

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

2336

Vragen van het lid **Griffith** (VVD) aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het feit dat blanke mannen ongewenst zijn voor topfuncties binnen de politie* (ingezonden 15 maart 2010).

Antwoord van minister **Hirsch Ballin** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 27 april 2010) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 2165.

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Blanke man ongewenst voor topbaan politie»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Is het waar dat er grote onvrede heerst binnen de Nederlandse politietop over het huidige beleid om bij invulling van vacatures voor de hoogste politieposten de voorkeur uit te laten gaan naar vrouwen en allochtonen?

Antwoord 2

Op grond van informatie die ik van de Raad van Korpschefs i.o. heb ontvangen kan ik u melden dat er geen signalen of onderzoeken zijn die duiden op onvrede binnen de Nederlandse politietop over het diversiteitsbeleid.

Vraag 3

Is het waar dat ook de Raad van Korpschefs vindt dat het diversiteitsbeleid tot gevolg heeft dat blanke mannelijke politiefunctionarissen vertrekken? Zo ja, kunt u aangeven hoeveel politiefunctionarissen zijn vertrokken omdat ze geen promotiekansen hebben wegens het huidige diversiteitsbeleid?

Antwoord 3

Zoals aangegeven heeft de Raad van Korpschefs i.o. mij gemeld dat er geen signalen zijn die duiden op onvrede binnen de Nederlandse politietop over het diversiteitsbeleid. Er zijn dan ook geen gegevens die aantonen dat

¹ AD, 11 maart 2010.

politiefunctionarissen zijn vertrokken omdat ze geen promotiekansen hebben wegens het huidige diversiteitsbeleid.

De Raad van Korpschefs i.o. steunt het diversiteitsbeleid, dat zijn grondslag vindt in de werkgeversvisie. Uitgangspunt van een modern personeelsbeleid is een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand en voldoende mobiliteit. Met onder andere de diversiteitafspraken, waarin streefcijfers zijn afgesproken over het aandeel vrouwen en/of allochtonen bij nieuwe kroonbenoemingen, wordt daaraan een impuls gegeven. Dat betekent dat er nog steeds voldoende promotiekansen zijn voor talentvolle politiemedewerkers die niet in de doelgroep vrouwen en/of allochtonen vallen.

Vraag 4

Deelt u de mening dat bij de werving en selectie van kandidaten voor (top)functies binnen de politie de kwaliteit van de kandidaten altijd voorop dient te staan?

Antwoord 4

Ja, de kwaliteit van kandidaten dient altijd voorop te staan.

Vraag 5

Welke maatregelen gaat u nemen naar aanleiding van de negatieve effecten van het huidige diversiteitsbeleid bij de politie?

Antwoord 5

Ik vind dat er geen negatieve effecten van het huidige diversiteitsbeleid zijn als door de vragen gesuggereerd. In het kader van de samenwerkingsafspraken diversiteit heeft mijn ambtsvoorgangster overigens reeds met de korpsbeheerders afgesproken dat er extra aandacht zal zijn voor de redenen van uitstroom. Er wordt een landelijk format ontwikkeld voor exitgesprekken. Een landelijk vergelijkbaar exitgesprek maakt gerichte beleidsontwikkeling wat betreft behoud, instroom en doorstroom mogelijk.

Vraag 6

Is het waar dat door het gevoerde diversiteitsbeleid veelal vrouwen van buiten de politie worden aangetrokken, die kennis en ervaring binnen de politiewereld missen, waardoor de kans bestaat dat zij niet slagen als leidinggevende binnen de politietop?

Antwoord 6

Er zijn de afgelopen jaren inderdaad veelal vrouwen ingestroomd in de top van de organisatie die van buiten de politie komen. De expertise en vaardigheden die zij buiten de politieorganisatie hebben opgedaan zijn juist een meerwaarde voor het korps. Er zijn geen signalen die erop wijzen dat de kans dat een zij-instromer niet slaagt als leidinggevende binnen de politietop groter is dan die voor een niet zij-instromer.