**Gespreksnotitie rondetafelgesprek Diversiteit & Inclusie Politie**

**Tweede Kamer, woensdag 4 december 2019, 10.30 uur**

**Spreker: Liesbeth Huyzer, korpsleiding politie**

**Inleiding**

Als politie staan we middenin de samenleving; wij zijn een politie van iedereen en we zijn er voor iedereen. Ons korps bestaat uit verschillende mensen, met heel verschillende achtergronden en heel verschillende competenties. Die diversiteit willen we de komende jaren vasthouden en verder vergroten; omdat we het zelf willen. We hebben politiemensen nodig die om kunnen gaan met de toenemende diversiteit in veel wijken en buurten; politiemensen die unieke talenten meebrengen en criminaliteit snappen en aanpakken. En als grootste werkgever van Nederland willen we iedereen op de arbeidsmarkt gelijke kansen bieden.

Dit streven doet niets af aan de kwaliteiten en talenten van de huidige politiemensen; integendeel. Dankzij hen is Nederland veiliger en is het vertrouwen van burgers in de politie jaar na jaar verder toegenomen. Het doel is wel een korps van verschillende mensen, achtergronden en competenties dat aansluit op de ontwikkeling van de samenleving en de politie nog beter maakt.

**Resultaten**

Het vergroten van diversiteit kost moeite en het vasthouden van diversiteit is niet vanzelfsprekend; de afgelopen jaren hebben we daarin - ook in vergelijking met andere organisaties - flinke stappen gezet.

Het totale percentage vrouwen in leidinggevende functies is de afgelopen drie jaar fors toegenomen. Zo is meer dan de helft van de benoemde sectorhoofden en teamchefs vrouw en steeg het totale percentage vrouwelijke leidinggevenden van 26% naar 29%.

Het streefcijfer dat we onszelf in 2015 oplegden om 25% aspiranten met een migratieachtergrond in te laten stromen, werd in 2017 behaald. Het percentage liep daarna terug; de absolute aantallen aspiranten met een migratieachtergrond zijn nog steeds vergelijkbaar met 2017 maar de totale instroom is momenteel zo groot dat 25% van dat totaalcijfer geen haalbaar streven is.

**Waar zetten we op in?**

De diversiteit van de politie neemt toe als politiemensen zich veilig en gewaardeerd voelen in de organisatie; ongeacht hun achtergrond of kenmerken. Bij de vorming van de nationale politie lag er grote druk op de organisatie en de mensen; we moesten de operationele prestaties verbeteren, structureel bezuinigen en tegelijkertijd de grootste personele reorganisatie ooit doorvoeren. De veiligheid in Nederland verbeterde, maar de aandacht voor mensen en teams heeft hieronder geleden en er ontstonden knelpunten. Dit leidde vorig jaar tot een bijstelling van de organisatiestrategie en sindsdien wordt hard gewerkt om de menselijke maat weer centraal te stellen in de organisatie. Er is veel aandacht voor leiderschap en het verbeteren van het werkklimaat.

Voor grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie, pesten en discriminatie, is binnen de politie geen plaats. Op straat accepteren we het niet en binnen onze eigen gelederen zeker niet. De korpsleiding verwacht van iedereen binnen het korps, leidinggevenden voorop, om de ogen niet te sluiten voor gedrag dat niet door de beugel kan en steun te bieden aan mensen die dat aan de orde durven te stellen. Want daar is moed voor nodig.

We blijven daarom langs de volgende lijn investeren in een veilige organisatie:

* de inbedding van het Netwerk Divers Vakmanschap in elke regionale eenheid, bestaande uit collega’s met veel kennis en ervaring met andere leefstijlen en culturen. Zij richten zich op de versterking van het vakmanschap, de kwaliteit van het politiewerk, maar zijn ook intern actief in de ontwikkeling van de organisatie en het vestigen van een veilige werkcultuur;
* in totaal zijn rond de 400 politiemensen vertrouwenspersoon. Deze collega’s bieden een luisterend oor en adviseren bij situaties van grensoverschrijdende omgangsvormen en -gedrag. Jaarlijks vinden er ca. 1100 consulten plaats;
* de korpschef stelt binnenkort een ombudsfunctionaris aan. Dat wordt een onafhankelijke functie binnen onze organisatie waar politiemensen terecht kunnen met meldingen over grensoverschrijdend gedrag van collega’s of leidinggevenden;
* de politietop, teamchefs en operationeel experts hebben deelgenomen aan leiderschapsdagen die in het teken stonden van een veilige, inclusieve werkcultuur. Alle leidinggevende zijn door de korpschef gevraagd gesprekken te voeren in hun teams over diversiteit en uitsluiting;
* ruim 20.000 collega’s gingen naar de theatervoorstelling Rauw en gingen daarna met elkaar in gesprek over onder meer integriteit, werkdruk, discriminatie, collegialiteit en pesten. De voorstelling wordt ook op de leiderschapsdagen ingezet;
* in alle eenheden werd het leiderschap versterkt en werken we aan verjonging, onder meer door divers talent toe te voegen aan eenheidsleidingen en de gelegenheid te bieden zich sneller te ontwikkelen.

**Debat**

Het maatschappelijke debat over discriminatie en racisme wordt steeds scherper. Daarin wordt ook naar de politie gekeken. Als politie van iedereen en voor iedereen staan we hiervoor open; juist ook omdat wij een ieder moeten beschermen en begrenzen. We hopen wel dat het debat over de politie zorgvuldig en op basis van feiten wordt gevoerd. Incidenten of het vermoeden van misstanden leiden in de huidige context snel tot onevenwichtige beeldvorming en er wordt met weinig nuance gesproken over de politie. Dit heeft invloed op politiemensen; zij komen onnodig publiekelijk in een verkeerd daglicht. Ook zet het druk op de zorgvuldig opgebouwde relatie met specifieke groepen in de samenleving, juist waar die zo belangrijk is. Intern zien we dat de onevenwichtige beeldvorming leidt tot verkramping en de neiging versterkt tot formeel onderzoek. Waar onderzoek nodig is, gebeurt dat; zonder aanziens des persoons en van hoog tot laag. Maar onderzoek is geen vervanger van het onmiddellijk bespreken en corrigeren van ongewenst gedrag; dat is namelijk minstens zo belangrijk en effectief in de context van onze organisatie.

**Tot slot**

In het middelpunt van sterk gepolariseerde situaties, bijvoorbeeld bij de intocht van Sinterklaas, wordt de uitvoering van de politietaak steeds moeilijker. Toch lukt het ons de veiligheid te garanderen en de rust te bewaren. Ook onder politiemensen zijn voor- en tegenstander van zwarte piet; maar op het moment dat zij hun uniform aantrekken zetten zij hun eigen meningen en overtuigingen opzij omdat zij beschermen en begrenzen ten dienste van iedereen. De diversiteit van het korps doet er dan zeker toe, maar het is vooral de professionaliteit van het geheel dat de doorslag geeft. De professionaliteit om een politie van iedereen en voor iedereen te willen zijn.