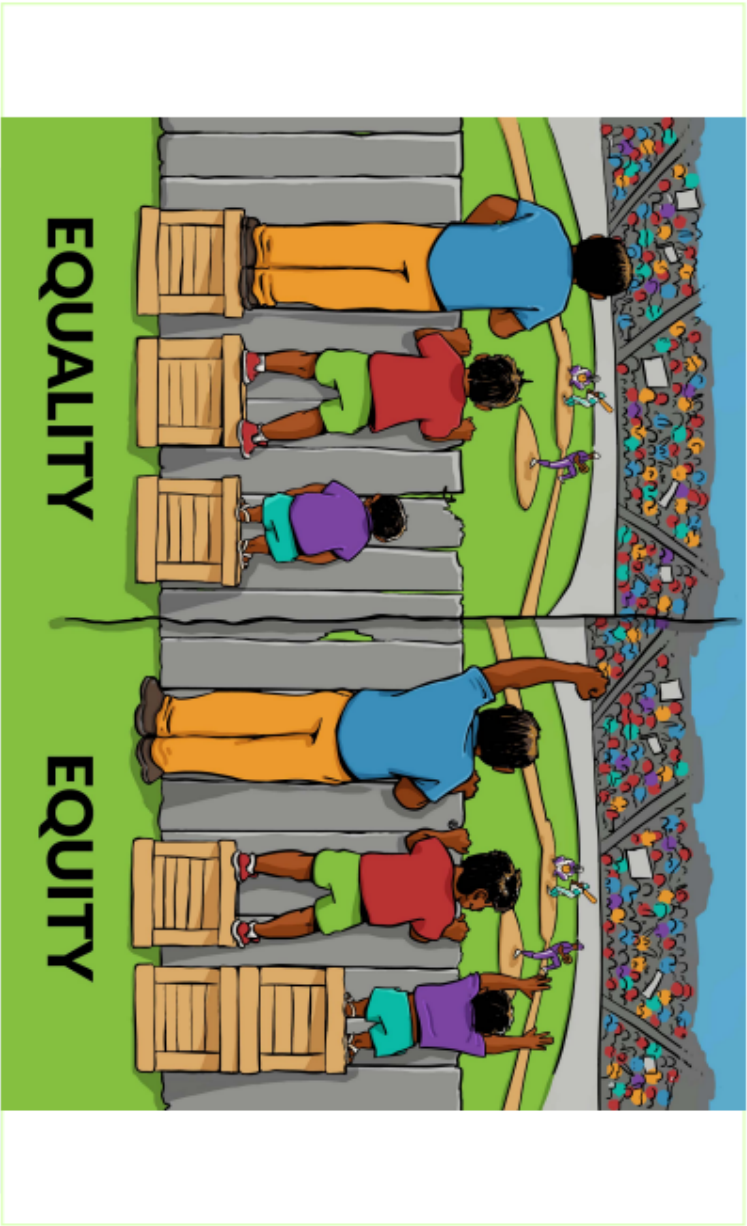


image / figure 1 Figure 1: Illustration of the difference between equality and equity (Maguire et al., 2016)

Diversiteit in	2022	2021	2017	2016	2011	1999	1995
Vrouwen	39%	39%	33%		35%		12%
Migratieachtergrond	15%	14%	13%			<5%	
Strategische top							
Vrouwen	46%	49%	40%	33%	22%		
Migratieachtergrond							
Leidinggevende functies							
Vrouwen	35%	34%	26%				
Migratieachtergrond	13%	10%	9%				

image / figure 2 Table 1: Percentages of women and migration background police 1995-2022 (Çelik & Westering, 2023)

Personal Project Brief – IDE Master Graduation Project

Problem Definition

What problem do you want to solve in the context described in the introduction, and within the available time frame of 100 working days? (= Master Graduation Project of 30 EC). What opportunities do you see to create added value for the described stakeholders? Substantiate your choice. (max 200 words)

The problems that will be addressed in this project are issues around gender inequality, coming from the masculine work culture at the police. Namely, in some police stations and within work culture, there can be behavior related to toxic masculinity or being macho. The project outcomes primarily benefit women at the police force, but may also include merits to other people involved.

The police themselves acknowledge that there are mentionings of macho behavior and discrimination (Polittie, 2022). An article in the magazine for Dutch police, opens by saying that the history of women at the police is also a history of hostility, (sexually) undesired behavior, bullying, intimidation and exclusion (Neven & Ramautarsing, 2020).

The police has been running similar programmes as PVI, improving inclusivity and diversity, since the eighties and the focus has not changed radically over the years. Therefore, there is an opportunity to explore if their policy is up to date and if it could be adjusted to better fit the goal of equity. I also want to find out how policy effectiveness is measured, and compare the policy with the experience of street officers.

Assignment

This is the most important part of the project brief because it will give a clear direction of what you are heading for.

*Formulate an assignment to yourself regarding what you expect to deliver as result at the end of your project. (1 sentence)
As you graduate as an industrial design engineer, your assignment will start with a verb (Design/Investigate/Validate/Create), and you may use the green text format:*

In this project I will investigate the relationships within teams in police culture in respect to gender roles in two base teams, and design intervention(s) to improve gender equity within police work culture.

Then explain your project approach to carrying out your graduation project and what research and design methods you plan to use to generate your design solution (max 150 words)

I am going to study police culture with respect to gender equity. To be able to observe and talk to people in the context where inequity occurs, I will commit to two base teams. One in a city center and one in a rural area.

Relevant research questions in this project are:

- What are issues and also good practices related to gender equity in police culture in these two base teams?
- Is there macho behavior/toxic masculine behavior at these two base teams?
- How are gender roles manifested within the work culture of the police in these two base teams?
- What existing interventions/designs/artifacts/other.. are there (in the chosen context or in other places in the world) to support gender equity in the workplace at these two base teams?

Examples of interventions I could end up with are: Guidelines for the design of new uniforms, adjustments for the PVI programme, a learning module, a tool or game to discuss gender equity among employees/police men.

Project planning and key moments

To make visible how you plan to spend your time, you must make a planning for the full project. You are advised to use a Gantt chart format to show the different phases of your project, deliverables you have in mind, meetings and in-between deadlines. Keep in mind that all activities should fit within the given run time of 100 working days. Your planning should include a **kick-off meeting, mid-term evaluation meeting, green light meeting and graduation ceremony**. Please indicate periods of part-time activities and/or periods of not spending time on your graduation project, if any (for instance because of holidays or parallel course activities).

Make sure to attach the full plan to this project brief.
The four key moment dates must be filled in below

Kick off meeting	23 Jan 2024
Mid-term evaluation	14 Mar 2024
Green light meeting	13 Juni 2024
Graduation ceremony	18 Juli 2024

In exceptional cases (part of) the Graduation Project may need to be scheduled part-time. Indicate here if such applies to your project

Part of project scheduled part-time	<input checked="" type="checkbox"/>
For how many project weeks	25
Number of project days per week	4,0

Comments:
To better account for the viscosity of the organisation, this increases the chances of reaching enough people at the police.

Motivation and personal ambitions

Explain why you wish to start this project, what competencies you want to prove or develop (e.g. competencies acquired in your MSc programme, electives, extra-curricular activities or other).

Optionally, describe whether you have some personal learning ambitions which you explicitly want to address in this project, on top of the learning objectives of the Graduation Project itself. You might think of e.g. acquiring in depth knowledge on a specific subject, broadening your competencies or experimenting with a specific tool or methodology. Personal learning ambitions are limited to a maximum number of five.
(200 words max)

I am becoming a social designer. My projects prior were all in some way connected to care, but I doubt whether I want to work in care after University. I want to explore what it is like to do a social project that is not within the domain of care. I see this as an excellent opportunity to figure that out.

I think the Police are immensely interesting because of their size and the fact that they are there for every single inhabitant of the country. And I find it admirable that they have to keep their cool in dangerous, scary, annoying and violent situations. Due to the slow pace of change within the organization, I think there are lots of things to improve. Amongst which is gender equity in the workplace.

Competencies I want to prove and further develop: design-research, qualitative research, human-centered design, communicating visually, prototyping.

Personal learning ambitions:

- Learn the right language to work with the police
- Explore research through design
- Explore the design lens of feminism

APPENDIX 2: ORIGINAL PROJECT PLANNING

Maand	Januari	Februari					Maart				April						Mei				Juni				Juli		
Kalenderweek	Week 4	Week 5	Week 6	Week 7	Week 8	Week 9	Week 10	Week 11	Week 12	Week 13	Week 14	Week 15	Week 16	Week 17	Week 18	Week 19	Week 20	Week 21	Week 22	Week 23	Week 24	Week 25	Week 26	Week 27	Week 28	Week 29	
Projectweek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	-	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Maandag																		Tweede pinksterdag									
Dinsdag	23 januari KICKOFF																										
Woensdag																											
Donderdag										23 maart MIDTERM						Hemelvaart					13 juni GREEN LIGHT					18 juli GRADU ATE	
Vrijdag										Goede vrijdag																	
Opmerking											Vakantie Marokko					Weekend Parijs											

Writing				
Cycle 1: Discover <ul style="list-style-type: none"> - Observe - Interview - Research through design - Literature research <p>End with familiarity of context, a visual context representation and key insights from literature</p>	Cycle 2: Define	Vacation	<ul style="list-style-type: none"> - Sensitizing activities - Generative sessions - WWWWWH - Design goal - Reflection <p>End with a clear vision of the chosen problem and a design goal that supports this.</p>	Cycle 3: Develop <ul style="list-style-type: none"> - Idea generation - Prototyping - Testing in context - Evaluating <p>End with a final Design Goal, list of requirements and 3 concept directions.</p>
				Cycle 4: Deliver <ul style="list-style-type: none"> - Choosing concept - Iterating - Prototyping - Testing - Evaluating <p>End with final report, presentation & poster/movie.</p>

Kickoff ————— 15 weeks ————— 10 weeks —————> Graduation

APPENDIX 3: EMAILS TO STATIONS X AND Y

The introduction email to station X:

Hi! Ik ben Noortje, ik ben student aan de TU Delft en ik doe mijn afstudeerproject bij de politie. Ik heb een bachelor Industrieel Ontwerpen gedaan en ik ben nu een master 'Design for Interaction' aan het afronden. Voor mijn afstuderen werk ik samen met Politie voor Iedereen en ga ik onderzoek doen bij twee basisteams (waar jullie er eentje van zijn). In het begin ga ik observeren, dus je kunt mij tegenkomen in het bureau. Later ben ik ook van plan om interviews te doen en om prototypes te testen. Om mij iets beter te leren kennen: Ik woon in Delft, en naast studeren vind ik het leuk om te koken en om roeiers te coachen (op de fiets langs het water met zo'n toeter). Mocht je benieuwd zijn of vragen hebben over mij of mijn project dan mag je mij altijd aanspreken! Of stuur een mailtje naar: n.kwakernaak@student.tudelft.nl.
Groetjes!



The email to reveal the research topic at station X:

Dank voor de gastvrijheid tot nu toe! Een deel van jullie heeft me waarschijnlijk inmiddels een keer gezien op het bureau, bijvoorbeeld bij een briefing of gewoon in de werkruimte.

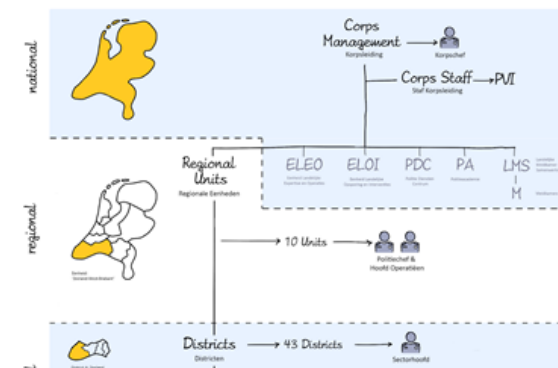
Ik heb een aantal dagen bij jullie geobserveerd en dat is nu klaar, dus ik kan met jullie delen waar mijn project over gaat. Het onderwerp is de werkcultuur van de politie, specifiek onder agenten op straat (noodhulp & wijkzorg), met nadruk op het perspectief van een vrouw. Ik ben dus benieuwd welke rol het man of vrouw zijn speelt in het werk en waar de verschillen zitten. Mijn doel is om iets te ontwerpen wat een positief effect heeft m.b.t. het onderwerp. Dat kan iets groots zijn, maar ook net zo goed iets kleins zijn.

De volgende stap in mijn project is om in gesprek te gaan met een aantal van jullie. Die gesprekken zijn anoniem, evenals alle andere informatie die ik tijdens observatie heb opgedaan.

Als ontwerper ben ik nieuwsgierig naar het grote plaatje. Het blijft niet alleen bij observeren en interviewen, ik ga ook op een creatieve manier ideeën bedenken, producten verzinnen en ik maak resultaten visueel. Voorbeelden van een eindproduct in dit project kunnen zijn: een spel of object om een gesprek te initiëren, een postercampagne, een (online) leermodule, of een suggestie in uniform. Om een voorbeeld te laten zien hoe een visualisatie eruit ziet, staat onderaan deze mail een illustratie die ik heb gemaakt van de organisatiestructuur van de politie.

Zou je het leuk vinden om met mij in gesprek te gaan of wil je meer weten? Stuur mij dan een mailtje op n.kwakernaak@student.tudelft.nl of een berichtje naar [REDACTED]
Of laat het me weten als je mij ziet op locatie!

Groetjes, Noortje



The introduction email to station Y:

Hi! Ik ben Noortje, ik ben student aan de TU Delft en ik doe mijn atstudeerproject bij de politie. Ik heb een bachelor Industrieel Ontwerpen gedaan en ik ben nu een master 'Design for Interaction' aan het afronden. Voor mijn atstuderen werk ik samen met Politie voor Iedereen en ga ik onderzoek doen bij een aantal basisteams (waar jullie er eentje van zijn).

Mijn project gaat over de werkcultuur van de politie, specifiek onder agenten op straat (noodhulp & wijkzorg), met nadruk op het perspectief van een vrouw. Ik ben dus benieuwd welke rol het man of vrouw zijn speelt in het werk en waar de verschillen zitten. Mijn doel is om iets te ontwerpen wat een positief effect heeft m.b.t. het onderwerp. Dat kan iets groots, maar ook net zo goed iets kleins zijn.

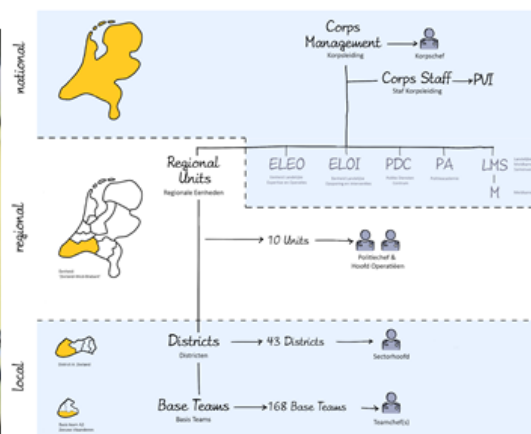
In het begin ga ik observeren, dus je kunt mij tegenkomen in het bureau. Later ben ik ook van plan om interviews te doen en om prototypes te testen. Alle gesprekken en observaties die ik doe zijn anoniem. Ook de locatie van het bureau wordt niet gedeeld met anderen.

Als ontwerper ben ik nieuwsgierig naar het grote plaatje. Het blijft niet alleen bij observeren en interviewen, ik ga ook op een creatieve manier ideeën bedenken, producten verzinnen en ik maak resultaten visueel. Voorbeelden van een eindproduct in dit project kunnen zijn: een spel of object om een gesprek te initiëren, een postercampagne, een (online) leermodule, of een suggestie in uniform. Om een voorbeeld te laten zien van hoe een visualisatie er uit ziet, staat onderaan deze mail een illustratie die ik heb gemaakt van de organisatiestructuur van de politie.

Om mij iets beter te leren kennen: Ik woon in Delft, en naast studeren vind ik het leuk om te koken en om roeiers te coachen (op de fiets langs het water met zo'n toeter).

Zou je het leuk vinden om met mij in gesprek te gaan of wil je meer weten? Stuur mij dan een mailtje op n.kwakernaak@student.tudelft.nl of een berichtje naar [REDACTED] Of laat het me weten als je mij ziet op locatie!

Groetjes, Noortje



APPENDIX 4: DAY IN THE LIFE OF A POLICE OFFICER DUO

Dag in het leven van
een agent in de
noodhulp.
(vroeg shift)



Rustige en koude shift. Veel administratieve werk.
Weinig pauze in de pauze. Dame was nu de hogere
in functie en had 7 jaar ervaring terwijl de ander pas
een half jaar klaar was. Zij nam het van nature meer
de leiding, bijvoorbeeld bij de vermissing heeft zij het
woord en ondersteunt hij. Hij was iets stiller en zij was vrij
'recht voor z'n raap' en uitbundiger.

reizen
huis → bureau



@onderweg

omkleden
burger → agent

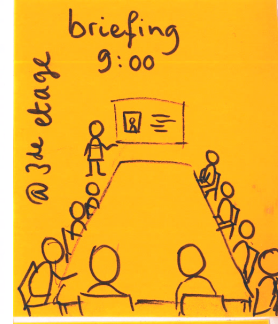


@kleedkamer

mini briefing
7:00



@bureau



melding:
mes op straat



@buiten

In 3 straten bij elke
huis aan bellen om te
vragen naar tips en
video-beelden van ring
deurbellen. Apart van
elkaar zodat het sneller
ging. Mensen vonden het
zijn dat er aandacht was.
n.a.v. inbraken

Heel kort geluncht op
bureau, volgende melding
was alweer binnen. Beide
agenten waren ook bezig
op hun laptop of telefoon,
dus er was eigenlijk geen
rustmoment.

lunch
~ 12:00



@kantine bureau

1 persoon rijdt, andere
werkt onderweg admin. bij
en helpt navigeren.
Veel objecten en apparaten
in de auto. Veel schermen,
veel piepjes.
muziekje aan onderweg.

rijden
naar melding



@auto

Bij iemand thuis verhaal
halen over vermist kind.
Melding doorzetten naar
meldkamer. 1,5 uur daar
gezet en flink door-
gevraagd.

melding:
vermist persoon



@huis persoon

Bij pech werk je over
om je administratie
bij te werken.

administratie



@bureau

debriefing
~ 15:00

@kantine
of
@3de etage

omkleden
agent → burger



@kleedkamer

reizen
bureau → huis



APPENDIX 5: FULL INTERVIEW SETUP SEMI STRUCTURED INTERVIEWS

Semi-structured Interview setup

Noortje Kwakernaak - Last adapted 06-03-2024

Legend for this file:

→ = Interviewer prompt

Questions in italics are optional

The main research knowledge questions are:

1. What are issues and also good practices related to gender equity in police culture in these two base teams?
2. Is there macho behavior/toxic masculine behavior at these two base teams?
3. How are gender roles manifested within the work culture of the police in these two base teams?
4. What existing interventions/designs/artifacts/other...are there (in the chosen context or in other places in the world) to support gender equity in the workplace at these two base teams?

Who is being interviewed: **Police officers of either of the two base teams**

If possible, aim for a balance of ⅔ women and ⅓ men, ⅔ 'noodhulp' and ⅓ 'wijkagent', ⅓ manager function.

Where are the interviews: Either at the station in a private area/room, or at the faculty in a private room, or if participants live close to Delft at their house. They can choose themselves.

Preparation? Reserve location, bring charged voicerecorder & consentforms. Bring a chocolate bar as a small gift. No preparation asked of participants beforehand.

The questions stated in this setup are a **red thread** throughout the interviews, but the conversation can stray. Asking '**why**', '**how do/did you feel about that**' or '**do you have an example**' are important.

Deel 0: Introductie & Toestemmingsformulier

Hoe gaat het met u? Kort gesprekje. Heeft u liever u of jij?

→ Verklaar het onderzoeksdoel en het verloop van het interview voor verwachtings-/timemanagement:

Het doel van mijn onderzoek is: "Inzicht krijgen in de politiecultuur met betrekking tot gender gelijkwaardigheid, dus bijvoorbeeld hoe verschillen tussen man en vrouw worden ervaren en hoe die een rol spelen".

De vragen gaan over jouw ervaringen bij de politie, en over interacties met je collega's. De vragen zijn niet gericht op contact met mensen buiten, maar als er iets relevants opkomt dan kan je dat natuurlijk wel vertellen.

→ Toestemmingsformulier toelichten, teken toestemmingsformulier

Alle antwoorden die je geeft worden geanonimiseerd, tot een niveau waar jij en anderen niet herleidbaar zijn (ook niet voor mensen binnen de politie organisatie).

Er zijn geen goede of foute antwoorden, ik ben juist benieuwd naar hoe jij dingen vindt en ziet.

Deel 1: Jij en het team

Hoe lang werk je al bij de politie? Heb je altijd in dit bureau gewerkt?

Vind je jouw rol typisch vrouwelijk of mannelijk?

En waar blijkt dat bijvoorbeeld uit? (bepaalde taken, de manier waarop taken worden gedaan, bepaalde verantwoordelijkheden ..)

En wat vind je daarvan? (ik weet niet of dat teveel wordt maar ik kan me voorstellen dat je dat dan al ter sprake wilt brengen)

Deel 0 en 1 samen ~10 minuten.

Deel 2: Feedback

Hoe zou je de feedbackcultuur bij de politie omschrijven? (PRIO)

Krijg je weleens feedback van collega's of leidinggevend?

Hoe krijg je die feedback? Waar gaat het over? Wanneer wordt het gegeven?

Geef je weleens feedback aan collega's of leidinggevend?

Hoe geef je die feedback? Waar gaat het over? Wanneer geef je die?

Deel 3: Concrete voorbeelden

Wat vind je van grapjes op de werkvloer? (PRIO)

Heb je weleens een grap gehoord waar je je oncomfortabel door voelde? (PRIO)

Hoe reageer je daarop?

Hoe wordt er omgegaan met ongesteldheid?

Hoe wordt omgegaan met iemand die zwanger is/was?
Hoe wordt omgegaan met emoties zoals frustratie of moeheid?
Hoe wordt omgegaan met iemand die 'een slechte dag heeft'?

Deel 4: Gender binnen politiewerk

Zijn er vrouwelijke taken binnen het politiewerk? En mannelijke taken? (PRIO)
Welke?

Deel 5: Problematiek

Heb je weleens iets vervelends meegemaakt binnen je team? (PRIO)
Is er wel eens gedrag van collega's wat je afkeurt? Of wat niet door de beugel kan? (PRIO)
Is er wel eens gedrag van jezelf wat je afkeurt? (PRIO)

Denk je dat er mensen zijn in jouw team die wel eens last hebben van het gedrag van anderen in het team?

Denk je dat er mensen zijn buiten jouw team die last zouden hebben van het gedrag van anderen in het team?

→ Als het over iets heel gevoeligs gaat, zoals aanranding, discriminatie of pesten, biedt ze dan ook de hulpmiddelen van de politieorganisatie aan:

- Korps Vertrouwenspersoon (nog verder weg)
- Vertrouwenspersonen Eenheid Den Haag zijn te vinden via Intranet/Blue Portaal, ik kan de link ook doorsturen.
- Vertrouwenspersoon binnen het team is [REDACTED]
- HR adviseur van district of basisteam
- Team UDR (uitsluiting discriminatie racisme)

Wat motiveerde je om dit gesprek aan te gaan? Waren er dingen waar je zelf meteen aan dacht als het gaat over dit onderwerp (van gender gelijkwaardigheid)?

→ Zeker als iemand zelf heeft gemaild voor een gesprek, even doorvragen!

Deel 2,3,4 en 5 ~35 minuten

Deel 6: Gender gelijkwaardigheid (toekomst)

Wat betekent gender gelijkwaardigheid binnen de politieorganisatie voor jou? (PRIO)
Kan je een voorbeeld bedenken van gedrag binnen de politieorganisatie waardoor gender gelijkwaardigheid minder wordt? (PRIO)
Kan je ook een voorbeeld bedenken waardoor die gender gelijkwaardigheid juist versterkt wordt? (PRIO)
Stel er zou een poster komen met iemand daarop als boegbeeld voor een gelijkwaardige politieorganisatie, wie zou dat dan zijn? Het kan ook een fictief persoon zijn, bijvoorbeeld Fiona uit Shrek.

Deel 7: PVI

Ben je bekend met Politie Voor Iedereen?

(PRIO)

Hoe ken je ze?

Wat denk je dat PVI doet?

Wat vind je van PVI?

Deel 8: Afsluiting

Dit is het einde van het interview, zijn er dingen die we hebben gemist?

→ Laat participant nogmaals het toestemmingsformulier zien om te checken.

Ontzettend bedankt voor het meedoen! Wat vond je ervan?

Deel 6,7,8 ~ 15 minuten

Tijd over?

Zit je in een vaste ploeg?

Hoelang zit je daar al?

Wisselt de samenstelling vaak?

Kan je me iets vertellen over jouw team/ploeg bij de politie?

Hoe zou je de sfeer binnen je team/ploeg beschrijven?

Hoe groot is je team/ploeg?

Ken je iedereen?

Zijn er mensen die je tijdens werk vaker ziet dan anderen?

Ken je jouw teamchef? Hoe vaak zie of spreek je die?

Wat voor rol heb je binnen je team?

Zijn er taken die je vaker doet? Welke?

Ben je binnen jouw team ergens het beste in? En zo ja, wat is dat?

Zijn er taken die je liever vaker zou willen doen? Waarom?

Zijn er taken die je liever niet zou willen doen? Waarom niet?

APPENDIX 6: PROBE CARD TEST RESULTS SUMMARIZED

Underneath are the probe card test results summarized per question asked.

Permission to use the examples on the cards 'protest' and 'mailtje' was only gained after the tests. Thus, they were only tested in either of the stations, in order to protect the identity of the person who told the examples. This explains why the number of participants for those cards was 5 instead of 10.

Card	Familiarity	Opinion	Reaction
Stil	Witnessed by 9/10 participants	Some participants find this alarming or impudent, whereas others find this normal, funny or necessary.	Reactions differ from addressing colleagues, checking their wellbeing, to laughing or tolerating.
IQ	Witnessed by 9/10 participants	The opinion on the matter is generally funny, with the realization that it is not decent	Reactions differ from laughing to ignoring.
Kluisje	Witnessed by 9/10 participants	The opinions on this situation differ and depend heavily on the object that is put into the locker.	When the object is considered innocent, participants would laugh about it.
Miltje	Witnessed by 5/5 participants	3/5 participants think this is unacceptable and would address this or show rejection. One participant thinks this is useful in order to make colleagues aware to close their desktops and would laugh. One participant thinks this is funny and would laugh.	
Water	Witnessed by 6/10 participants	Those who witnessed the situation generally think it is funny and would laugh, depending on the nature of the situation - when it comes to bullying they would react differently. Those who did not witness this before differ in reaction, some think it's funny and some think it's unacceptable.	
Protest	Familiar to 3/5 participants.	Opinions differ from funny to unprofessional	Reactions differ from ignoring, to addressing it or to laugh.
Fiets	Witnessed by 5/10	Opinions on this situation are described as normal or funny	Reactions range from indifferent, to laughing, as well as complementing the colleagues on the bike.
Melk	Familiar by hearsay only by one participant	7/10 participants did not consider this as funny (childish, ridiculous), 3/10 did 9 (funny but not appropriate).	5/10 participants would address this, 2/10 would do nothing, 2/10 would laugh and 1/10 did not know how they would react.

APPENDIX 7: CHOICE PROCESS OF DESIGN GOAL

Five directions of a possible desired effect were considered:

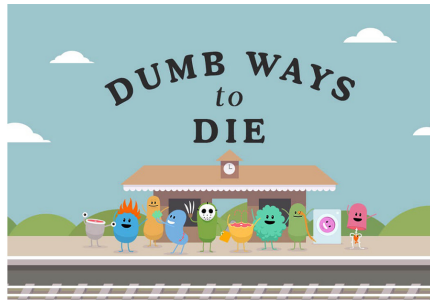
1. To change the incentive to make jokes, so people don't want to make the joke
2. To change the jokes, so they are no longer crossing boundaries
3. To change the way of communicating boundaries, so people understand each other better
4. To replace making jokes with something else, so to offer an alternative that serves a similar purpose
5. To facilitate the police to make a change about jokes that cross boundaries themselves

With these five directions a table was made with different DG formulations, see the table underneath. On the first row are the titles of the directions, on the second row there are possible DG formulations and on the third row there are pluses and minuses stated.

Nearly all the DG directions could result in useful interventions. However, as can be seen in Table X, all the directions come with their own positive and negative hypothetical effects. The direction of facilitating would fit the police the best, but for this project it was not feasible. The direction of replacing jokes was feasible, but not desirable with the distance from the chosen theme. The direction of changing jokes did not seem feasible nor desirable, as it would cause a lot of resistance and require a big change. This left the direction of changing the communication of boundaries around jokes, and the direction of changing the incentive for making jokes. A combination of these two directions was chosen to continue with, as they were both promising, but together seem to have a better chance of succeeding.

<i>Title of category</i>	Change incentive so people don't want to make the joke	Change jokes so they are no longer crossing boundaries	Change communication of boundaries so people understand each other more easily	Replace jokes with something else, offer an alternative that serves the same purpose.	Facilitating the police to make a change themselves.
<i>DG formulations</i>	DG: to make police officers aware of the negative side effects of jokes that go too far. DG: to make police officers aware of their own reasons for making jokes. DG: to motivate police officers to reflect on the jokes they make, and their reaction to jokes at work.	DG: make majority of jokes acceptable/ respectful for all police officers DG: make majority of jokes acceptable/ respectful for different groups of people DG: make majority of jokes acceptable/ respectful for all genders .	DG: aid police officers in better determining other people's boundaries when it comes to jokes. DG: aid police officers in communicateing their own boundaries when it comes to jokes. DG: give police officers confidence to respond to jokes that cross their boundaries.	DG: help police officers to process heavy incidents through other means than jokes. DG: help police officers to relativize after heavy incidents through other means than jokes. DG: help police officers to discharge after heavy incidents through other means than jokes.	DG: facilitate police officers in changing their culture of making jokes that cross boundaries.
<i>Positive effects of these DG categories</i> +++	Awareness can be a good tool to change behaviour. It also seems feasible. I estimate that awareness in combination with something else, such as clear benefits for the officers, would have a better chance of succeeding.	If this goal would succeed, it would be a great success, because the initial problem would be wiped out.	Boundaries and communication are so clearly connected, I think part of the solution is already in these formulations. It also seems feasible to work with.	Replacing the behavior that fulfills a need seems like a great solution space. It avoids the difficulty of working with different people's boundaries and perceptions, by fully focussing on something else.	This is the ultimate bottom-up approach, which I believe is important to make an intervention 'stick' within the organisation. If the available time in this project was longer, this would be the best option when it comes to adoption of a solution.
<i>Negative effects of these DG categories</i> ---	By itself I expect the effects of this DG to be limited. Officers are constantly made aware of things they should pay attention to, this would just be another one on their lists.	I'm afraid that this category has a sense of adding more rules to the already long list of rules that officers have to comply with, therefore causing resistance and disliking. These DG's also give me little direct inspiration or vision of interventions I could end up with. They are too broad to work with pleasantly I think.	There is a sense of top-down approach in the formulations as of now, insinuating that the designer knows (best) how to communicate boundaries. I don't consider myself an expert on communicating boundaries, nor would I want to force my perception of boundaries onto others.	Though not with intention when formulating, this category holds a notion of trying to banish all jokes. Making such a major change is hard, takes time and will cause resistance. It is also a step further away from the original chosen theme of 'boundaries of jokes', which would be a pity.	The design process here requires a lot of organising and asks quite some effort and time of police officers. I don't think it is feasible to fully facilitate this process within the time that is left.

APPENDIX 8: INSPIRING EXAMPLES FOR IDEATION



'Dumb ways to die'
train safety campaign

- satiric
- shows death
- catchy song with dancing figures
- silly human like figures
- serious message

- silly human like figures
- satiric & apocalyptic
- catchy intro song
- burning objects

'Little inferno'
sandbox computer game

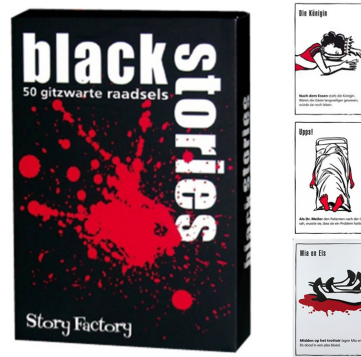


'Are you a pirate'
construction safety campaign

- theatrical sound and visual effects
- compares injuries to a pirate
- serious message

- card game for groups
- shows death in pictures
- puzzle game

'Black stories'
puzzle cardgame



'CARROT weather'
weather app

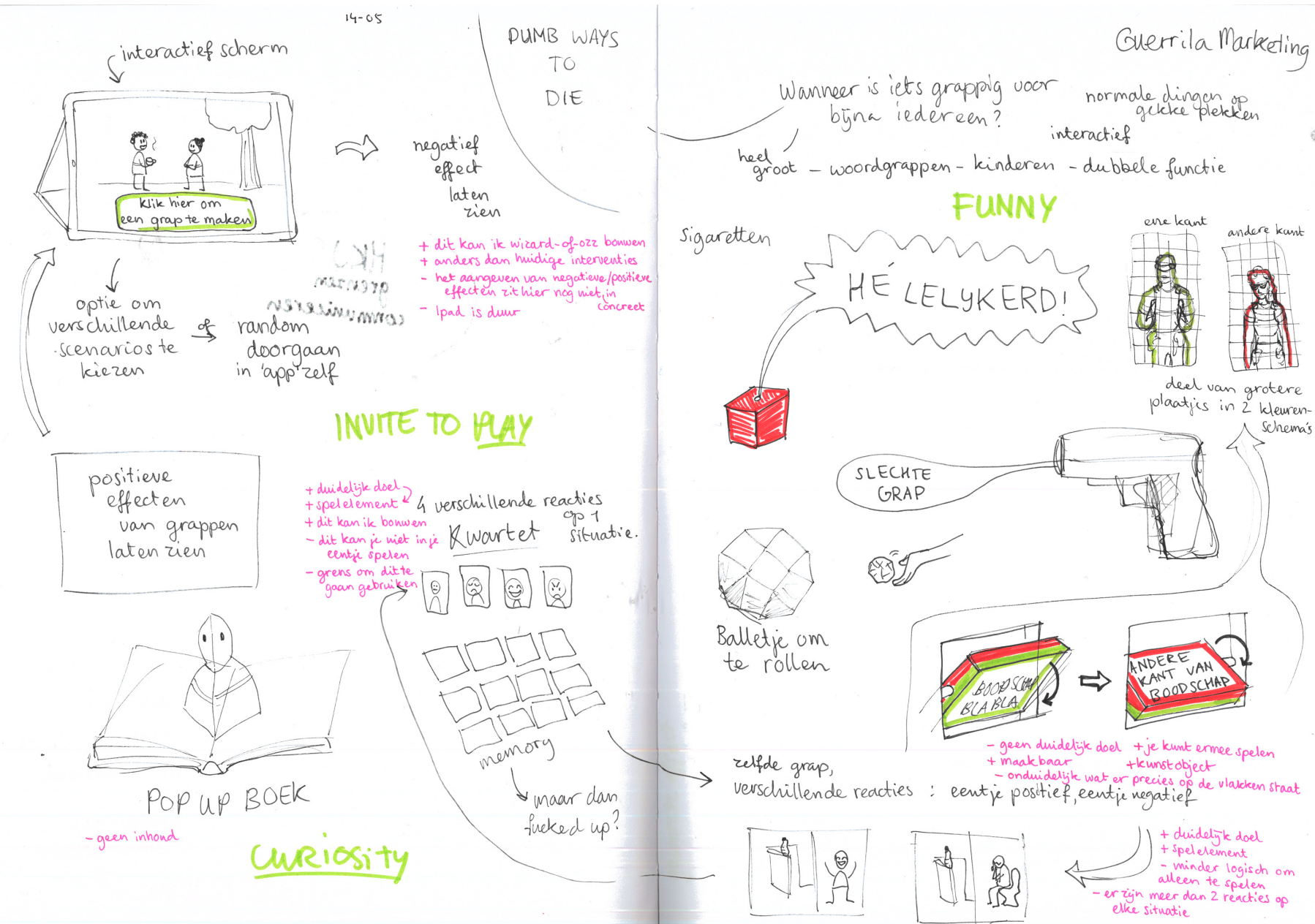
- gives factual information
- silly visuals and messages
- settings can be changed
- can be offensive

- card game for groups
- individuals choose what's funny
- always an excuse of no cards left
- can be offensive

'Cards against humanity'
party cardgame



APPENDIX 9: ALL SKETCHES WITH PLUSES AND MINUSES





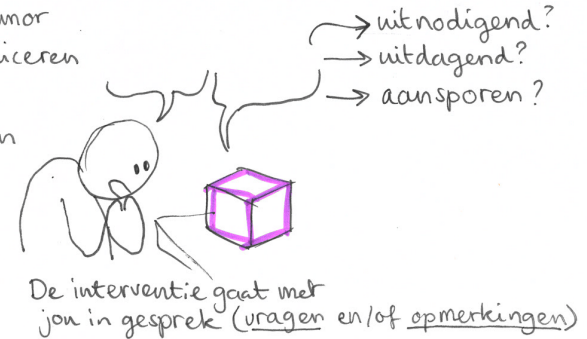
niets doen is een keuze
 + dit kan ik wizard of ozz maken
 + je kunt zelf kiezen
 - onduidelijk wat er gebeurt ~~na~~ na je keuze



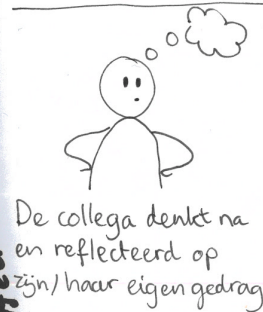
+ dit kan ik wizard of ozz
 - dit is alleen een eerste stap?

Brainstormen in kleinere stukjes:

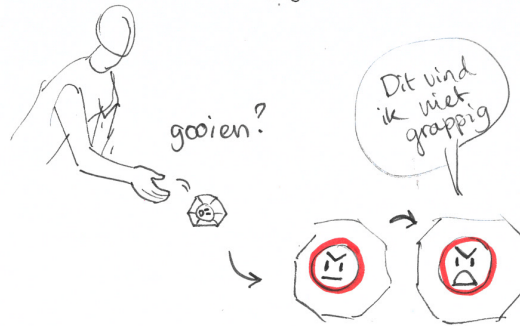
- wat is een 'sexy' nieuwe interventie voor een basisteam
- HKJ competitief / wedstrijd
- HKJ donkere humor
- grenzen communiceren
- spelen
- aandacht trekken
- bewust maken



gewenste effect



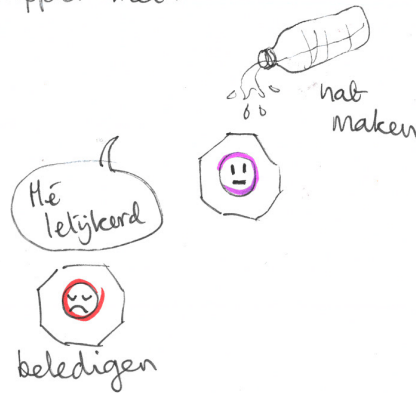
16-05



Bal die reageert op (fysieke) grappen met:

- gezichtsuitdrukking
- kleur
- spraak
- toon?

- vorm is ambigu
- veel werk om te bouwen
- mist introductie
- + fysieke spel mee mogelijk

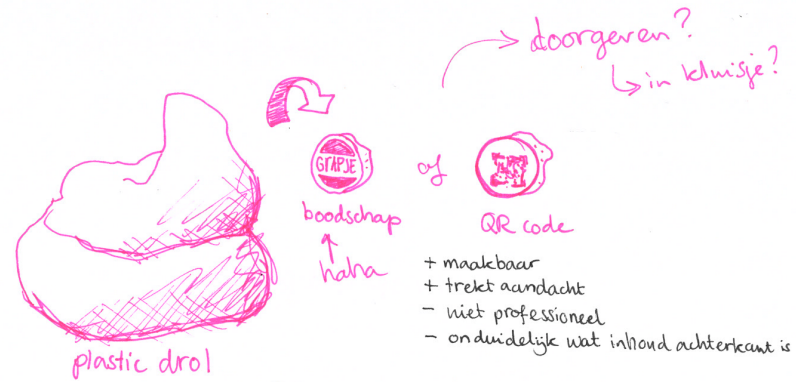


- + joker kaart is verbonden met humor
- + goed professioneel
- klein?
- onduidelijk wat de inhoud is
- geen verder doel



pak kaarten met alleen maar jokers

22-05



- + maakbaar
- + trekt aandacht
- niet professioneel
- onduidelijk wat inhoud achterkant is



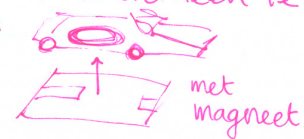
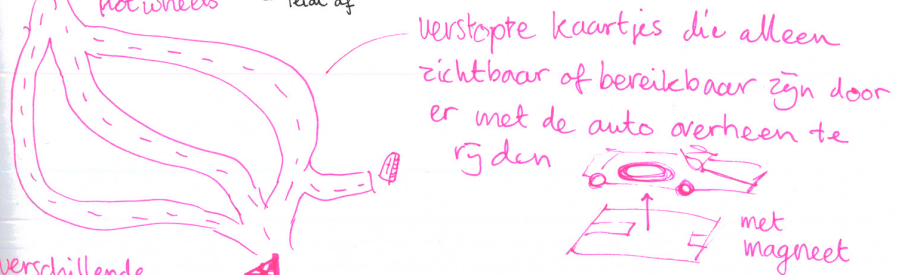
Telefoon opnemen

"Ernie je hebt een banaan in je oor"

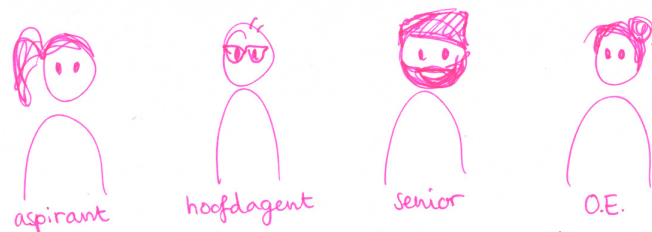
- + kost veel tijd om te maken
- + trekt aandacht
- ziet er niet uit als telefoonkop
- geen verder doel
- alleen geschikt voor individuen



- + trekt aandacht
- moeilijk / duur om te bouwen
- hoe zijn de kaartjes zichtbaar? wat is de intro?
- leidt af



De hoofdrolspelers

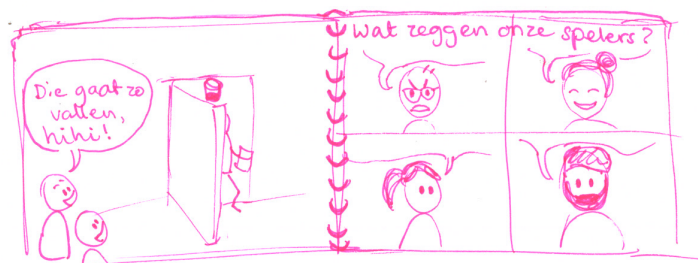


aspirant

hoofdagent

senior

O.E.

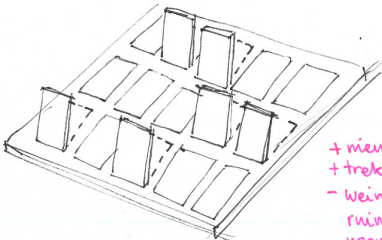


- geen nieuwe interventie
- + goed maakbaar
- + weinig interactie, alleen lezen
- beetje saai
- + duidelijk format

verschillende reacties
laten zien



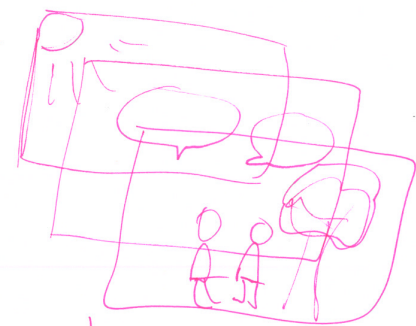
om alle slechte grappen
uit de lucht te schieten



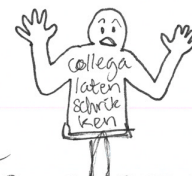
- + nieuw
- + trekt aandacht
- weinig tijd/
ruimte om
voorbeelden
uit te leggen
- leidt af
- mist intro?



plat 3d object

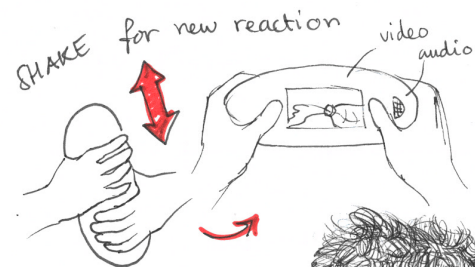


lagen die je over
elkaar kunt leggen
+ vrijheid om mee te spelen
- onduidelijk doel



kermissatractie om grappen neer
te schieten.

Welke tool zou je willen gebruiken
die je helpt om je grenzen te communiceren?

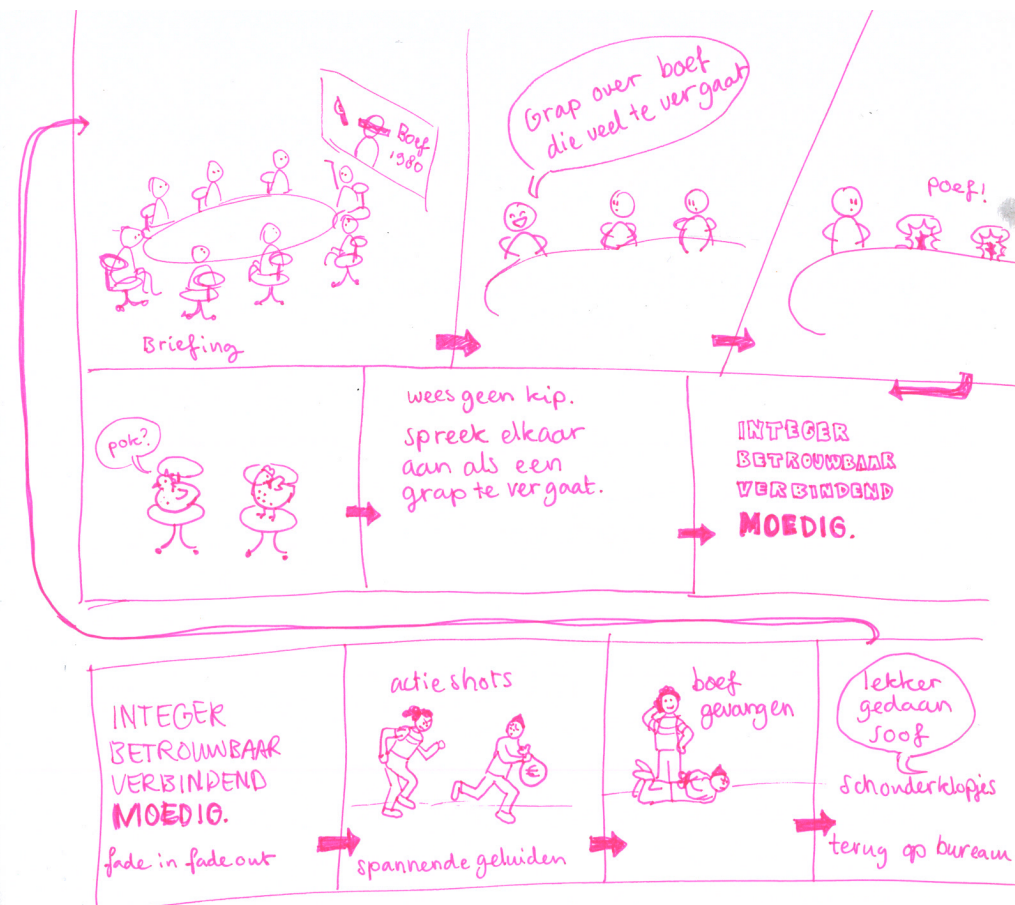


- shape is totally
ambiguous?

- veel werk om te bouwen

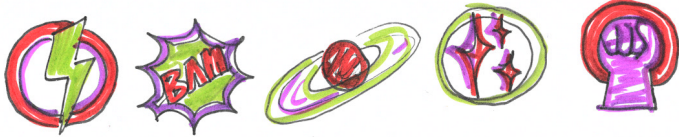
- individueel
- klein
+ mysterieus / nieuwsgierig

of de zakelamp
variant + samen bruikbaar



Campagne filmpje

superhelden



no literal superheroes from comics, because sexualised etc.

INTEGER

Onpartijdig in je handelen, handelen voor veiligheid, voorbeeldfunctie.

Als een collega een grap maakt die ten koste gaat van een andere collega, dan ben je niet integer.

Ideen voor een grap ten koste van een standpunt tijdens een discussie.

BETROUWBAAR

Consistent en rechtvaardig in handelen. Je doet wat je zegt en zegt wat je doet.

Achter de rug om een grap maken over collega's, is niet betrouwbaar.

VERBINDEND

Samenwerken in verbinding met anderen. Zorgen voor de mensen om je heen.

Door grappjes te maken met collega's kan je een betere band vormen met elkaar.

Maar door iemand uit te sluiten van grappjes, ben je juist niet aan het verbinden.

MOEDIG

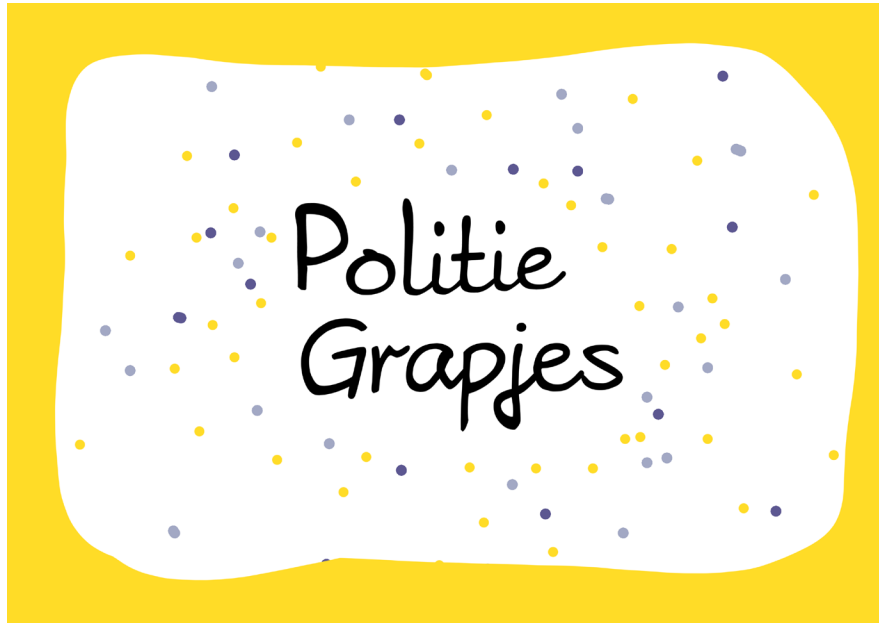
Durft dilemma's onder ogen te zien, handelen in complexe / gevaarlijke situaties.

Een collega die hoger in hiërarchie is dan jij aanspreken op een grap die te ver gaat, vergt moed.

De lol uit de grap halen (potentieel) vergt moed.

APPENDIX 10: APP CONCEPT - PROTOTYPE SCREENS

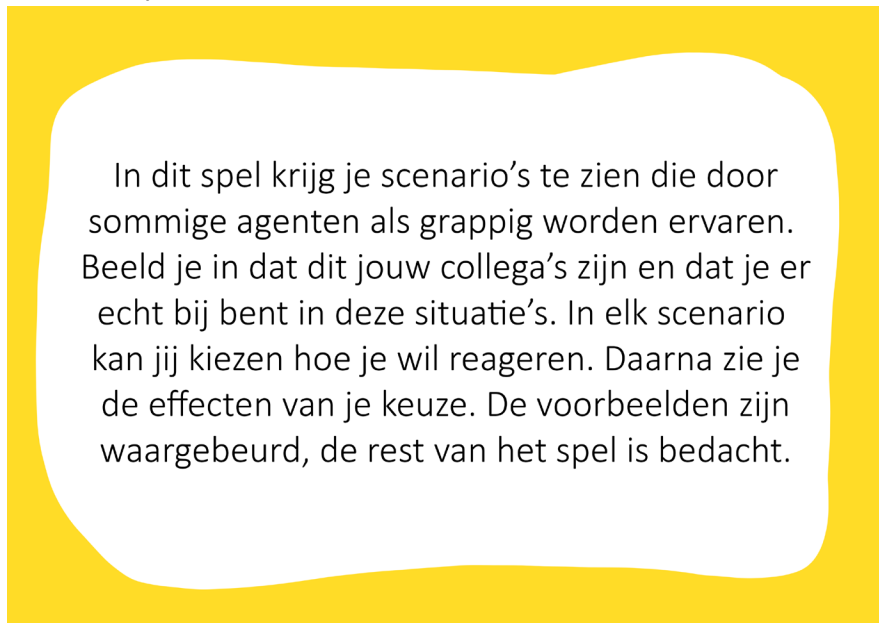
1. Welcome screen



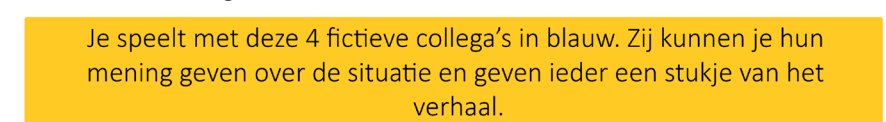
2. First time user screen



3. Game explanation

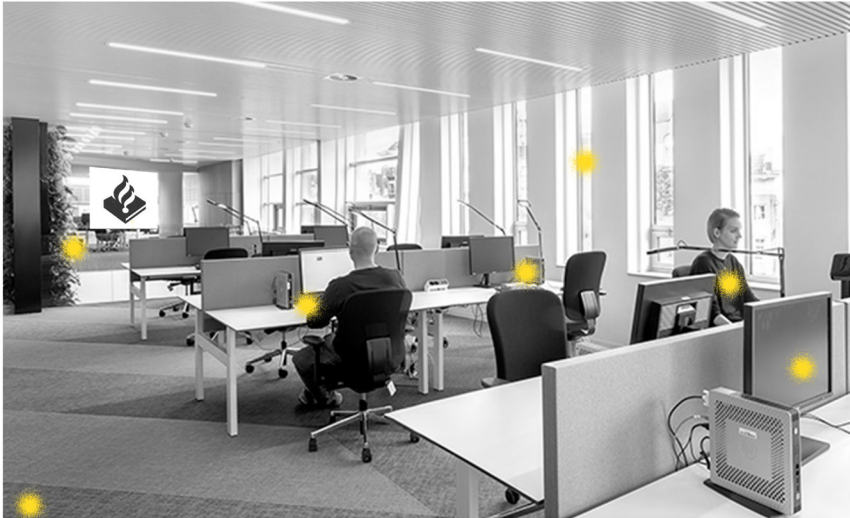


4. Fictional colleagues introduction



5. Homescreen

Welkom op de werkvloer van het fictieve politie bureau!
Klik op een geel bolletje om een scenario te starten.



7. Scenario explanation

Collega's komen net terug van een demonstratie. Het ging er rustig aan toe. Ze hoefden niet in te grijpen. Een collega zegt:



6. Scenario intro screen

Scenario:
Protest



8. Choice screen

Wil je weten wat de fictieve collega's hiervan vinden?
Klik op een van de bolletjes met hun hoofd.



9. Opinion of Joël on scenario

Dit is wat **Joël** vindt van het scenario 'Protest':



11. Reactions of colleagues

Hier zie je een aantal reacties van jouw eigen collega's op scenario 'Protest'

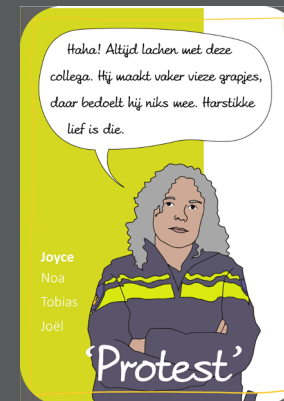
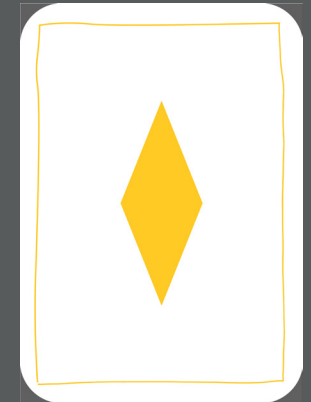


10. Opinion of Noa on scenario

Dit is wat **Noa** vindt van het scenario 'Protest':



APPENDIX 11: POLICE HUMOR QUARTETS PROTOTYPE – CARDS & MANUAL

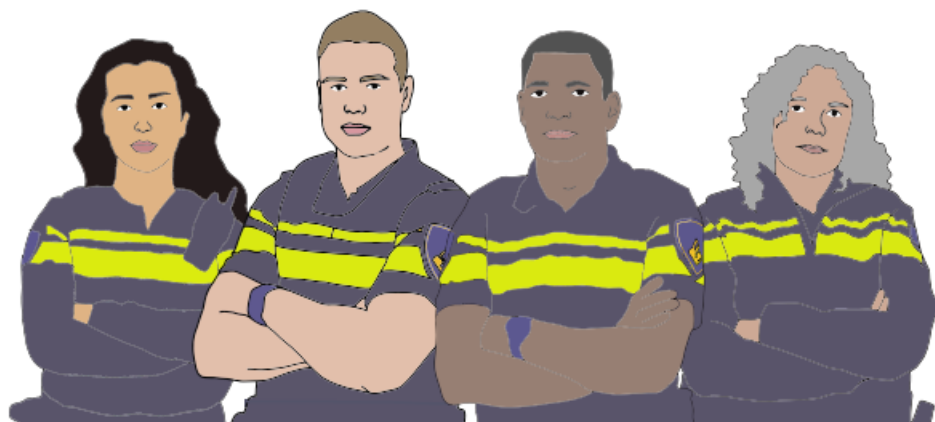


Politie grapjes kwartet

Naast de bekende *kwartetkaarten* zijn er in dit spel ook *scenariokaarten*. Je gaat namelijk spelen met bijzondere categorieën; waargebeurde scenario's verteld door agenten over grapjes op de werkvloer. Op de scenariokaarten staan die situaties geschetst. Op de kwartetkaarten staan verschillende reacties van 4 fictieve collega's op die scenario's*.

De collega's

Deze 4 collega's werken in het bureau waar de scenarios van dit spel plaats hebben gevonden. Ze kijken terug op de momenten waarop de situaties voorkwamen. Zij kennen de collega's van de scenarios, en waren er soms bij in het moment zelf.



Noa
agent noodhulp
werkt 3 maanden
bij dit bureau

Tobias
hoofdagente
noodhulp
werkt 4 jaar bij dit
bureau

Joël
O.E. noodhulp
werkt 4 jaar bij dit
bureau

Joyce
senior wijkagent
werkt 15 jaar bij dit
bureau

Hebben jullie 5 minuutjes extra?

Aan het einde van het spel kan je met de groep even stilstaan bij de scenariokaarten en je bedenken hoe zo iets op jullie eigen bureau zou worden behandeld. Wat vinden jullie van de situaties? Komt zo iets bij jullie op het bureau ook weleens voor? En zijn jullie meningen unaniem of lopen ze uit elkaar?

* De reacties op de scenarios van de kwartetkaarten zijn gebaseerd op waargebeurde reacties, maar zijn niet precies hetzelfde, in verband met anonimiteit en om goed te passen bij het spel. De 4 collega's en het bureau zijn volledig fictief. De verzamelde scenarios zijn afkomstig uit verschillende bureaus.

Klassieke spelregels

Je speelt dit spel met 2 tot 4 spelers en het duurt ongeveer 20 minuten.

Doel van het spel: Verzamel zoveel mogelijk setjes van 4 kaarten, oftewel een kwartet.

Speel je met 2 spelers? Dan heb je een pot nodig. Schud de kaarten en verdeel ze over drie stapels, 1 voor elke speler en 1 pot. Speel je met meer dan 2 spelers? Schud en verdeel dan alle kaarten over het aantal spelers. Het kan voorkomen dat sommige spelers meer kaarten krijgen dan andere spelers. Laat je kaarten niet zien aan anderen.

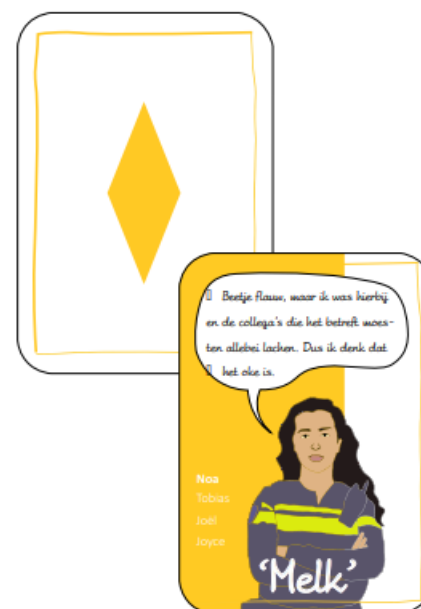
Als je aan de beurt bent vraag je aan een andere speler:

"Mag ik van de categorie ... de kaart?"

Als die speler de kaart heeft, moet hij die kaart geven. Je mag alleen naar een kaart vragen als je al een andere kaart van dezelfde categorie in je handen hebt. Heeft de andere speler de kaart niet? Dan is je beurt voorbij. Wie de volgende speler is kan je op twee manieren bepalen: Je kunt met de klok mee spelen, of de beurt gaat naar de speler aan wie het laatst een kaart is gevraagd. De jongste speler mag beginnen.

Het spel is afgelopen als alle kwartetten compleet zijn. De speler met de meeste kwartetten wint het spel!

Achterkant kwartetkaart



Voorkant kwartetkaart

Een collega komt net terug van het kolven op het politiebureau. Een collega ziet haar en zegt:

Yes! Ik had net melk besteld!



Voorkant scenariokaart

APPENDIX 12: PLAYING CARDS AND SCENARIO CARDS OF 'POLITIE HUMOR KWARTET'

Scenario cards:

<p>Je ziet twee collega's bij de kluisjes in het bureau staan:</p>	<p>In een briefing komt een foto van een voor veel collega's bekende crimineel. Een collega zegt:</p>	<p>Een collega komt net terug van het kolven op het politiebureau. Een collega ziet haar en zegt:</p>	<p>Collega's worden net opgeroepen om te gaan kijken bij een demonstratie. Een collega zegt:</p>	<p>Collega's komen net terug van een heftige zaak met een lijk. Eenmaal terug op het bureau zegt een van de collega's:</p>	<p>Je loopt het hoekje om in het bureau, en opeens wordt er water in je nek gegooid door een collega.</p>
<p>Vraag: Wat denken jullie dat er in dat kluisje zit? Welke objecten zou je graag vinden om te vinden in je eigen kluisje? En welke niet?</p>	<p>Vraag: Vinden jullie dit aanstootgevend? Of kennen jullie een collega die dit aanstootgevend zou vinden?</p>	<p>Vraag: Wat doe je als iedereen in je bureau dit grappig vindt behalve jij?</p>	<p>Vraag: Zijn er nog andere soorten reacties als jullie kijken naar de vier reacties op de kwartetkaarten van dit scenario?</p>	<p>Vraag: Hebben jullie vele gesprekken over zoiets in het bureau? En komen die gesprekken dan vanuit de leiding of de rest?</p>	<p>Opdracht: De persoon met het kwartet moet de kwartetkaarten verdelen onder de spelers naar eigen inzicht. Alle spelers geven aan of de reactie op de gekregen kaart, overeenkomt met hun eigen reactie</p>
<h2>Kluisje</h2> <p>Kwartet? Lees de tekst in de roze vlakken voor en laat de kaart zien aan je medespelers.</p>	<h2>Benen</h2> <p>Kwartet? Lees de tekst in de turquoise vlakken voor en laat de kaart zien aan je medespelers.</p>	<h2>Melk</h2> <p>Kwartet? Lees de tekst in de gele vlakken voor en laat de kaart zien aan je medespelers.</p>	<h2>Protest</h2> <p>Kwartet? Lees de tekst in de groene vlakken voor en laat de kaart zien aan je medespelers.</p>	<h2>Stil</h2> <p>Kwartet? Lees de tekst in de blauwe vlakken voor en laat de kaart zien aan je medespelers.</p>	<h2>Water</h2> <p>Kwartet? Lees de tekst in de blauwe vlakken voor en laat de kaart zien aan je medespelers.</p>

Hahaha, ja is toch zo? Piet, Klaas en Jan zitten haar thuis alweer op te wachten. Sonde van onze tijd.

Noa
Tobias
Joël
Joyce



We zien deze mevrouw echt heel vaak. Ze hebben wel een klein beetje gelijk. Maar ik vind het heel grof verwoord.

Noa
Tobias
Joël
Joyce



Oef, hier zou ik slecht op gaan. Je moet niet aan mijn spullen zitten. Als er iets van mij kapot gaat of vies wordt, wil ik naar een ander bureau.

Noa
Tobias
Joël
Joyce



Ik heb weleens meegemaakt dat ze het verkeerde kluisje hadden gepakt. Heisa was dat zeg. Allemaal leuk en aardig, mits je het goede kluisje pakt

Noa
Tobias
Joël
Joyce



Dit kan dus niet. Ik snap ook niet dat dit niet is afgeknapt door een andere O.E. Misschien dat ik het zelfs even ga melden bij de teamchef.

Noa
Tobias
Joël
Joyce



Ach die arme dame, laat het haar niet horen. Ze moesten eens weten wat zij voor haar kiezen krijgt iedere dag.

Noa
Tobias
Joël
Joyce



De mannen hechten veel waarde aan dit soort grappen en grollen. Zolang je het zelf opruiimt en de schade bij dat ene kluisje blijft, dan knijp ik een oogje toe.

Noa
Tobias
Joël
Joyce



Ja, traditie! Hou ik van. Des te beter de maat, des te goorder hetgene wat dat kluisje ingaat, hahaha!

Noa
Tobias
Joël
Joyce



Ja dit is een klassieker, echt galgenhumor. Altijd belangrijk om even te peilen bij de collega die dit zegt of alles goed gaat.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Stil'

Ik moet nog steeds wennen aan dit soort grapjes. Eerst schrok ik er altijd van. Maar ik maak ze zelf zeker niet!

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Stil'

Ik vind dit niet zo'n toffe actie. Als ik erbij was geweest dan had ik de collega aangesproken. Drijfnaat naar buiten dat is geen porum.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Water'

Hahaha, gouden grap! Ik leef voor dit soort acties, we moeten plezier in dit werk houden. En we zijn toch niet van suiker?

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Water'

In dit geval was het terug in het bureau, en dan is er niks aan de hand. Maar buiten kan je dit niet roepen.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Stil'

Ja dit is heel normaal, ik hoor het vrijwel dagelijks zou ik zeggen. Je moet wat als je net een lijk hebt gezien hè.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Stil'

Deze collega's kennen elkaar goed en het is warm buiten, dus ik zie hier nu geen kwaad in. Zolang ze weten dat ze het bij mij niet moeten flikken.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Water'

Is dit normaal hier? Dat vind ik niet zo chill.. Ik ga nu wel extra opletten als ik samen met die collega een shift moet draaien.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Water'

Beetje flauw, maar ik was hierbij en de collega's die het betreft moesten allebei lachen. Dus ik denk dat het oke is?

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Melk'

Ik heb deze grap zelf gemaakt en ik was verbaasd over de commotie die het veroorzaakte. Het was gewoon een grapje, zit niks achter.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Melk'

Haha, ja ik ga niet liegen, dit vind ik best wel grappig. Ja, weet je, ze doen dit al de hele week en het kost ons zoveel tijd...

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Protest'

Ik word altijd een beetje stil als mensen met dat woord schelden. Wat hebben die demonstranten je nu echt misdaan?

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Protest'

Ik vind dit pijnlijk. We zijn beter dan dit. Gelukkig is de leidinggevende van deze persoon ervan op de hoogte gebracht.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Melk'

Ja, kinderachtig. Ik heb dit zelf meegemaakt ooit. Hoort erbij denk ik? Echt een pretje is het niet.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Melk'

Deze collega heeft thuis jonge kindjes. Humor is zijn uitlaatklep. Zolang dit soort uitspraken binnen de muren van het bureau blijven, is het oke.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Protest'

Ja joh, al die demonstraties komen mijn strot ook uit inmiddels.

Noa
Tobias
Joël
Joyce

'Protest'

