

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

3843

Vragen van het lid **Kuiken** (PvdA) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht dat de politie niet diverser wordt* (ingezonden 2 augustus 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 5 september 2019).

Vraag 1

Kent u het bericht «Politie wordt niet diverser door afhakers»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat een politiekorps dat wat betreft samenstelling een afspiegeling van de samenleving vormt een effectiever politiekorps is dan een politiekorps dat dat niet is? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Deze stelling onderschrijf ik. Om de politietaak goed uit te oefenen, is het noodzakelijk dat het politiekorps bestaat uit medewerkers met verschillende achtergronden en competenties. Want een divers korps hoort, ziet en begrijpt meer. En dat versterkt de wendbaarheid en doeltreffendheid.

Vraag 3

Hoe komt het dat het aantal agenten met een migratieachtergrond relatief vaak na korte tijd weer uit dienst treden?

Antwoord 3

Het personeelssysteem van de politie laat over het hele korps een uitstroombestand zien van in 2017 3,6% en in 2018 4,0% (t.o.v. het totale personeelsbestand). Dit is zeer laag te noemen; in de literatuur wordt een uitstroom van tegen de 10% «gezond» genoemd.

Uit de analyse die de politie door het CBS heeft laten uitvoeren, blijkt het volgende:

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/31/politie-wordt-niet-diverser-door-afhakers-a3968773>

Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de bezetting (totale korps) was in 2017 en in 2018 13%.

Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de uitstroom (totale korps) was in 2017 en in 2018 12% en dus in beide jaren lager dan het aandeel met migratieachtergrond in de bezetting.

Van iedere medewerker die de politie verlaat wordt een tweetal gegevens geregistreerd: de datum van uitdiensttreding en de reden van uitdiensttreding, waarbij uit een beperkt aantal categorieën gekozen kan worden. Er is geen rechtsgrond om meer dan deze categorieën te registreren. Gegeven het belang dat de politie hecht aan inzicht krijgen in de redenen van de uitstroom, wordt op dit moment door de politie gewerkt aan een beleidskader en een bijbehorend implementatieplan om met iedere medewerker die de politie verlaat, op vrijwillige basis, een exitgesprek te houden.

Vraag 4 en 5

Hoe komt het dat de politie onder jongeren met een migratieachtergrond impopulair is als werkgever?

Acht u het mogelijk dat de cultuur bij de politie, onder ander blijken uit hoe wordt omgegaan met klachten over discriminatie², mede de oorzaak is van het feit dat agenten met een migratieachtergrond zo vaak het korps weer verlaten en het feit dat de politie een impopulaire werkgever onder jongeren met een migratieachtergrond is? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4 en 5

Het is mij bekend dat het onderzoek van Motivaction en de Politieacademie uit 2016, waar in het NRC-artikel naar verwezen wordt, uitwijst dat de politie impopulair is als werkgever bij jongeren met een migratieachtergrond. De meest opgegeven redenen hiervoor zijn volgens het onderzoek dat het werk niet bij ze past, dat ze andere ambities hebben of dat het werk hen niet aantrekt. In mei van dit jaar is er een wervingscampagne gestart: «Met alles wat je in je hebt, maak er politiewerk van». De campagne is zowel wervend als reputatieversterkend en benadrukt de complexiteit van politiewerk. Tegelijkertijd laat de campagne zien dat je je als mens ontwikkelt bij de politie, dit sluit aan bij de behoefte van de wervingsdoelgroep. In boodschap, vormgeving en communicatiekanalen is rekening gehouden met diversiteitsdoelgroepen.

Of de cultuur bij de politie reden is om het korps te verlaten zal later, als het standaardmodel voor exitgesprekken wordt ingevoerd, wellicht blijken. Het is nu niet te achterhalen of de omgang met klachten over discriminatie een reden voor het verlaten van de organisatie is. Dit wordt niet geregistreerd, omdat de rechtsgrond hiervoor ontbreekt.

Vraag 6

Hoe gaat u ervoor zorgen dat de cultuur bij de politie wordt verbeterd in die zin dat de politie voor mensen met een migratieachtergrond een werkgever wordt waar deze mensen zich thuis voelen en een veilige werkomgeving ervaren?

Antwoord 6

Iedere politiemedewerker moet zich vrij en door de leidinggevende gesteund voelen om een melding te maken wanneer hij of zij ongewenst gedrag signaleert. Daarom bevordert de leiding van de politie een werkcultuur waarin het gesprek wordt aangegaan over gedragingen die als grensoverschrijdend worden ervaren. Dat begint met het gesprek met de eigen leidinggevende. Daarnaast heeft de politieorganisatie verschillende mogelijkheden beschikbaar voor het bespreekbaar maken van deze signalen, zoals het vertrouwenswerk, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten, het Landelijk Meldpunt Misstanden en programma's als de Kracht van het Verschil. De politie heeft de theatervoorstelling «Rauw» ontwikkeld als een belangrijk element in de bewustwordingscampagne. Inmiddels hebben ruim 16.000 collega's deze voorstelling gezien. De voorstelling loopt ook in 2019 nog door. Ook beschikt de politie over de regeling klachten grensoverschrij-

² <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/12/moslimfoe-intimidatie-bij-politie-en-de-top-kijkt-weg-a3967022>

dende omgangsvormen voor formele klachten over deze specifieke ervaringen; deze klachten worden onderzocht door de klachtencommissie grensoverschrijdende omgangsvormen. Deze commissie wordt per klacht samengesteld en bestaat uit interne medewerkers en externe personen met passende expertise.

Tot slot is de korpschef voornemens een meldpunt in te richten waar collega's terecht kunnen met een probleem, klacht of melding om een overkoepelend beeld te krijgen van wat er speelt op de werkvloer. Dat meldpunt is onafhankelijk en direct gepositioneerd onder de korpschef. Het meldpunt werkt samen met de bestaande voorzieningen. De komende maanden zal er verder vorm worden gegeven aan de inrichting van het meldpunt, dat directe toegang heeft tot de top van de organisatie en gepositioneerd wordt naast de bestaande voorzieningen.

Om het interne vakmanschap te vergroten en inclusie te bevorderen, hebben de Centrale Vertrouwenspersonen en de medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten professionaliseringstrainingen gevolgd die in het teken stonden van multiculturaliteit en inclusie. Teamchefs en operationeel experts nemen deel aan leiderschapsdagen die in het teken staan van het creëren van een veilige, inclusieve werkcultuur. De diverse instrumenten en methodieken zijn beschikbaar gesteld op intranet en een groeiend aantal teamchefs weet de weg hiernaar te vinden. Ook vragen zij vaker om ondersteuning van onder meer coaches en veranderkundigen. Tevens zijn er bijeenkomsten georganiseerd met collega's van diverse achtergronden om te weten hoe de organisatie er nu bijstaat als het gaat om inclusie en om ideeën voor verbeteringen op te doen en door te voeren. Verder worden de medewerkersonderzoeken onder politiemedewerkers door de politie benut om te zien wat er leeft en hoe er over de cultuur wordt gedacht. In de teams wordt hier vervolgens mee aan de slag gegaan.

Vraag 7

Wat gaat u doen om ervoor te zorgen dat de politie diverser wordt? Welke streefcijfers heeft u daarbij?

Antwoord 7

In het Halfjaarbericht heb ik u nader geïnformeerd over de wijzen waarop de politie blijft investeren in nieuwe manieren om de diversiteit in de personeelssamenstelling en dus ook van de nieuwe instroom verder te vergroten. Dat gebeurt onder andere door activiteiten om kandidaten te binden, boeien en begeleiden en de inzet van extra recruiters en het zoveel mogelijk cultuurwaardenvrij maken van de selectie. Een nieuwe manier om de diversiteit in de personeelssamenstelling verder te vergroten is onder andere «Collega zoekt collega». Met een speciale referral-app kunnen wijkagenten en andere collega's vanuit hun netwerk «meewerven» en direct een geïnteresseerde aanmelden. Ook wordt de lokale samenwerking met (keten)partners op de regionale arbeidsmarkt versterkt. Dit kan door gezamenlijke open dagen te organiseren of door partners te vragen de vacatures van de politie te delen binnen hun netwerk.

De politie heeft zichzelf het streefcijfer van 25% opgelegd van dubbele culturele achtergrond bij nieuwe instroom. Dit streefcijfer dient in de huidige situatie als richtlijn en focus. In de toekomst wil de politie steeds meer toe naar het werven op basis van diverse competenties. Het gaat dan niet primair om diversiteit die gebaseerd is op etnische afkomst, maar om diversiteit in kennis, ervaring en talent. Dit kan gepaard gaan met diversiteit in afkomst. Tegelijkertijd worden door middel van werving op diverse competenties ook diverse doelgroepen aangesproken. Deze manier van werven vergt een andere manier van denken van de vacaturehouders. De komende tijd wordt er ingezet op de ondersteuning van teamchefs hierbij door de HRM-kolom.