

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2361

Vragen van het lid **Griffith** (VVD) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het stoppen met de uitreiking van de jaarlijkse Diversiteitsprijs Politie*. (Ingezonden 20 maart 2009)

- 1 Heeft u kennisgenomen van het artikel «Ter Horst laat diversiteitsprijs vallen»?¹
- 2 Is het waar dat u stopt met het uitreiken van de Diversiteitsprijs Politie om zo korpsen, die zich onvoldoende inspannen om het personeelsbestand meer divers te maken, te straffen? Zo nee, wat zijn de redenen hiervoor?
- 3 Vindt u niet dat u met uw besluit juist de politiekorpsen treft die zich wel inspannen om een divers personeelsbeleid te voeren?
- 4 Op welke wijze wilt u korpsen stimuleren tot het voeren van een divers personeelsbeleid binnen de politie?
- 5 Bent u bekend met het project Doorlopende Leerlijnen Politie in de regio Haaglanden? Wat vindt u van dit project? Hoe staat u tegenover landelijke invoering van dit project?

¹ www.politiebond.nl, 20 februari 2009.

Antwoord

Antwoord van minister **Ter Horst** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 16 april 2009)

- 1 Ja.
- 2 Uit verschillende bronnen blijkt dat de resultaten en inspanningen op het gebied van diversiteit door de politie achterblijven. Dit beeld wordt bevestigd door het rapport *Diversiteit bij de politie* van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV). Dat rapport en mijn reactie daarop heb ik u inmiddels aangeboden. Vanwege die achterblijvende resultaten vond ik het niet gepast de jaarlijkse diversiteitsprijs in ongewijzigde vorm uit te reiken. In plaats van de diversiteitsprijs heb ik daarom op 26 maart aan het korps Amsterdam-Amstelland een stimuleringsprijs uitgereikt, en prijzen voor de Beste Vakman en het Beste Project. Er was namelijk wel aanleiding om Amsterdam-Amstelland te belonen voor haar duurzame inspanningen op het gebied van diversiteit, waarmee ook resultaten worden geboekt. De reden dat ik stop met het uitreiken van de diversiteitsprijs is dan ook niet om korpsen te straffen, maar omdat ik de daarbij behorende financiële

middelen wil inzetten om ook achterblijvende korpsen extra te stimuleren.

- 3 Zoals ik ook bij de uitreiking van de stimuleringsprijs heb benadrukt, beschouw ik de korpsen en medewerkers die zich wel inspannen voor diversiteit als voorhoede die de rest van de politie gaat meetrekken, zodat de gehele politie profiteert van een diverser personeelsbestand.

- 4 De *Samenwerkingsafspraken diversiteit bij de politie 2008–2011*, waarover ik uw Kamer in 2007 berichtte (ons kenmerk 2007–0000469515) blijven gehandhaafd. Onlangs is dat in een gesprek met de voorzitter van het korpsbeheerdersberaad bevestigd. Daarnaast heb ik uw Kamer op 31 maart 2009 een beleidsreactie op het rapport *Diversiteit bij de politie* van de IOOV gezonden. Ik zal de bevindingen en de aanbevelingen van de Inspectie onder de aandacht brengen in het Korpsbeheerdersberaad en de korpsbeheerders met nadruk verzoeken met voorstellen te komen hoe de doelstellingen alsnog te halen. Bovendien zal ik de Taskforce Diversiteit vragen op korte termijn een nieuwe methode te ontwikkelen voor de besteding van de middelen die gebruikt werden voor de

diversiteitsprijs, om zo alle korpsen te stimuleren in hun diversiteitsbeleid. Dit komt bovenop de bestaande maatregelen om het diversiteitsbeleid bij de politie te stimuleren op het gebied van instroom, behoud en outcome. Zo heeft de Taskforce initiatieven ontwikkeld op het gebied van werving en selectie, zoals schakelonderwijs en de training Toekomstgericht selecteren. Ook wordt multicultureel vakmanschap (kennis over en omgaan met andere culturen) bij elke medewerker bevorderd vanuit de Taskforce Diversiteit en door middel van een leerlijn multicultureel vakmanschap bij de Politieacademie die een verplicht onderdeel gaat vormen voor het initiële, postinitiële en leiderschapsonderwijs.

5

Met het project *Doorlopende Leerlijn* van de politie Haaglanden ben ik bekend. Het project is door de Taskforce Diversiteit gekwalificeerd als good practice en daarom opgenomen in het overzicht *Good practices multicultureel vakmanschap en diversiteit*. Dit overzicht wordt in april 2009 door het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) naar alle korpsen gestuurd, met de bedoeling dat andere korpsen van dit initiatief en andere projecten kunnen leren en er gebruik van maken.