

Vergaderjaar 2008–2009

29 628

Politie

Nr. 121

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 maart 2009

Hierbij bied ik, zoals toegezegd aan uw Kamer tijdens het vragenuur van 10 maart 2009, het rapport *Diversiteit bij de politie* van de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (Inspectie OOV) aan.¹ Voor de aanleiding van het onderzoek, de aanpak en uitvoering en de bevindingen en conclusies verwijs ik u naar de managementsamenvatting van het rapport.

Diversiteit politie

Binnen de Nederlandse politie is diversiteit van belang voor de kwaliteit van de taakuitvoering en voor de legitimiteit van de politie in de samenleving. De Inspectie OOV geeft met dit onderzoek een oordeel over de resultaten op de diversiteitdoelstellingen van de korpsen, de voorziening tot samenwerking Politie Nederland (vtsPN) en de Politieacademie en daarvoor van de gehele Nederlandse politie.

Het algemene beeld dat ontstaat uit het rapport van de Inspectie OOV stemt niet positief. De resultaten vallen tegen en veel korpsen laten kansen liggen op het gebied van diversiteit. In september 2007 heb ik samen met de korpsbeheerders afspraken gemaakt over diversiteit binnen de politieorganisatie. In feite zijn dat *hernieuwde* afspraken want ook eerder al waren er concrete diversiteitsafspraken gemaakt, bijvoorbeeld in het Landelijk Kader Nederlandse Politie van 2003–2006. Zeer verontrustend is dan ook de conclusie van de Inspectie OOV dat de streefcijfers voor 2011 waarschijnlijk niet gehaald zullen worden. Een aantal korpsen vindt de streefcijfers niet realistisch. Ook geven enkele korpsen aan in het geheel niet te sturen op het behalen van de streefcijfers. Deze houding is opmerkelijk, omdat de politieorganisatie zich wel aan deze afspraken heeft gecommitteerd. Bovendien is het streefcijfer van 8,5 % een landelijk percentage, per regio geldt een aangepast streefpercentage.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Rapport en aanbevelingen

De Inspectie OOV heeft onderzocht hoe de Nederlandse politie scoort op een selectie van referenties uit het *Referentiekader Diversiteit 2*. Dit Referentiekader is op verzoek van de Raad van Hoofdcommissarissen (RHC) ontwikkeld door het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit (LECD) van de Politieacademie en bevat door de politie zelf geformuleerde normen. Het gaat daarbij om de referenties die samenhangen met de *Samenwerkingsafspraken Diversiteit 2008–2011*. Uit het onderzoek volgen onderstaande conclusies:

– Het korps in de multiculturele samenleving

De aandacht voor diversiteit bij de politieorganisaties is de afgelopen twee jaar sterk toegenomen. Er is echter een grote verscheidenheid in de wijze waarop korpsen het thema diversiteit strategisch uitwerken en concreet maken. Naar het oordeel van de Inspectie OOV geeft ongeveer de helft van de politieorganisaties niet voldoende strategisch richting aan diversiteit. Ook heeft de helft van de korpsen geen compleet beeld van haar diverse omgeving.

– Diversiteit in het korps

Hoewel alle korpsen en de Politieacademie zich hebben gecommitteerd aan het streefpercentage om eind 2010 een gemiddeld personeelsbestand bij de politie te hebben bestaand uit 8,5% allochtonen, is niet zeker dat die doelstelling wordt gehaald. Ook hier is grote variatie in de manier waarop de interne component beleidsmatig binnen de politieorganisaties is veranderd:

- Op het strategische niveau is de vertegenwoordiging van vrouwen en met name allochtonen nog niet op orde. Er zullen nog flinke inspanningen moeten worden verricht om allochtonen op alle leidinggevende niveaus vertegenwoordigd te krijgen.
- Op het gebied van instroom en doorstroom van vrouwen en allochtonen hebben niet alle korpsen streefcijfers geformuleerd. Hoewel er door de korpsen wel veel inspanningen worden verricht op het gebied van werving, blijven de resultaten voor instroom van allochtonen in de meeste korpsen achter bij de doelstellingen. Binnen de organisaties is een groot verschil in beelden over de noodzaak en het effect van diversiteitsbevorderende maatregelen.
- Korpsen gaan verschillend om met het houden van exitgesprekken. Omdat korpsen geen lering kunnen trekken uit vertrekredenen, kunnen geen doeltreffende maatregelen worden getroffen om meer mensen uit de doelgroepen te behouden.
- Alle korpsen vinden leiderschap belangrijk om diversiteit te laten slagen in de organisatie, maar ze gaan nog heel verschillend om met de rol van leidinggevenden ten aanzien van diversiteit.
- Alle organisaties besteden aandacht aan gewenste en ongewenste omgangsvormen. Veel leidinggevenden geven het goede voorbeeld en treden op bij ongewenst gedrag. Aandacht voor goede omgangsvormen blijkt echter niet vanzelfsprekend te leiden tot een positievere waardering hiervoor bij allochtonen.

– Multicultureel vakmanschap

Onder multicultureel vakmanschap wordt verstaan de professionaliteit van uitvoerenden en leidinggevenden in de politieorganisatie om te kunnen omgaan met de vele culturen en leefstijlen in de eigen organisatie en in de samenleving. Het onderzoek laat zien dat er op dit gebied bij veel korpsen nog nauwelijks ontwikkelingen zijn. Het begrip multicultureel

vakmanschap blijkt op verschillende manieren te worden uitgelegd. Daarnaast vindt opleiding en toerusting met betrekking tot multicultureel vakmanschap vindt de politie nog zeer beperkt plaats.

De Inspectie OOV concludeert dat de doelstellingen van het ministerie van BZK en de politieorganisaties om actief aandacht te besteden aan multicultureel vakmanschap en een divers samengestelde politieorganisatie, door de Nederlandse politie sterk wisselend worden opgepakt. De Inspectie OOV acht forse, extra inspanningen noodzakelijk om de doelstellingen eind 2010 in alle politieorganisaties daadwerkelijk te realiseren.

De conclusies en aanbevelingen van het rapport zijn vooral aan de politieorganisatie zelf gericht. Dat neemt niet weg dat een aansturende en stimulerende rol blijft weggelegd voor het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK).

Het rapport bevat vijf aanbevelingen aan de korpsbeheerders, korpschefs, de directeur vtsPN en de voorzitter van het college van bestuur van de Politieacademie. Deze aanbevelingen betreffen het formuleren van een visie op diversiteit, het opnemen van doelstellingen in het personeelsbeleid, het creëren van draagvlak binnen de korpsen, het duidelijk maken van verwachtingen met betrekking tot leidinggevend en aandacht voor multicultureel vakmanschap.

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 te halen.

Het rapport bevat tevens een aanbeveling gericht aan de minister van BZK over de systematiek voor het toekennen van de Diversiteitsprijs Nederlandse politie. Daarover kan ik u melden dat op dit moment reeds door een onafhankelijke auditcommissie wordt beoordeeld of de genomineerde korpsen voldoende resultaat hebben behaald om in aanmerking te komen voor de diversiteitsprijs. Daarnaast wordt voor de toekomst, in overleg met de betrokken organisaties, nut en noodzaak en de systematiek van de diversiteitsprijs heroverwogen.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
G. ter Horst