

AH 2422
2021Z05381

Antwoord van minister Grapperhaus (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 20 april 2021)

Vraag 1

Bent u bekend met het artikel ‘Politie: in vijf jaar moet 35 procent agenten migratieachtergrond hebben’ van 2 april jl.¹

Antwoord op vraag 1

Ja.

Vraag 2

Onderkent u dat de nationale politie al jaren kampt met een capaciteitstekort en dat dit naar verwachting pas in 2024 op peil is?

Antwoord op vraag 2

Ja, zoals ik u in mijn brief van 4 november 2020 heb geïnformeerd, is er in de afgelopen jaren veel geld geïnvesteerd in het uitbreiden van de politieformatie.² Op dit moment zijn nog niet alle nieuwe formatieplekken gevuld waardoor de politie de komende jaren nog kampt met onderbezetting. Vanaf 2024 is de politie naar verwachting volledig op sterkte, inclusief de uitbreiding van zo’n 2400 fte.

Vraag 3

Wat is uw oordeel over het feit dat de nationale politie de aankomende jaren alle zeilen bij moet zetten om voldoende capaciteit te hebben en daarnaast een diversiteitsbeleid moet hanteren om aan de gewenste 35% te komen?

Antwoord op vraag 3

De politie zal nieuwe medewerkers aannemen en daarnaast medewerkers die met pensioen gaan vervangen. Er is op dit moment sprake van ruim voldoende instroom en de Politieacademie doet een uiterste krachtinspanning om nieuwe politiemedewerkers zo snel mogelijk op te leiden. De opleiding van aspiranten is mede om die reden sinds dit jaar vernieuwd en verkort van drie naar twee jaar, waardoor politiemedewerkers de komende jaren sneller kunnen worden opgeleid en ingezet.

Daarbij heeft de politie de ambitie om een vergroting van de culturele diversiteit in de instroom van nieuwe politiemensen te realiseren. Als eerste is een hoger streefcijfer afgesproken voor vier regionale eenheden in de Randstad: Rotterdam, Den Haag, Amsterdam en Midden Nederland. Voor deze vier eenheden is de ambitie gesteld om per 2025 te komen tot een

¹ nrc.nl: 1 april 2021 Politie: in vijf jaar moet 35 procent agenten migratieachtergrond hebben - NRC

² Kamerstuk 29.628, nr. 985.

structureel instroompercentage van 35% mensen met een cultureel diverse achtergrond. Juist het gegeven dat de komende jaren veel medewerkers de politie zullen verlaten vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, biedt kansen om nieuwe medewerkers met cultureel diverse achtergrond aan te trekken, waardoor dit streefcijfer gehaald kan worden.

Vraag 4

Deelt u de mening dat bij de selectie van kandidaten de kwaliteit voorop dient te staan? Zo ja, hoe borgt u dat de diversiteitsdoelstelling daaraan geen afbreuk gaat doen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 4

Het uitgangspunt bij de selectie is een objectieve, geïndividualiseerde beoordeling van de kandidaten. Voorop staat dat aan de selectiecriteria en kwaliteit van politie niet getornd wordt en voor iedereen, ongeacht zijn of haar achtergrond, gelden dezelfde eisen.

Daarnaast is een van de voornaamste doelstellingen van de politie om herkenbaar en benaderbaar te zijn voor alle gemeenschappen in de samenleving en daarom diversiteit en inclusie in het korps te bevorderen. Er wordt de komende jaren gestreefd naar een betere mix van diversiteit, toegesneden op de lokale context en samenstelling van de bevolking in een bepaald gebied. In plaats van landelijke streefcijfers van zichtbare diversiteit ligt de focus op streefcijfers per eenheid, zoals de aangegeven doelstelling om vanaf 2025 een structurele instroom van 35% medewerkers te realiseren met een diverse culturele achtergrond in de vier Randstedelijke eenheden. De komende jaren zal worden gezien of mogelijk is om dit streefcijfer vanaf 2025 structureel te realiseren. De Kamer zal hierover periodiek worden geïnformeerd. Ook maakt de politie steeds meer gebruik van competentiegericht werven en selecteren, zoals op de kennis van en inlevingsvermogen in verschillende leefstijlen en culturen, beheersing van meerdere talen en de beschikking over een netwerk in een bepaalde gemeenschap.

Vraag 5

Bent u van mening dat agenten zonder migratieachtergrond, die dezelfde opleiding hebben genoten als agenten met migratieachtergrond, net zo bekwaam zijn in het opnemen van een aangifte van discriminatie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord op vraag 5

Ja, het uitgangspunt is dat iedereen bij alle politiemedewerkers terecht moet kunnen. Alle politiemedewerkers hebben kennis over de aanpak van discriminatie. Dit is belangrijk omdat in Nederland vaak aangifte wordt gedaan van commune delicten die ook een discriminatoir aspect kunnen behelzen. Daarnaast komt het omgaan met discriminatie in diverse

onderdelen van de opleiding aan bod, zodat aspiranten de aanpak ervan integraal leren toe te passen in hun werk. Ook worden medewerkers getraind in het kader van de individuele beoordeling van kwetsbaarheid van slachtoffers; op empathie, bejegening maar ook om na te gaan of er sprake is van discriminatie.

Politiewerk is mensenwerk en mensenwerk wordt ook gekleurd door persoonlijke kwaliteiten en competenties. Nuances in het optreden van politiemensen maken soms het verschil voor burgers tussen goed en beter politiewerk. Door de veelzijdigheid van het politiewerk is het goed om een personeelsbestand te hebben met ruimte voor persoonlijke verschillen. Diversiteit in de personele samenstelling biedt de politie de mogelijkheid om deze persoonlijke kwaliteiten in te zetten waar dat voor het politiewerk goed is.

Vraag 6

Wat is uw oordeel over de toename van netwerken binnen de nationale politie? Draagt dit bij aan afname van de onderlinge verbondenheid en eenheid in teams bij de nationale politie?

Antwoord op vraag 6

Natuurlijk moet er altijd opgelet worden dat de manier waarop onderwerpen in gesprek gebracht worden, niet leidt tot verwijdering tussen mensen. Juist in de Netwerken Divers Vakmanschap (NDV) komen medewerkers bij elkaar met specifieke kennis en ervaringen die bijdragen aan het politiewerk. Netwerken bewegen mee met de vraagstukken die actueel zijn voor de politie en staan in verbinding met de samenleving. Ook zorgen zij dat specifieke kennis en expertise van alle informele netwerken over diversiteit en inclusie worden geborgd, zodat deze beschikbaar is voor alle politiemedewerkers. Ze versterken daarmee de politie en houden het denken over politiewerk gaande. Medewerkers van de diverse netwerken zijn getraind en toegerust om vragen te beantwoorden en door te verwijzen naar het juiste loket of informele netwerk.

De politie investeert in het versterken van de relatie tussen de formeel ingebedde Netwerken Divers Vakmanschap en andere loketten (zoals bijvoorbeeld de vertrouwenspersonen) en informele netwerken (zoals Roze in Blauw en het Joods Netwerk). De netwerken zijn ook een belangrijke informatiebron voor organisatie- en cultuurontwikkeling binnen de politie. Hierdoor kan er constructiever gebouwd worden aan een meer inclusieve politie. Ik sta positief tegenover deze bewegingen: het is goed dat mensen zich willen inzetten voor het bereiken van dit doel.