

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

### 3844

Vragen van het lid **Den Boer** (D66) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *het bericht «Politie wordt niet diverser door afhakers»* (ingezonden 9 augustus 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 5 september 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3770.

Vraag 1

Kent u het bericht «Politie wordt niet diverser door afhakers»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja

Vraag 2, 3, 4 en 5

Kunt u bevestigen dat jonge agenten met een migratie-achtergrond vaak al binnen twee jaar afhaken bij de politie? Zo nee, hoe groot is dit aantal dan? Hoe komt het, dat jonge agenten met een migratie-achtergrond al na zo'n korte tijd de politie weer willen verlaten? Welke specifieke oorzaken ziet u die hier aan ten grondslag liggen en welke oplossingen ziet u teneinde deze snelle uitstroom tegen te gaan? Hoe gaat u deze trend keren?

Klopt het dat het aantal afhakers met een migratie-achtergrond ongeveer even groot is als het aantal nieuwkomers met een migratie-achtergrond, en de diversiteit bij de politie qua personeelsbestand dus niet is toegenomen? Zo nee, wat is volgens u dan de juiste verhouding tussen in- en uitstroom van mensen met een migratie-achtergrond?

Hoe verklaart u dat de diversiteit van agenten met een migratie-achtergrond terugloopt, terwijl vanuit de politie nadrukkelijk op diversiteit wordt ingezet? Deelt u de mening dat deze terugloop een slechte ontwikkeling is en zo ja, wat gaat u doen deze instroom weer te laten toenemen?

Antwoord 2, 3, 4 en 5

Er is geen wettelijke grondslag om personeelsgegevens te koppelen aan culturele achtergrond. 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. Uit

<sup>1</sup> Politie wordt niet diverser door afhakers (NRC.NEXT, 1-8-2019)

de meting die de politie door het CBS heeft laten uitvoeren, blijkt dat het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de bezetting (totale korps) zowel in 2017 als in 2018 13% was. Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond dat is uitgestroomd (totale korps) was zowel in 2017 als in 2018 12%. In 2017 en 2018 ligt het aandeel uitgestroomde medewerkers met een migratieachtergrond (12%) dus lager dan het aandeel in de bezetting (13%).

Uit de cijfers van het CBS is niet af te leiden wat het aandeel is in de totale uitstroom van jonge (aspirant)agenten met een migratieachtergrond in combinatie met het aantal dienstjaren. Ook is het uitstroomcijfer gebaseerd op de complete groep en niet alleen van (aspirant)agenten om mogelijke herleidbaarheid naar personen te voorkomen. De samengestelde conclusie «jonge agenten», «vaak» en «binnen twee jaar» is dan ook niet valide. Ook is uit de meting van CBS niet te herleiden hoe het aantal ingestroomde medewerkers zich verhoudt tot de uitgestroomde, omdat het CBS alleen percentages in hele aantallen levert. Het vergt nadere analyse om te bevestigen of ontkrachten dat het aantal medewerkers met een migratieachtergrond is toe- of afgenomen. Bovendien vallen medewerkers van derde generatie migratieachtergrond en verder buiten de gehanteerde definitie. Op dit moment ontbreekt de wettelijke basis voor het registreren van de migratieachtergrond van personen. Dientengevolge zal er ook geen overzicht kunnen worden gegenereerd van de redenen waarom medewerkers met een migratieachtergrond onvoorziën uitstromen. Gegeven het belang dat de politie hecht aan het vergroten en behouden van een diverser personeelsbestand, investeert ze extra in een sociaal veilig werkklimaat waarbij een ieder tot zijn recht kan komen. Ook wordt gewerkt aan een landelijke standaard voor het voeren en registreren van exitgesprekken.

De politie blijft investeren in nieuwe manieren om de diversiteit in de personeelssamenstelling verder te vergroten. De komende periode wordt hieraan op verschillende manieren gewerkt:

De politie zet extra in op het verbeteren van de reputatie van werkgever. 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. Collega zoekt collega: Met een speciale referral-app kunnen wijkagenten en andere collega's vanuit hun netwerk «meewerven» en direct een geïnteresseerde aanmelden.

Innovaties om de uitval tijdens de selectieprocedure te verminderen, zoals het borgen van het project Blauw Talent in het reguliere selectietraject tot het bieden van extra begeleidingsmogelijkheden voor schaarse en moeilijke te werven doelgroepen.

Lokale samenwerking met bijvoorbeeld (keten)partners op de regionale arbeidsmarkt versterken. Dit kan door bijvoorbeeld gezamenlijke open dagen te organiseren of door partners te vragen de vacatures van de politie te delen binnen hun netwerk.

#### Vraag 6

In hoeverre ziet u een relatie tussen gebrek aan mensen met een migratieachtergrond in de top van de politieorganisatie en de snelle uitstroom van jonge agenten met een migratie-achtergrond?

#### Antwoord 6

De politie streeft naar een korps dat divers is opgebouwd om zo in verbinding te blijven met de burgers in de samenleving. Dat is noodzakelijk voor de legitimiteit van de politie, de informatiepositie van de politie en het vertrouwen van burgers in de politie. De korpsleiding heeft de afgelopen jaren met een talentprogramma juist geïnvesteerd in diversiteit in achtergrond en gender op leidinggevende posities. De korpschef heeft extra ontwikkelplekken toegevoegd aan de strategische top voor divers talent. Uit de literatuur blijkt dat zichtbare rolmodellen een belangrijke rol spelen in de instroom en de doorstroom. Dat er een correlatie is tussen minder zichtbaarheid van rolmodellen en uitstroom, is mij onbekend. Om te voorkomen dat politiemedewerkers onnodig uitstromen zijn leiderschapskwaliteiten van groot belang.

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.

Vraag 7 en 8

Vindt u dat de politieorganisatie voldoende toegankelijk is teneinde agenten met een diverse achtergrond aan te trekken? Zo ja, waarom?

Denkt u dat de cultuur binnen de politieorganisatie tolerant genoeg is om een veilige werkomgeving te zijn voor mensen met een diverse achtergrond? Zo ja, waarom? Welke verbeteringen ziet u?

Antwoord 7 en 8

In een veilige, inclusieve werkcultuur voelt iedereen zich begrepen en gerespecteerd en kunnen talenten optimaal ingezet worden. Daarom investeert de politie ook extra in een sociaal veilig werkklimaat. Zo wordt er bijvoorbeeld ingezet op het vormen van kleinere teams, of kleinere werkverbanden binnen teams, zodat er meer tijd en aandacht is voor het individu en voor elkaar. Daarnaast bestaan diverse instrumenten en bewustwordingsprocessen om politiemedewerkers weerbaarder te maken en om het goede gesprek te stimuleren. Zo is er een toolbox ontwikkeld met middelen om het goede gesprek te voeren en bewustwording te creëren op goed omgaan met elkaar d.m.v. 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 niet te onderschatten. Om de leidinggevendens beter in positie te brengen, worden er tweedaagse cursussen gegeven waarin aandacht wordt besteed aan sociale veiligheid, omgangsvormen en het goede gesprek. In de ontwikkeltrajecten wordt ook aandacht besteed aan hoe om te gaan met culturele verschillen binnen het team.

Vraag 9 en 10

Wat zijn de resultaten van de door de politie aangestelde diversiteitsrecruiters tot nu toe? Bent u van mening dat de aanstelling van diversiteitsrecruiters succesvol is? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet? Wat kan er in uw ogen beter?

In hoeverre wordt er binnen de zoektocht naar een meer divers personeelsbestand, bijvoorbeeld door de diversiteitsrecruiters, nog specifiek ingezet op het recruten van mensen met een niet-westerse migratie-achtergrond?

Antwoord 9 en 10

De inzet van extra diversiteitsrecruiters is een tijdelijke, bovenformatieve maatregel om extra te investeren in netwerkopbouw (intern en extern) en kennisontwikkeling in de werving van kandidaten met een migratieachtergrond. Dit is – naast de wervingscampagne, versnelling van de selectieprocedure en initiatieven voor kandidaatgerichte begeleiding – een van de maatregelen om de culturele diversiteit in de instroom te vergroten. Diversiteitsrecruiters hebben bijgedragen aan het persoonlijk contact met de doelgroep. De komende periode wordt gekeken of er algemene inzichten kunnen worden ontleend aan de bevindingen van de diversiteitsrecruiters als input voor het diversiteitsbeleid. De politie zal ook de komende periode extra blijven investeren in de instroom van aspiranten met een migratieachtergrond.

Vraag 11

Waarom gebruikt de politie twee definities voor het woord divers als het gaat om de instroom? Deelt u de mening dat dit de duidelijkheid over de behaalde resultaten niet ten goede komt? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 11

De politie hanteert bij de presentatie van cijfers één, meetbare definitie, namelijk dezelfde definitie die het CBS ook hanteert voor personen met een migratieachtergrond. Daartegen wordt de monitoring van het streefcijfer

afgezet. De bedoeling van het streefcijfer is echter breder dan eerste en tweede generatie aspiranten met een migratieachtergrond zoals bedoeld in de CBS-definitie. Een bredere definitie dan de CBS-definitie biedt ruimte voor de transitie van het werven op persoonskenmerken naar het werven op competenties (kennis, vaardigheden en talent).

Vraag 12

Welke kansen ziet u om van de politie een meer aantrekkelijkere werkgever te maken, met name ook onder jongeren met een migratie-achtergrond?

Antwoord 12

Graag verwijs ik u naar mijn antwoord op vragen 5, 7 en 8.

Vraag 13

Wilt u deze vragen beantwoorden voor aanvang van het algemeen overleg Politie op 5 september 2019?

Antwoord 13

Ja.