

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

776

Vragen van het lid **Berndsen** (D66) aan de minister van Veiligheid en Justitie over *het wantrouwen jegens allochtone agenten binnen de Nederlandse politie* (ingezonden 19 oktober 2011).

Antwoord van minister **Opstelten** (Veiligheid en Justitie) (ontvangen 25 november 2011). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2011–2012, nr. 621.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het recente promotieonderzoek «Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie» waarin geconstateerd wordt dat veel allochtone agenten de politie verlaten omdat zij te maken hebben met uitsluitingsmechanismen?¹

Antwoord 1

Ja, ik heb kennisgenomen van het onderzoek. Daarin is overigens geen (kwantitatief) onderzoek gedaan naar de uitstroom van allochtone agenten en ook niet geconstateerd, dat veel van hen de politie verlaten omdat zij te maken hebben met uitsluitingsmechanismen.

Vraag 2 en 3

Wat is uw reactie op de constatering van de onderzoeker dat allochtone agenten aanlopen tegen wantrouwen, zich te vaak moeten bewijzen als «Nederlandse» agent en van hen verwacht wordt dat zij problemen van hun «eigen groep» te lijf gaan?

Deelt u de mening dat onderling ervaren wantrouwen tussen agenten een negatieve invloed heeft op het politiewerk?

Antwoord 2 en 3

Het is niet goed wanneer allochtone agenten de organisatie verlaten of dat overwegen, omdat zij te vaak het gevoel hebben zich te moeten bewijzen als «Nederlandse» agent. Het ervaren van wantrouwen onder collega's, autochtoon of allochtoon, is nooit goed en dat kan een negatieve invloed hebben op het politiewerk.

¹ Persbericht Universiteit van Tilburg: Sinan Çankaya, «Buiten veiliger dan binnen. In- en uitsluiting van etnische minderheden binnen de politieorganisatie». Universiteit van Tilburg, 2011.

Ten aanzien van de verwachting dat allochtone agenten problemen van hun eigen groep te lijf gaan het volgende. De politie moet de wet handhaven. Als agenten, allochtoon of autochtoon, door hun achtergrond kennis van bepaalde groepen hebben en daardoor beter aansluiting kunnen maken bij die groepen en zo de wet effectiever kunnen handhaven, dan verwacht ik dat die agenten daar gebruik van maken. Overigens verwacht ik van alle agenten de professionaliteit om t.a.v. diverse groepen in de samenleving effectief op te bieden, dat is een onderdeel van hun vakmanschap.

Vraag 4, 5 en 6

Deelt u de mening dat structurele inspanningen vereist zijn voor een politieorganisatie waarin opgeleide agenten ongeacht afkomst of andere achtergronden, in een positieve werkomgeving en met onderling vertrouwen hun werk kunnen verrichten?

Welke inspanningen levert de Nederlandse politie op dit moment om diversiteit op de werkvloer en een positieve werkbeleving van alle agenten te bevorderen?

Bent u voornemens om naar aanleiding van het promotieonderzoek en gezien de jarenlange investeringen van de politie en van het ministerie in een divers samengestelde politieorganisatie, maatregelen te nemen om de negatieve werkbeleving van en ervaren wantrouwen jegens allochtone agenten te veranderen?

Zo ja, welke maatregelen en op welke termijn? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4, 5 en 6

De politie dient een organisatie te zijn waar iedere diender zich veilig voelt en prettig kan werken. Dat kan gerealiseerd worden door ruimte te geven aan het vakmanschap en het vergroten van de weerbaarheid van de agenten.

Over dat laatste heb ik uw Kamer bericht in mijn brieven van 27 juni 2011 (TK 29 628, nr. 262) en 2 november 2011 (TK 29 628, nr. 276).

Diversiteit draagt in dat kader bij aan de legitimiteit, de kwaliteit én de effectiviteit van de politie. Politieagenten moeten herkenbaar zijn én blijven, voor alle burgers. Ze moeten kunnen omgaan met de verschillen die de praktijk met zich meebrengt: verschillen in taal, in gewoonten, gebruiken en omgangsvormen. Agenten die dat alles beheersen kunnen steviger, met meer gezag en daardoor ook effectiever optreden.

Het centrale begrip in het diversiteitbeleid bij de politie is «kwaliteit»: de beste persoon op de juiste plaats, ongeacht afkomst, geslacht, kleur of leeftijd. Ik sta voor een integrale benadering van diversiteit waarbij de professionaliteit en het gedrag van medewerkers van de politie centraal staan. Ik wil het diversiteitbeleid daarom verankeren in het reguliere HRM-beleid van de politie. Dat moet erop gericht zijn het maximale te halen uit alle medewerkers, ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, geslacht of seksuele voorkeur.

De voorgenomen invoering van de nationale politie biedt een uitgelezen kans voor de structurele verankering van het diversiteitbeleid in het reguliere HRM-proces. Bij het ontwerp en de inrichting van de nationale politie staat ook dit onderwerp op de agenda.

Vraag 7

Bent u bereid om deze vragen te beantwoorden voorafgaande aan het algemeen overleg met de Kamer over politieonderwerpen op 9 november 2011?

Antwoord 7

Het door u bedoelde algemeen overleg is voor onbepaalde tijd uitgesteld.