

Vergaderjaar 2018–2019

29 628

Politie

Nr. 906

BRIEF VAN DE MINISTER VAN JUSTITIE EN VEILIGHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 september 2019

In verschillende media is berichtgeving geweest over diversiteit en inclusie bij de politie, de cultuur binnen de politie en (meldingen van) grensoverschrijdend gedrag binnen de politie. Ik spreek regelmatig, en terecht, met uw Kamer over deze weerbarstige thema's. Als bepaalde groepen mensen zich incidenteel of structureel buitengesloten voelen, raakt dit de legitimiteit van politie in de kern. Immers, de politie is er van en voor iedereen. De mooie kanten van de politiecultuur, zoals de loyaliteit, het elkaar steunen, ook in heftige situaties, kent soms een keerzijde. Een zijde van de andere kant uitkijken, afdekken en uitsluiting. De korpschef en ik onderkennen de grote uitdaging die voor ons ligt en zullen blijven werken aan een cultuur van gelijkwaardigheid.

Mede naar aanleiding van de gestelde vragen door uw Kamer¹ zal ik in deze brief een nadere toelichting geven op het beleid om te zorgen voor een veilige en inclusieve werkomgeving.

Ik benadruk dat voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag, zoals intimidatie, pesten en discriminatie geen plaats is bij de politie. Niet jegens burgers en niet in de eigen organisatie. Concrete signalen moeten worden opgepakt en -indien aan de orde – aangepakt. Integriteit hangt nauw samen met diversiteit, inclusie en omgangsvormen. In deze brief wordt de samenhang benadrukt, nader toegelicht en worden de diverse

¹ Zie de vragen van het lid Azarkan (DENK) van 18 juni 2019 over klokkenluiders (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3848), de vragen van de leden Van Raak (SP, 15 juli 2019) en Den Boer (D66, 16 juli 2019) over schorsingen bij de politie om integriteitszaken (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nrs. 3831 en 3847), de vragen van het lid Van Raak (SP) van 15 juli 2019 over interne meldingen over ongewenst gedrag (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3845), de vragen van het lid Azarkan (DENK) van 18 juli 2019 over moslimfobie en intimidatie bij de politie (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3848), de vragen van de leden Den Boer (D66) en Kuijken (PvdA) over het bericht van 1 augustus 2018 dat «de politie niet diverser wordt» (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nrs. 3843 en 3844) en vragen van de leden Baudet en Hiddema (beiden FvD) van 14 augustus 2019 over het diversiteitsbeleid bij de politie. (Aanhangsel Handelingen II 2018/19, nr. 3815).

initiatieven op het gebied van cultuur toegelicht. Dit sluit aan op het halfjaarbericht van 4 juli jl.² waarin ik uw Kamer heb geïnformeerd over een aantal maatregelen om diverse instroom te bevorderen.

Diversiteit

Het belang van beleid om de diversiteit te vergroten in organisaties is niet iets van de laatste jaren en beperkt zich niet tot de politie. Diversiteitsbeleid is zowel een sociale kwestie (diverse bevolkingsgroepen hebben het recht zich gerepresenteerd te zien in het politieapparaat, de legitimiteit van de politie wordt versterkt) als functioneel noodzakelijk: de politie kan beter en effectiever optreden door actief te werken aan diversiteitsbeleid.³ Het diversiteitsbeleid van de politie is gestoeld op beide argumenten.

Aldus streeft de politie naar een korps dat divers is opgebouwd om zo in verbinding te blijven met de burgers in de samenleving. Die verbinding is noodzakelijk voor de legitimiteit, de informatiepositie en het vertrouwen van burgers in de politie. Meer diversiteit zal ook leiden tot een betere dialoog binnen de politie. De politie streeft daarom naar een korps dat bestaat uit medewerkers met verschillende culturele achtergronden, leeftijden, opleidingen, geaardheden, waarin onderling vertrouwen is en ruimte voor verscheidenheid.

Een veilige en inclusieve werkcultuur is een voorwaarde om het politiekorps divers te krijgen en te houden. Het verkrijgen en behouden van een gewenst werkklimaat vraagt om een kritische houding van zowel de korpsleiding als van individuele politiemensen. Daarbij hoort elkaar aanspreken op ongewenst gedrag. Om kritisch te kunnen zijn, moet je je veilig voelen en het gevoel hebben gehoord te worden. Dit hangt nauw samen met de omgangsvormen die er binnen het korps gehanteerd worden.

Inclusie

Om een inclusieve en veilige werkomgeving te creëren, waarin eenieder zich vrij voelt om zich te uiten, wordt geïnvesteerd in het voeren van het goede gesprek, de zorg voor elkaar, naar elkaar luisteren en elkaar beschermen, open staan voor kritiek en daar samen van willen leren.

Zo worden politiemedewerkers aan de Politieacademie getraind op divers vakmanschap, zowel in de basis als in de voortgezette opleidingen, om kennis en expertise over de verschillende leefstijlen en groepen in de organisatie te borgen. Tijdens de opleiding wordt regelmatig het gesprek aangegaan over de professionele beroepshouding jegens burgers, hoe om te gaan met diversiteit buiten, maar ook binnen de politieteams. Het curriculum voor de voortgezette opleiding wordt op dit moment geactualiseerd. Daarnaast komt er binnen het basispolitieonderwijs meer aandacht voor het thema discriminatie, zowel vanuit strafvorderlijk perspectief als – heel belangrijk – vanuit het perspectief van het slachtoffer.

Om binnen de teams meer tijd en aandacht te hebben voor het individu en elkaar wordt er ingezet op het vormen van kleinere structuren binnen de teams. Daarnaast bestaan diverse instrumenten en bewustwordingsprocessen om politiemedewerkers weerbaarder te maken en om het goede gesprek te stimuleren. Zo is er een zogenaamde toolbox ontwikkeld met middelen om het goede gesprek te voeren en bewustwording te

² Kamerstuk 29 628, nr. 896

³ Janssen, J., Bont én blauw. Over de vraag naar de relevantie van de etnische achtergrond van politieambtenaren, Cahiers politiestudies, Jaargang 2015-2 nr. 35.

creëren op goed omgaan met elkaar door middel van trajecten als «over de streep», het waarde(n)volle gesprek en geweldloze communicatie. Ook is de theatervoorstelling Rauw ontwikkeld, bedoeld om het onderlinge gesprek te bevorderen, en zijn er dilemmatrainingen.

De rol van de leidinggevende bij het zorgen voor een veilige en inclusieve werkcultuur is cruciaal. Om de leidinggevers beter in positie te brengen, worden er tweedaagse cursussen gegeven waarin aandacht wordt besteed aan sociale veiligheid, omgangsvormen en het goede gesprek. In deze ontwikkeltrajecten wordt ook aandacht besteed aan hoe om te gaan met culturele verschillen binnen het team. Vorig jaar zijn alle teamchefs naar de tweedaagse cursus geweest, dit jaar gaan alle operationeel experts.

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, waarbij de aanpak van overschrijdend gedrag een vast onderdeel is.

Organisatie-inrichting en structuur

Vanaf de vorming van de nationale politie is geïnvesteerd in de organisatie-inrichting en structuur ter bevordering van correcte omgangsvormen, diversiteit en inclusie. Dit houdt in dat er een systeem van checks and balances is ingericht met een bijbehorend netwerk van hulpstructuren waar politiemedewerkers terecht kunnen met een probleem, klacht of melding. Allerlei vormen van ongewenst gedrag worden op deze manier begrensd en ingeperkt. Zij kunnen terecht bij vertrouwenspersonen, de bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk, een geestelijk verzorger, de ondernemingsraad, de vakbonden, de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) en het Landelijk Meldpunt Misstanden. Ook kunnen zij gebruik maken van de klokkenluidersregeling en klachtenprocedures. Daarnaast beschikt de politie over de regeling klachten grensoverschrijdende 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. 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. Hierbij wordt de (aangehouden) motie van het lid Van Dam over een onafhankelijke positie van het Meldpunt Misstanden⁴ vanzelfsprekend betrokken.

Naar aanleiding van een signaal, bijvoorbeeld een melding bij het meldpunt, kan het vermoeden ontstaan dat een medewerker plichtsverzuim heeft gepleegd.⁵ Een signaal over mogelijk plichtsverzuim wordt door het bevoegd gezag altijd opgepakt en onderzocht. Hierover heb ik uw Kamer begin dit jaar geïnformeerd.⁶

⁴ Kamerstuk 29 628, nr. 877.

⁵ Plichtsverzuim is een breed begrip en betreft het niet nakomen van opgelegde verplichtingen, het overtreden van een voorschrift of het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

⁶ Kamerstuk 28 844, nr. 166.

Personeelsbestand

De politie streeft een steeds diverser personeelsbestand na. In 2010 spraken de voormalig regiokorpsen met de toenmalige Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het streefcijfer 8,5% instroom met migratieachtergrond af.⁷ Inmiddels werkt de korpschef met een streefcijfer van 25%. Om te weten of bovengenoemde inspanningen op het gebied van organisatie, cultuur en omgangsvormen bijdragen aan een inclusieve werkomgeving, is het van belang om te weten of het personeelsbestand divers blijft. De wettelijke grondslag om personeelsgegevens te koppelen aan culturele achtergrond ontbreekt. Om toch zicht te krijgen op de culturele diversiteit van het politiepersoneel, heeft het CBS in opdracht van de korpschef onderzoek uitgevoerd naar de diversiteit van het korps op geanonimiseerd niveau. Hieruit blijkt dat er in 2018 ca. 6% van het politiepersoneel een niet-Westerse culturele achtergrond had.

In de uitzending van Nieuwsuur van 1 augustus 2019 werd het recente CBS-onderzoek afgezet tegen een cijfer uit 2009, waaruit blijkt dat destijds 6,8% van het personeelsbestand van niet-Westerse komaf was. Daaruit werd de conclusie getrokken dat het percentage fors is gedaald. Deze vergelijking behoeft echter nuancering. Het cijfer 6,8% komt uit de rapportage «Allochtonen naar de top?!» die in 2011 door de Politieacademie is gepubliceerd. De definitie van niet-Westerse migratieachtergrond die in de 6,8% uit 2009 is gebruikt voor deze rapportage, is niet dezelfde als de CBS-definitie.⁸ De 6% kan dus niet zomaar tegen de 6,8% van 2009 worden afgezet.

Om de diversiteit bij de politie te vergroten hanteert de politie streefcijfers voor de instroom in het basispolitieonderwijs, werkt de politie actief aan meer diversiteit in leidinggevende posities en investeert het korps in begeleiding van teams. Het programma «De Kracht van het Verskil» heeft sinds 2015 geleid tot veel initiatieven gericht op bewustwording en een omslag in denken overal binnen de organisatie.

Het streefcijfer van 25% 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. 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 de ondersteuning van teamchefs door de HRM-kolom geprofessionaliseerd.

De politie heeft de afgelopen jaren met een talentprogramma geïnvesteerd in diversiteit in achtergrond en gender op leidinggevende posities. De korpschef heeft extra ontwikkelplekken toegevoegd aan de strategische top voor divers talent. In 2016 was het percentage vrouwen 26,1%, in 2017 26,4% en in 2018 28,9%. Het aantal vrouwen in de strategische top steeg van 33% in 2016 naar 40% in 2017 en 42% in 2018. Er zit een stijgende lijn in het aantal vrouwen op leidinggevende posities en aan de strategische top. In vergelijking met andere organisaties in de veiligheidssector zijn dit hoge cijfers.

⁷ Research voor Beleid, Diversiteitsbeleid in internationaal perspectief, 2010.

⁸ Onder de CBS-definitie vallen geen burgers met een migratieachtergrond uit voormalig Nederlands-Indië. Deze groep is wel meegenomen in het percentage 6,8% uit de rapportage «Allochtonen naar de top?!». Bovendien werkt het CBS met afgeronde percentages.

Naast het in kaart hebben van de diversiteit van het zittend personeel is het waardevol om inzicht te verkrijgen in de redenen van uitstroom bij de politie.

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.

De categorieën die worden geregistreerd zijn:

- Sector waarin de medewerker zijn of haar loopbaan voortzet;
- Leeftijd/regeling gerelateerde categorieën;
- Overlijden;
- Oneervol ontslag.

Gegeven het belang dat de korpschef hecht aan het verkrijgen van inzicht in de uitstroommotivatie en zoals eerder toegezegd aan uw Kamer, 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. Op die manier kan de politie ook inzicht verkrijgen in andere redenen van vertrek.

Tot slot

De signalen uit de organisatie maken duidelijk dat de politie er nog niet is. Kwesties met betrekking tot diversiteit, inclusiviteit en omgangsvormen zijn voor een groot deel afhankelijk van de cultuur binnen de organisatie. Ik deel de mening van de korpschef dat de gewenste cultuuromslag niet van de één op de andere dag te bewerkstelligen is. Voor de gewenste cultuuromslag is enerzijds een divers korps nodig en anderzijds is er een cultuur nodig waarin iedereen de ruimte krijgt om zich te uiten, elkaar aan te spreken, waarin men bereid is naar elkaar te luisteren en samen te leren van kritiek. Ik onderken de grote uitdaging die voor ons ligt en zal samen met de politie blijven werken aan een politie van en voor iedereen.

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus