

Vergaderjaar 2016–2017

29 628

Politie

Nr. 711

BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 juni 2017

Op 17 mei jl. verzocht de vaste commissie voor Veiligheid en Justitie mij om een brief met een reactie op het diversiteitsbeleid van de politie. Met deze brief voldoe ik aan dit verzoek.

De diversiteit in het korps moet worden vergroot. Daarbij geldt diversiteit in brede zin: verscheidenheid op het gebied van sekse, etniciteit, leeftijd, opleiding, gearrdheid, et cetera. Dit vooral om de legitimiteit van het politiewerk te waarborgen en specifieke veiligheidsproblemen in de wijk aan te kunnen pakken en om in contact te blijven met verschillende gemeenschappen en daarmee het politiewerk te verbeteren. Divers samengestelde teams vormen een bron van creativiteit en innovatie, hebben een groter leer- en aanpassingsvermogen en helpen tunnelvisie te voorkomen. Ze dragen bij aan een inclusieve werkcultuur, verkleinen de kans op uitsluiting en leiden tot behoud van medewerkers uit groepen die (nu nog) zijn ondervertegenwoordigd bij de politie.

In 2015 heeft uw Kamer mijn ambtsvoorganger met een motie gevraagd de korpschef een inspanningsverplichting op te leggen om de diversiteit en het diversiteitsbewustzijn in alle geledingen van de politie naar rato te versterken en daarbij in te zetten op zowel instroom als behoud van medewerkers, met kwaliteit als uitgangspunt.¹

De Kracht van het Verschil

Onder de paraplu van het programma De Kracht van het Verschil² zijn sinds 2016 activiteiten in gang gezet en instrumenten ontwikkeld die bijdragen aan een meer diverse samenstelling van het politiepersoneel en een betere relatie met verschillende groepen in de samenleving. De politie heeft zichzelf daarbij vier strategische doelen gesteld: een betere verbinding met de samenleving; een meer inclusieve werkcultuur; meer

¹ Kamerstuk 29 628, nr. 575

² Kamerstukken 30 950 en 29 628, nr. 82

divers samengestelde teams; en een beter werkproces voor de aanpak van discriminatie. Ik noem een paar voorbeelden.

Alle eenheden en de Politieacademie beschikken over een *Netwerk Divers Vakmanschap*, bestaande uit collega's met kennis en expertise op het gebied van verschillende culturen en leefstijlen. Zij ondersteunen alle collega's bij de uitoefening van hun politietaken en zorgen voor verdere verspreiding van kennis en expertise.

Het *netwerk Roze in Blauw* is in de afgelopen jaren een zeer herkenbaar beeldmerk voor de LHBT-gemeenschap geworden. Politie mensen uit alle onderdelen van de organisatie proberen door zelf als LHBT'er herkenbaar te zijn om verbinding te maken met de buitenwereld. Met onder andere als doel de meldings- en aangiftebereidheid verhogen van mensen uit de lesbische, homo-, biseksuele en transgendergemeenschap, en het verlagen van de drempel om dat te doen.

In 2016 is de *methodiek Bondgenoten* verder ontwikkeld en ter beschikking gesteld aan het hele korps. Deze methodiek richt zich op het aangaan van duurzame en wederkerige samenwerkingsrelaties op operationeel, tactisch en strategisch niveau. Het doel van Bondgenoten is dat in tijden van onrust partijen als politie, gemeente en gemeenschap naast elkaar staan. Het is een methode om netwerken op te bouwen en te onderhouden.

Streefcijfers

De politie hanteert streefcijfers om de focus op diversiteit te houden bij vacaturehouders en de ondersteunende diensten.³ Zo is het streefcijfer voor het instroompercentage van medewerkers met een dubbele culturele achtergrond, verkregen door afkomst, levens- of werkervaring, 25% vanaf 2018.⁴ De Korpschef heeft eerder dit jaar aangegeven dat hij dit percentage al in 2017 wil behalen. Daarnaast heeft de korpschef in maart van dit jaar aangekondigd dat er dertien extra plekken in de politietop komen voor «divers» talent, zoals zij-instromers, vrouwen en mensen met een dubbele culturele achtergrond.⁵

Gerichte werving

Op basis van de inspanningen uit het verleden is bekend dat sturen op diversiteit een zoektocht is naar evenwicht. Er is een operationele noodzaak om krachtig te sturen op divers samengestelde teams waarin alle competenties aanwezig zijn om effectief te kunnen werken en de specifieke veiligheidsproblemen in de wijk aan te kunnen pakken. Om bij de diverse groepen goed in beeld te komen als werkgever voert de politie mediacampagnes en zet ze de juiste netwerken in. Elke eenheid heeft een of meerdere recruiters die zich specifiek inzetten om divers talent te interesseren voor een baan bij de politie. Daarnaast draaide de politie succesvolle proefprojecten met het opschakeltraject Blauw Talent. Dit is een begeleidingstraject voor divers talent dat de eerste selectiedag net niet heeft gehaald, waarna zij opnieuw de reguliere selectieprocedure kunnen doorlopen.

Ik ondersteun de wijze waarop de politie het diversiteitsbeleid vorm geeft en zie de uitdagingen waarvoor zij staat. Het is van groot belang dat daarbij een eerlijk, rechtvaardig en juridisch correct wervings- en

³ Aanhangsel Handelingen II 2016/17, nr. 1375

⁴ Idem

⁵ Interview met de Volkskrant, 3 maart 2017

selectieproces wordt gevolgd en dat er aan de selectiecriteria niet wordt getornd. Voor iedereen, gelden dezelfde eisen. Het uitgangspunt bij de selectie is een objectieve, geïndividualiseerde beoordeling van de kandidaten. De kandidaat moet te allen tijde voldoen aan de gestelde aanstellingseisen. In de media zijn de afgelopen weken voorbeelden naar voren gekomen van selectiemethoden die niet voldeden aan de zorgvuldigheidstoets. De politie heeft daar direct zelf ingegrepen.

Ten slotte

Tot slot verwijs ik u naar de beantwoording van Kamervragen die tegelijkertijd met deze brief naar uw Kamer worden gezonden (Aanhangsel Handelingen II 2016/17, nrs. 2118 en 2119). Mijn standpunt over het dragen van zichtbare geloofsuitingen bij de politie is helder. De politieambtenaar dient in het belang van zijn gezag en zijn eigen veiligheid in zijn optreden een gezagsuitstralende en neutrale houding te hebben. De politie werkt daarom overeenkomstig de gedragscode lifestyleneutraliteit. Hierin is vastgelegd dat in contacten met het publiek zichtbare uitingen van onder andere levensovertuiging en religie niet zijn toegestaan. Geloofsuitingen combineren daarom niet met het uniform, dat neutraliteit en uniformiteit uitstraalt. Deze gedragscode lifestyleneutraliteit is in 2011 na een breed adviestraject met inbreng van politiechefs, vakbonden en lokaal gezag vastgesteld.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
S.A. Blok