

## Racisme en discriminatie in de politieorganisatie

Racisme en discriminatie in de politieorganisatie

Aan de orde is het **debat** over **racisme en discriminatie in de politieorganisatie**.

**De voorzitter:**

Aan de orde is het debat over racisme en discriminatie in de politieorganisatie. Ik heet uiteraard de leden van harte welkom. Ik heet de minister van harte welkom en ik zie een goed gevulde publieke tribune, dus ook van harte welkom allemaal.

We hebben een sprekerslijst van tien deelnemers en de spreektijd is tijdens de regeling van werkzaamheden uitgebreid van de reguliere vier minuten naar vijf minuten, heb ik mij laten vertellen. Daarom wil ik voorstellen dat wij voortvarend beginnen, zodat we voldoende tijd hebben om het debat goed te kunnen voeren. Ik nodig de eerste spreker uit om naar voren te komen en dat is de heer Azarkan namens DENK.



**De heer Azarkan (DENK):**

Dank, voorzitter. Op mijn werkbezoeken bij politiebureaus zie ik altijd in de hal artikel 1 van de Grondwet aan de muur: "Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan". Het is eigenlijk wel vreemd dat we vandaag spreken over discriminatie, racisme en intimidatie binnen de politieorganisatie. Dat is naar aanleiding van de documentaire De blauwe familie, waarin pijnlijk duidelijk werd hoe racisme, intimidatie en discriminatie gezagstrouwe dienders opvreten.

Politieagenten die elke dag voor uw en mijn veiligheid staan, worden systematisch kapotgemaakt. Het is gevaarlijk om je mond open te doen. Het gezegde is dan ook: Wie praat, die gaat. Het is dan ook logisch dat veel agenten en andere politiemedewerkers niet mee wilden werken aan de documentaire. Een van hen zei: "Ik weet waar ze toe in staat zijn. Ik weet hoever ze gaan bij de politie. Je wordt maximaal aangepakt als klokkenluider en dat durf ik niet aan".

Voorzitter. Wat we zien is het topje van de ijsberg. De dappere Yvel Blokland, Bilal Addou, Suleyman Ortac, Margot Sniijders en P ris Conrad, die wel mee wilden werken, schetsten een huiveringwekkend beeld. Ze zijn gebroken, vernederd en gedesillusioneerd. Na al die jaren dienstverlening voor de blauwe familie, na al die jaren die ze rechercheur zijn geweest of agent, zijn ze uitgekotst. Er is geen plek voor iemand met een andere huidskleur, een andere geaardheid, een ander geloof. Er is ook geen plek voor vrouwen.

Dat gaat lijnrecht in tegen artikel 1 van onze Grondwet. De politie zou er voor iedereen moeten zijn, maar dat blijkt in werkelijkheid niet zo te zijn. We zagen al eerder whatsapp-gesprekken waarin mensen met een migratieachtergrond

en een donkere huidskleur werden gekleineerd en uitgescholden. Ze moesten worden doodgeschoten. We hebben incidenten gezien waarin vrouwen niet veilig zijn. En o wee als je misstanden aan de kaak stelt, zoals Fatima Aboulouafa heeft gedaan. Dan word je de organisatie uitgeschopt.

Voorzitter. Dit is niet nieuw. 30 jaar geleden, al in 1993, schreven 21 studenten van de Nederlandse Politieacademie met een migratieachtergrond een verontrustende brief aan Binnenlandse Zaken. Waarom laat de korpsleiding deze mensen aan hun lot over? Hoeveel moeten er nog opstaan? Hoeveel klokkenluiders, hoeveel zwartboeken, hoeveel documentaires zijn er nodig?

Voorzitter. Er lijkt iets te veranderen. Naar aanleiding van De blauwe familie erkent de politietop dat het een structureel probleem is. Daarmee erkennen ze ook dat ze gefaald hebben. Waarom namen de korpsleiding en ook de minister het niet op voor deze groep mensen? Hebben ze niet de juiste huidskleur? Is het omdat ze vrouw zijn, omdat ze een baard hebben, omdat ze moslim zijn? Ze worden niet serieus genomen, al 30 jaar niet. Niet door de korpsleiding, niet door de minister en ook in onvoldoende mate door de Tweede Kamer. Ik zou de minister willen verzoeken om haar excuses aan te bieden aan al die mensen die keihard hebben gewerkt als agent, maar in de steek zijn gelaten. Dat is namelijk wat nu is erkend: er is te weinig gedaan in de aanpak van racisme en discriminatie.

Voorzitter. Het uitbannen van onacceptabel gedrag op de werkvloer begint met goed en integer leiderschap. De blauwe familie bewijst dat er nog steeds sprake is van falend leiderschap als het gaat om het uitbannen van deze misstanden.

Voorzitter. De politietop erkent de urgentie en erkent dat er fouten zijn gemaakt en dat er ook verkeerde patronen in de organisatie zijn geslopen. Maar het onvermogen om dat uit te bannen is overduidelijk. Het moet stoppen en er moet een einde worden gemaakt aan het afdoen als grapjes of macho-gedrag, en aan het elkaar de hand boven het hoofd houden. De minister moet een eind maken aan de gesloten familiecultuur van de politie die ervoor zorgt dat nieuwe lichten meegaan in racistische pesterijen die al tientallen jaren plaatsvinden. Afgelopen halfjaar zijn er 30 meldingen gedaan over racistische of discriminerende uitlatingen en gedragingen door collega's. Plaatsvervangend korpschef Liesbeth Huijser heeft aangegeven dat wie de grens overgaat, dat vanaf nu zal voelen. Ik wil de minister vragen waar dat uit blijkt. Wat is er gebeurd met die meldingen? Hoeveel mensen die over de schreef zijn gegaan, hebben een sanctie gekregen? Zijn er mensen ontslagen?

Voorzitter. De politie is een bijzondere overheidsorganisatie met verregaande bevoegdheden. Zoals deze minister altijd aangeeft, moet de politie neutraal zijn en neutraal handelen. De fractie van DENK is van mening dat iemand die discrimineert op geen enkele wijze deel kan uitmaken van de organisatie die het geweldsmonopolie heeft. Ik wil de minister dan ook vragen om bij discriminatie en racisme binnen de politietop hier altijd aangifte van te doen en altijd over te gaan tot ontslag als discriminatie, racisme of intimidatie bewezen is.

Ik wil tot slot vragen om een onderzoek te laten doen onder leiding van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme hoe dat binnen de organisatie op dit moment

is. En ik wil de minister tot slot vragen om met een plan van aanpak te komen dat ook echt werkt, zodat de politie een veilige werkplek kan worden voor alle agenten, ook van kleur, ander geloof, andere geardeerdheid of sekse. Anders kunnen we artikel 1 van onze Grondwet weghalen uit alle politiebureaus.

**De voorzitter:**

Dank u wel, meneer Azarkan, voor uw inbreng.

**Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):**

Ik hoor de heer Azarkan zeggen dat dit probleem niet nieuw is, maar al decennia oud. Dat zie ik ook in de stukken. Het is natuurlijk allemaal heel erg. U geeft ook aan dat racisme en discriminatie ontoelaatbaar is. En u vraagt welke sancties er zijn geweest. Ik denk dat sancties goed kunnen zijn en een signaal kunnen geven. Maar moet er ook niet iets gedaan worden aan de hele organisatie en werkcultuur binnen de politie? Hoe denkt de heer Azarkan daarover?

**De heer Azarkan (DENK):**

Dat is een hele terechte opmerking. De agenten die ik spreek, zeggen: het begint met het sanctioneren op chefniveau; als dat niet gebeurt, wordt het gedrag toegelaten. Maar natuurlijk is het zo dat cultuur een belangrijke drager is; daar heeft mevrouw Den Haan gelijk in. Daar zijn in het verleden voorstellen voor gedaan. Er zijn programma's gaan lopen. Die hebben onvoldoende bijgedragen aan het oplossen van dit probleem. Ik ben het dus met haar eens; dat is ook een deel van de aanpak. Ik zeg er wel het volgende bij. Ik spreek agenten die melding doen van een misstand omdat ze zich geïntimideerd of gediscrimineerd voelen. Vervolgens worden zij weggestuurd van dat korps, waarbij hun chef de volgende al opbelt, waarbij die zegt: kijk eens, jij krijgt een lastpak erbij. Diegene begint dan alweer op achterstand. Ook dat moeten we met elkaar aanpakken. We moeten het bij de bron aanpakken. Dat begint wat mij betreft met sanctioneren, maar een cultuuromslag is echt broodnodig.

**De voorzitter:**

Dank u wel voor uw inbreng. Dan geef ik het woord aan de volgende spreker van de zijde van de Kamer. Dat is mevrouw Helder namens de PVV.



**Mevrouw Helder (PVV):**

Dank u wel, voorzitter. "Mijn hele loopbaan ben ik al verbonden aan het politiewerk. Mijn inzet als korpschef is om verder te bouwen aan een korps waarin de menselijke maat en professionaliteit centraal staan in korpsen waarin collega's zich veilig kunnen voelen om te zijn wie ze zijn." Dat zei de huidige korpschef naar aanleiding van zijn benoeming. Met betrouwende ogen werd jaren later bij Nieuwsuur naar aanleiding van de documentaire De blauwe familie door dezelfde korpschef gezegd: "De documentaire greep me al aan, maar wat het met de collega's gedaan heeft, en nog steeds doet, dat raakt me echt." En wat is er daarna gebeurd? Helemaal niets, nu bijna één jaar na de documentaire. Ik heb een aantal van hen persoonlijk gesproken, want ik geloofde al weinig van die belofte van de korpschef; noem het de ervaring met de PTSS-dossiers.

Voorzitter. Ik wil het vandaag breder trekken en daar ook een kanttekening bij plaatsen. Het gaat om veiligheid op de werkvloer. Punt. Niet om te zijn wie je bent. Sterker nog, in de Beroepscode politie staat: "Toon waardering voor elkaars kwaliteiten en voor het overwegend positieve, gedegen en integere werk dat we leveren. Maak tijd en ruimte voor een open en openhartige dialoog met elkaar over wat goed gaat en wat beter kan. Over kwesties die wellicht jouw of onze integriteit raken. Wees dus — zeker ook onderling — waakzaam en dienstbaar." Dat is de kern en dat geldt zeker ook en misschien nog wel in de eerste plaats voor de leidinggevenden. Zoals de korpschef, die daar dus behoorlijk in gebreke blijft.

Voorzitter, dan de kanttekening. Het focussen op uitwassen en die zo vergroten alsof de hele politieorganisatie, alle 65.000 agenten, racistisch is, dat werp ik verre van mij. Daar neem ik ook afstand van. Ik heb groot respect voor onze agenten en dat blijft zo. Discriminatie en racisme moeten worden bestreden. Laat daar geen misverstand over bestaan. Dat is niet voor niets strafbaar. Maar er moet oog zijn voor de context en dat is hier totaal uit het zicht verdwenen. En waarom wordt er met twee maten gemeten? Waarom worden zes agenten meteen geschorst in afwachting van een onderzoek en bleef de politiechef Noord-Holland buiten schot? Ofwel waarom wordt het werkvolk voor de bus gegooid en mag het hogere segment overgaan tot de orde van de dag? En kom dan niet aan met die politiechef die naar aanleiding een incident zegt dat ze hiervan moet huilen. Agenten op de werkvloer worden hier geslachtofferd voor het plaatje dat de leiding ons wil doen geloven. Zoals ik al zei, gaat het om onveiligheid op de werkvloer waar niet tegen wordt opgetreden. Ofwel wie praat, die gaat.

Voorzitter. Ik heb nog even een citaat of in ieder geval een tekst van de korpschef erbij genomen die de agenten in De blauwe familie geprezen heeft voor hun lef en openhartigheid en die heeft gezegd: voor het uit de school klappen over racisme zonder toestemming van de afdeling politievoorlichting hoeven de agenten geen rechtspositionele repercussies te verwachten. Dat is toch de omgekeerde wereld? Zij stellen een misdaad aan de kaak en dan is de beloning: nou, je wordt er niet uitgezet. Nou, het is wel degelijk: wie praat, die gaat. Dat blijkt hier nog steeds uit en daar moet een einde aan komen, maar niet door diversiteitsbeleid koste wat het kost en helemaal niet door streefpercentages voor welke groep dan ook. Want positieve discriminatie is ook discriminatie en dat ondermijnt het draagvlak op de werkvloer en, waar ik in het begin al over begon, de Beroepscode politie. Dat ondermijnt ook het vertrouwen in elkaar op de werkvloer en daarmee de veiligheid.

Voorzitter. Kwaliteit, dat moet vooropstaan. Leidinggevenden moeten bereikbaar zijn en openstaan voor hun mensen en moeten op basis van hun handelen, van de leidinggevenden dus, het vertrouwen van de werkvloer hebben. Ze moeten niet met van die nietszeggende interviews komen ter meerdere eer en glorie en ze moeten stoppen met het meten met twee maten. Want waar zes politieagenten per direct op non-actief werden gesteld, bleef, zoals ik al zei, de politiechef Noord-Holland onbestraft. Daar is dus een wereld te winnen, maar niet door de korpsleiding en een aantal mensen daar vlak onder die elkaar de hand boven het hoofd houden en agenten voor de bus gooien in de huidige maatschappelijke context van overgevoeligheid.

Denk ook aan hoe de PTSS-dossiers worden behandeld, de zelfmoord van drie agenten die door leidinggevend in de steek waren gelaten en de mensen die in de documentaire De blauwe familie te zien waren en die niets meer van de leiding hebben vernomen ondanks beloftes. Het opkomen voor je mensen, dat moet, zeker als politieagent en al helemaal als leidinggevende, in je DNA zitten. Anders heb je inderdaad niets te zoeken in de blauwe familie. Ik heb het al eerder gezegd: inpakken en wegwezen dus, de korpsleiding voorop, want anders verandert er helemaal niets.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel voor uw inbreng, mevrouw Helder. U hebt een interruptie van de heer Azarkan, DENK.

**De heer Azarkan (DENK):**

Ik had niet gedacht dat ik het ooit zou zeggen, maar de analyse van mevrouw Helder komt aardig overeen met mijn analyse. Maar wat wil ze eigenlijk van de minister?

**Mevrouw Helder (PVV):**

Dat heb ik al eerder gezegd. Het is niet alleen specifiek dit onderwerp, maar precies de drie waarmee ik afsloot. Ik vind dat je de trap van bovenaf schoonveegt. Het goede voorbeeld moet ook van de leidinggevend komen en de korpsleiding moet haar afspraken nakomen. Dat heb ik gezegd bij de PTSS-dossiers, dat heb ik gezegd bij de drie gevallen bij de Landelijke Eenheid en bij dit ook. Ik zie niet dat zij daar nog iets kunnen redden voor de werkvloer, dus, zoals ik al eerder heb gezegd, wat mij betreft moet deze minister de korpsleiding naar huis sturen.

**De voorzitter:**

Vervolg vraag van de heer Azarkan.

**De heer Azarkan (DENK):**

Gaat mevrouw Helder daar ook een motie voor indienen?

**Mevrouw Helder (PVV):**

Dat zou zomaar kunnen.

**De heer Azarkan (DENK):**

Dan gaan we die afwachten.

**De voorzitter:**

U heeft nog een interruptie van mevrouw Sylvana Simons van BIJ1.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Ik hoor mevrouw Helder in haar betoog stellen dat er wel oog moet zijn voor de context waarin racisme plaatsvindt. Ik zou haar graag willen vragen binnen welke context zij racisme en, in sommige gevallen, seksisme, intimidatie en pestgedrag oké vindt.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Daarmee verdraait u mijn woorden. Dat verwachtte ik natuurlijk al. Daarom heb ik er ook een interview — het is eigenlijk een artikel — van de heer Daniel bij gepakt. Na 46 jaar bij de politie te hebben gewerkt, is hij nu met pensioen. Dit is niet nieuw. Ik noem de eerdere documentaire Verdacht. Die ging over etnisch profileren. Dat zal mevrouw Simons zeker aanspreken. Ik herhaal hier wat hij heeft gezegd: "De politie maakt fouten, maar is niet racistisch". Dat is de context die ik bedoel. Er worden hier incidenten genoemd en uitvergroot. Dat slaat vervolgens neer op de hele organisatie. Dat vind ik verkeerd. Dat is de context die ik bedoel. Die is niet nieuw en die heb ik ook niet helemaal alleen bedacht. Dat is vaker gezegd, zelfs door mensen binnen de eigen organisatie.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Simons.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Het is duidelijk dat mevrouw Helder mijn vraag niet helemaal goed heeft begrepen. Dat is geen enkel probleem. Ik herhaal hem graag. Is er een context, en zo ja welke, waarin mevrouw Helder racisme en alle andere vormen van uitsluiting en ongewenst gedrag die tegen het eerste artikel van onze Grondwet ingaan oké vindt? Dat is een vraag die heel makkelijk te beantwoorden is met ja of nee.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Mevrouw Simons herhaalt de vraag omdat het antwoord haar niet bevalt, maar dat is natuurlijk iets anders. Ik heb helemaal niet zo gesproken over de context, dus ik blijf bij mijn eerste antwoord. Maar ik zal niet hetzelfde antwoord geven. Ik heb gezegd: "Racisme en discriminatie zijn strafbaar en daar moet tegen worden opgetreden. Punt." Ik heb daar geen enkele nuance bij geplaatst, dus die moet u mij ook niet in de mond leggen.

**De voorzitter:**

Tot slot op dit punt, mevrouw Simons.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

De Handelingen zullen exact uitwijzen welke woorden mevrouw Helder hier heeft gesproken. Een van de zinnen die zij heeft uitgesproken, was: "Maar er moet wel oog zijn voor de context". Ik raad mevrouw Helder aan om de Handelingen erop na te kijken, zodat zij haar eigen bijdrage nog even goed tot zich kan nemen. Misschien had ik te hoge verwachtingen toen ik naar de microfoon liep, maar die zijn dan voor mijn eigen rekening.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Aan hoge verwachtingen voldoe ik altijd graag, maar sommige mensen kun je niet tevredenstellen.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel voor uw inbreng namens de PVV, mevrouw Helder. De volgende spreker is nog niet aanwezig in de zaal, dus ik wil het woord graag geven aan mevrouw Van der Werf van D66.



**Mevrouw Van der Werf (D66):**

Voorzitter. De ruim 62.000 mensen die werken bij de politie zetten zich elke dag in om een grote bijdrage te leveren aan onze veiligheid. Ook zij verdienen een veilige werkplek. De samenleving verdient een politie die voor de veiligheid van alle burgers staat, zonder aanzien des persoons.

Vorige maand rapporteerde de politie over 30 meldingen van racisme. Dat is het topje van de ijsberg, maar eerlijk is eerlijk: het is goed dat de politie daar eindelijk transparant over is. Tien jaar geleden was dat wel anders. Ik was toen gemeenteraadslid in Den Haag. Je kreeg het toen aan de stok met de burgemeester als je durfde te zeggen dat er een structureel probleem was, want dan trok je het gezag van de politie in twijfel. Er is maar één club die gaat over het gezag van de politie en dat is de politie zelf. Een deel van de samenleving heeft het vertrouwen in deze organisatie verloren en de politie moet zich dat aantrekken.

Voorzitter. Het positieve is dat ik heel veel agenten spreek die dat ook doen, want ook agenten die hier helemaal niets mee te maken hebben, komen door deze berichten in een slecht daglicht te staan. Zolang er onvoldoende wordt opgetreden tegen wangedrag van collega's, blijft er een cultuur bestaan waarin dit gedrag normaal is, want het gedrag staat nooit op zichzelf. Ondanks de zelfreflectie is er nog te weinig veranderd na stapels rapporten en vaak de belofte van beterschap. Sterker nog, de dappere mensen die hun verhaal deden in De blauwe familie, zijn nog steeds niet serieus door de politietop geholpen. Dat zegt iets over de cultuur binnen de organisatie. We weten dat de uitsluiting van mensen breder is dan alleen racisme en seksisme, intern en extern. Die organisatiecultuur vertaalt zich ook naar hoe er op straat met mensen wordt omgegaan. Vriendjespolitiek, machtsmisbruik, pestgedrag: het is te vaak aan de orde geweest. Daarom is het wat D66 betreft tijd voor drastischere maatregelen.

Er ligt een plan met aanbevelingen voor hoe de organisatiecultuur van de politie verbeterd kan worden, maar de vreemde ogen om dat af te dwingen ontbreken. Mensen die de cultuur van wangedrag jarenlang hebben gedoogd of zelfs mogelijk hebben gemaakt, zitten er nog steeds. Om te voorkomen dat nieuw leiderschap wordt gefrustreerd en om ervoor te zorgen dat de aanbevelingen snel worden gerealiseerd, is scherpe monitoring door een regeringscommissaris of de inspectie nodig. Daar hoeft geen nieuw instituut voor te worden opgetuigd, maar er moet extern wel iemand over de schouder van de politietop meekijken. Een stevig plan, gecombineerd met externe monitoring lijkt bij de Landelijke Eenheid eindelijk tot een cultuuromslag te leiden. Ik hoop dat we die blauwdruk voor succes ook kunnen inzetten voor het verbeteren van de organisatiecultuur als geheel. Mag ik hierop ook een reflectie van de minister?

Leidinggevendens spelen een cruciale rol in het doorbreken van externe en interne discriminatie bij de politie. Eerder

diende ik een motie in om ervoor te zorgen dat het bijdragen aan een veilige werkomgeving een factor wordt in de leiderschapsprofielen en de beoordeling van leidinggevendens. Naast formele leidinggevendens hebben ook de operationele experts in de praktijk vaak de rol van informele leiders. Kan de minister aangeven hoe het staat met de uitvoering van die motie? Kan zij toezeggen daarbij ook het advies mee te nemen om van de operationele experts formele leidinggevendens te maken?

Voorzitter. Ik wil mijn grote waardering uitspreken voor de informele medewerkersnetwerken: Roze in Blauw, het Caribisch Netwerk, het Indisch Moluks Netwerk Politie en het Joods Politie Netwerk. Het is tijd dat al die agenten die zich al jaren boven op hun reguliere werklast inzetten tegen discriminatie, worden gewaardeerd voor alle taken die zij doen. Wat kan de minister betekenen om hiervoor meer waardering te bewerkstelligen?

Tot slot, voorzitter. Een sfeer waarbinnen dit wangedrag tegen agenten van kleur, vrouwen, tegendenkers of gewoon mensen die het oneens durfden te zijn met het besluit van de baas zo lang structureel mogelijk is geweest, is niet zomaar weg. Het zijn allemaal situaties waarin niet alleen het slachtoffer daaronder lijdt, maar ook de hele organisatie als geheel, dus uiteindelijk ook de samenleving. Met het geweldsmonopolie van de politie komt er een zware verantwoordelijkheid op haar schouders. En dat in tijden van krapte en hoge werkdruk. We kunnen ons dit helemaal niet veroorloven. Daarom is het tijd om serieuze stappen te zetten naar een veiligere politieorganisatie, intern en extern.

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Van der Werf, voor uw inbreng namens D66. Dan is de volgende spreekster van de zijde van de Kamer mevrouw Michon-Derkzen, namens de VVD.



**Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):**

Voorzitter. De documentaire De blauwe familie van juni vorig jaar raakte me en maakte me boos. Ik was boos omdat goede politieagenten zich niet veilig en thuis voelen bij de politie. Ik was boos omdat zij weggepest werden en hun leiding niet ingreep. Ik was boos dat deze mensen niet durfden te praten, uit angst voor vergelding. De VVD strijdt uiteraard tegen elke vorm van racisme, discriminatie en uitsluiting, waar dan ook en op welke grond dan ook. De documentaire De blauwe familie legt pijnlijk bloot hoe in sommige gevallen politiemensen met een niet-westerse achtergrond zich niet gewenst of zelfs gediscrimineerd voelden bij de politie. Zij zijn brutaal behandeld. Dat is simpelweg fout.

Voorzitter. Juist bij een organisatie die verantwoordelijk is voor de veiligheid op straat moet de interne veiligheid op orde zijn en goed geborgd zijn. De politie moet wat mij betreft echt beter haar best doen. Want die documentaire is niet de eerste keer dat we hiervan hoorden. Het is ook niet de eerste keer dat we er met elkaar over spreken. Plannen zijn er in overvloed, maar het komt aan op de uitvoering. Wat is de voortgang van het actieplan uit 2020 Politie voor iedereen? Zijn er daadwerkelijk stappen gezet naar een politie voor iedereen en, zo ja, welke zijn dat concreet? Is er daadwerkelijk iets veranderd in het leiderschap naar aanleiding van dat actieplan? In 2022, eind vorig jaar,

volgde een nieuw plan, namelijk het plan Aanpak Uitsluiting Discriminatie en Racisme. Waarom was een nieuw plan nodig? Wat is daarbij de stand van zaken?

Voorzitter. In dat kader heb ik ook goed naar de woorden van mevrouw Van der Werf geluisterd, die vraagt om een stevige monitoring van de uitvoering. Ik kijk ook uit naar de reactie van de minister daarop. Ik wil haar daarbij ook graag nog horen over de rol van de bonden. Kunnen die hier een rol in spelen en, zo ja, welke?

Voorzitter. Voorbeeldgedrag, aanspreken en sanctioneren; dat is wat mij betreft de kern. De politie moet dit zelf doen. Niet het instituut, maar de mensen. Het gaat om die mensen. Iedereen heeft hier een rol in. Leidinggeven en agenten. Slachtoffers, maar ook omstanders. Spreek je uit en sta op. Ik moedig zeer aan dat er nu meer agenten naar voren treden met meldingen over racisme. Naast de top moeten we ook de druk van onderop opbouwen en inzetten op verbeteringen. Ik hoor graag van de minister welke ideeën zij hierbij heeft. Waar kan een kritische medewerker terecht, zonder zijn baan te verliezen? Hoe komen deze kritische geluiden van onderop nou op de juiste plek terecht? En is dat dan de politieleiding? Is dat de minister? Waar is dat eigenlijk? Ik heb de minister eerder gevraagd hoe zij denkt over het rouleren van agenten. Als agenten van werkgebied veranderen, bouwen zij mogelijk een minder eenzijdig beeld op. Wat is daarbij de stand van zaken? Is zij hierover in gesprek met de bonden?

Voorzitter. Ik heb respect voor iedereen die bij de politie werkt. Ik heb ook vertrouwen in het werk dat de politie dag in, dag uit doet, het moeilijke werk dat zij doet. De politie is en blijft van en voor iedereen. Maar voor foute mensen is geen plaats bij de politie. Mensen die een fout maken moeten de juiste berisping krijgen. En dan hebben wij ook een korps waar wij in dit land met z'n allen recht op hebben en waar wij heel trots op kunnen zijn.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Michon-Derkzen. U heeft een interruptie van mevrouw Mutluer namens de PvdA.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Mijn collega begon denk ik ook wel terecht met het gevoel van boosheid, die we denk ik allemaal voelden op het moment dat we de documentaire De blauwe familie zagen. Mijn concrete vraag is de volgende. Hoe beoordeelt mijn collega dat de korpsleiding tot op de dag van vandaag — ook niet nadat onze motie werd aangenomen om aan eerherstel en resocialisatie van de deelnemers te doen, die echt hun nek uitstaken — nog geen vervolgesprekken heeft gehad en nog niks heeft laten zien van enige vorm van eerherstel? En wat vindt mijn collega dat de minister daaraan moet doen?

**Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):**

Dank voor deze vraag. Ik las in voorbereiding op dit debat dat de korpsleiding heeft gesproken met iedereen die in de documentaire zat. Ik meen zelfs dat de minister dat vanuit haar departement ook heeft gedaan. Maar ik vind dit een zeer terecht punt. Met uw toestemming zou ik ook dit aan

de minister willen vragen. Ik weet niet of we echt op specifieke personen in kunnen gaan, maar wat is er gebeurd met de mensen die in de documentaire te zien waren? Die hebben natuurlijk enorm hun nek uitgestoken en hebben ervoor gezorgd dat we daar hier ook met elkaar over spreken. Ik denk dat niemand in deze Kamer met enige verzachtende omstandigheden in gedachten naar zo'n documentaire heeft gekeken. Dat was vreselijk. Het toont aan dat er echt het nodige moet gebeuren.

**De voorzitter:**

Ik zie mevrouw Mutluer knikken en non-verbaal instemmen met het doorgeleiden van deze vraag naar de minister. Dank, mevrouw Michon-Derkzen, voor uw inbreng namens de VVD. Dan is het woord nu aan mevrouw Kuik van het CDA.

□

**Mevrouw Kuik (CDA):**

Dank, voorzitter. We hebben al onze hoeders van de rechtsstaat, met welke godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap of seksuele gerichtheid dan ook, kei- en keihard nodig. Juist nu onze samenleving zo onder druk staat door ondermijning en doordat kwetsbare jongeren worden geronseld door criminelen, hebben we ze keihard nodig. Voor racisme en discriminatie is geen enkele plaats in onze samenleving. Uitsluiting en belediging op welke grond dan ook is gif dat verhoudingen tussen mensen en groepen verziekt en mensen uit elkaar drijft. Dat laat ook de aangrijpende documentaire De blauwe familie pijnlijk zien. We hoorden persoonlijke verhalen van rechercheurs en agenten. We voelen de impact door de tv-buis heen, omdat het zijn van diender voor hen geen beroep is, maar onderdeel van wie zij zijn. En toch voelen ze zich niet volledig onderdeel van die blauwe familie, door discriminatie en racisme en het gebrek aan een aanpak daarvan. Zij hebben hun nek uitgestoken. De oproep is om naast hen te gaan staan en naast elkaar te gaan staan, ook als blauwe familie. Het is ook pijnlijk om te zien dat dienders die dit meemaken dit niet durven aan te kaarten. Een belangrijke vraag is hier dan ook: hoe kunnen we helpen om dit te voorkomen en aan te pakken? Hoe zorgen we ervoor dat iedereen die werkt binnen de politieorganisatie zich veilig voelt en zich durft uit te spreken? En welke maatregelen worden er genomen wanneer de bron of specifieke dader van racisme of discriminatie wordt gevonden? Ik ben benieuwd wat de reactie van de minister hierop is.

Voorzitter. Bij het voorbereiden van dit debat heb ik wel even moeten denken aan de cartoon van Fokke & Sukke met de titel De cultuuromslag: "De cultuuromslag? Die is de 17de om half vier". Zo simpel is het niet. Discriminatie, racisme en uitsluiting accepteren we niet; dat is vanzelfsprekend. Dat horen we hier. Maar dat is niet altijd de realiteit in allerlei hoedanigheden in de samenleving. Het is goed dat we ons uitspreken en zeggen dat het anders moet, maar dat is dus niet zomaar ineens gebeurd. Dit gaat over dieper liggende waarden en daaruit voortvloeiende normen en gedrag. Daarom heb ik de volgende vraag aan de minister. Wat kan zij erover zeggen hoe de blinde vlekken die er op de werkvloer zijn en daar worden ervaren gezien gaan worden? Zijn het de mensen van dezelfde afdeling die dat moeten uitvogelen? Of kijken er ook andere ogen mee, bijvoorbeeld die van de inspectie, om op een veilige manier

deze blinde vlekken te laten zien en ze zo ook een rol te laten spelen in de cultuuromslag?

Voorzitter. Polarisatie zorgt ervoor dat mensen verder uit elkaar drijven. Wat zo goed was aan deze documentaire en de manier waarop de rechercheurs en agenten de problemen aankartten, is dat de intrinsieke motivatie het verbinden is en het zorgen voor het uitbannen van discriminatie. Direct met de documentaire is er ook in deze Kamer gesproken met de mensen en met de leiding. Die verbinding is belangrijk. Kan de minister vertellen wat nu op dat punt de stand van zaken is en of dit gesprek met mensen die signalen uiten, elke keer wordt aangegaan?

Voorzitter. Ik begon met diversiteit. Die is nodig in een samenleving die divers is en waarin sprake is van jongeren die kwetsbaar zijn voor ronselen door criminelen. Ze hebben ook voorbeelden nodig waarin ze zichzelf kunnen herkennen. Ziet de minister deze belangrijke opgaven en kansen ook? Hoe worden die kansen nu benut? Kan de minister een beeld geven van hoe het bijvoorbeeld gaat met de instroom maar ook met de uitstroom van mensen met een migratieachtergrond?

Voorzitter, tot zover.

#### De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Kuik, voor uw inbreng namens het CDA. De volgende spreekster van de zijde van de Kamer is mevrouw Mutluer namens de Partij van de Arbeid.



Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Ik spreek mede namens GroenLinks. Toen ik vorig jaar voor het eerst de documentaire De blauwe familie zag, voelde ik het intense verdriet, het gevoel van onrecht en onmacht dat de politiemensen die het lijdend onderwerp van discriminatie en racisme waren geweest, moeten hebben gevoeld. Zij hadden het lef en de moed om misstanden aan te kaarten. Ik weet dat ze hier vandaag ook aanwezig zijn. Hun boodschap kwam heel hard binnen. De inhoud van de documentaire was schokkend, zette het onderwerp in één klap op de agenda en zorgde ervoor dat de politie aankondigde dat racistisch gedrag binnen de politie voortaan strenger zou worden aangepakt. Er kwam een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Er kwam het rapport Nooit meer wegstappen, met een plan tegen discriminatie en racisme bij de politie. Dat het niet alleen bij goede bedoelingen bleef, bleek toen de agenten die in Parijs ongepaste uitlatingen hadden gedaan, onmiddellijk werden geschorst; noodzakelijke eerste stappen die nodig blijken.

Maar als we heel eerlijk zijn, waren die stappen er niet gekomen, zeker niet in deze omvang, als de documentaire er niet was geweest. Juist daarom vind ik het teleurstellend — dat is nog zacht uitgedrukt — dat onze motie die pleitte voor erkenning, rehabilitatie en resocialisatie van de deelnemers aan de documentaire niet ofwel niet goed is uitgevoerd. In die motie hebben we de minister en de korpsleiding gevraagd om contact op te nemen met de deelnemers en om hun eerherstel te geven. Helaas moet ik constateren dat in ieder geval de korpsleiding — want ik weet dat de minister die gesprekken heeft gevoerd — een jaar na dato geen vervolggesprekken heeft gehad met deze deelnemers.

Zij hebben de afgelopen vier weken naar aanleiding van dit debat waarschijnlijk wel met de eenheidschef gesproken, maar niet met de korpsleiding. Eén heeft pas volgende week een gesprek. Dat vind ik echt een gotspe. Ik vraag de minister hoe dit kan. Is het feit dat dit nog steeds niet is gebeurd en dat ik er wéér om moet vragen, geen verkeerd signaal aan deze klokkenluiders? En wanneer krijgen de agenten die hun nek uitstaken, wél de erkenning van hogerhand dat zij het goed hebben gedaan?

Voorzitter. De verhalen van De blauwe familie vormen waarschijnlijk een topje van de ijsberg. Wij weten gewoon dat vooroordelen en stereotiepe beelden kunnen leiden tot uitingen van discriminerende en racistische aard en dat er goede agenten weg zijn gegaan omdat ze zich ongezien, ongehoord of ongeaccepteerd voelden binnen de politie. Dat moet anders. Het uitgangspunt moet te allen tijde zijn dat iedereen, maar dan ook iedereen zich binnen de politieorganisatie veilig voelt. Laat er geen misverstand over bestaan dat de PvdA trots is op onze politie en op het werk dat ze vaak onder moeilijke omstandigheden moet doen. Ik weet ook dat veruit de meeste politiemensen naar eer en geweten en zonder aanzien des persoons hun werk doen. Maar ik weet ook dat de politie nog effectiever zou kunnen werken als zij steviger in contact komt te staan met de omgeving waarin zij moet werken. En ja, ik geloof dat daarvoor nodig is dat er een inclusieve en diverse organisatie komt met mensen uit alle lagen van de samenleving, een afspiegeling van onze samenleving. Zolang de politie er moeite mee heeft om discriminatie en racisme aan te pakken, blijft zeker in die wijken met veel mensen met een andere achtergrond het beeld bestaan dat de politie ver van ze af staat. Daar valt echt nog een wereld in te winnen. Dit vraagt in mijn beleving om drie zaken: ten eerste cultuurverandering, ten tweede leiderschap en ten derde ruimte. Allereerst cultuur. Ik bedoel een cultuur waarin het vanzelfsprekend is dat diversiteit de norm is. Dit bereik je niet van vandaag op morgen. Een cultuuromslag in een organisatie waar sprake kan zijn van beroepsdeformatie, vergt nou eenmaal een lange adem. We rennen een marathon. Maar het is cruciaal dat we met elkaar de finish gaan halen, zeker als je wil dat de politieagenten behouden blijven voor de organisatie. En het is cruciaal als de politie geloofwaardig wil blijven.

Voor die cultuuromslag moet leiderschap worden getoond. Dat is mijn tweede punt. Dan helpt het dat er eenduidigheid komt in de aanpak van discriminatie en racisme. Die is nu nog erg versnipperd en verschilt per regio. Daarbij is meer nodig dan alleen het vaststellen van normen in gedragscodes. In die lijn is mijn vraag aan de minister: hoe kijkt ze aan tegen een duidelijk protocol dat landelijk kan worden uitgerold? Of hoe kijkt ze aan tegen een niet-vrijblijvend socialeveiligheidsplan, waarover ik in de praktijk hoorde, waarin aandacht is voor de beoordeling van meldingen door politiemensen, voor nazorg, onderwijs en scholing en voor het tegengaan van die vervorming van politiemensen? Daarbij moet uiteraard ruimte zijn voor couleure locale, maar een agent in Groningen moet hetzelfde kunnen verwachten als een agent in Maastricht bij het maken van een melding van discriminatie of racisme, of bij scholing.

Voorzitter, tot slot de ruimte. De politie moet meer tijd en ruimte krijgen om racisme en discriminatie binnen de organisatie aan te pakken, bijvoorbeeld in de vorm van trainingen. Door hervormingen en onderbezetting is prioritering nodig, zodat de organisatie niet richting een mission

impossible manoeuvreert. Ik hoor dat het nu al bijna niet meer te doen is om bijvoorbeeld een training te organiseren of tools aan te reiken om mensen bewust te maken van de eigen blinde vlekken rondom racisme en discriminatie, omdat daar geen tijd voor is. Hoe dan?

Ik rond af. De agenten van De blauwe familie representeren voor mij al die agenten die onrecht is aangedaan en die de familie hebben verlaten. Door deze mannen en vrouwen te eren, geef je ze denk ik ook alle credits voor de verandering die ze hebben teweeggebracht.

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Mutluer, voor uw inbreng namens de PvdA. Dan is de volgende spreker van de zijde van de Kamer mevrouw Den Haan namens Fractie Den Haan.

□

**Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):**

Dank u wel, voorzitter. De documentaire met de titel De blauwe familie, die vorig jaar is uitgezonden, heeft terecht heel veel impact gehad. Ik vind de verhalen van Yvel, Dwight, P ris, Margot en Suleyman schokkend en ook echt ontluisterend. Wat helemaal erg is, is dat deze problematiek niet nieuw is, maar gewoon al decennia oud. Ik mag aannemen dat de verantwoordelijken in de politieorganisatie en de politiek hier weet van hadden en hebben. Er is ook gepoogd om tot verbeteringen te komen. Maar de vraag die dan opkomt is waarom er op dit terrein tot op heden zo weinig voortgang is geboekt. Er is inmiddels al enorm veel onderzocht en geanalyseerd. Ik vond een promotieonderzoek uit 2011 met de veelzeggende titel Buiten veiliger dan binnen. Is de minister het met mij eens dat er tot op heden vooral aan symptoombestrijding is gedaan?

Voorzitter. Het is niet aan mij om hier op dit moment een sluitende oorzaakanalyse neer te leggen. Maar het ligt voor de hand dat de problemen waar we het vandaag over hebben geuid kunnen worden als voer voor sociaalpsychologen en wat mij betreft ook voor antropologen. Het onderwerp van vandaag zou in mijn visie ook kunnen worden gelabeld als grensoverschrijdend gedrag binnen de politieorganisatie. Dat is namelijk waar de deelnemers die aan de documentaire hebben meegedaan mee te maken hadden. Het gaat niet alleen maar over etniciteit. Het is breder en de oorzaken liggen dieper. In de medewerkersmonitor van 2020 en 2021 wordt gerapporteerd dat 6% van de medewerkers discriminatie ervaart en 12% te maken heeft met pesten en intimidatie. Dat is onaanvaardbaar hoog.

Diverse verschijningsvormen van dit grensoverschrijdende gedrag zijn in mijn visie allemaal loten aan dezelfde stam. Er is een cultuurprobleem. Dan weet je per definitie dat de leiding niet los gezien kan worden van dat probleem. Ik heb het niet over een schuldvraag, want dat is altijd buitengewoon ingewikkeld. Maar zeker is dat de leiding vaak, en in dit geval ook, in de beste positie is om een cultuurverandering te realiseren en cultuurinterventies te plegen. De leiding heeft per definitie de meeste invloed op de cultuur in een organisatie. We moeten ons daarom ook in het kader van de verbeteringsvraag afvragen of het niet beter is om meer leidinggevers, uiteraard met competenties om leiding te geven aan professionals, van buiten aan te trekken voor alle niveaus van de politieorganisatie. Ik ben namelijk bang dat de geschiedenis bewijst dat de leidinggevers bij de

politie zichzelf moeilijk aan de eigen haren uit het culturele moeras kunnen trekken. De gesloten cultuur moet worden opengemaakt om verandering te kunnen bewerkstelligen. Hoe denkt de minister hierover?

Ik heb het rapport Nooit meer wegstappen gezien. Daarin wordt het cultuurprobleem ook aangeraakt, maar ik vind dat te weinig, want de cultuur is heel erg hardnekkig. Dat moet ongoing business zijn. Dat moet worden aangejaagd en dat moet worden gemonitord. Hoe ziet de minister dit?

Er wordt ook zwaar ingezet op sanctioneren. Ik denk dat het goed is om te begrenzen en te bestraffen, maar het is altijd een wankel evenwicht, want dit kan een nieuwe angstcultuur cre ren. Dat moeten we voorkomen. Hoe ziet de minister dit?

Voorzitter. Na decennia van problemen wordt het tijd dat er zicht op een oplossing komt. Dat moet wat mij betreft om twee redenen gebeuren. In de eerste plaats vanwege onze verantwoordelijkheid voor een fatsoenlijk en veilig arbeidsklimaat voor onze mensen bij de politie. Ten tweede omdat we zonder die basisvoorwaarden geen effectieve politieorganisatie in de lucht kunnen houden. Ik hoor graag van de minister hoe zij ons het vertrouwen kan geven dat dit op afzienbare termijn voor elkaar gaat komen. Ik zag een uitspraak van een voormalig politiechef uit New York. Die zegt het eigenlijk helemaal: "Je kunt als politieagent geen veiligheid en zekerheid aan burgers bieden als je je niet zelf veilig en zeker voelt in je eigen organisatie."

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel voor uw inbreng, mevrouw Den Haan, namens de Fractie Den Haan. Dan is de volgende spreker van de zijde van de Kamer mevrouw Sylvana Simons, namens BIJ1.

□

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Dank, voorzitter. Dank aan de heer Azarkan voor het aanvragen van het debat en voor zijn openingsbijdrage, waarin hij al zo veel heeft gezegd.

"Ga terug naar China!" Nog net niet schuimbekkend gooit een agente deze racistische frase er zonder enige moeite uit terwijl omstanders staan te filmen. Dit is een agente die er, volgens onze minister, is voor iedereen. Dit is een agente waar onze minister voor staat. Het is de zoveelste illustratie van dehumaniserend, denigrerend en racistisch gedachtegoed bij de politie. Asian Raisins, de stichting die de beelden verspreidde, noemde het terecht "het zoveelste voorbeeld van institutioneel racisme".

Enkele weken eerder was het ook raak. Toen riepen zes agenten "minder, minder, minder" naar voorbijgangers van kleur tijdens een bezoek aan Parijs. Hun onbeschaamde racisme kon online op bijval van andere agenten rekenen. Onder hen was er  en uit Den Haag, actief voor de PVV, die de leus herhaalde.

Nog geen maand geleden zagen we hoe agenten met knuppels en politiehonden afgingen op bewoners in het crisisopvangcentrum in Zuidbroek tijdens hun heilige

maand, ramadan. Er was geen aanwezige dreiging, slechts vreedzaam protest tegen de afschuwelijke omstandigheden van het opvangcentrum en voor basale rechten.

Tegelijkertijd is de politie dit voorjaar gestart met een wervingscampagne waarin vrouwen met hidjabs mogen opdraven voor de posters, terwijl er in de organisatie zelf helemaal geen plek is voor het uitdragen van hun geloof. Daar heeft deze minister met haar verbod op hoofddeksels en met zogenaamd neutrale uniforms hoogstpersoonlijk voor gezorgd.

Voorzitter. Het is een bekend verhaal, een verhaal van racisme, seksisme, geweld, vriendjespolitiek, extreemrechts gedachtegoed en een gebrek aan gerechtigheid en consequenties binnen de hele politieorganisatie. Recente documentaires als Verdacht en De blauwe familie hebben dit structurele onrecht opnieuw kraakhelder aan het licht gebracht, terwijl wij al decennialang weten wat er speelt. En ja, er is nieuw beleid aangekondigd. Daarin wordt gesteld dat er altijd sancties moeten zijn voor racistische politiemedewerkers. Dat klinkt leuk, maar ik ben benieuwd wat het concreet betekent en wat we daar tot nu toe van hebben gezien. Volgens Control Alt Delete is er slechts één sanctie bekend en die casus dateert uit de periode voordat De blauwe familie uitkwam. Ik ben benieuwd wat de sancties dan precies inhouden. Gaat het hier om oprecht zerotolerancebeleid dat leidt tot ontslagen en vervolgingen? Blijft het een kwestie van racisme overplaatsen van de ene wijk naar de andere afdeling, zoals in Rotterdam meerdere malen is voorgevallen? Wie bepaalt nu eigenlijk wanneer er wel of niet sprake is van racisme? Op basis waarvan? Over hoeveel ervaringsdeskundigheid beschikt de organisatie nadat agenten met een kleur of agenten met een andere geloofsovertuiging dan het christendom structureel zijn weggejaagd, weggepest en mentaal vermorzeld?

Voorzitter. Wie mij kent, hoort dat mijn stem vandaag wankelt. Want als ik omhoog kijk, zie ik daar mensen zitten over wie het vandaag gaat, mensen die zich met ziel en zaligheid hebben ingezet om het landsbelang te dienen, in de vorm van ordehandhaving binnen een organisatie waar zij zich veilig achten en waarbinnen zij wilden bijdragen aan de veiligheid in Nederland. En nu zitten ze hier, sommigen van hen met PTSS. Net als de heer Azarkan zal ook ik mevrouw Helder vandaag verbazen, door te stellen dat ik mij kan vinden in haar analyse over hoe de politie omgaat met agenten die met PTSS te maken hebben. Gran tangi dat jullie hier zijn en gran tangi voor alles wat jullie gedaan hebben en nog doen.

Voorzitter. Ik maak me zorgen over de bredere aanpak van ongewenste invloeden binnen de organisatie, of eigenlijk eerder het gebrek daaraan. De uiting van racisme die we binnen deze organisatie zo vaak zien, is slechts onderdeel van een aantal veel bredere problemen. In de NRC las ik dit weekend een interview met de kop: de steun voor de PVV is binnen de politie aanzienlijk groter dan onder de gewone bevolking. Ik denk dat dat klopt. We zien en horen al vaker en uit verschillende hoeken dat het percentage van agenten die extreemrechtse en antirechtsstatelijke denkbeelden hebben, inderdaad hoog is. Dat moet erkend worden als een van de grondoorzaken van alle bestaande problematiek. Wat gebeurt er om dit tegen te gaan? Laat ik de minister ook vragen welke inzichten zij heeft opgedaan in haar gesprekken met onder andere het Caribisch Netwerk en de

agenten die al eerder bij naam genoemd zijn, uit de laatste documentaire, De blauwe familie.

Voorzitter. Bestaande rot moet plaatsmaken. Ik vrees dat we daar nog wel even mee bezig zullen zijn. In de 30 seconden die mij nog resten, wil ik hameren op veiligheid, want veiligheid is zo veel meer dan alleen de afwezigheid van fysiek geweld of de bescherming van eigendommen. Veiligheid gaat over bestaanszekerheid, gezondheid en waardigheid. Die veiligheid kun je niet borgen in een van racisme doordrenkte organisatie, die je ook nog eens een geweldsmonopolie geeft en de straat op stuurt met de opdracht om de wet te handhaven. Die veiligheid kunnen wij alleen gezamenlijk realiseren door collectieve zorg, gemeenschap, solidariteit en menselijkheid. Dat zal altijd mijn pleidooi blijven.

Ik dank u, voorzitter.

#### De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Simons, voor uw bijdrage namens BJJ. Dan zijn we aanbeland bij de laatste spreker van de zijde van de Kamer, de heer Van Meijeren namens Forum voor Democratie.



#### De heer Van Meijeren (FVD):

Dank u wel, mevrouw de voorzitter. Je zou maar blank zijn en heel graag politiemans of politievrouw willen worden. Je doet alles wat in je macht ligt om je droom te verwezenlijken. Je werkt hard. Je beschikt over de juiste vooropleiding. Je voldoet aan alle eisen op het gebied van mentale weerbaarheid en fysieke belastbaarheid. Kortom, je hebt alles in je om een fantastische agent of agente te worden. Maar toch word je afgewezen, puur en alleen vanwege je ras. Je hebt niet de juiste huidskleur. Het is pure rassendiscriminatie, die is geïmplementeerd in het wervings- en selectiebeleid van de politie.

De politieorganisatie zou namelijk te wit zijn. Volgens een actieplan van de politie uit 2021 moet uiterlijk in het jaar 2026 maar liefst tot 35% van de agenten een niet-westerse achtergrond hebben. Behalve de grove benadeling van blanken, die evident is, zijn er ook minder zichtbare nadelen van dit racistische beleid. Uit een onderzoek van het WODC uit 2017 blijkt dat van alle corrupte agenten op dat moment maar liefst 43% een niet-westerse migratieachtergrond had, terwijl van het totale aantal agenten op dat moment slechts 7% een niet-westerse migratieachtergrond had. Kan de minister verklaren hoe het komt dat niet-westerse agenten zo veel vaker corrupt zijn dan agenten met een westerse achtergrond? Zo nee, vindt zij het dan verantwoord om er volop op in te zetten om juist de groep niet-westerse agenten zo fors te laten groeien?

Mevrouw de voorzitter. Daarnaast zorgt het racistische diversiteitsbeleid voor spanningen binnen de politie. Dat werd bevestigd door toenmalig korpschef Erik Akerboom, die bij Jinek zat en zei: "Als wij meer diversiteit willen binnenbrengen in de politie, dan breng je ook spanning binnen. Dat is meer dan ooit zichtbaar de laatste tijd." Forum voor Democratie deelt deze zorgen. Diversiteitsbeleid is een vorm van identiteitspolitiek en zorgt ervoor dat mensen niet meer worden beoordeeld op hun individuele kwaliteiten en eigenschappen, maar op basis van groepskenmerken. Het



zorgt ervoor dat mensen in hokjes worden geplaatst, worden verdeeld, tegen elkaar worden opgezet. Dat dit zorgt voor spanningen over en weer, is evident.

**De voorzitter:**

Voordat u uw betoog vervolgt: u heeft een interruptie van de heer Azarkan namens DENK.

**De heer Azarkan (DENK):**

Dit debat is een jaar geleden aangevraagd en ingepland, en gaat over De blauwe familie. Ik was benieuwd wat de heer Van Meijeren vindt van de in de documentaire geconstateerde misstanden.

**De heer Van Meijeren (FVD):**

De heer Azarkan wordt op zijn wenken bediend, want daar ga ik nu aandacht aan besteden. Uit die documentaire blijkt namelijk waar die spanningen binnen de politieorganisatie toe leiden. In die documentaire zien we een aantal agenten met een niet-westerse achtergrond, die aan het woord komen en beweren dat zij te maken hebben gehad met discriminerende of racistische opmerkingen. Vreselijk. Dat hoort niet in een professionele organisatie. Het is ook terecht dat daar aandacht voor is. Maar ik vraag geen aandacht voor deze vorm van racisme, die incidenteel voorkomt. Ik wil in dit debat, dat gaat over racisme en discriminatie in de politieorganisatie in het algemeen, graag ook aandacht vragen voor racisme dat institutioneel is, dat is geworteld in de organisatie. En natuurlijk moet er aandacht zijn voor de misstanden die aan het licht komen in De blauwe familie, maar we zien ook dat die aandacht er volop is. Direct na het verschijnen van die documentaire werd er door de politie al op aangedrongen om alle betrokkenen te ontslaan. De politie gaf aan blij te zijn met de aandacht voor dit onderwerp, en gaf aan dat het bespreekbaar moet worden. Dus die aandacht is er volop. Forum voor Democratie vraagt ook aandacht voor een andere vorm van rassendiscriminatie, die tot gevolg heeft dat blanken het slachtoffer zijn van, onder meer, het diversiteitsbeleid van mevrouw Yeşilgöz, de minister van Justitie.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van de heer Azarkan.

**De heer Azarkan (DENK):**

Een aantal van de mensen die in de documentaire optreden en hartverscheurende verhalen vertellen ... Een van hen is al 25 jaar rechercheur. Zij gaan op pad voor de veiligheid van de heer Van Meijeren, en voor mijn veiligheid. Ook die agenten verdienen steun. En ik hoor de heer Van Meijeren zeggen: "zij beweren". Waarom zegt de heer Van Meijeren dat?

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Omdat ik de betrokken dienders dat heb horen beweren in de documentaire De blauwe familie.

**De heer Azarkan (DENK):**

Gelooft u ze ook?

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Ik kan me inderdaad heel goed voorstellen dat in elke organisatie waarin mensen tegen elkaar worden opgezet en in hokjes worden geplaatst, dit kan leiden tot spanningen over en weer. En helaas zien we dat dat, ook binnen de politie, kan leiden tot bijvoorbeeld racistische opmerkingen. Ik heb dus geen enkele reden om te twijfelen aan de juistheid van die verklaringen.

**De voorzitter:**

Tot slot op dit punt, de heer Azarkan.

**De heer Azarkan (DENK):**

Ja, voorzitter.

Wat zou de heer Van Meijeren nou willen doen voor de mensen die in die documentaire geportretteerd zijn? Zij hebben zorgen en lopen het gevaar dat ze nooit meer in die familie kunnen werken, omdat ze weten hoe moeilijk het is. Wat zou hij voor ze kunnen betekenen?

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Allereerst wil ik aangeven dat ik het erg dapper vind dat zij hun verhaal hebben gedaan. Ik waardeer het enorm dat zij zich, soms met gevaar voor eigen leven, inzetten voor uw en onze veiligheid. Ik vind het vreselijk dat zij te maken hebben met racisme of discriminatie op de werkvloer. Forum voor Democratie zet zich in voor de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en niet slechts de vorm van rassendiscriminatie waar zij mee te maken hebben. Ik zou hopen dat ik de heer Azarkan, die zich hier profileert als lid van een antiracismepartij, ook eens hoor over die andere vorm van discriminatie en racisme, waar blanken het slachtoffer van zijn. Die blijft namelijk juist heel erg onderbelicht.

**De voorzitter:**

Vervolgt u uw betoog.

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Dat verschil in aandacht blijkt onder meer uit dat de politie, zoals ik net al aangaf, na het verschijnen van die documentaire direct actie ondernam. Ze gaven aan: we zijn blij dat hier aandacht voor is en we zijn blij met de media-aandacht, want dit moet bespreekbaar worden. Maar toen Nederland afgelopen weekend werd opgeschrikt door de meest gruwelijke beelden van een grote zwerm negroïde mensen die een weerloze blanke jongen ...

**De voorzitter:**

Wilt u oppassen met de terminologie die u gebruikt? Maar vervolgt u uw betoog.

**De heer Van Meijeren (FVD):**

U heeft gelijk; misschien is dat in dit geval niet gepast. Het was een zwerm negroïde primaten ...

**De voorzitter:**

Nou, ik vind dat echt te ver gaan, meneer Van Meijeren. Het is een goed debat en het is een belangrijk onderwerp, maar volgens mij zijn dit soort termen echt niet nodig. Vervolgt u uw betoog, maar ik wil u echt verzoeken om dit soort termen en kwalificaties te vermijden.

**De heer Van Meijeren (FVD):**

We hebben gezien hoe deze groep een arme, weerloze blanke jongen totaal in elkaar trapt en op z'n gezicht aan het stampen is. En op het moment dat hij een beetje over-eind weet te krabbelen, duwen ze hem nog even op het spoor. Het is te ranzig en te verwerpelijk voor woorden.

**De voorzitter:**

U heeft uw punt gemaakt. Wilt u ...

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Zij gedragen zich op deze manier als primaten.

**De voorzitter:**

U heeft uw punt gemaakt. U heeft een interruptie van de heer Azarkan.

**De heer Azarkan (DENK):**

Voorzitter, dit is geen interruptie, want die heb ik volgens mij niet meer. Ik heb een punt van orde. Volgens artikel 8.14 van onze spelregels debatteren wij met respect voor elkaar en respect voor het onderwerp. Een groep mensen uitmaken voor "primaten" gaat daar ver overheen. Ik verzoek u om de heer Van Meijeren te vragen dat terug te nemen en, zo niet, om hem het woord te ontnemen.

**De voorzitter:**

Ik kijk nog even naar mevrouw Michon-Derkzen. Zij had ook een punt van orde.

**Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):**

We hebben het vandaag over racisme en discriminatie binnen de politieorganisatie. Ik zou aan de spreker willen vragen om zich daaraan te houden. Dit soort andere bespiegelingen zijn volstrekt buiten de orde en ook niet relevant voor het debat.

**De voorzitter:**

Dank. Ik ben het daar helemaal mee eens. Dat was precies de reden waarom ik zei dat ik die woorden en die terminologie hier niet accepteer. Ik vind die kwalificaties inderdaad niet passen bij de waardigheid van het debat. Ik wil u graag vragen om die woorden terug te nemen, zodat we dat kunnen markeren in de Handelingen. Ik geef u dan het woord om uw betoog af te ronden. Laten we het inderdaad houden op het onderwerp dat voorligt, in lijn met wat mevrouw Michon-Derkzen zegt.

**De heer Van Meijeren (FVD):**

De heer Azarkan wees erop dat ik me respectloos uitliet over deze groep. Ik heb geen greintje respect voor dat walgelijke tuig dat een arme blanke jongen ...

**De voorzitter:**

We gaan hier nu ...

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Geen greintje respect! Daar ga ik ook geen respect voor opbrengen. Ik neem mijn woorden niet terug.

**De voorzitter:**

Dan sluiten we bij dezen dit betoog af.

**De heer Van Meijeren (FVD):**

Mag ik daarop reageren?

**De voorzitter:**

Nee.

Dan zijn we hiermee aan het einde gekomen van de eerste termijn van de zijde van de Kamer. We zitten al rond de dinerpauze. Ik stel voor om de schorsing daarmee te combineren. Ik zie allemaal duimpjes omhooggaan. Het is de gewoonte om dat voor drie kwartier te doen. Ik heb even contact gehad met de minister en zij heeft dan voldoende tijd om zich voor te bereiden op de beantwoording. Ik zou dus zeggen: we zijn tussen 19.00 uur en 19.05 weer hier aanwezig. Dan hervatten we het debat.

De vergadering wordt van 18.16 uur tot 19.07 uur geschorst.

**De voorzitter:**

Aan de orde is het debat over racisme en discriminatie in de politieorganisatie. We hebben net de eerste termijn van de zijde van de Kamer gehad. Ik heet de leden welkom terug en uiteraard ook de minister, die ik het woord ga geven voor haar termijn en de beantwoording van de vragen.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dank u wel, voorzitter. Discriminatie en racisme vormen helaas een realiteit en een groot onrecht in onze samenleving. Nog steeds worden velen hiermee geconfronteerd. Ook in de politieorganisatie komen discriminatie en racisme helaas voor. De documentaire De blauwe familie heeft laten zien hoe dit er in de praktijk uit ziet en welk leed het teweegbrengt. Ik heb zelf ook met politiemensen gesproken die te maken hebben met uitsluiting, met discriminatie, met racisme. Deze gesprekken hebben mij zeer aangegrepen.

Voorzitter. De politieorganisatie kent een hele sterke familiecultuur, die voortkomt uit het feit dat mensen in de operatie blind op elkaar moeten kunnen vertrouwen. Tegelijkertijd heeft die familiecultuur een schaduwzijde. Die kan namelijk leiden tot uitsluiting, bijvoorbeeld wanneer misstanden worden aangekaart. Dat hoort uiteraard niet. Het kan echt nooit de bedoeling zijn dat je wordt uitgesloten

omdat je problemen op tafel legt. Het is wat mij betreft een structureel probleem waarvoor een krachtige aanpak noodzakelijk is.

Tegelijkertijd denk ik dat het goed is om te benadrukken dat het overgrote deel van de politiemensen niet discrimineert en er zeker niet op uit is om anderen doelbewust te kwetsen. Ik merk dat de aanpak van discriminatie en racisme in en door de politie ook heel veel politiemensen aan het hart gaat. Ze hebben voor hun vak gekozen om de samenleving te dienen en burgers te helpen, om ons te helpen. Op die manier kijken ze ook naar hun collega's. Uitsluiting en discriminatie in het korps past niet bij hun professionele identiteit.

Het aanpakken van discriminatie en racisme is een grote maatschappelijke opgave, zo ook voor de politie. De legitimiteit van de politie wordt bepaald door de verbinding met de samenleving en alle mensen die daar deel van uitmaken. Alle burgers moeten er dus op kunnen vertrouwen dat zij professioneel worden behandeld, ongeacht hun achtergrond, hun afkomst, hun religie, hun leefstijl, hun lichamelijke gezondheid en noem maar op. Een terechte vraag die vaak wordt gesteld, is hoe men de politie kan vertrouwen om misstanden in de samenleving aan te pakken als er binnen de politie ook sprake is van misstanden. Dat is een vraag die ons allen betreft. Wat voorkomt in de samenleving, kan ook in ons handelen sluipen. Er is in het verleden niet altijd voldoende aandacht geweest voor discriminatie, racisme en uitsluiting binnen de politieorganisatie en er is niet altijd adequaat ingegrepen bij normoverschrijdend gedrag. Dit is ook onderdeel geweest van de gesprekken die ik breed heb gevoerd met politiemensen, mensen die in De blauwe familie, die documentaire, hebben gezeten, mensen van de netwerken, en mensen die losstaan van zowel de documentaire als de netwerken, maar zelf zeiden: ik wil hierover met jou in gesprek.

Voorzitter. Het is heel belangrijk dat de korpsleiding dit ook erkent en ziet. De korpsleiding voelt een grote verantwoordelijkheid om discriminatie binnen de politieorganisatie aan te pakken. Daarvoor is een verandering van cultuur en gedrag nodig met een duidelijke normering en een heldere en rechtvaardige reactie.

Ik noem een aantal zaken die in gang zijn gezet. Dat is ook onderdeel van de beantwoording van de vragen die zijn gesteld. Dan gaat het over leren, bewustwording, doorlopende reflectie, maar zo nodig ook om normering en sanctiëring. Op dat laatste kom ik ook later terug. De aangestelde landelijke coördinator tegen uitsluiting, discriminatie en racisme is als adviseur betrokken bij alle zaken die met deze thematiek te maken hebben. Daarmee wordt gezorgd voor borging van het statement "we kijken niet meer weg". In een van de gesprekken werd nog eens bij mij onderstreept dat het niet eens gaat over weggijken; het gaat over het normaliseren van bepaald gedrag. De uitwerking hiervan door de coördinator is zichtbaar in de aanpak van recente incidenten in de eenheden Noord-Holland, Den Haag, Oost-Nederland en Rotterdam. Daarnaast is er een landelijk team interne onderzoeken gevormd, dat de complexe en/of eenheidsoverschrijdende onderzoeken uitvoert. Er wordt gewerkt in nauwe afstemming en in samenwerking met de portefeuille integriteit en het team uitsluiting, discriminatie en racisme.

Daarnaast zet de politie in op een scherpe en deskundige weging van het gedrag van politiemedewerkers in relatie tot plichtsverzuim. Als discriminerend gedrag de oorzaak is om te komen tot het oordeel plichtsverzuim, volgen ook daadwerkelijk disciplinaire sancties op dit gedrag. Voorts zijn er pilots met een sociaal loket in vier eenheden, waar medewerkers terecht kunnen met vragen en meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast is er in de eenheid Oost-Nederland een specifiek meldpunt uitsluiting discriminatie en racisme ingesteld. De beroepscode wordt op dit moment geactualiseerd, waarbij nogmaals wordt bezien of de bestaande uitwerking van artikel 1 van de Grondwet kan worden verbeterd. Er wordt gewerkt aan een dashboard inzake integriteitsmeldingen. Dat zal dan inzicht gaan geven in trends en de voortgang van onderzoeken.

Leidinggevend wordt handvatten geboden voor kennisontwikkeling om zo het goede gesprek met medewerkers aan te gaan. Zo zijn teamsessies georganiseerd en zijn methoden ontwikkeld om teams te ondersteunen en het goede gesprek te faciliteren en te voeren. Dit is zeker niet vrijblijvend. Van leidinggevend wordt verwacht dat zij actief bijdragen aan het bevorderen van een veilige werkomgeving.

Deze aanpak vergt constante aandacht en reflectie, en moet erop gericht zijn te worden geborgd in de politieorganisatie. Ik wil hier dus niet mee zeggen dat die al overal geborgd is en consequent een plek heeft. Dat moet wel gebeuren. Het betekent helaas ook niet dat discriminatie, racisme of uitsluiting vanaf vandaag of morgen verleden tijd zullen zijn. Juist het inzetten van de cultuurverandering, het bespreekbaar maken van incidenten en de nadruk op het melden zullen ertoe leiden dat er in de komende periode ook incidenten naar boven zullen komen. Heel eerlijk: hoe frustrerend het ook is, ook voor mij, het naar boven komen van incidenten is ook een gevolg van een aanpak waarbij niet meer wordt weggekeken en waarbij ontoelaatbaar gedrag niet meer wordt genormaliseerd. Wat onzichtbaar was, wordt zichtbaar. Elk incident geeft stof tot leren, zowel voor de politie als voor ons allemaal. Dat is de realiteit van de grote opgave waar we voor staan. Er is een grote verandering in gang gezet, die tijd en doorlopende aandacht eist. Incidenten zullen er blijven. Het gaat erom hoe de politie met deze incidenten omgaat en de onderliggende structurele problematiek aanpakt.

Ik zal natuurlijk de korpsleiding blijven aansporen om dit doeltreffend op te pakken en in te grijpen als dat nodig is. Daarbij vertrouw ik erop dat zij deze opgave ter hand blijven nemen en dat zij gesteund worden door het overgrote deel van de politiemensen, die zich iedere dag weer inspannen voor de veiligheid van onze samenleving.

Voorzitter. Ik heb hier de mapjes. Ik zal beginnen met vragen die raken aan de documentaire De blauwe familie. Daarna ga ik door met monitoring en onderzoek, dan disciplinair, de consequenties, en dan opleiding en hrm. Dat was 'm.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dat geeft altijd wat inzicht. Maar voor u aan uw eerste onderwerp begint, heeft u eerst een interruptie van de heer Azarkan van DENK.

De heer **Azarkan** (DENK):

Ja, ik heb een vraag naar aanleiding van de inleiding. Ik dank de minister voor de juiste woorden, ik ben daar erg blij mee. Eigenlijk zegt ze: "We hebben in het verleden niet goed opgetreden. We hebben niet altijd gezorgd voor een veilige werkomgeving en dat willen we vanaf nu wel gaan doen." Dit heeft de korpsleiding in gesprekken hier ook gezegd. Ik zou eigenlijk aan de minister willen vragen: is zij bereid om, al is het symbolisch, sorry te zeggen en excuses aan te bieden aan die mensen die onvoldoende beschermd zijn? Mensen die in een moeilijke situatie zaten maar zich vaak geen raad wisten, soms tegen hun zin overgeplaatst werden of eigenlijk niet meer hun droom konden najagen en onterecht en tegen hun zin in die politieorganisatie uit zijn gegaan.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik begrijp deze vraag heel goed. Ik heb een jaar geleden, na het verschijnen van de documentaire, die hard bij mij binnenkwam, maar ook naar aanleiding van gesprekken daarvoor, gezegd dat het mij pijn doet dat het zo'n mooie organisatie als de politieorganisatie, met het schitterend werk waar de politie voor staat, niet lukt om mensen binnen te houden en zich veilig te laten voelen die, zoals ik ook zeg, een blauw hart hebben. Want alles wat ik zag in die documentaire, maar ook in die gesprekken, zijn mensen die pijn voelen dat ze hun droom en passie niet meer na kunnen jagen. Ik snap dat ze dat niet kunnen als je op die manier wordt behandeld binnen de familie waar je je thuis hoort te voelen. Het is niet zomaar een baan. Je kiest vanuit een betrokkenheid, een passie, een ambitie en een verantwoordelijkheidsgevoel voor de politie. Er is niet nog een andere politie daarnaast.

Dat is ook wat ik een-op-een in de gesprekken heb gehoord en ook heb teruggegeven, dat dat mij raakt. Daarmee denk ik dat ik niet alleen die problemen heb erkend maar ook hopelijk heb kunnen laten zien hoe betrokken ik ben om die ook aan te pakken en dat heeft ook de korpsleiding gedaan. Ik hoop dat we daarmee de stappen voorwaarts zetten in het erkennen van wat niet goed gegaan is. Ik heb in mijn leven, maar zeker in de anderhalf jaar in deze functie, wel geleerd dat erkenning ongeveer het allerbelangrijkste is.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Vervolgt u uw betoog.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik zei inderdaad al dat ik wil beginnen met de vragen die de documentaire betreffen. Eigenlijk raken alle vragen elkaar, maar we hebben toch geprobeerd om het in mapjes te gieten. De eerste vraag was volgens mij van de heer Azarkan, maar verschillende leden, ook mevrouw Mutluer en mevrouw Michon-Derkzen, hebben ernaar gevraagd: hoe zijn die gesprekken nou gegaan met de deelnemers van De blauwe familie? Ik heb aangegeven dat ik met hen heb gesproken, maar ook breder, met de verschillende netwerken en met verschillende mensen vanuit de organisatie of mensen die helaas niet meer in de organisatie werken. Het heeft mij zeer geraakt. Het zijn indringende gesprekken. Ze zijn zeer leerzaam en zeer waardevol. Ik hoop dat ik met iedereen die dat accepteert en wenst in gesprek zal blijven, omdat ik wil blijven toetsen of alles wat

wij hier bespreken, wat op papier staat en wat iedereen vol commitment wil uitdragen — daar ben ik van overtuigd — ook echt zo werkt, echt zo gaat en echt zo landt. Ik weet dat Kamerleden zo hun werk doen, door na te gaan hoe het er nou in de praktijk uitziet. De Kamer weet dat ik ook mijn werk zo doe. Het gesprek zal gevoerd blijven worden. Ik ben zeer onder de indruk van hoe respectvol, intelligent en kalm mensen kunnen praten, terwijl ze eigenlijk zo veel pijn van binnen voelen. Ik heb daar intens veel respect voor.

Mevrouw Mutluer ging dreigend staan, dus ik dacht: ik houd mijn mond even.

De **voorzitter**:

Ik was zelf ook al aan het kijken of mevrouw Mutluer naar voren kwam. Zij komt inmiddels naar voren.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Dat is bijna uitlokking van ons allebei.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Dat was zeker uitlokking. Ik wachtte eigenlijk op de beantwoording van de vraag over de korpsleiding. Ik wacht even voordat ik interrumpeer.

De **voorzitter**:

Dan tellen we deze niet mee. Ik zie nog wel de heer Azarkan naar voren komen, van DENK.

De heer **Azarkan** (DENK):

Naar aanleiding van de beantwoording vraag ik me echt oprecht het volgende af. Je kijkt naar die documentaire met een mengeling van pijn en afschuw. Het doet heel zeer, als je ziet hoe mensen vechten tegen een organisatie waarvan ze gewoon niet kunnen winnen. Dat weet ik echt niet hoor — er worden dingen veranderd en ze trekken eigenlijk altijd aan het kortste eind. Heeft de minister met de korpsleiding gekeken hoe de mensen in deze specifieke gevallen zijn behandeld, en waarom dat gebeurd is? Dus niet zozeer in de gesprekken met mensen die geportretteerd zijn — maar is er gekeken wat er zich in die omgeving afgespeeld heeft, en hoe dat kon gebeuren?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Dat heb ik zeker gedaan en wel op twee niveaus. Het niveau waarop de Kamer mij controleert en waarop ik functioneer, is of de lijnen die uitgezet zijn kloppen, hoe we dat monitoren, hoe dat werkt. Met mijn blik en de informatie en de kennis die ik in de gesprekken heb opgedaan, heb ik gezegd: weet dat ik het op deze manier ga monitoren. Daarom sprak ik in mijn inleidende tekst over het belang van zaken borgen en de zaken niet vrijblijvend laten zijn. Het is heel mooi als je bepaalde dingen optuigt, op papier hebt, aanbiedt, maar het mag niet willekeurig zijn en afhangen van degene die het onderwerp al belangrijk vindt. Je wilt iedereen bereiken. Het moet veel minder vrijblijvend. Dat het in de beginfase anders is dan nu, waarbij het ook wordt neergelegd als onderdeel van het pakket, dus verplichtend, daar heb ik begrip voor. Maar ik heb ook aangegeven dat ik het belangrijk vind. En zo zal ik het ook monitoren. Dit als één

voorbeeld van wat ik ophaal uit zulke gesprekken. Om dat weer terug te leggen: ik vind dat het mijn rol naar de korpsleiding is om aan te geven hoe ik het zal toetsen. Ik ben ervan overtuigd dat de Kamer mij daarop zal bevragen, en terecht.

Vervolgens gaat het over individuele zaken. Daar heb ik niet voldoende inzicht in. Ik heb natuurlijk naar de verhalen geluisterd omdat ik graag van de mensen zelf wilde weten wat ze op dat moment meemaakten, wat ze meegemaakt hadden en hoe het op dat moment met hen ging. In al die gesprekken heb ik gezegd "dit is tussen ons". Maar als mensen zeiden dat ik het mocht terugkoppelen of zeiden dat ik het mocht vertellen, heb ik mijn indruk en weergave van de individuele casus neergelegd.

Dat is misschien meteen een bruggetje naar het antwoord op de vraag van mevrouw Mutluer wat de korpsleiding er precies zelf mee heeft gedaan. Vanwege de rol van werkgever is er door de leiding, vanuit de verschillende posities, met de deelnemers een of meerdere gesprekken gevoerd. Die zullen voortgezet worden met als doel om te komen tot herstel en verzoening. Het is niet aan mij om me daar inhoudelijk mee te bemoeien, maar ik heb mijn indrukken zeker gedeeld voor zover dat mogelijk was, want het zijn vertrouwelijke gesprekken. En ik heb af en toe, eerlijk gezegd, mijn zorgen of verbazing daarover ook gedeeld.

**De voorzitter:**

Mevrouw Mutluer, PvdA.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Ja, ik heb nu wel een interruptie, want ik heb die vraag heel concreet gesteld. Ik weet dat de minister contact heeft gezocht met de deelnemers en gesprekken heeft gevoerd. Daar is alle waardering voor. Maar de vraag die ik stelde, was wat de korpsleiding heeft gedaan. Want de motie die hier door een Kamermeerderheid is aangenomen, riep de minister op ... Ze zei toen terecht in het debat: ik ga dat gesprek niet in gezamenlijkheid met de korpsleiding voeren, maar ik ga het apart doen; maar ik ga wel aan de korpsleiding deze opdrachten meegeven, zodat hij dat gesprek kan voeren en kan zorgen voor die rehabilitatie, resocialisatie en met name dat eerherstel. Mijn concrete vraag is: heeft de korpsleiding met de deelnemers gesproken en in hoeverre is er gezorgd voor eerherstel? Dat is namelijk wel waar deze Kamer echt om heeft gevraagd en wat deze mensen, die een enorme verandering teweeg hebben gebracht — dat moeten we allemaal erkennen — naar mijn beleving ook verdienen.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

De waardering gaat inderdaad vooral uit naar de mensen die bijvoorbeeld in de documentaire zaten of die zich op andere plekken al jaren inzetten voor dit onderwerp en dat gesprek blijven aangaan. Dat is een van de elementen die mij zo hebben geraakt. Je zult maar voor de zoveelste keer zo'n verhaal neerleggen, toch met de hoop dat daar wel iets mee wordt gedaan. Daar heb ik dus heel veel waardering en respect voor. Vanuit de korpsleiding, dus vanuit de verschillende functies en posities die er zijn, is er vanuit de rol van werkgever contact geweest. De gesprekken worden voortgezet. Ze zullen worden voortgezet om te komen tot

herstel en verzoening, precies datgene waar mevrouw Mutluer naar vraagt. Daar moet ik wel aan toevoegen "voor zover dit mogelijk is", omdat ik niet in die specifieke zaken kan kijken en daar een oordeel over kan hebben. Maar ik deel volledig met mevrouw Mutluer dat je op dit punt wel alles op alles moet zetten.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Mutluer.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Nu wordt het interessant. Ik wil het geloven en ik geloof de intentie van de minister, maar ik ben er nog niet van overtuigd dat het in de praktijk ook zo zal gaan. Ik ben er nog niet van overtuigd dat het eerherstel daadwerkelijk komt en dat het gesprek niet alleen maar met de eenheidschef wordt gevoerd. Ik ben nog er nog niet van overtuigd dat de korpsleiding daadwerkelijk zegt: jongens, we gaan dat gesprek voeren, we gaan naar jullie luisteren en we gaan in gezamenlijkheid kijken in hoeverre we aan rehabilitatie en resocialisatie kunnen doen. Mijn vraag aan de minister is: hoe gaan we dat terugzien en in welke vorm? Ik wil namelijk niet over een jaar hier weer staan met dezelfde opmerking: "Een jaar terug heeft de minister dit in het debat toegezegd. Zij heeft gedaan wat ze kon doen, maar ik heb het niet teruggezien in de handelingen van de korpsleiding." We hebben het in het debat over leiderschap en ook dit is het tonen van leiderschap. Ik vraag dus om een soort van garanties, maar dat is misschien niet het juiste woord. Ik denk dat ik wil weten hoe ik als Kamerlid straks een gevoel krijg dat die motie waarin we een oproep deden aan de minister en de korpsleiding goed is uitgevoerd.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik denk dat het 'm zit in die twee lijnen, zoals ik richting de heer Azarkan zei. Het komt er ook op neer dat we uiteindelijk vanuit onze rollen hier toch weleens beperkt zijn. Uiteindelijk gaat het er namelijk ook om of dat leiderschap wordt getoond in die hele organisatie op dit onderdeel. Dat moet uiteraard op alle onderdelen getoond worden, maar ik doel op al deze lijnen die ik zojuist schetste en die ik nu gaat schetsen. Het gaat erom dat het wordt uitgerold, dat het goed wordt geborgd en dat dat goed wordt gedaan. Ik ben niet in staat om op individuele casuïstiek in te gaan en daarmee ben ik dus ook niet in staat om daarover te rapporteren. Ik maak even dat onderscheid omdat we het naast casuïstiek die in een documentaire naar voren kwam — ik weet overigens dat mevrouw Mutluer die niet bedoelt — ook vooral hebben over de lijnen zoals die nu zijn uitgerold in de organisatie. Maar ik ben wel in staat om mijn zorgen aan te geven en delen van het gesprek door te geleiden als ik vind dat er echt naar iets moet worden gekeken. Voor de rest zal ik de Kamer natuurlijk blijven rapporteren via bijvoorbeeld de halfjaarlijkse berichten en de voortgangsbrieven; dat is onderdeel van mijn werk. Daarin rapporteer ik op vragen als "hoe wordt dit uitgerold?", "hoe ziet het eruit?", "is het transparant als er incidenten zijn?", "wat zijn de consequenties?" en "op basis waarvan wordt dit geconcludeerd?". Volgens mij houden we zo met elkaar dat leiderschap, dat zo belangrijk is, in de gaten, als ik het zo even mag formuleren.

**De voorzitter:**

Tot slot op dit punt, mevrouw Mutluer.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Dat vind ik dus niet genoeg. Noem mij een ongeduldig Kamerlid, maar ik vind dat gewoon niet genoeg. Ik zou de minister het volgende willen vragen. De korpsleiding staat hier namelijk niet, dus ik kan deze vraag niet aan hen voorleggen, maar ik kan die wel aan de minister voorleggen. Voor mijn part komt er binnen nu en enkele weken gewoon een brief, waarin daadwerkelijk wordt aangegeven hoe dat eerherstel heeft plaatsgevonden of zal gaan plaatsvinden en hoe het zit met de gesprekken die nog gevoerd moeten gaan worden. Ik wil daar iets meer zekerheid in. Ik vind de halfjaarlijkse rapportages een gepasseerd station. Dit is gewoon niet voldoende.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Maar dan zoek ik er met mevrouw Mutluer wel even naar hoe we dat het beste vorm kunnen geven zonder openbaar over mensen en de casuïstiek te spreken, want dat is de ingewikkeldheid. Heel concreet gaan eerherstel en verzoening over wat mensen hebben meegemaakt in hun persoonlijke situatie en hoe er met de situatie die door de organisatie om hen heen is gecreëerd wordt omgegaan. Alles wat je daar inhoudelijk op die manier over zegt is ... Er zullen mensen zijn die zeggen "prima, dat mag van mij allemaal", maar er zullen ook mensen zijn die zeggen: laat mij met rust. In die zin ben ik dus wel zoekende. Vandaar dat ik eraan dacht om in ieder geval in die halfjaarrapportages erop in te gaan, waarin we ook de voortgang van al deze elementen terug laten komen en met elkaar monitoren. Ik zal er straks nader op ingaan. Maar dat geeft hopelijk ook heel veel handvatten om er goed gevoel bij te houden over hoe serieus dit wordt genomen, want daar gaat het uiteindelijk over.

**De voorzitter:**

Omdat er eigenlijk min of meer een wedervraag is gesteld, geef ik mevrouw Mutluer nog heel kort de gelegenheid om daarop te reageren. Daarna is mevrouw Helder.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Ik snap de worsteling, want ik wil ook niet in die individuele casuïstiek treden. Dat begrijp ik. En dat wil ik ook zeker niet doen zonder de instemming van de deelnemers. Het gaat om hun privésituatie. Dus ook ik ben zoekende. Een halfjaarlijkse rapportage vind ik nog onvoldoende en nog vrij abstract. Wellicht is de minister bereid om deze vraag nog een keer bij de leiding neer te leggen en dan een terugkoppeling te geven, zodat wij daarna als Kamer — ik ben ook even zoekende — kunnen aangeven of dat wel of niet genoeg is.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ja, laten we het op die manier doen. Laten we het zo doen dat ik het ook bij de korpsleiding neerleg, want ik snap de behoefte. Die heb ik zelf ook. In die zin is onze positie daarin erg vergelijkbaar. Tegelijkertijd willen we allebei niet in een individuele casus duiken en doen alsof we het dan beter weten. Maar laat mij inderdaad dan met de korpsleiding in

gesprek gaan. Sowieso naar aanleiding van dit debat zal ik wederom met hen gaan zitten om te bespreken wat we hebben gehoord, welke moties zijn ingediend, wat eruit is gekomen en wat het betekent voor wat zij aan het doen zijn. Als ik mij niet vergis, komt die halfjaarrapportage nog voor de zomer. Voor de zomer hebben we nog een politiedebat, neem ik aan, omdat wij dat dan bijna altijd wel hebben. Dat zal ik nog checken voor de tweede termijn. Zo kunnen we daar dan weer bij stilstaan. Mevrouw Mutluer kan kijken of dat voldoende is. Het is in juni, lees ik net in een appje. Nou, die komt er vrij snel aan.

**De voorzitter:**

Dan is het woord nu aan mevrouw Helder voor haar interruptie namens de PVV.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Ik ben helemaal niet zoekende en ik wil ook niet over individuele situaties spreken. Maar wat ik wel weet, is dat de korpsleiding gewoon de minister moet informeren en dat zij dat op sommige punten gewoon fout doet. Met de mensen van De blauwe familie is niet gesproken. Ik weet dat de eerste — volgens mij is het de eerste; misschien is het ook wel de enige, maar laten we hopen van niet — een afspraak heeft op 14 juni. Dat was pas zo toen dit debat al bekend was. Nou, dan voel ik al aan mijn water dat dit nou niet heel erg een belofte is vanuit het hart — laat ik netjes blijven. Dus ik wil ook niet op individuele situaties ingaan, maar de minister gaat over naar beleid, wat we beter gaan doen, voor een probleem dat al heel lang sleept en waar we allemaal van af willen. Waar baseert de minister het vertrouwen op dat de maatregelen die zij nu allemaal noemt, die vast heel goed zijn, door deze korpsleiding geïmplementeerd worden als we te maken hebben met een korpsleiding die de minister verkeerd informeert en pas met mensen gaat spreken als het echt niet meer anders kan, als ze het überhaupt al gaat doen?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Laat ik beginnen met de eerste vraag: waar haal je dat vertrouwen vandaan? Ik heb al langere tijd en zeker de afgelopen maanden veel gesprekken gevoerd binnen de politie — dat weet mevrouw Helder — ook over dit onderwerp en ook met de korpsleiding en de andere chefs en ook met mensen die hier elke dag mee te maken hebben — of niet, overigens. Wat ik heel erg merk, is een enorme betrokkenheid en een enorm ongemak. Eigenlijk is dat het woord. Ik merk een enorm ongemak dat dit nog steeds plaatsvindt binnen de politieorganisatie, dat we ijzersterke, kneitergoede mensen kwijtraken doordat zij op deze manier worden behandeld. Dat ongemak is zo fors dat dat mij de geruststelling geeft dat dit niet iets is waarbij geldt: zolang wij erover debatteren, staat het op de agenda en daarna verdwijnt het. Ik zeg het even heel bot en kort door de bocht. Dat is goed, denk ik, want pas als de juiste mensen wakker liggen van een probleem, gaat er iets veranderen. Dat heeft mijn moeder me altijd geleerd. Maar de juiste mensen moeten wel wakker liggen. Ik heb nu wel heel erg het beeld dat dat zo is. Binnen de korpsleiding en de eenheidschefs zijn er gesprekken geweest. Ik begrijp waar mevrouw Helder naar op zoek is. Vanuit de rol van werkgever moet ik de manier waarop zij die gesprekken voeren daar laten, maar

ik zal altijd op zoek blijven naar dat ongemak, totdat we hier een ander gesprek hebben.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Helder.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Dat daar ongemak heerst, geloof ik wel. Maar ik denk niet dat dat komt door de reden die de minister noemt. Ik denk dat dat komt doordat de Kamer zich hier steeds meer mee gaat bemoeien. Daar komt ongemak uit voort. Dat weet ik ook omdat bij die PTSS-dossiers, die helaas nog steeds langlopend zijn, ondanks een eerdere belofte van toenmalig korpschef Bouman, dat ongemak is geuit doordat de korpsleiding zei: wij hebben niks met een aangenomen motie van de Kamer te maken; de Kamer gaat niet over ons. Dát is het ongemak. Dat ongemak merk ik bij dit probleem ook. Ik vraag dus nogmaals het volgende aan de minister. Dat er ongemak is, begrijp ik, maar waarom leidt dat ongemak er niet toe dat men een hand in eigen boezem steekt en zegt: ik denk dat iemand anders de klus beter kan klaren?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik ken het standpunt van mevrouw Helder. Ik wilde er "natuurlijk" bij zeggen, omdat we dit gesprek al wat vaker hebben gehad. Dat weet ik. Bij mij komt het ongemak overigens niet doordat de Kamer erbovenop zit — dat is zoals het zou moeten, trouwens; het is heel fijn dat de Kamer dat doet — maar doordat dit mij ook heel erg aan het hart gaat. Ik zal het blijven aankaarten in alle lagen van de politieorganisatie waar ik die gesprekken voer, allemaal. Ik zal op de werkvloer vragen: wat voor verschil merk jij? Hopelijk is dat een positief verschil. Ik zal aan alle chefs vragen: wat voor leiderschap toon je? En bij de korpsleiding zal ik het structureel terug blijven leggen en de verwachting uitspreken dat dit opgepakt blijft worden. Al weet ik dat we er wat betreft het laatste deel van de zin van mevrouw Helder niet samen uit komen, ik heb er wel echt vertrouwen in dat mensen er nu vol commitment bovenop zitten. Dat is heel belangrijk, denk ik.

**De voorzitter:**

Tot slot, mevrouw Helder.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Afrondend. Ik wil de minister graag geloven. Er zijn ook voldoende mensen met voldoende commitment die erbovenop zitten, maar nou net niet de juiste. Het zal de minister dus niet verbazen dat ik in de tweede termijn toch met een motie ga komen.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Zoiets vermoedde ik al.

**De voorzitter:**

Dan heeft u nog een interruptie van mevrouw Sylvana Simons van BIJ1.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Ja, eigenlijk in het verlengde van een aantal vragen die al door collega-Kamerleden gesteld zijn, als laatste door mevrouw Helder. Zij vraagt mijns inziens terecht aan de minister: waar is nou dat vertrouwen op gebaseerd dat het nu anders zal zijn? Dan antwoordt de minister: "Ik heb ongemak gezien. Dat noopt mij ertoe aan te nemen dat het nu anders wordt. Maar ik blijf in ieder geval vragen stellen." Daar maak ik me een beetje zorgen over. Ik wil eigenlijk aan de minister vragen of zij er echt van overtuigd is dat vragen stellen op dit moment het juiste middel is om te komen tot verandering van de politiecultuur. Er worden al 30 jaar vragen gesteld, misschien niet door deze minister, maar wel degelijk door heel veel anderen. De minister gaat vragen stellen als "welke veranderingen zie je?" en "hoe vul jij je leiderschap in?" Ik vind het mooie vragen, voor tijdens een evaluatiegesprek of zo, maar ik vraag echt aan de minister of zij ervan overtuigd is dat dát nou de vragen zijn die ons als Kamer, maar vooral ons als burgers, de geruststelling moeten geven dat het nu anders wordt.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

De wereld verandert niet omdat ik als minister vragen stel of omdat de Kamer enkele vragen stelt. Zo werkt het niet. Zo werkt overigens geen enkele organisatie. De organisatie kan alleen maar van binnenuit veranderen. Daar ben ik van overtuigd. Ik ben ervan overtuigd dat dat bij elke organisatie zo is. De organisatie verandert van binnenuit door mensen die die verandering dragen. Daarom doet het extra pijn als dragers van normen en waarden die ik terug zou willen zien bij de politie, daar vervolgens praktisch weggejaagd worden. Dat is de pijn die ik daarbij voel. Volgens mij spreken wij met elkaar hele duidelijke lijnen af. Daar hebben we het vandaag onder andere over, maar daar blijf ik over rapporteren, zoals in die halfjaarrapportages. Dat is een van de manieren voor de Kamer om dat te controleren. Ik weet dat dat niet de enige manier is. En ik weet dat Kamerleden net als ik onder andere volop gesprekken voeren, maar ook op andere manieren toetsen. Maar het is een van de manieren die we kunnen formaliseren en transparant kunnen maken.

Daarnaast heb je natuurlijk de vakbonden en de or, waarmee ik ook spreek. Die spelen daar een hele belangrijke rol in. Ik denk dat we met elkaar dus brede mogelijkheden hebben om te achterhalen wat er aan de hand is. Maar voor mij zijn de een-op-eengesprekken die ik wekelijks voer over verschillende onderwerpen waarbij dit een rode draad vormt, minstens net zo belangrijk, of die nou met de korpsleiding, met de chefs of met mensen van de werkvloer zijn. Daarbij kijk ik mensen in de ogen en kan ik vragen: wat doe je, wat is je overkomen of wat is er aan de hand? Want er gaat in ieder geval voor mij nooit een context ontstaan waarin ik alleen van papier geloof wat er gebeurt. Dat gaat niet alleen over de politie en dit onderwerp; dat is met alles in mijn werk zo. Ik zal altijd bij de mensen voor wie wij dit werk doen, ophalen wat zij meemaken en hoe ik hen beter kan dienen. Het is dus een combinatie waarbij ik daar, als de vertrouwensvraag wordt gesteld, ook heel graag op die manier op terugkijk en zeg: ik kijk mensen in de ogen en ik geef aan wat voor mij belangrijk is, waarop ik zou beoordelen, waarop ik zou monitoren. Uiteindelijk moet je er ook van uit kunnen gaan dat je die mensen kunt geloven en het commitment in hun ogen kunt zien. Dat vind ik heel belangrijk bij een dergelijk onderwerp dat ook te maken

heeft met normen en waarden en hoe je in je leiderschap staat.

**De voorzitter:**

Er is een vervolgvraag van mevrouw Simons.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Het zal niemand verbazen als ik zeg dat ik moeite heb de woorden van deze minister totaal en onvoorwaardelijk aan te nemen. Want voor mij staat een minister die zegt: ik hoor graag van mensen wat hun overkomen is. Ik herinner mij een debat tussen mij en deze minister waarin ik bij de minister aankwaam wat enkele burgers was overkomen en ik weerstand ontmoette bij deze minister. De minister heeft het over "duidelijke lijnen". Mijn hoop is dat die lijnen aan het einde van dit debat inderdaad duidelijk zijn, want op dit moment zijn ze dat nog niet. De minister heeft het over vakbonden. Ik denk niet dat ik iemand in Nederland eraan hoef te herinneren hoe diverse politievakbonden, mensen die namens vakbonden spreken, reageren op het moment dat een burger, laat staan een politicus, zich kritisch uit ten opzichte van het werk dat zij doen. Dit is dus even de context waarom ik moeite heb om zomaar aan te nemen wat deze minister zegt. Ik zou de minister de volgende vraag willen stellen. Ten aanzien van haar uitspraak "het kan alleen van binnenuit", wil ik haar twee vragen stellen. Eén. Is zij bekend met die andere frase over structurele systeemverandering, namelijk: the master's tools will never dismantle the master's house? Over van binnenuit gesproken ... Dan ten tweede. Welke krachten heeft de minister van binnenuit waarop zij kan leunen en kan steunen, gezien het feit dat veel van die krachten nou juist de organisatie uit geschoven zijn de laatste jaren? Al dat vertrouwen in die veranderingen ... Ik hoor de minister zeggen: we gaan de verandering van binnenuit aanpakken met de mensen die er nu zitten. Ik leg haar het tegenovergestelde voor en hoor graag haar reactie daarop.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik heb, overigens ongetwijfeld net als mevrouw Simons, talloze mensen binnen de politieorganisatie gesproken, mensen van allerlei afkomsten en met allerlei achtergronden die binnen de organisatie, soms met veel weerstand, soms met minder weerstand — ik wil het absoluut niet rooskleurig maken — problemen blijven aanpakken vanuit hun betrokkenheid en liefde voor de organisatie en hun verantwoordelijkheidsgevoel voor de samenleving; dat hoorde ik heel vaak terug. Ze blijven problemen niet alleen aanpakken, maar komen zelf ook met oplossingen, maken onderdeel uit van de oplossing en laten zich niet opzijschuiven. Ik heb daar ongelooflijk veel mensen over gesproken. Dat zijn mensen waar ik heel veel vertrouwen in heb. Zij zitten in alle lagen bij de politie: van nieuw bij de politie tot al jaren daar actief. Zij zeggen: "Dit is een onderdeel van mijn leven en dit is waar ik thuishoor, maar ik ben op bepaalde onderdelen niet trots en ik ga onderdeel zijn van de oplossing." Als u mij als minister, als Dilan, vraagt waar ik het meest naar kijk en wat letterlijk de kracht is, zoals mevrouw Simons vroeg, zeg ik: dát is de kracht. Ik vind dat het leiderschap die kracht moet stimuleren, faciliteren en ondersteunen en niet moet tegenwerken. Het mag duidelijk zijn dat dit op onderdelen beter kan. Dit debat is naar aanleiding van de documentaire van een jaar geleden, maar inmiddels

is er veel met de Kamer gedeeld, ook al die lijnen, de plannen van aanpak en dergelijke. Ik geef hier vanavond dus graag antwoord op de vragen, maar mevrouw Simons is benieuwd naar al die lijnen. Mochten zij vanavond niet genoeg over zijn gekomen — die zijn namelijk niet vandaag door mij bedacht; zij liggen er al, men is ermee bezig en die krachten zijn daar ook een onderdeel van om dat tot een succes te maken, wat volgens mij wel relevant is — dan zal ik zorgen dat we die in de brief van juni nog veel nadrukkelijker opschrijven, zodat zij ook heel goed te volgen zijn. Want ik snap de behoefte om dit goed te kunnen monitoren.

**De voorzitter:**

Tot slot mevrouw Simons en daarna geef ik mevrouw Den Haan en de heer Azarkan het woord. Ik wil voorstellen dat we de minister dan even de gelegenheid geven om dit blok af te ronden en om de vragen dan te doen. Maar nu eerst de slotvraag van mevrouw Simons.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Ik blijf wederom onbevredigd achter met dit antwoord, want ik kan uit de woorden van de minister niets anders opmaken dan dat er binnen de organisatie mensen zijn die een ontzettend hoge prijs betalen voor het feit dat ze vertrouwen blijven houden in een organisatie waarvan ik, Sylvana Simons, persoonlijk weet dat zij al minstens 50 jaar kampt met deze problematiek. Maar in 2023 vraagt de minister aan mij: heb vertrouwen; het komt goed en ik spreek met mensen binnen de organisatie. Dat is me te vaag. Het zijn die mensen die net als Sylvana Simons al 30 of 50 jaar weten wat er aan de hand is, die de kans hebben gekregen om op te klimmen binnen die organisatie en die op dit moment de touwtjes in handen hebben om te zorgen dat de een mag blijven, een ander wordt weggepromoveerd en een ander aan zijn lot wordt overgelaten en wellicht thuis komt te zitten met PTSS. Misschien is het mijn vraagstelling die de minister te veel ruimte geeft om in cirkels te blijven praten. Laat mij het dan concreet maken. Wie gaat er opstappen om ruimte te maken voor die nieuwe wind die zo nodig is binnen de politieorganisatie? Wat gaan wij doen aan die oude structuren, die oude machtsstructuren, die oude mensen met macht die blijven zitten waar ze zitten, terwijl hier een minister staat die zegt "ik spreek met mensen en we moeten vertrouwen houden; het komt wel goed"? Er wordt een veel te hoge prijs betaald ...

**De voorzitter:**

Mevrouw Simons, ik geef nu het woord aan de minister voor de beantwoording.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

... door diezelfde mensen die deze minister nu roemt voor hun standvastigheid. Die mensen betalen een veel te hoge prijs. Ik vraag aan de minister: wie gaat ruimte maken voor die nieuwe wind?

**De voorzitter:**

Dank u wel. Ik doe toch even een oproep aan de leden. Een interruptie is een interruptie en die zou kort moeten zijn. Het is niet een volledige inbreng.



**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Mijn antwoord is duidelijk. Ik vind dat mijn antwoord wordt gebagatelliseerd als het wordt samengevat als "ze praat maar wat met mensen", maar goed. Ik zie voor het eerst het volgende. En het is niet zo belangrijk dat ik dat zie; ik hoor het ook van mensen. Ik heb onlangs een meneer gesproken die meer dan twintig jaar met dit onderwerp bezig was. Ik heb er overigens heel veel respect voor dat hij dat blijft agenderen en zich betrokken blijft voelen, omdat dat een lange tijd is om ergens mee bezig te zijn en toch vertrouwen te blijven hebben dat het van binnenuit wel verandert. Hij geeft aan: ik begin nu voor het eerst breed draagvlak te zien; dit is misschien wel het moment om dat ook echt door te kunnen zetten. Dat laat zien dat die krachten er al waren. Dat laat zien dat ze ook nodig waren. Maar dat laat ook zien dat er nu een beweging gaande is die ik in ieder geval vanuit mijn positie van harte steun. Dat doe ik graag op deze manier, door continu bij mensen op te halen: wat maak jij nu echt mee van wat wij hier met elkaar bespreken, monitoren en op papier zetten? Dat is namelijk allemaal hartstikke goed, maar cultuurverandering komt altijd van binnenuit, altijd van de mensen die het dragen. Ik wil dat die mensen de ruimte hebben en krijgen. Ik zie nu die beweging. Ik zet alles op alles om dat te ondersteunen.

**Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):**

Ik ben nieuw op dit onderwerp, maar de problematiek is niet nieuw; die is al heel oud. Ik heb eerlijk gezegd geen woorden voor de pijn die de mensen in de documentaire hebben laten zien. Ik heb ook geen woorden voor het verdriet van mensen over hun droom en hun passie en het zijn van politiemans. Want dat zeggen ze allemaal: dat word je niet, want het is geen vak, maar je bent het; het is een levensstijl. Je bent politiemans. Ze hebben gezien dat dat ze ontnomen werd. Ik heb ook geen woorden voor het feit dat deze mensen, maar ook heel veel andere mensen die dit lot treft, moeten zorgen voor de veiligheid van onze burgers, terwijl ze zich zelf niet veilig voelen binnen hun eigen organisatie. De minister zegt: ik zie commitment van de leiding om hier nu iets aan te doen. Maar is commitment volgens de minister het feit dat een documentaire al bijna een jaar oud is en er nu nog steeds niet met de mensen die het treft gesproken is? De minister zegt: het is belangrijk om altijd van binnenuit een cultuur te veranderen. Maar dit is zo'n gesloten, zieke cultuur; die kun je niet alleen maar van binnenuit veranderen. Dat zal je ook echt van buitenaf moeten doen. Ik wil me even aansluiten bij de woorden van mevrouw Helder en mevrouw Simons. Op welke termijn ziet de minister nou gerealiseerd dat er een veilige omgeving is voor mensen die zich nu niet veilig voelen?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Daar kun je geen termijn aan verbinden, want dat zou ten eerste suggereren dat je precies weet over wie het gaat, om welke plekken het gaat en waar die onveiligheid over gaat. Het is een organisatie van 65.000 mensen. Het gaat erom dat je er juist voor zorgt dat dit in die hele organisatie een belangrijk onderwerp is. Zoals ik tegen de heer Azarkan zei, is het niet een vrijblijvend onderwerp, maar een onderwerp dat erbij hoort, waarbij je ook met elkaar leert praten over wat er gebeurt. Je leert te duiden wat er is gebeurd en een volwassen mening te hebben over wat er is gebeurd. Dat zijn de bewegingen. Cultuurverandering

komt echt van binnenuit. Je kunt niet een organisatie veranderen van buitenaf door mensen daar tijdelijk in te vliegen of door te eisen dat het anders gaat. Ik weet het: ik sta hier als niet-jurist als minister van Justitie en Veiligheid. Dit is nou het deel waarvoor ik wel heb gestudeerd. Een organisatie veranderen doe je niet van buitenaf. Laat dat nou na anderhalf jaar één keer van toepassing zijn. Vervolgens is het wel belangrijk dat je met elkaar kaders stelt, zodat je weet wat je dan vervolgens te volgen en te monitoren hebt, en hoe je die krachten van binnenuit wél kunt stimuleren en faciliteren. Ik probeer al een halfuur richting de vraag van mevrouw Van der Werf te gaan, over divers vakmanschap. Hoe ondersteun je al die netwerken en hoe zorg je ervoor dat die in de organisatie ook het belangrijke werk kunnen doen waarmee je dit soort onderwerpen agendeert? Het is heel veel breder dan vertrouwen, een paar gesprekken hebben of zeggen: nou, in juni 2024 is dit wel afgerond. Dit zal continu verandering vergen. Ik denk dat het heel gezond is als de politie een lerende organisatie is, die continu door de nieuwe instroom aan mensen, hopelijk, meeverandert en zich ontwikkelt. Om dat te kunnen doen, is het nodig dat deze kaders waar we middenin zitten, worden geborgd.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Den Haan.

**Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):**

De minister zegt dat je hier geen termijn aan kunt stellen. Volgens mij kun je dat wel. Daar kun je een tijdspad voor schetsen. Dit is al 50 jaar geprobeerd van binnenuit. De cultuur is zó gesloten en zó ziek. Daarnaast is er doorstroom van mensen die op leidinggevende posities komen en die groot zijn geworden binnen deze cultuur. Hoe wil je die mensen zonder hulp van buitenaf dit proces laten doorlopen? Hoe zit het eigenlijk met de sense of urgency die gevoeld wordt door de korpsleiding en door alle leidinggevende lagen? De minister geeft namelijk aan dat die er is en dat het commitment er is, maar we hebben net al een aantal voorbeelden gehoord en ik heb dat vertrouwen ook niet; ik voel dat niet.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

We zijn er nog niet echt aan toegekomen, maar er zijn stappen gezet. Die zijn al eerder met de Kamer gedeeld. In juni zal de update komen, dus ik nodig iedereen uit om daar ook goed naar te kijken. Die stappen worden gezet en die worden getoetst, niet alleen door de Kamer en door mij, maar ook van binnenuit door mensen die in positie worden gebracht. Dat zijn de dragers, zoals dat hoort. Ik heb aan het begin in mijn inleidende tekst gezegd dat ik daarmee dus absoluut op geen enkele wijze wil zeggen dat het klaar en geborgd is. Ik heb gezegd dat we daar nu middenin zitten, dat ik vind dat je weg moet van de vrijblijvendheid en dat dit verankerd moet zijn. Dat is het proces waar we nu in zitten. En ja, er zijn dingen echt niet goed, er gaan dingen echt niet goed en er zijn forse misstanden, waar we het hier vanavond terecht over hebben. Maar de politieorganisatie wegzetten als een zieke organisatie of een zieke cultuur? Nee, mevrouw Den Haan, dat kan niet.

**De voorzitter:**

Tot slot op dit punt, mevrouw Den Haan.

**Mevrouw Den Haan** (Fractie Den Haan):

Ik wil even iets rechtzetten: dat heb ik ook niet gezegd.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan tot slot de heer Azarkan, van DENK, voordat ik de minister de gelegenheid geef om dit blok af te ronden.

**De heer Azarkan** (DENK):

De minister zegt: weg bij de vrijblijvendheid. Dat betekent voor mij ook verantwoordelijkheid nemen voor dat wat er nu is. Dus alvorens we naar de toekomst gaan, hebben we te maken met een groep mensen waarvan in ieder geval het onderzoek ... Dit gaat over het onderzoek naar vertrek-motieven van aspiranten en jonge afgestudeerden. Dat laat eigenlijk zien wat we ook in De blauwe familie zagen: als mensen stelselmatig aan hun lot overgelaten worden, omdat er niet ingegrepen wordt en zij te lang uitgesloten, gepest en geïntimideerd worden, leidt dit tot een groot gevoel van onzekerheid en onveiligheid, en tot burn-out-klachten. Erkent de minister die relatie?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Welke relatie? Dat mensen om die reden weggaan, bedoelt u?

**De heer Azarkan** (DENK):

Niet eens dat mensen weggaan, maar dat ze gewoon ziek worden. Erkent de minister de relatie tussen het stelselmatig niet optreden door de werkgever, de politie ... Dat zegt de politieleiding eigenlijk ook: "We hebben te vaak niet goed ingegrepen." We lezen dat in dit rapport over jonge afgestudeerde aspiranten, maar dat geldt natuurlijk ook voor mensen die daar al 20 of 25 jaar werken en in een onveilige situatie komen, geen steun krijgen en daar op een gegeven moment letterlijk ziek van worden. Dan worden zij geconfronteerd met hoge kosten en een burn-out of een depressie wellicht. De vraag is: erkent de minister dat die relatie er is? Wat is zij bereid om bij te dragen voor de mensen die daarbij hulp vragen?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Laat ik heel even teruggaan naar de beginzinnen van de heer Azarkan. Ik kom ook op deze vraag. Hij gebruikte de term — dat heb ik zelf ook gedaan — "uitgesloten worden". Ik ben in al die gesprekken samen met die mensen tot de conclusie gekomen dat dat de kern is. Discriminatie en racisme zijn manieren om uit te sluiten, om mensen te isoleren. Dat is bij sommige mensen gebeurd. Ik weet niet bij hoeveel. Ik weet ook niet op basis van één gesprek wat er nog meer in zit. Dat is ook aan niet aan mij. Het is wel aan mij om het aan te horen en vragen te stellen en om vervolgens te proberen om er wat uit te halen waar ik wat mee moet, dus niet alleen kan maar ook moet. Het causale verband, misschien in casuïstiek, misschien in algemene zin, is aan de werkgever en aan de bedrijfsarts. Ik kan dat niet vanuit deze plek zeggen. Stel dat jij vanuit passie, betrokkenheid en een verantwoordelijkheidsgevoel voor de

samenleving onderdeel wil zijn van een familie, en zelfs jouw eigen leven in gevaar wil brengen om ons veilig te houden, maar dat dit vervolgens eindigt met dat jij eenzaam en alleen staat in diezelfde omgeving, wat de aanleiding ook is, hoe het ook is begonnen en hoe het ook is ontwikkeld. Ik kan mij daar als mens heel veel bij voorstellen. Dat moet elk mens heel veel pijn doen. Iedereen zal daar op een andere manier mee omgaan. Het is niet aan mij om het causale verband te leggen, maar ik kan ook niet uitsluiten dat het voorkomt. Het zal allebei waar zijn.

**De voorzitter:**

Tot slot op dit punt, de heer Azarkan.

**De heer Azarkan** (DENK):

Het is een heel belangrijk punt, dus ik zit even te kijken wat ik tot slot ga zeggen. Ik zit nu een beetje in een twilightzone. De minister zegt: "Het zou best kunnen. Het is niet aan mij." Maar we hebben nu juist onderzoek laten doen. Dat heeft de korpsleiding gedaan. De minister is daarover ingelicht. Die zegt dat. Die zegt — ik zal het letterlijk oplezen — "uitsluitingsgedrag, pestgedrag is in zo'n sterke mate voorgekomen dat slachtoffers geen andere oplossing zagen dan de opleiding te verlaten." Dat kan ook de organisatie zijn. "Dit heeft bij respondenten geleid tot een groot gevoel van onzekerheid, onveiligheid, burn-outklachten en uitstroom." Ik vind dat de politie een verantwoordelijkheid heeft, zeker als ze erkent — ik ben daar blij mee — dat ze te weinig heeft gedaan in het verleden, dat ze niet heeft opgetreden. Daarmee erkent ze dat een groep mensen aan zijn lot is overgelaten. Daar kun je van alles van vinden, maar mij gaat het eerst om de zorgplicht. Is de minister van mening dat dit op z'n minst bekeken moet worden en dat onderzocht moet worden of mensen om die reden zorg nodig hebben? Dat mag een ander ook bekijken. Hebben ze heel hoge zorgkosten die ze daarvoor niet hadden? Is dat aantoonbaar? Is de minister bereid om iets te doen voor die mensen?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Daarom zijn er bij de politie ook een aantal veranderingen, verbeteringen en/of programma's gestart. De zorg voor mensen komt veel centraler te staan. Met mevrouw Helder heb ik over het oude PTSS-stelsel helaas — voor ons allebei, maar vooral voor de mensen die het betreft — nog een discussie. Het nieuwe stelsel maakt echt een andere beweging, waarbij je de zorg centraal stelt. Daar is dit een antwoord op. Een ander antwoord is het plan Daarom blijven zij. Daarmee wordt ook echt geïnvesteerd in veilige teams, waarbij je dit soort dynamieken tegengaat en alert bent op het moment dat die opkomen. Aan de hand van dit soort onderzoeken is de politie, met aandacht hiervoor, dus juist bezig om een en ander op te zetten. Ik heb overigens een tic bij mijn oog. Als de heer Azarkan dus denkt dat ik de hele tijd knipoog, moet ik zeggen: dat is niet zo. Dan weet hij dat.

**De heer Azarkan** (DENK):

Nee hoor, ik ben heel slecht in dat soort dingen, dus ik zag helemaal niks.

**De voorzitter:**

Ik zag u gebaren voor een vervolgvraag. Kort graag.

**De heer Azarkan (DENK):**

Ik ken de minister als iemand die precies is. Ze is natuurlijk ook gepokt en gemazeld in dit soort debatten. Ze geeft nu precies twee keer een antwoord. Het ene gaat over de toekomst. Het andere gaat over PTSS. Ik ben bij de vorige minister langs geweest, heb er met mevrouw Helder naar gekeken en ben ook bij u langs geweest om te spreken over het onderwerp PTSS. Bij de groep waar het nu om gaat, zou een en ander best kunnen leiden tot PTSS, maar ik vraag eigenlijk meer algemeen iets van de minister. Stel dat je de verantwoordelijkheid hebt voor een veilige werkomgeving, dat je tot de conclusie komt dat je eigenlijk te weinig hebt gedaan en de daders niet genoeg hebt aangepakt, om welke reden dan ook, en dat je dat ook erkent. Bij de groep van De blauwe familie heeft dit ergens toe geleid. Je ziet het ook: ze zijn een beetje depressief ...

**De voorzitter:**

En uw vraag is? Want u zou het kort houden.

**De heer Azarkan (DENK):**

Mijn vraag is heel precies: als dat ertoe leidt dat zij extra kosten voor hulp, ondersteuning en zorg maken, erken je dan ook dat ze een stuk daarvan van de werkgever moeten krijgen? Het gaat dan dus om de groep mensen die in de afgelopen tien jaar op de een of andere manier aan hun lot zijn overgelaten. Daar zitten mensen van De blauwe familie bij. Kunnen zij erop rekenen dat de korpsleiding naar hun situatie gaat kijken en zegt: wij zien, met de bedrijfsarts et cetera, dat u heel hoge zorgkosten maakt, dus u krijgt daar van ons een vergoeding voor? Zo simpel is de vraag.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Het antwoord is alleen niet aan mij, maar aan de korpsleiding. Ik hoorde de vraag in eerste instantie wat algemener. Wellicht kan ik in de halfjaarrapportage, die nog voor de zomer komt, bekijken of ik daar, al dan niet met input van de korpsleiding, één slag dieper en concreter op kan ingaan. Dan kunnen we daar op die manier naar kijken.

**De voorzitter:**

Vervolgt u uw betoog.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dan ben ik bij de vraag van mevrouw Van der Werf over Divers Vakmanschap beland. Zij vroeg onder andere: wat kunnen we doen om nog meer waardering te bewerkstelligen voor die diverse groepen? In mijn tijd als raadslid, Kamerlid en zeker nu heb ik heel veel gesprekken gehad. Mijn waardering voor hen is enorm, zoals mevrouw Van der Werf ook in haar bijdrage aangaf. Zij zetten zich naast hun reguliere werk ook nog eens heel erg in om collega's te informeren, op te leiden, voor te lichten en breder in te zetten, voor een heel erg positief en heel erg waardevol extra signaal. Vanuit iedere bijzondere achtergrond wordt een betekenisvolle bijdrage geleverd. Mevrouw Van der Werf noemde er al een aantal. Ik ben dan ook heel blij dat

de politie werk maakt van de verdere professionalisering van deze netwerken. Onder Politie voor Iedereen wordt ingezet op verdere professionalisering. Dat krijgt daar verder vorm. Zo wordt er gekeken naar de benodigde faciliteiten voor de leden, naar coördinatoren en ook naar informele netwerken, want je hebt het totale Netwerk Divers Vakmanschap en je hebt informele netwerken. Er wordt echt bekeken hoe deze mensen in hun uitstekende werk nog meer kunnen worden ondersteund. Misschien is het nog goed om toe te voegen dat de motie-Hermansgelden onder andere daarvoor worden gebruikt.

**De voorzitter:**

Is de minister aan het einde van dit deel?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ja.

**De voorzitter:**

Oké. Dan is het woord nu aan mevrouw Van der Werf voor een interruptie.

**Mevrouw Van der Werf (D66):**

Ik zal het kort houden. Ik stelde de vraag eigenlijk vooral omdat ik van verschillende agenten uit verschillende van die groepen heb begrepen dat de werkdruk steeds groter wordt, en er daarmee steeds minder tijd is om alles te kunnen doen. Daar hebben we het hier al veelvuldig over gehad. Hoe gaat de verdere professionalisering ervoor zorgen dat mensen de tijd hebben voor hun gewone werk én voldoende aandacht kunnen besteden aan hetgeen we hier allemaal zo belangrijk zeggen te vinden?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dit is een dilemma, elke keer en al langere tijd, maar dit is nu alleen nog maar actueler geworden door de krapte en de terechte nadruk op een aantal onderwerpen waar de vakmanschappen zich mee bezighouden. Ik weet bijvoorbeeld dat er vanuit bepaalde netwerken een grote wens is om ... Volledig vrijgesteld worden gaat met de huidige krapte bijvoorbeeld niet. Er wordt dus gekeken hoe we nog meer kunnen faciliteren en hoe we nog meer kunnen doen. Maar dat dilemma blijft. Dat ga ik volgens mij ook niet weg kunnen halen, terwijl ik dat wel heel graag zou willen, want het is allebei belangrijk. Maar ik zal er wel voor zorgen dat we hierop terugkomen bij de monitoring en de verdere stappen waar we het vandaag over hebben. En waar mogelijk zal ik er via de motie-Hermansmiddelen op inzetten om mensen iets meer te ontlasten, zodat ze de belangrijke taken kunnen blijven combineren. Maar dat dat ingewikkeld blijft, moet ik hier helaas wel toegeven.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Van der Werf.

**Mevrouw Van der Werf (D66):**

Daar heb ik begrip voor. Ik zou wel graag willen weten hoe die verdere invulling er dan uit ziet. Dus wellicht kan de minister dat opnemen in de halfjaarrapportage.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:  
Zeker.

Mevrouw **Van der Werf** (D66):  
Dan kunnen we dit ook oppakken bij het vervolgdebat.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:  
Dat zeg ik graag toe.

**De voorzitter**:  
Dat is een mooi bruggetje naar monitoring. Hier wil ik voorstellen aan de leden dat we dit hele blok even afmaken en de minister de gelegenheid geven om al haar punten te maken, en daarna de interrupties doen.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:  
Dan heb ik hier eerst een vraag van, meen ik, mevrouw Kuik en de heer Azarkan: hoe zit het nou met een plan van aanpak tegen racisme en discriminatie? Volgens mij formuleerde de heer Azarkan daarbij: een plan dat wél werkt. Er is in principe een heel duidelijk Plan aanpak uitsluiting, racisme & discriminatie. Daar is een heldere aanpak neergezet. Dat gaat dan over leren, bewustwording, doorlopende reflectie, normering, sanctionering. Ik heb een aantal stappen aan het begin al genoemd. Denk aan de Landelijk Coördinator Aanpak uitsluiting, discriminatie en racisme, die als adviseur betrokken is bij alle zaken. Ik noem ook het landelijk team voor interne onderzoeken, dat is gevormd om complexe of eenheidoverschrijdende interne onderzoeken uit te voeren. Er is de deskundige weging, de triage van gedrag van politiemedewerkers in relatie tot plichtsverzuim. Heel concreet betekent dat: als discriminerend gedrag expliciet wordt gezien om te komen tot het oordeel plichtsverzuim, dan volgen er ook andere reacties en disciplinaire sancties op dit gedrag. De politie werkt eraan om deze alertheid ook te borgen in de bestaande processen. Dat betekent dat er dan ook geen rechtsongelijkheid meer bestaat, die het opleggen van sancties in gevaar brengt. Je wilt dat dus overal vergelijkbaar hebben.

Misschien is het ook nog goed om richting de Kamerleden aan te geven dat ook de beroepscode wordt geactualiseerd. Dat wordt gedaan met een themablad uitsluiting, discriminatie en racisme. Daarbij wordt gezien of de bestaande uitwerking van artikel 1 van de Grondwet daarin nog verbeterd kan worden. Dat wordt nu dus ook actief opgepakt. Dat zijn enkele voorbeelden uit het Plan aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme. Dat zullen we dus blijven monitoren. We zullen daar vooral ook over rapporteren, zodat de Kamerleden dat ook kunnen volgen.

Mevrouw Michon-Derkzen vroeg: welke rol kunnen de bonden hierin spelen? Met de bonden wordt continu gesproken over alle thema's en onderwerpen met betrekking tot de rechtspositie maar ook met betrekking tot de veiligheid van medewerkers. Zoals ik vanavond al eerder aangaf, spelen de bonden hierin een hele belangrijke rol. En als u het mij vraagt, is dat maar goed ook. Die zitten namelijk middenin de organisatie. Die kunnen alle signalen goed oppakken en dan weer op de juiste plekken neerleggen.

Mevrouw Van der Werf en mevrouw Michon-Derkzen vroegen naar de monitoring. Er is een scherpe monitoring nodig, wellicht extern. Uit het plan van aanpak blijkt dat de politie in beeld heeft, ook aan de hand van de stappen die ik noemde, wat er nodig is en wat er kan bijdragen aan cultuurverandering. Zoals gezegd is zo'n cultuurverandering niet van vandaag op morgen geregeld. Ik denk dat we de politie, nu we ook zien dat er breed draagvlak is voor deze stappen, de ruimte moeten geven om dit echt te borgen en in de praktijk te brengen. We zullen de voortgang monitoren. De uitvoering van het plan zal ook onderwerp van gesprek zijn in alle reguliere overleggen tussen mijn departement, de politie en de politievakbonden. We zorgen dus dat we dat ook op die formele plekken terughalen. Daarnaast is er natuurlijk ook een blik van buiten naar binnen georganiseerd. Er is een externe Raad van Advies en Inspiratie, die minstens vier jaar lang in gesprek gaat met de korpsleiding over de actualiteiten. Want ik zeg dat verandering van binnenuit komt, maar dat wil natuurlijk niet zeggen dat je niet ook van buiten expertise, advies en input organiseert. Dat is ook absoluut gedaan, bijvoorbeeld met die externe Raad van Advies en Inspiratie. Ook wordt momenteel gezien hoe het onderzoek naar discriminatie en racisme binnen de eenheid Rotterdam, van de Erasmus Universiteit in samenwerking met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, kan worden verbreed naar andere eenheden. Daar kom ik ook nog op terug bij een vraag van de heer Azarkan.

Mevrouw Den Haan zei net in haar interruptie dat dit al enige tijd bezig is. Zij vroeg of het al die tijd symptoombestrijding is geweest. Wat is er dan in de afgelopen jaren gebeurd? Zoals gezegd, gebeurde er al heel erg veel. Er waren al heel veel maatregelen getroffen op het gebied van integriteit, diversiteit en leiderschap. Ik zou daarbij kunnen zeggen dat dat tijd kost, maar ik moet heel eerlijk zijn: die documentaire heeft echt een andere toevoeging gehad. Daar heb ik iedereen vanavond over gehoord en ik zeg het zelf ook. Die heeft dingen niet alleen versneld, maar heeft ook gezorgd voor een breed draagvlak, enorm ongemak en enorme urgentie. Dat betekent dat we in een andere fase terecht zijn gekomen. Ik denk dat we daar ook eerlijk over moeten zijn.

Dat was het mapje.

**De voorzitter**:  
Ik zag in ieder geval mevrouw Van der Werf, mevrouw Michon-Derkzen en mevrouw Kuik. Ik zie dat er nog meer mensen gaan staan, maar laten we bij deze drie beginnen.

Mevrouw **Van der Werf** (D66):  
Mijn vraag gaat over de monitoring. Ik heb daarnaar gevraagd, en ook naar de reflectie van de minister daarop, omdat ik vind dat we in een fase zijn beland waarin we de slager niet meer zijn of haar eigen vlees moeten laten keuren. Ik heb in mijn spreektekst bewust het voorbeeld genoemd van de Landelijke Eenheid en de ogen en oren die wij de commissie-Schneiders als Kamer hebben gegeven. Ik ben dus benieuwd naar de suggesties en de manier waarop de minister dat voor zich ziet. Er wordt nu vier jaar lang gesproken met een clubje. Ik weet niet wie zij precies in gedachten heeft en de Kamer weet ook niet wat we kun-

nen doen als het wel of niet de goede kant op gaat. Dat voelt voor mij nog niet stevig genoeg.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik wil dat graag in het halfjaarbericht delen. De Raad van Inspiratie bestaat al. Dat is een externe raad, bestaande uit veel wijze mannen en vrouwen die advies geven, maar vooral reflecterend spreken met de korpsleiding. Ik zal ervoor zorgen dat we goed communiceren wie daarin zit en wat hun taak is. Daarnaast is het onderzoek vanuit Erasmus gaande. Volgens mij zijn dat hele functionele en effectieve manieren om precies die blik van buiten naar binnen te creëren. Het onderzoek van Erasmus gebeurt in afstemming met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Die elementen zorgen ervoor dat we het kritisch kunnen volgen en dat het onafhankelijk en buiten de politie om is georganiseerd. Als mevrouw Van der Werf dat een goed idee vindt, lijkt het me heel goed om goed uit te schrijven wat dat dan precies inhoudt en op wat voor manier we dat doen, eigenlijk een beetje vergelijkbaar met wat we bij de Landelijke Eenheid hebben gedaan, gevraagd en ongevraagd. Mevrouw Van der Werf kan dan kennisnemen van wat zij vinden en wat uit onderzoeken komt, bijvoorbeeld.

**De voorzitter:**

Er is een vervolgvraag van mevrouw Van der Werf.

**Mevrouw Van der Werf (D66):**

De minister en ik naderen elkaar volgens mij. Mijn belangrijkste punt is dat een reflecterend gesprek iets anders is dan gevraagd en ongevraagd advies uitbrengen. Het is ook iets anders dan de Kamer erover informeren als een regeringscommissaris, de Inspectie JenV of de bonden — die suggestie deed mevrouw Michon-Derkzen — zeggen: "Het gaat niet hard genoeg. Het gaat niet snel genoeg. We hebben hier aanbevelingen liggen, maar eigenlijk zijn we daar eigenlijk niet tevreden over." Ik wil zeker weten dat er namens de Kamer echt extern wordt getoetst en dat er niet alleen maar wordt gereflecteerd op wat er gebeurt.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dat begrijp ik heel goed. Ik zal specifiek ingaan op waar het onderzoek van Erasmus over gaat, omdat dat juist is uitgezet in afstemming met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Het lijkt me goed dat ik dat heel erg nauwkeurig opschrijf in de halfjaarrapportage. Als mevrouw Van der Werf zegt "dit is nog steeds niet wat ik bedoel" of "fijn dat dit er is, maar ik wil iets anders" dan hebben we het heel concreet. Maar volgens mij zijn er dus echt een paar stevige instanties ingeschakeld om daarvoor te kunnen zorgen. Ik zal zorgen dat ik het heel concreet maak.

**Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):**

Mijn interruptie gaat over ditzelfde punt. Voor mijn fractie raakt dit de kern van wat we vandaag bespreken. Ik wil heel graag vertrouwen hebben in alle plannen die er zijn en in de intenties van de politie, maar het is van belang dat we een extern punt hebben waar iedereen terecht kan en waar dus ook dat overzicht is van wat er daadwerkelijk gebeurt.

Je ziet dat er heel veel plannen zijn. Er zijn ook heel veel manieren om te melden. Hoe zorgen we er nou voor dat we in de Kamer het totaaloverzicht hebben van de meldingen? Ik noemde de bonden als suggestie, maar ik las in de stukken dat er ook nog een ombudsfunctionaris is waar ook het een en ander binnenkomt. Ik hecht eraan dat er een totaaloverzicht is en dat de meldingen niet kunnen worden gefilterd alvorens ze transparant en ook voor ons openbaar zijn. Hoe kunnen we dat nou realiseren?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Wellicht is het goed om daarnaar te kijken. Mijn terughoudendheid heeft te maken met precies datgene wat mevrouw Michon-Derkzen noemt: er loopt al zo veel en er is al zo veel mogelijk, dus je wilt dat daar niet nog meer bij komt. Je wilt geen opstapeling, maar je wilt wel coördinatie en je wilt concreet weten waar het naartoe leidt. Wellicht is het goed om met de inspectie te bespreken of zij daar een rol in kunnen spelen. Ik zal dan ook zorgen dat we het goed uit elkaar trekken, want er is inderdaad een ombudsfunctionaris, er is een vertrouwenspersoon, de or speelt een rol en de bonden spelen een rol. Eigenlijk wil je al die specifieke rollen niet aantasten, laten overrulen of op een andere manier invullen, maar je wilt het wel bij elkaar brengen. Aan de toezegging aan mevrouw Van der Werf voeg ik toe dat we bekijken of de inspectie het misschien bij elkaar kan brengen of dat we al die aparte elementen kunnen laten rapporteren en samenbrengen. Ik heb even tijd nodig om dat uit te vogelen, omdat ik er niets aan wil toevoegen maar het juist overzichtelijker wil maken. We moeten dus heel even kijken, als mevrouw Michon-Derkzen dat goedvindt.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Michon-Derkzen.

**Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):**

Ik vind het een goede suggestie van de minister. Ik wil nog benadrukken dat het mij er niet om gaat om er één loket van te maken, want ik denk dat het juist belangrijk is dat iedereen zich ergens anders veilig voelt of voldoende senang voelt. Wat mij betreft blijven de verschillende loketten dus wel maximaal beschikbaar, maar ik wil per se niet dat wat daar gebeurt weer gefilterd naar de minister dan wel de Kamer komt. Dat overzicht wil ik dus wel graag hebben. Ik denk dat de minister en ik elkaar wat dat betreft goed begrijpen.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dat lijkt mij een heel redelijk verzoek. Het gaat inderdaad om het volgende. Is een gesprek met een vertrouwenspersoon meteen een melding? Je wilt eigenlijk dat dat zo laagdrempelig mogelijk is en dat je ook af en toe gewoon kunt toetsen: wat gebeurt hier nou, wat vind jij ervan, hoe moet ik hiermee omgaan? Dat gaat tot en met het doen van meldingen en misschien aangifte buiten de organisatie. Laten we dat dus even goed naast elkaar leggen en ook kijken of de inspectie daarin een rol kan spelen en of we het op een andere manier vorm kunnen geven, precies vanuit de gedachte die mevrouw Michon-Derkzen aangeeft.

Mevrouw **Kuik** (CDA):

Heel goed dat er een externe raad met ogen van buitenaf meekijkt en dat die samen met de leiding zaken bespreekt op dit punt. Hoe zit dat nou dichter op de werkvloer? Er is namelijk al een tijd een cultuurverandering gewenst, maar als die blinde vlekken gezien moeten worden door de mensen die er al een tijd zitten, dan wordt dat natuurlijk heel lastig. Dus hoe zit dat dan? Zijn daar dan ook vreemde ogen, ogen van buitenaf, die meekijken om echt iets in beweging te krijgen? Hoe moet ik dat voor me zien?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik vind dat je dan in het domein komt waarbij je zegt: mooi dat het allemaal op papier staat en dat het wordt uitgerold, maar het moet eigenlijk overal verankerd en geborgd gaan worden. Het moet niet vrijblijvend zijn, waarbij degene die het belangrijk vindt er van alles aan doet en degene die denkt "wat een onzin" er niks aan doet. Daar zit dus echt een rol vanuit de korpsleiding om te zeggen: dit is iets wat we met z'n allen aan het doen zijn, dus doe het. Vervolgens zijn er al die verschillende loketten. Ik zal zorgen dat we die ook met deze vraag in gedachten goed op een rij zetten, of het nou de coördinator is die landelijk aan de slag gaat met allerlei meldingen of de vertrouwenspersonen zijn, die er dicht op zitten. Laten we dat eens naast elkaar leggen. Als we dan nog een gat zien ... Ik ben het er volledig mee eens dat je dat niet wil. Tegelijkertijd wil je ook niet functies opstapelen. Dan neem ik ook deze vraag daar dus in mee, maar volgens mij gaat het er ook heel erg om te vermijden dat het vrijblijvend wordt. Dan heb je namelijk een structuur waarop je terug kunt vallen. Dan is het op z'n minst overal een onderwerp.

De **voorzitter**:

Er is een vervolgvraag van mevrouw Kuik.

Mevrouw **Kuik** (CDA):

Inderdaad, het moet niet vrijblijvend zijn. Maar ik zit naar het volgende te zoeken. Je wil die blinde vlekken gaan herkennen. Als je een cultuurverandering wil, dan moet dat dichter op de werkvloer, in de verschillende teams gevoeld en gezien worden. Soms heb je misschien wel ogen van buitenaf nodig om je eigen ogen te openen. Daar specifiek zit ik dus naar te zoeken. Het is heel goed dat er op kaderniveau afspraken worden gemaakt van "zo gaan we het doen", maar ik zit te zoeken naar het gevoel en het zichtbaar maken. Wie gaan dat dan doen?

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Aan de ene kant heeft elk team een plan gemaakt. Dat moet dus op een gegeven moment corresponderen met waar we het hier over hebben. Dat moet bij elkaar komen. Elk team heeft een plan gemaakt. Vervolgens zal ik zorgen dat we de vraagstelling van Erasmus heel scherp hebben en dat we kijken hoe diep zij daar bijvoorbeeld wel of niet naar kijken. We kunnen even kijken of we dan al dichter bij de vraag van mevrouw Kuik komen. Waarom heb ik het steeds over dat niet-vrijblijvende? Elk team heeft een plan. Er wordt bijvoorbeeld een toneelstuk aangeboden. Als ik me niet vergis heet het Stoelen om tafel. Zoiets. Het is jammer dat ik die nu even niet scherp heb. Misschien komt dat nog even in de app.

De **voorzitter**:

Ik zie dat er op de tribune geknikt wordt.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ja, toch? A Seat at the Table heet het. Ik dacht: ik hou het even Hollands.

De **voorzitter**:

We hebben een hulplijn ingezet.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

A Seat at the Table. Sorry. Het lijkt me ook heel mooi om dat zelf een keer te zien. Ik begrijp van iedereen dat het heel functioneel is. Tegelijkertijd gaan vooral degenen die het interessant en een belangrijk onderwerp vinden erheen. Dat is een van de voorbeelden waarbij ik naar aanleiding van gesprekken richting de korpsleiding heb gezegd: waarom maak je dit niet verplicht voor iedereen? Dat is gewoon een voorbeeld. Het is niet alleen voldoende om ervoor te zorgen dat je een plan hebt op teamniveau, maar je moet dat ook laden en invullen. Voor het ene team is dat misschien meer noodzakelijk dan voor het andere team, waarvan akte. Ik vind dat dat dan voor iedereen moet zijn. Ik wil dat op die manier doen. Ik zal zorgen dat we dat wat dichterbij brengen in de halfjaarrapportage.

De **voorzitter**:

Dan heeft u nog een interruptie van mevrouw Mutluer, PvdA.

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

U merkt dat we houvast willen. Dat hoor je aan alle vragen die worden gesteld aan de minister. We hebben een plan van aanpak. Het is ook hoopvol dat straks die beroepscode worden gewijzigd. Als dat vervolgens niet wordt uitgevoerd, kunnen we dit soort debatten vaker voeren. Want nogmaals, alles staat of valt met die uitvoering. Dus mijn concrete vraag aan de minister is — en deze vraag had ik ook in mijn eigen bijdrage al aan haar gesteld — of ze bereid is om hiernaar te kijken, juist omdat we dit houvast nodig hebben. Er worden straks plannen gemaakt en ik wil geen versnippering, ik wil eenduidigheid. Het kan niet zo zijn dat het bij de ene eenheid wel goed is geregeld en bij de andere eenheid niet. Dus wat doen we om die plannen die nu worden gemaakt verder uit te werken en ze in die organisatie te laten landen? Mijn suggestie was: zou u dan nog met extra protocollen moeten komen, zodat in ieder geval binnen een organisatie een eenheidschef weet: dit is hoe we er mee omgaan, ook in de uitvoering? Ik hoorde gisteren de vakbond ...

De **voorzitter**:

En uw vraag is, mevrouw Mutluer?

Mevrouw **Mutluer** (PvdA):

Nou, dit was ook een vraag.

**De voorzitter:**

Maar deze vraag, toch. We willen ook graag nog een tweede termijn.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Dit heeft hiermee te maken. Het sociale veiligheidsplan, zoals het plan ook werd genoemd. Ik noem het "protocol", het plan waarin die uitwerkingen staan. Hoe kijkt de minister daar tegenaan?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik wil dit even opzoeken, want die hebben we hier staan. Mag ik daar straks bij mevrouw Mutluer op terugkomen? Want die heb ik hier. Dan kan ze even kijken of het dichterbij een houvast komt of niet, als ze dat goed vindt. Dan heb ik het juiste antwoord.

**De voorzitter:**

Ik zie mevrouw Mutluer knikken.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Dat geldt ook voor de vraag die ik stelde naar aanleiding van de ruimte die ontbreekt bij de politie om bijvoorbeeld meldingen op te pakken, nazorg te plegen en of dat eventueel extern kan worden belegd.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik denk dat ik een eind kom. Dan gaan we zo zien of dat het helemaal is.

**De voorzitter:**

Voordat u naar een volgend blok doorgaat, heeft u een interruptie van mevrouw Helder, PVV.

**Mevrouw Helder (PVV):**

De minister zei in haar beantwoording dat er ook heel veel mensen op de werkvloer en leidinggevenden zijn die hun stinkende best doen en bij wie het wel goed gaat. Dat ben ik met haar eens, want die verhalen heb ik ook gehoord. Ondertussen heb ik even meegeschreven met antwoorden op vragen die collega-Kamerleden hebben gesteld: monitoren, externen die vier jaar gaan meekijken, misschien een rol voor de landelijk coördinator, misschien een rol voor de inspectie. Er moet misschien een instituut komen voor meldingen en dan gaan we de Kamer informeren. Dat impliceert dan toch gewoon dat de top niet functioneert? Maar goed, dat is dan even mijn conclusie. Mijn vraag is: en dan? Dan wordt de Kamer geïnformeerd. Dat worden we al jaren. Dan hebben we over een jaar weer zo'n debat. Zo verandert er gewoon toch niks? Ik wil helemaal niet het werk van de korpsleiding overnemen. Ik wil dat zij hun werk goed gaan doen. Dat hebben ze gewoon nog steeds niet gedaan. Als we nou in één keer gaan monitoren, externen vier jaar laten meekijken en de landelijk coördinator ... De opsomming heb ik net gegeven. Gaat dat het dan veranderen?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Wat volgens mij gaat veranderen, is die interne kracht waar we het over hebben, van de mensen die het goed bedoelen en er kneiterhard aan werken en noem maar op. Ik vind dat de leiders daarvan faciliterend moeten zijn. Zij moeten die mensen de ruimte geven en zelf het goede voorbeeld tonen. Ik kom nu bij het mapje "disciplinair". Als dingen niet goed gaan, moet je consequent stevig optreden, op een manier die transparant is en waarbij iedereen weet waarom je zo optreedt. Dat hoort er allemaal bij. Dan heb je een plan van aanpak en dan heb je de kaders. Dan kom je in de situatie waarbij ik vanuit mijn rol en mevrouw Helder vanuit haar rol willen weten: hoe kan ik dat dan volgen? Daarvoor zijn dan weer al die elementen waar we het zojuist over hadden. Voor mij maakt dit, opgeteld bij het enorme persoonlijke commitment dat ik zie bij iedereen en het brede draagvlak binnen de organisatie, dat ik zeg: ik heb hier vertrouwen in. Maar mevrouw Helder weet ook dat ik niet daarna rustig ga slapen. Aan de ene kant blijf ik zelf ophalen hoe het eruitziet. Maar er wordt ook gewoon gemeten bij de medewerkers. We halen ook breder, systematischer, op of de verandering zichtbaar is, bijvoorbeeld via de tevredenheidsonderzoeken en noem maar op. Het is dus en-en-en. Dan nog hoop ik niet dat ik hier met mevrouw Helder volgend jaar over hetzelfde onderwerp sta. Dat is de inzet absoluut niet. Ik ga wel alles op alles zetten om te voorkomen dat het zo is. Maar ik ga dat niet zomaar aannemen.

**De voorzitter:**

Ik geef zo meteen mevrouw Helder het woord. Maar het verzoek dat ik zonet aan de Kamerleden deed, doe ik ook aan de minister ...

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ook aan mij! Oh, jammer.

**De voorzitter:**

... om te kijken of ze kort en bondig kan zijn in de beantwoording. Uiteraard is er soms een uitweiding nodig maar, zoals ik al zei, we willen vandaag graag nog een tweede termijn doen. Mevrouw Helder, een vervolgvraag.

**Mevrouw Helder (PVV):**

Voorzitter. We willen het als Kamer volgen. We kunnen het wel volgen, maar er gebeurt niks mee, met als resultaat dat we nu de documentaire De blauwe familie hebben gezien. En dan moet je toch een keer, na jarenlang volgen — wat we ook blijven doen — de resultaten zien. En die zijn er gewoon niet. Daar vraag ik nog steeds naar. Ik heb u net gehoord over monitoren en een hele trits aan maatregelen. Alles tot uw dienst, bij de Landelijke Eenheid gaat het ook gebeuren. Daar was ook een motie van de Kamer voor nodig, en ik mag hopen dat dat goed gaat komen. Maar ik kan nog steeds niet vinden dat de hele trits aan maatregelen erbij moet komen, als de mensen die het voor het zeggen hebben die moeten gaan uitvoeren.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik zie dit als een onderstreping van het eerdere standpunt van mevrouw Helder.

**De voorzitter:**

Dan gaan we door naar het derde blok.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ja, over het disciplinaire aspect. Daarna gaat het namelijk om de vraag, als dingen niet goed gaan, hoe handel je dan? Ik heb hier een vraag van de meeste Kamerleden: hoe ziet zo'n disciplinair onderzoek eruit? Het gaat erom dat de politie op elke casus reageert, in elke casus waarbij er verdenking is van ernstig plichtsverzuim vanwege discriminerende uitspraken. Dat doet de politie met de middelen die juridisch mogelijk zijn bij de voorliggende feiten en omstandigheden in de casus. De reactie van de politie op het gedrag van medewerkers is aan juridische regels gebonden. Dat geldt voor het onderzoek naar gedragingen en naar maatregelen die tijdens dat onderzoek worden opgelegd. Maar dat geldt natuurlijk ook voor de sancties die daarna volgen. In een disciplinair onderzoek worden de feiten en omstandigheden onderzocht door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten. Als uit dit disciplinair onderzoek blijkt dat er sprake is van plichtsverzuim, kan er een sanctie worden opgelegd. Zo ziet die route er dus uit. Als de werkgever een sanctie overweegt voor gedrag dat volledig of gedeeltelijk een grondrecht betreft, wordt deze getoetst door de externe Adviescommissie grondrechten en functie-uitoefening politieambtenaren, die door het Rijk is ingesteld. Dit is een verplichte toets in alle gevallen waarbij sprake is van de vrijheid van meningsuiting. Op het moment dat het een dergelijk grondrecht raakt, wordt getoetst hoe daarmee omgegaan moet worden.

Mevrouw Simons vroeg wie bepaalt of er sprake is van racisme en op basis waarvan dat wordt gedaan. Zoals gezegd zijn er verschillende routes waarop iemand een melding kan maken van verdenkingen van racisme of discriminatie. Er zijn verschillende manieren voor. Je kunt het bij je direct leidinggevende doen. Je kunt het bij de leidinggevende van de leidinggevende doen, of bij een vertrouwenspersoon of een ombudsfunctionaris. Dat zal voor iedereen een andere route zijn. Dan komt er een disciplinair onderzoek en worden de feiten en omstandigheden onderzocht door de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten. Daar wordt bepaald of er sprake is van plichtsverzuim, bijvoorbeeld vanwege discriminerende of racistische uitlatingen of handelingen. Als het gaat over strafrechtelijke vervolging, is dat uiteraard aan het OM. Als uit het disciplinair onderzoek blijkt dat er sprake is van plichtsverzuim, kan de werkgever een sanctie opleggen. Dat zou dan ook in het uiterste geval ontslag kunnen zijn. Dat zal afhangen van vragen als "wat is hier aan de hand?", "in welke context is dit gebeurd?" en "hoe reageert de betrokkene en hoe gaan we daarmee om?". Maar dit is de route.

Mevrouw Helder vroeg waarom agenten in het ene geval geschorst zijn, terwijl in andere casuïstiek medewerkers nog konden blijven werken gedurende het onderzoek. Zij haalde een voorbeeld uit Noord-Holland aan, meen ik. Is er niet, even met mijn toevoeging, sprake van rechtsongelijkheid? Hoe gaat dat? Wordt er met twee maten gemeten? Dat vroeg zij, volgens mij. Iedere zaak is anders en wordt dan ook in die eigen context beoordeeld. Ik begrijp de vraag van mevrouw Helder heel goed. Laat mij vanaf deze plek zeggen dat de rang van de betrokken personen daarbij niet ter zake doet of mag doen, hoewel natuurlijk geldt dat je voorbeeldrol groter is naarmate je hoger in rang bent. Dat

komt erbij. De politie heeft vanaf medio 2022 een beweging ingezet waarbij niet meer wordt weggekeken en er een duidelijke reactie volgt op een overschrijding van de norm, veel duidelijker dan enkele jaren geleden. Ik weet dat er mensen zijn die vinden dat dat nog niet voldoende is. Ik zie wel duidelijk dat die beweging is ingezet. Die past ook bij de maatregelen die de politie neemt om een veilig en inclusief werkklimaat te bevorderen. Ik denk dat het in het kader van Politie voor iedereen een positieve ontwikkeling is, omdat iedere politiemedewerker, in welke functie dan ook, een voorbeeldrol heeft. Dat betekent dat racistische uitlatingen op geen enkele wijze, op geen enkele manier, passen bij het politievakmanschap, op welk moment je die ook uit. Het past niet. Elke overschrijding van de norm wordt nu goed onderzocht en besproken en de reactie die volgt is dan: is de bedoeling proportioneel in verhouding tot de feiten?

Daarbij vind ik het zelf ontzettend belangrijk om het vervolgens, daar waar mogelijk, transparant te maken. Wat is hier gebeurd? Hoe handelen we hiernaar zodat het aan elke tafel en in welke wijk een gespreksonderwerp kan zijn, ook om te leren wat daar dan gebeurd is? Dat probeer ik uit te leggen. Volgens mij is dat de manier om van binnenuit een andere mindset te creëren en dit te laten landen.

Ik praatte door terwijl mevrouw Simons iets wilde vragen, neem ik aan. Dat was een slag terug, maar ik had het te laat gezien.

**De voorzitter:**

Maar we hadden met elkaar afgesproken dat we eerst het hele blok zouden doen. Dat heb ik de vorige keer ook gedaan, dus ik zou daar ook nu aan willen vasthouden.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Oké, dat was ik vergeten. Ik ga door.

Mevrouw Kuik vroeg hoe we kunnen voorkomen dat er geen aangifte wordt gedaan. Toch? Had ze gevraagd kunnen hebben, haha. Niet alleen binnen de politieorganisatie, maar ook binnen de samenleving is veel aandacht voor sociale veiligheid en het tegengaan van uitsluiting, discriminatie en racisme. Ik denk dat dat ontzettend belangrijk is. Dat betekent dat de meldingsbereidheid van groot belang is, binnen de organisatie, binnen de samenleving. Het ging volgens mij om niet bang zijn om uitgesloten te worden en niet bang zijn om negatieve gevolgen te ondervinden als je ergens aan de bel trekt. Politie-medewerkers kunnen zich bij hun leidinggevende melden — dat heb ik net aangegeven — maar kunnen ook bij andere loketten terecht. Stel dat de melding gaat over je leidinggevende. Ik heb verhalen gehoord waarbij men dan naar de leidinggevende van de leidinggevende wilde, maar waar de eerste leidinggevende dat tegenhield. Denk aan de vertrouwenspersonen, de ombudsfunctionaris en al die verschillende loketten, die ik in de brief van juni dus nog een keer scherp in kaart zal brengen. Dat zijn de manieren om ervoor te zorgen dat mensen zo laagdrempelig mogelijk iets kunnen signaleren of aangeven of om hulp kunnen vragen, welke behoefte er ook is.

Mevrouw Simons vroeg welke sancties er kunnen worden opgelegd. Zoals gezegd, is de politie daarbij gebonden aan



de juridische kaders van artikel 77. De straffen die kunnen worden opgelegd, zijn de volgende. Het kan een schriftelijke berisping zijn, maar ook buitengewone dienst op andere dagen dan op zondag en de voor de ambtenaar geldende kerkelijke feestdagen en vrije dagen zonder beloning of tegen een lagere dan de normale beloning, en wel voor ten hoogste zes uren met een maximum van drie uren per dag. Ik zal ze niet allemaal zo oplezen, maar het staat dus vrij letterlijk uitgeschreven, wil ik maar zeggen. Het kan zijn een vermindering van het recht op een jaarlijkse vakantie. Het kan zijn een gedeeltelijke inhouding van het salaris. Het kan zijn een vermindering van het salarisnummer met ten hoogste twee jaren. Het kan zijn het niet meetellen van een verdere diensttijd van ten hoogste vier jaren voor de vaststelling van het salarisnummer. Het kan zijn een schorsing voor een bepaalde tijd. Het kan zijn plaatsing in een salarisschaal waarvoor een lager maximumsalaris geldt — dan ga je dus terug in schaal — of ontslag. Aan aspiranten kan tevens worden opgelegd de straf van verwijdering voor ten hoogste veertien dagen van de instelling waar de aspirant zijn opleiding geniet.

Voorzitter. Zo heb ik nog wel een lijst, maar het staat vrij helder onder artikel 77. Dat zijn al die opties. Misschien nog één ding. Dit komt volgende week uit, maar ik kan het wel alvast delen. Het komt uit het jaarverslag. Daar werd naar gevraagd. Dit gaat over het totale aantal disciplinaire maatregelen. Dan gaat het dus niet alleen over discriminatie en racisme — die specifieke cijfers heb ik niet — maar over breder. Vorig jaar waren er in totaal 236 disciplinaire maatregelen. Het totaal aantal ontslagen was 85. Daar zit discriminatie en racisme bij, maar dat is het niet alleen maar.

Dan ben ik door het mapje heen.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Dan krijgt mevrouw Simons als eerste het woord, namens BIJ1.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Dank aan de minister voor deze beantwoording. Ik wilde haar bijstaan op het moment dat zij zei: wij neigen meer naar die transparantie; die transparantie is nodig. Dat heb ik namelijk wél zelf kunnen waarnemen. Mevrouw Huyzer, waarnemend korpschef, als ik haar titel goed heb, heeft bijvoorbeeld mededelingen gedaan over het aantal meldingen die in het laatste halfjaar specifiek over racisme en discriminatie zijn gedaan. Het waren er 30, zei ze, na het uitkomen van de documentaire. Het is de eerste keer dat de politie op een dergelijke manier daarover gecommuniceerd heeft. Ik wil dat graag bevestigen en mijn dank en waardering daarvoor uitspreken.

Tegelijkertijd heeft de minister zojuist in haar beantwoording een aantal plekken en loketten benoemd waar je als agent terecht zou moeten kunnen om je klacht te doen als je geconfronteerd wordt met discriminerend gedrag. In de loop van dit debat heb ik de minister ook een paar keer horen zeggen: ik kan niet ingaan op casuïstiek. Dat is een dilemma waar bewindspersonen regelmatig mee te maken hebben en waar ik ook begrip voor heb, maar ik ga toch een specifiek voorbeeld aanhalen. Dat gaat namelijk over een vertrouwenspersoon die zich op een bepaalde manier

over mensen met mijn huidskleur heeft uitgelaten en die het daarbij nodig vond het n-woord te gebruiken, zelfs in een verkleinende vorm. Die had het over "kleintjes die de koffiebonen nog niet platgestampt hadden" waardoor het zo lang duurde voordat de koffie uit de koffieautomaat kwam. Ik neem aan dat de minister zich daar een terminologie bij kan voorstellen. Volgens de politie was er sprake van ernstig plichtsverzuim. Het betrof hier nota bene een vertrouwenspersoon, maar de vertrouwenspersoon is nog steeds vertrouwenspersoon. Even los van de persoon en de casuïstiek, maar dan hebben we de kern te pakken van het probleem waar we het hier over hebben. Want als ik als agent niet bij mijn eigen leidinggevende, bij de dienstleiding, terecht kan, hoe moet ik er dan op vertrouwen dat, bij wie ik ook aanklop, mijn klacht in goede aarde valt en op zijn merites wordt beoordeeld? We hadden het over de sanctionering, dus ik vraag dat in relatie tot de sanctionering.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Laat ik het voorbeeld aanhoren en dan even los van de casus antwoord geven. Ik ben verantwoordelijk voor de politie maar ik ben niet de werkgever, maar vanuit mijn rol hier kan ik het volgende zeggen. Laat ik het even superfeitelijk houden. Als uit een disciplinair onderzoek onomstotelijk het bewijs komt van discriminatie en racisme, is mijn mening dat je niet thuisloopt bij de politie. Dat zou mijn mening zijn. De werkgever zit in die casus. Die kijkt naar het disciplinair onderzoek. Die kijkt naar wat er is gebeurd. Ik haal het dus los van de casus van mevrouw Simons, maar die kijkt of iemand spijt heeft, zijn gedrag wil veranderen — noem al die zaken maar op — en komt tot een bepaald oordeel. Het is voor mij in die zin makkelijker om vanuit hier een bepaald statement te maken, maar ik vind het geen onbelangrijk statement, omdat het ook laat zien hoe ik naar de politie kijk en wat ik verwacht van de leidinggevende en van iedereen die daar rondloopt. Het is niet een beetje zwanger; discriminatie en racisme horen niet thuis in onze samenleving en al helemaal niet in een organisatie waaraan wij het geweldsmonopolie hebben uitbesteed en waar mensen rondlopen die ons veilig moeten houden. Daar ga ik geen nuance in aanbrengen, met alle begrip voor de werkgever, die al die andere elementen moet afwegen waar wij in deze Kamer geen zicht op hebben.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Simons.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Zoals ik al aangaf, begrijp ik natuurlijk dat het voor de minister lastig is om zich al te diep in casussen te storten, maar ik ben wel blij met haar woorden: mijns inziens heeft zo iemand geen plek binnen de organisatie. Maar dan kom ik op de terminologie "onomstotelijk bewijs". Als we iets weten van deze materie, dan is het dat het heel lastig is om zoiets onomstotelijk te bewijzen. Dat geldt ook voor andere zaken. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor zedenzaken, waar de ene het op de ene manier heeft ervaren en de andere op een andere manier. Dat brengt ons bij de kern, namelijk hoe lastig het is om deze materie te duiden. Juist omdat het zo lastig is en omdat we er — dat neem ik aan — niet van uit moeten hoeven gaan dat we elke keer eerst de gang naar de rechter moeten maken om het onomstotelijk te

bewijzen, ben ik zo ontzettend op zoek naar wat de organisatie zelf kan doen om bij de eerste millimeter, de eerste mu, het eerste kleine minideeltje van ...

**De voorzitter:**

Wat is uw vraag, mevrouw Simons?

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

... de overtuiging dat er sprake is van racisme en discriminatie, zelf in te grijpen. Hoe gaan we dat vormgeven?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dat is meteen de kern. Uiteindelijk moet de organisatie veranderen van binnenuit, want dat is noodzakelijk; laat ik het zo formuleren. In alle gesprekken die ik heb gevoerd, heb ik vooral teruggehoord: "Dilan, let op. Dit gaat niet alleen over wegkijken. Dit gaat over gedrag dat tot nu toe genormaliseerd was, in de zin van: ach, het hoort erbij. Het is niet eens wegkijken." Ik denk dat het ontzettend belangrijk is dat er nu wordt gehandeld en dat er wordt gezegd: dit is niet oké. Het gaat niet alleen om het niveau van de sanctie, een berisping, een boete, ontslag of de hele variatie daartussen. Het gaat er mij om dat je als leiding vervolgens uitlegt wat er gebeurd is, waarom er voor deze sanctie gekozen is en waarom je dit niet accepteert. Ik zou graag willen dat het vervolgens aan elke tafel wordt besproken, tijdens de lunch, de koffie of als je op straat een rondje loopt, want ik ben ervan overtuigd ... Ik ben er overigens ook van overtuigd dat mevrouw Simons en ik er samen op die manier naar kijken, ook al hebben we weleens andere discussies gehad.

Het grootste deel van de mensen gaat vanuit passie bij de politie werken. Zij zetten een stap naar voren als wij schuilen voor gevaar. Zij willen het goed hebben en zij willen ook niet dit soort berichten lezen over hun eigen familie, over hun eigen organisatie, waar ze bij horen. Die mensen zou ik graag willen blijven voeden, helpen en steunen met dit soort casuïstiek aan die tafel. Ik kan hier geen tijdlijn voor geven. Ik zou dan heel makkelijk onder het debat uit komen, maar dat is niet reëel. Maar dit zou op een gegeven moment wel moeten leiden tot corrigerend vermogen van binnenuit. Je wilt helemaal niet dat het zo ver komt dat je sancties en dergelijke moet opleggen. Sorry, voorzitter, dat ik zo'n lang antwoord geef. Ik zal erover ophouden, maar volgens mij kunnen we elkaar wel vinden in de beweging die we willen.

**De voorzitter:**

Tot slot, maar wel kort graag, want ik wil niet iedere keer hoeven zeggen: "en uw vraag is?".

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Voorzitter, ik ga u trots maken en de minister blij. Als het op dat laatste punt aankomt, dan denk ik dat wij inderdaad allebei dezelfde wens hebben. Zolang wij dit politieapparaat hebben, willen we dat elke burger daarop kan vertrouwen. In dat kader heb ik de volgende heel concrete vraag aan de minister. Zij heeft een aantal sancties genoemd. Ik zal ze allemaal nog eens nalezen, zoals artikel 77. Staat de minister ook open voor de gedachte dat een aantal van die sancties de vorm kunnen hebben van — daar heb je ze weer —

integriteitstrainingen en microagressietrainingen? Ik heb het over manieren waarop je daadwerkelijk van binnenuit het gedrag kunt veranderen. Die moeten niet vrijblijvend zijn, maar hopelijk wel effectief.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik vind dat helemaal geen gek idee. De reden waarom ik niet volmondig ja zeg, is omdat ik weet dat de politie ook gebonden is aan wettelijke kaders. Ik zal erin duiken om te zien hoe we dat vorm kunnen geven. Volgens mij moet dat op z'n minst deel uitmaken van een plan van aanpak en moet je die ruimte kunnen hebben. Ik weet niet precies hoe dat werkt rond artikel 77, maar ik vind het wel een hele interessante gedachte, die totaal leunt en steunt op opleiden, voorlichting en het besef van wat er aan de hand is. Je wilt er niet van uitgaan dat iedereen het per definitie kwaad bedoelt. Ik denk dat de meesten het helemaal niet kwaad bedoelen. Het gaat erom dat je dat onderscheid goed kunt maken. Ik neem het graag mee, maar ik weet niet of het wel of niet past in artikel 77 en waar het zou kunnen landen. Als mevrouw Simons het goedvindt, kom ik daar sowieso in juni op terug.

**De voorzitter:**

Ik zie mevrouw Simons knikken. Dank daarvoor. Dit is meteen een mooi bruggetje naar het laatste blok: hrm en opleiding.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Mevrouw Van der Werf zei: wat is de stand van zaken van het opnemen van het bijdragen aan een veilige werkomgeving in alle leiderschapsprofielen? Het ging daarbij ook om de vraag of de operationeel experts formeel leidinggevend zouden moeten worden. Het komt erop neer dat het zorgen voor een veilige werkomgeving uiteraard een kerncompetitie is van iedere leidinggevende bij de politie. Het maakt ook deel uit van de grondtoon leiding. Ik ben het ontzettend eens met mevrouw Van der Werf als het gaat om de positie van de operationeel experts. Ik ben op dit moment met de korpschef en de vakbonden bezig om de kolom leiding van het landelijk functiegebouw van de Nederlandse politie door te ontwikkelen. Het borgen van operationeel leiderschap zal ook onderdeel zijn van die doorontwikkeling. Dat is een lang antwoord om te zeggen dat het nu wordt opgepakt; dit wordt dus vervolgd.

**De voorzitter:**

Ik zou toch ook hierbij willen voorstellen om eerst het hele blok af te maken, maar ik noteer u als eerste, mevrouw Van der Werf.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Mevrouw Kuik vroeg volgens mij of het streefcijfer is gehaald en hoe het zit met streefcijfer voor instroom. Het streefcijfer voor instroom is afhankelijk van de lokale context. Er wordt dus niet uitgegaan van één landelijk streefcijfer. Het streven is om 35% diverse instroom in de Randstad te behalen en 25% in de overige eenheden. De instroom van aspiranten met een migratieachtergrond was vorig jaar 14,2%. Het totale aantal medewerkers met een migratieachtergrond bij de politie lag vorig jaar op 15%; dat kan dus

een flink stuk hoger. Daarmee is het streefcijfer niet gerealiseerd en blijft het dus ook een groot aandachtspunt voor de komende tijd.

Mevrouw Den Haan vroeg of er niet meer leidinggevend van buiten de organisatie moeten worden aangetrokken. Sowieso zoeken we nog heel veel mensen bij de politie. Ik zou dus zeggen: welke positie je ook ambieert, meld je aan! Diversiteit is ook een streven van de politieorganisatie. Dat geldt dus ook voor diversiteit in type leidinggevend. Diversiteit is in die zin een heel divers en breed begrip. Tegelijkertijd moet ik wel zeggen dat het voor veel leidinggevende functies binnen de politieorganisatie wel vaak een pré of soms zelfs noodzakelijk is dat je uit een functie vanuit de organisatie komt, omdat het dan echt gaat om vakinhoudelijke kennis. Maar op heel veel plekken wordt daar ook breder naar gekeken.

Ik ben nu aangekomen bij de vraag van mevrouw Mutluer over het protocol voor leidinggevend. Zij vroeg hoe ik aankijk tegen een protocol voor leidinggevend waarin aandacht is voor meldingen van discriminatie. Wat mij betreft is dit nodig als het gaat over scholing. Er is binnen de politie al heel veel georganiseerd voor leidinggevend. Er worden bijvoorbeeld trainingen gefaciliteerd voor alle strategische leidinggevend om ze bewust te maken van de eigen vooroordelen die zij zouden kunnen hebben. In verschillende eenheden zijn teamsessies met leidinggevend georganiseerd voor kennisontwikkeling en het bieden van handvatten daarvoor. Ik denk dus dat het heel erg goed is om dit juist wel te doen. U moest er even op wachten, maar het antwoord is: ja.

Mevrouw Michon-Derkzen vroeg of er daadwerkelijk stappen zijn gezet na 2020. Ze noemde Politie voor iedereen en vroeg wat dit nou concreet betekent voor leidinggevend. Het realisatieplan Politie voor iedereen is in 2021 vastgesteld en ook met de Kamer gedeeld. Daarmee neemt de politie op het gebied van integriteit, diversiteit en leiderschap heel veel maatregelen om een veilig en inclusief werkklimaat te bevorderen. Maar zoals we de hele avond eigenlijk al met elkaar delen: een inclusieve cultuur echt voor mekaar krijgen vergt tijd. Van leidinggevend wordt verwacht dat zij zelf het goede voorbeeld geven bij het creëren van een inclusieve werkomgeving en dat zij bij ongewenst gedrag niet weggijken of dit gaan nuanceren. Zij moeten bijdragen aan een cultuur waarin heldere gedragsnormen worden gesteld en waarin zij medewerkers ondersteunen en actief hulpbronnen aanbieden om gewenst gedrag te bevorderen. Leidinggevend worden de komende periode verder gefaciliteerd met de juiste hulpmiddelen, de expertise en een handelingsperspectief om ook daadwerkelijk te kunnen komen tot die gewenste cultuurverandering en ook om al die mensen die zich daarvoor inzetten daarin te kunnen faciliteren. Daar zal ik in de halfjaarrapportages uiteraard op terug blijven komen.

Ik ben nu bij de laatste vraag. Die is ook van mevrouw Michon-Derkzen. Die vraag ging over de toezegging die ik heb gedaan over het rouleren van de functieplekken door agenten. In het kader van het loopbaanperspectief, waarover ook een afspraak met de vakbonden is gemaakt, wordt wisseling in geografische werklocatie gestimuleerd, ook zodat er niet een te eenzijdig beeld ontstaat van de samenleving. Dat is precies de kern die mevrouw Michon-Derkzen ook aangaf.

Volgens mij ben ik er min of meer doorheen.

#### **De voorzitter:**

Ik heb in ieder geval mevrouw Van der Werf en ook mevrouw Mutluer genoteerd voor een interruptie. Eerst is mevrouw Van der Werf van D66.

#### **Mevrouw Van der Werf (D66):**

Het is goed om te horen dat de minister deze motie actief heeft opgepakt, dat het bijdragen aan die veilige werkomgeving ook in die leiderschapsprofielen komt en dat zij ook bezig is om de operationele experts daarin mee te nemen. Maar dat er in die beoordeling dus ook wordt getoetst of mensen iets met die veilige werkomgeving hebben gedaan en of die beter is geworden onder hun leiding vind ik wel een belangrijk ander punt, dat ook in die motie stond. We moeten dus niet alleen maar kijken of het een onderdeel wordt aan de voorkant, maar ook aan de achterkant. De minister verwoordde het heel mooi: ik wil dat de juiste mensen hier slecht van slapen. Dat heeft natuurlijk in essentie hiermee te maken.

#### **Minister Yesilgöz-Zegerius:**

Ja. Ik zal ervoor zorgen dat ik hier nader op inga bij de terugkoppeling hiervan. Ik neem het nu mee als onderstreping door mevrouw Van der Werf. Volgens mij is dat ook absoluut wat je moet verwachten, dat je actief laat zien hoe je hieraan bijdraagt. Ik zal daar bij de terugkoppeling nader op ingaan.

#### **Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Ik heb één vraag naar aanleiding van de bijdrage van de minister en één vraag die nog niet is beantwoord. Met uw permissie begin ik met de vraag naar aanleiding van de positieve reactie van de minister aangaande het protocol. Ik begon er in mijn bijdrage over dat alles staat of valt met de uitvoering. Ik wil wel even vragen of we daar hetzelfde onder verstaan, want ik ben op zoek naar een niet-vrijblijvend protocol, plan, sociaal plan. Ik weet dat de bonden daar ook wat ideeën bij hebben, waar onderdeel van uitmaakt hoe je bijvoorbeeld meldingen beoordeelt, wat je doet met nazorg en wat je doet met onderwijs en scholing als het gaat om discriminatie en het verbaliseren van discriminatie. Dat soort elementen kunnen daar onderdeel van zijn. Als we hetzelfde daaronder verstaan, is dat natuurlijk fijn, maar ik wil het toch gehoord hebben.

#### **Minister Yesilgöz-Zegerius:**

In ieder geval ben ik er erg van overtuigd dat zo'n protocol, de kaders waarbinnen je dat moet kunnen doen en moet functioneren, heel belangrijk is. Ook daar moet de vrijblijvendheid weg zijn. Er zijn heel veel dingen uitgerold en opgepakt, zoals ik al zei. Er zijn leidraden ontwikkeld. Ik zal zorgen dat ik er in het halfjaarbericht nader op inga of al deze elementen ... Dat durf ik nu niet toe te zeggen. Ik ben het er niet mee oneens — mevrouw Mutluer vroeg immers of we hetzelfde willen — maar op de vraag of dat hier precies in valt of dat het op een andere manier gebeurt, zou ik graag willen terugkomen. Mevrouw Mutluer kan het dan altijd aangeven als zij denkt dat het niet totaal de lading dekt. Laat mij dus even kijken wat hier precies onder valt,

welke stappen er zijn gezet en of er dan nog gaten vallen op de onderdelen die zij aanhaalt. Dat is gewoon voor de zomer.

**De voorzitter:**

Een vervolgvraag van mevrouw Mutluer.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Ik heb zelf natuurlijk ideeën over de invulling daarvan, dus als ik straks in mijn tweede bijdrage een motie indien, zal dat meer die richting op gaan. Dan kan de minister daar later op reageren, mocht die motie het wel halen. Dat is één.

Mijn vraag die niet is beantwoord, zeg ik via u, voorzitter, gaat met name om het onderdeel van de ruimte. De politie heeft enorme opgaves, met de Landelijke Eenheid, de transitie, hervormingen en plannen van aanpak, en ook het borgen van onze veiligheid. Dan wordt het wel heel erg lastig om daarnaast nog die meldingen op te pakken, daar adequaat op te reageren en nazorg te verlenen. Mijn concrete vraag aan de minister is: ziet zij ruimte om bijvoorbeeld de afhandeling van de genoemde meldingen en de nazorg bij een externe organisatie te beleggen? Dat kan in mijn beleving tijdelijk zijn, want als die transitie eenmaal echt vorm is gegeven, dan kan de organisatie het zelf oppakken.

**De voorzitter:**

Dank u wel. Uw punt is volgens mij helder.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Ik denk dat ze daar nog niet toe in staat zijn.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Met dat laatste ben ik het misschien niet helemaal eens. Er worden namelijk heel veel trainingen opgezet, en niet alleen vanuit de organisatie. Neem het rapport Daarom stappen ze op van mevrouw Saniye Çelik. Dat is ook al aangehaald. Naar aanleiding daarvan worden bijvoorbeeld trainingen georganiseerd specifiek voor leidinggevenden. Er wordt dus echt kennis van buiten naar binnen gehaald en dat wordt vervolgens ook vormgegeven. Er worden trainingen gefaciliteerd met als doel om leidinggevenden bewust te maken van hun eigen oordelen en vooroordelen, waar ik het zojuist over had, zodat ze dat ook in hun werk kunnen toepassen. Dat zijn wel echt zaken die uitgerold moeten worden door de werkgever. Dat doe ik niet en dat doet de Kamer niet. Maar het is wel ontzettend belangrijk om die kennis en expertise van buiten te halen en mensen daar op te leiden. Of dat nou gebeurt aan de hand van een rapport en een degelijk onderzoek, zoals dat van mevrouw Çelik, of op een andere manier, dat wordt echt volop gedaan.

**De voorzitter:**

Tot slot mevrouw Mutluer nog heel kort. Dan ga ik door naar de heer Azarkan, en dan krijgt iedereen in de tweede termijn nog de gelegenheid om zijn punt te maken.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Concreet gaat het mij niet zozeer om trainingen. Op het moment dat er een melding binnenkomt van discriminatie of racisme, kan de eenheidschef dat oppakken, maar je kunt dat ook door een externe organisatie laten oppakken, inclusief de nazorg. Daarmee ontlast je de eenheid en help je de organisatie ook om verder te komen. Ik denk dat nu de ruimte ontbreekt om dat adequaat te doen, gelet op de onderbezetting. Dit is een handreiking die ik zou willen doen; vandaar dit voorstel.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik denk alleen dat je dan in een situatie komt waarbij je boven op alles wat bestaat nog meer dingen gaat organiseren. Zoals je bijvoorbeeld binnen een departement een onafhankelijke integriteitsfunctionaris hebt, heb je de verschillende commissies waar ik het zojuist over heb gehad en de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten. Er zijn dus loketten waar dit soort dingen worden getoetst, wel binnen de politieorganisatie maar onafhankelijk daarvan, per eenheid én overkoepelend. Dat is intern juist heel erg goed belegd. Waar het om gaat, is dat die signalen daar wel moeten kunnen komen en dat mensen zich veilig moeten voelen om daar een opmerking over te maken, een melding te doen, aangifte te doen of hoe zwaar je het wilt hebben. Het gaat er juist om dat we dat stimuleren. Je wilt weten, zoals meneer Azarkan zei, dat als je dat eenmaal doet, je vervolgens niet geïsoleerd en uitgesloten in een hoekje eindigt. Het zit 'm volgens mij veel meer in dat soort elementen dan in het organiseren van nog meer dingen, want dat heeft de politie geregeld. En nogmaals, het gaat over hele zware, complexe zaken, maar als je aangifte wil doen, is er het OM. Dat is geregeld. Het gaat er juist om dat we het met elkaar willen uitstralen, willen laten zien en ook in de praktijk willen brengen, zodat mensen het ook gaan doen.

**De heer Azarkan (DENK):**

Ik heb ook een korte vraag, over het onderzoek van mevrouw Çelik van de hogeschool van Leiden. De minister refereerde er al aan. Nou stond er in een eerste versie dat 25% van de politieagenten met een migratieachtergrond binnen drie jaar na het afronden van de opleiding weer vertrekt. Als reden werd aangegeven dat ze de organisatie significant minder inclusief vinden en zich buitengesloten voelen. Dat stond in de eerste versie. Nou blijkt die passage in de versie die een paar dagen later naar de Kamer is gestuurd te zijn aangepast. Ook het percentage is aangepast. Dat gebeurde naar aanleiding van een gesprek in de reflectieronde met een klankbordgroep bestaande uit zes mensen die bij de Politieacademie of bij de politie werken. Kan de minister aangeven op basis waarvan dat aangepast is? Of gaat dat wel heel diep?

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Op dit moment wel, want dat weet ik oprecht niet. Maar ik zoek dat wel graag uit, want ik snap dat dat vragen oproept. Ik weet het echt niet. Ik weet ook niet of dat antwoord van de politie moet komen of van ons kan komen, maar ik ga daar graag navraag naar doen.

De heer **Azarkan** (DENK):

Het mag ook schriftelijk. Ik vraag naar de onderbouwing van dat percentage. Het schijnt van 25% naar 17% te zijn gegaan. Ik vraag daar even naar. Dat mag ook schriftelijk na het debat, hoor.

Minister **Yeşilgöz-Zegerius**:

Ik zal zorgen dat we daarop terugkomen. Ik heb het zelf niet paraat, maar dat hebben we vast ergens op een goede manier staan.

De **voorzitter**:

Dank u wel. We zijn hiermee aan het einde gekomen van deze termijn van de zijde van het kabinet. Ik kijk in het bijzonder eventjes naar de heer Azarkan om te zien of hij al in de gelegenheid is, want hij is de eerste spreker in de tweede termijn. Dan zou ik eigenlijk meteen willen doorgaan naar de tweede termijn. Ik kijk voor de zekerheid nog even rond om te zien of dat niet op een bezwaar stuit. Het woord is aan de heer Azarkan namens DENK.



De heer **Azarkan** (DENK):

Voorzitter. Ik wil beginnen met de collega's te complimenteren voor het debat, maar ook de minister voor de beantwoording. We zijn het niet altijd met elkaar eens, maar ik vind dat het op een hele beschaafde, inhoudelijke toon gaat. Ik wil u, voorzitter, ook bedanken voor het voorzitten. Ik heb een viertal moties.

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de nationale politie heeft erkend gefaald te hebben in het creëren van een veilige werkomgeving en dat er sprake is van structurele discriminatie, racisme en intimidatie binnen de organisatie;

constaterende dat uit onderzoek blijkt dat het niet op tijd ingrijpen bij deze misstanden heeft geleid tot uitval en burn-outklachten;

overwegende dat deze medewerkers hierdoor extra hulp en zorg nodig hebben;

verzoekt de regering om het leed van deze medewerkers te erkennen en de hulp- en zorgkosten die hierdoor zijn ontstaan te vergoeden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Azarkan, Sylvana Simons, Den Haan en Mutluer.

Zij krijgt nr. 1162 (29628).

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de nationale politie heeft gefaald in het creëren van een veilige werkomgeving en dat de politietop heeft erkend dat er sprake is van structurele discriminatie, racisme en intimidatie binnen de organisatie;

overwegende dat het uitbannen van onacceptabel gedrag op de werkvloer begint met goed en integer leiderschap en dat de documentaire De blauwe familie bewijst dat er nog steeds sprake is van falend leiderschap;

verzoekt de regering om alle begeleiders, docenten en leidinggevendenden op structurele basis te trainen op het gebied van diversiteit en voor nieuwe medewerkers harde criteria op te stellen waaraan ze moeten voldoen, waaronder competenties als sensitiviteit voor diversiteit en inclusie,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Azarkan, Sylvana Simons, Den Haan en Mutluer.

Zij krijgt nr. 1163 (29628).

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de nationale politie heeft gefaald in het creëren van een veilige werkomgeving en dat er sprake is van discriminatie, racisme en intimidatie binnen de organisatie;

constaterende dat er verschillende incidenten bekend zijn van klokkenluiders die deze misstanden hebben aangekaart en dat dit hen niet in dank werd afgenomen;

verzoekt de regering om de moedige klokkenluiders die dit soort misstanden aan de kaak stellen, niet te sanctioneren en hen in bescherming te nemen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Azarkan, Den Haan en Mutluer.

Zij krijgt nr. 1164 (29628).

De heer **Azarkan** (DENK):

En de laatste, voorzitter.

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat racisme, discriminatie en intimidatie een structureel probleem zijn binnen de politie en dat het al jaren niet lukt om de cultuuromslag te maken;

verzoekt de regering om een zero-tolerancebeleid te voeren binnen de politie, tegen iemand die zich schuldig heeft gemaakt aan discriminatie, racisme of intimidatie altijd aangifte te doen, en altijd over te gaan tot ontslag als de aangifte tot een veroordeling leidt;

verzoekt de regering om ook bij werving van nieuwe medewerkers bij de politie geen medewerkers aan te nemen die zich schuldig hebben gemaakt aan discriminatie, racisme of intimidatie,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door de leden Azarkan, Sylvana Simons en Den Haan.

Zij krijgt nr. 1165 (29628).

**De heer Azarkan (DENK):**  
Dank.

**De voorzitter:**

Kijk eens aan. Dank u wel, meneer Azarkan, voor uw inbreng en de moties. Dan is het woord nu aan mevrouw Helder namens de PVV.

□

**Mevrouw Helder (PVV):**

Dank u wel, voorzitter. "Het doet me pijn om te zien hoe we met elkaar omgaan. Ik voel onvermogen want ik zou graag elke politiecollega de bescherming willen bieden die ze nodig hebben om dit mooie en belangrijke vak uit te oefenen. Ik faal." Aldus de plaatsvervangend korpschef. Dan heb je de verwachting dat meteen de telefoon wordt opgepakt om contact te leggen met de mensen die in De blauwe familie te zien waren; zo veel waren het er nou ook weer niet. Tot op heden ten dage is dat niet gebeurd. Daarom heb ik er geen enkel vertrouwen in dat welk mooie plan van aanpak dan ook enig doel gaat treffen. Daarom — het is geen verrassing — de volgende motie.

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de korpsleiding in gebreke blijft bij het naar behoren afhandelen van de langlopende PTSS-dossiers;

constaterende dat de korpsleiding ook in gebreke is gebleven bij het nakomen van de beloftes die zijn gedaan aan de agenten die te zien zijn in de documentaire De blauwe familie;

van mening dat onder deze korpsleiding de noodzakelijke veranderingen niet zullen plaatsvinden en het draagvlak op de werkvloer daarmee ook niet verbetert;

verzoekt de regering om de huidige korpsleiding naar huis te sturen via de daarvoor juiste procedurele weg bij koninklijk besluit,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door het lid Helder.

Zij krijgt nr. 1166 (29628).

**Mevrouw Helder (PVV):**

Afrondend, voorzitter. De minister heeft wél haar betrokkenheid met de betreffende agenten getoond. Haar geloof ik wél. De korpsleiding geloof ik niet, zo blijkt uit de zojuist ingediende motie. Ik gun de werkvloer een betrokken korpsleiding die afspraken nakomt. Dat gun ik de minister ook, want zij is van hen afhankelijk voor de informatie die ze aan onze Kamer geeft. Dat hebben we vaker in debatten besproken, maar daar moet de minister wel even voor doorpakken. Hopelijk is de motie een ondersteuning daarvan.

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Helder, namens de PVV. Dan is de volgende spreker van de zijde van de Kamer mevrouw Van der Werf namens D66.

□

**Mevrouw Van der Werf (D66):**

Voorzitter. In navolging van collega Azarkan zeg ook ik dat ik het een zeer prettig debat vond, ondanks het gevoelige onderwerp. Wij waren het eigenlijk van links tot rechts in deze Kamer met elkaar eens dat het beter moet. Ik denk dat dat heel belangrijk is. Ik wil de minister danken voor haar goede en constructieve toon in haar inbreng. Die eensgezindheid van ons als politiek zorgt er hopelijk voor dat de juiste mensen wakker liggen. Daarbij kijk ik ook de mensen op de publieke tribune aan. Daarom is er een frisse, kritische blik nodig van buiten. Plannen zijn er volop, maar een aanjager wordt nog gezocht. Moet dat mevrouw Hamer zijn, die zich bezighoudt met grensoverschrijdend gedrag? Moet dat de Inspectie JenV zijn of zouden dat de bonden moeten zijn? Het moet een serieuze partij zijn. Die interne positieve krachten, die er ook zijn en die terecht door de minister werden genoemd, moeten volgens mij extern gestut worden. Als daar een motie van de Kamer voor nodig is, dan is dat maar zo. Bij dezen dien ik die motie in.

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de ruim 62.000 medewerkers van de politie zich iedere dag inzetten om een enorme bijdrage te leveren aan de veiligheid van de samenleving en dat juist

deze mensen recht hebben op een veilige werkomgeving en inspirerende leidinggevenden;

constaterende dat de organisatiecultuur binnen de nationale politie veilig moet zijn en dat elke misstand met kracht moet worden bestreden;

verzoekt de regering om te bewerkstelligen dat een bestaand instituut voldoende bevoegdheden krijgt om het implementeren van de aanbevelingen uit het Plan aanpak uitsluiting, discriminatie & racisme te monitoren, om over de voortgang openbaar gevraagd en ongevraagd advies uit te brengen wanneer blijkt dat de onveilige situatie blijft voortbestaan, en om periodiek te rapporteren over de voortgang aan de Kamer,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door de leden Van der Werf, Michon-Derkzen en Mutluer.

Zij krijgt nr. 1167 (29628).

Dank u wel, mevrouw Van der Werf, voor uw inbreng. Dan is het woord nu aan mevrouw Michon-Derkzen namens de VVD.



**Mevrouw Michon-Derkzen (VVD):**

Voorzitter, dank u wel. Ook ik wil de minister danken voor haar beantwoording. Ik ben het eens met wat eerdere sprekers zeiden, namelijk dat dit een goed, inhoudelijk en ook scherp debat was. Dat moet ook, want het gaat ergens over. We hebben het hier over een probleem waarvan we heel erg hopelijk niet volgend jaar zeggen: we hebben het er vorig jaar al over gehad en we rommelen allemaal maar door. We hebben door die documentaire nú met elkaar gezegd dat het zo niet langer kan — dat hoor je van links tot rechts in de Kamer — en dat het anders moet. Er ligt plan op plan, zoals ik in mijn eigen bijdrage heb gezegd. Ik wil dat die plannen uitgevoerd worden. Ik wil dat de normen die we zeggen te hebben, ook daadwerkelijk worden nageleefd en dat er sancties komen als het niet zo is. En ik hoop heel erg dat iedereen zich binnen de politieorganisatie uitsprekt, met elkaar, iedereen die binnen de politieorganisatie werkt. Moedige mensen hebben het in de documentaire gedaan, maar het moet voor iedereen gelden: spreek je uit, sta op en accepteer het niet langer.

Voorzitter. Ik heb de motie van mevrouw Van der Werf medeondertekend, juist om die monitoring te ondersteunen. Ik kijk uit naar de reactie van de minister daarop. Ik dank u ook voor uw goede voorzitterschap vanavond.

Dank u wel.

**De voorzitter:**

Dank u wel voor uw inbreng, mevrouw Michon-Derkzen namens de VVD. Dan is de volgende spreker van de zijde van de Kamer mevrouw Kuik namens het CDA.



**Mevrouw Kuik (CDA):**

Voorzitter. Allereerst natuurlijk dank aan de mensen die hebben meegewerkt aan de documentaire, want daardoor hebben we het hierover en daardoor staat het hoog op de agenda. Het zou hoog op de agenda moeten blijven staan; dat is natuurlijk de missie die er is. Ook dank aan de minister voor de beantwoording. Ik heb niet de illusie dat wij hier met moties in een keer die hele cultuurverandering teweeg gaan brengen. Dan trekken we zelf een beetje een te grote broek aan, denk ik. Ik ben het aan de ene kant wel eens met de minister als zij zegt dat cultuurverandering van binnenuit moet komen, van dragers. Daar ben ik het dus mee eens, maar er is toch ook een andere kant. Als een cultuur er al heel lang is en de mensen die er zitten de blinde vlekken moeten gaan herkennen, dan is dat heel lastig. Dus bij die externe ogen, ook op de werkvloer, zit wel een zorg bij mij. Ik hoop dat terug te zien in de maatregelen, de verslagen en in het rapport waarmee de minister komt. De externe raad is er dan om te spreken met de korpsleiding, maar is die externe raad er ook om met melders in gesprek te gaan? Dat is natuurlijk belangrijk, zodat ze weten wat er op de werkvloer speelt.

Voorzitter. De minister kwam met het percentage van 14,2% van mensen met een migratieachtergrond die zijn ingestroomd. Dat is echt veel te weinig, zeker als je ziet voor wat voor opgave we in onze samenleving staan. We hebben juist ook die voorbeelden nodig die jongeren kunnen herkennen en kunnen bereiken. Dat moet dus echt beter. Wat gaan we specifiek doen om dit getal niet zo laag te laten zijn en om daadwerkelijk die 35% te bereiken?

Dank.

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Kuik, voor uw inbreng namens het CDA. De volgende spreker van de zijde van de Kamer — ze staat al klaar — is mevrouw Mutluer namens de Partij van de Arbeid.



**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Dank u wel, voorzitter. Ik denk dat dit debat laat zien dat wij eensgezind zijn als Kamer en dat wij vinden dat er een sociaal veilige en inclusieve organisatie moet komen bij de politie. De aanleiding hiervoor is echt het lef van de mannen en vrouw die hier ook aanwezig zijn. Dankzij hen wordt die verandering teweeggebracht. Ik had hier zelf ook de politieleiding graag gezien. Die ontbreekt; dat is jammer. Ik denk dat we allemaal met elkaar moeten blijven benadrukken dat dit urgentie heeft. Wij hebben houvast nodig. Ik heb dat ook aangekaart. Daarvoor heb ik twee voorstellen gemaakt.

---

Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

van mening dat de aanpak van discriminatie en racisme bij de politie voor de gehele organisatie op dezelfde wijze moet gaan gelden en niet per regiokorps dient te verschillen;

van mening dat die aanpak niet vrijblijvend mag zijn;

verzoekt de regering ervoor te zorgen dat er eenduidigheid komt in de aanpak van discriminatie en racisme binnen de politie en daartoe een niet-vrijblijvend sociaal veiligheidsplan dan wel protocol op te laten stellen,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door de leden Mutluer, Ellemeet en Azarkan.

Zij krijgt nr. 1168 (29628).

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Dat plan of protocol is dan met de insteek die ik net in mijn bijdrage heb beschreven.

---

**Motie**

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de politie een sociaal veilige en inclusieve organisatie wil zijn en interne discriminatie en racisme wil bestrijden;

overwegende dat daarvoor een cultuurverandering nodig is;

overwegende dat de politie de komende jaren voor meer opgaven komt te staan en nu al te maken heeft met onderbezetting;

van mening dat de aanpak van uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politie moet beginnen met een effectieve afhandeling van meldingen van dergelijk normoverschrijdend gedrag;

van mening dat de politie op dit moment nog niet goed genoeg in staat is om daarvoor zorg te dragen;

verzoekt de regering om de afhandeling van genoemde meldingen en nazorg daarbij bij een externe organisatie neer te leggen,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door de leden Mutluer, Ellemeet en Azarkan.

Zij krijgt nr. 1169 (29628).

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

De reden is dat daarmee de drempel wat lager wordt.

**De voorzitter:**

Dank u wel, mevrouw Mutluer namens de PvdA. Dan is het woord nu aan mevrouw Den Haan van de Fractie Den Haan.



**Mevrouw Den Haan (Fractie Den Haan):**

Dank u wel, voorzitter. Er is al veel gesproken over cultuur. Cultuur is hardnekkig. Die verander je niet zomaar. Ik steun de woorden van mevrouw Kuik van het CDA dienaangaande maar ook de motie van mevrouw Van der Werf hierover zeer. Zoals Einstein het ook al eens een keer zei: je kunt een probleem niet oplossen met de denkwijze die het probleem heeft gecreëerd.

Ik ben niet helemaal gerust over het cultuurverandertraject dat wordt ingezet. Ik vind het hoog over, versnipperd en onvoldoende uitgewerkt. Vandaar de volgende motie.

---

**Motie**

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat discriminatie en uitsluiting en daaraan gerelateerde gedragingen binnen de politieorganisatie al jaren voorkomen en moeilijk uit te bannen lijken te zijn;

overwegende dat deze gedragingen te beschouwen zijn als symptomen van een onderliggend cultuurprobleem;

overwegende dat forse inzet op repressie en toevoeging van bureaucratie niet alleen de geëigende middelen zijn voor een duurzame en effectieve cultuuromslag;

overwegende dat het voor de politieorganisatie lastig lijkt om de gevraagde omslag op eigen kracht te maken;

verzoekt de regering om met een effectieve aanpak te komen die niet op symptomen aangrijpt maar op het onderliggende cultuurprobleem en ervoor te zorgen dat er continu, binnen alle lagen van de politie, een veilige cultuur wordt aangejaagd en gemonitord,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door de leden Den Haan, Azarkan, Sylvana Simons en Mutluer.

Zij krijgt nr. 1170 (29628).

Dank u wel, mevrouw Den Haan. Voor de mensen die ook de eerste termijn gevolgd hebben: we hebben één spreker minder bij de voortzetting. Dat betekent dat mevrouw Sylvana Simons van BIJ1 de laatste spreker is in deze termijn van de zijde van de Kamer. Mevrouw Simons.



**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

Dank u, voorzitter. Even buiten mijn tijd zeg ik: u noemt mij steeds ook bij mijn voornaam. Voor sommige mensen roept dat vragen op. Dat komt omdat we nog een lid hebben met de achternaam Simons. U doet dat om alle misverstanden te voorkomen. Maar ik krijg daar vragen over, dus ik wilde dat even gezegd hebben. "Dat heb ik nou nooit", hoor ik de minister zeggen. Nee, sommige namen hebben daar geen last van.



**De voorzitter:**

Goed dat u het even noemt.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Het was inderdaad een mooi en inhoudelijk debat. Ik kijk met name weer even naar de publieke tribune, omdat ik hoop dat ook voor de aanwezigen die zeer betrokken zijn bij deze materie, vandaag iets van verlichting heeft gebracht, al was het maar door de inzet van de Kamerleden, maar hopelijk ook door de beantwoording van de minister. Ik denk dat zij het met mij eens zullen zijn dat we hier volgend jaar wel degelijk weer met elkaar over zullen spreken. Het zou zeer naïef zijn om te verwachten dat wij over een jaar het gif dat racisme heet volledig hebben uitgebannen, zeker binnen een dergelijke organisatie. Ik moet ook zeggen: ik ben er helaas nog niet van overtuigd dat er in alle gevallen structureel en adequaat wordt opgetreden daar waar het zich voordoet. Maar als we het volgend jaar weer met elkaar bespreken, hoop ik dat we spreken over vooruitgang, over tastbare vooruitgang die voor ons allen zichtbaar en voelbaar is. Ik denk dat dat de grote gemene deler is van iedereen die nog in deze zaal aanwezig is.

Dat gezegd hebbende, heb ik één motie.

---

#### Motie

---

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het Britse Institute of Race Relations vorig jaar in een onderzoek concludeerde dat er sprake is van een zorgwekkende groei van rechts-extremistisch gedachtegoed binnen Europese politiekorpsen;

constaterende dat er binnen dit onderzoek wordt gewaarschuwd voor een toename van racistische en rechts-extremistische uitingen door agenten op online platforms, en dat een van de bevindingen wijst op het feit dat deze denkbeelden een directe link hebben met uitvoering van beleid in de praktijk, zoals etnisch profileren en veiligheid op de werkvloer;

overwegende dat korpschef Huyzer recentelijk heeft aangegeven dat uit onderzoek blijkt dat ook binnen de Nederlandse politie sprake is van een overwegend rechtse politieke oriëntatie;

van mening dat rechts-extremistische denkbeelden binnen een handhavende organisatie met een geweldsmonopolie uiterst ongewenst zijn en een groot gevaar vormen voor het functioneren van de rechtsstaat, de veiligheid van burgers, en de veiligheid op de werkvloer binnen de organisatie;

van mening dat het tegengaan en voorkomen hiervan derhalve cruciaal is;

verzoekt de regering om te laten onderzoeken of en, zo ja, in hoeverre rechts-extremistische en racistische denkbeelden binnen de politieorganisatie aanwezig zijn, welke effecten dit heeft op uitvoerend werk en de veiligheid op

de werkvloer, en een tijdpad op te stellen voor de uitvoering hiervan,

en gaat over tot de orde van de dag.

**De voorzitter:**

Deze motie is voorgesteld door het lid Sylvana Simons.

Zij krijgt nr. 1171 (29628).

Dank u wel voor uw inbreng, mevrouw Simons. Dan zijn we hiermee aan het einde gekomen van deze termijn van de zijde van de Kamer. De minister heeft aangegeven ongeveer vijf minuten nodig te hebben voor de appreciaties. Ik stel voor om te schorsen tot 21.15 uur. Dat geeft de bodes ook de gelegenheid om de moties aan iedereen uit te delen.

De vergadering wordt van 21.09 uur tot 21.15 uur geschorst.

**De voorzitter:**

Aan de orde is nog steeds het debat over racisme en discriminatie in de politieorganisatie. We hebben net de tweede termijn van de Kamer gehad, waarin een aantal moties zijn ingediend. Ik geef nu het woord aan de minister om ze te appreciëren. De minister.



**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dank u wel, voorzitter. Ik wil de Kamerleden bedanken voor dit debat. In bijna alle gesprekken die ik heb gehad met mensen die in de documentaire zaten of in de netwerken, of los daarvan, heb ik, zoals ik in het begin al zei, met ongelofelijk veel respect naar hen geluisterd, omdat ze heel weloverwogen hun zorgen, hun pijn en hun oplossingen aangaven. Ik heb bijna bij elk gesprek gezegd: ik hoop dat het ons in de Kamer lukt om dezelfde toon te pakken te krijgen. En ik heb erbij gezegd: ik durf dat niet te beloven. Ik ben heel dankbaar dat het wel gelukt is met elkaar. Of we nu exact hetzelfde denken over de oplossingen of niet, ik denk dat we hier gezamenlijk wel hebben laten zien hoe wij de politieorganisatie zien, wat wij ervan verwachten, hoe wij de mensen die daar werken waarderen, en dat wij degenen die dat met de beste bedoelingen doen, ook graag willen helpen, willen stimuleren en willen laten groeien. Ik ben het volledig met mevrouw Simons eens: waarschijnlijk staan wij hier volgend jaar weer. Dat hoeft niet per se erg te zijn, als er maar verbetering is, als er maar voortgang is, wat we ook met elkaar kunnen monitoren. Daar zal ik in ieder geval vanuit mijn rol alles aan doen.

Dat gezegd hebbende, ga ik snel naar de moties. De motie op stuk nr. 1162, van de heer Azarkan en collega's, moet ik ontraden, omdat het uiteindelijk aan de werkgever is om dat te doen, zoals ik al aangaf in het debat. Deze motie gaat daar te generiek overheen.

**De voorzitter:**

Voor de motie op stuk nr. 1162 noteren we: ontraden.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ja, om die reden. De motie op stuk nr. 1163 krijgt wat mij betreft oordeel Kamer. Hoe we dat vormgeven, of hoe men dat vormgeeft, zal ook verder worden meegenomen met de politie.

De motie op stuk nr. 1164 is staand beleid. Klokkenluiders mogen niet worden benadeeld. De politie heeft ook een meldpunt klokkenluiders en volgt ook de Wet bescherming klokkenluiders. Dus als de heer Azarkan het goed vindt, neem ik 'm over, omdat het staand beleid is.

**De voorzitter:**

Ik zie de indiener knikken. Dan noteren we bij de motie op stuk nr. 1164: overgenomen.

De motie-Azarkan c.s. (29628, nr. 1164) is overgenomen.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Dank daarvoor. De motie op stuk nr. 1165 wil ik ontraden, vanwege de reden. Ik vond het wel ingewikkeld om 'm te ontraden, want ik begrijp wat er van mij wordt gevraagd en dat er wordt gevraagd om dat ook door te geven. Elke casus is anders. Iedereen moet individueel, op basis van wat er gebeurd is en de competenties, beoordeeld kunnen worden. Ik begrijp de signalen, maar ik moet de motie ontraden.

De motie op stuk nr. 1166 van mevrouw Helder heb ik eerder gezien. Zij weet dat ik 'm ga ontraden.

De motie op stuk nr. 1167 krijgt oordeel Kamer. Zoals gezegd zal ik het complete beeld schetsen en aangeven. Ik begrijp dat mevrouw Van der Werf ernaar zoekt dat het wat concreter wordt georganiseerd van buiten naar binnen. Ik zal dus bijvoorbeeld ook met de inspectie het gesprek aangaan en, als ik die gesprekken heb gevoerd, ervoor zorgen dat ik er in juni in de halfjaarrapportage op terugkom hoe we dat verder kunnen vormgeven. De motie krijgt dus oordeel Kamer en ik zal onder andere spreken met de inspectie. In juni kom ik erop terug.

Ik zou mevrouw Mutluer en haar collega's willen vragen om de motie op stuk nr. 1168 aan te houden. We moeten echt even uitzoeken wat nu al is uitgewerkt en hoe we dit het beste wel of niet kunnen laten landen. Ik gok dat mevrouw Mutluer waarschijnlijk gaat vragen: hoelang en wanneer dan? Dat zou in ieder geval een vraag van mij kunnen zijn. Ik kom er in ieder geval in juni op terug, zou mijn voorstel zijn.

**Mevrouw Mutluer (PvdA):**

Het is een signaal, dus ik wil het omdraaien, namelijk dat de motie nu oordeel Kamer krijgt en we vervolgens in juni te horen krijgen hoe die kan worden uitgevoerd. Ik vind het belangrijk om dit signaal af te geven.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Ik vond mijn route iets beter, maar met aanhouden is de motie niet verdwenen. Het signaal is in die zin wel duidelijk. Laat ik de middenweg zoeken. Dat geeft ruimte om te

bekijken wat we nu al wel precies hebben en wat we kunnen doen. Nogmaals, ik ontraad de motie om die reden niet.

**De voorzitter:**

Mevrouw Mutluer denkt nog even na over de vraag of ze de motie aanhoudt of niet. Dan kijk ik wel even naar de minister.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

Als ze de motie niet aanhoudt, ontraad ik die, want dan vind ik die te beperkend. Maar er is een reden waarom ik primair vraag om de motie aan te houden.

**De voorzitter:**

Dan wachten we dat af. Mocht de motie aanstaande dinsdag in stemming komen, dan noteren we "ontraden" als appreciatie. Dan de motie op stuk nr. 1169.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

De motie op stuk nr. 1169 ga ik ontraden, omdat ik echt denk dat het ons niet gaat helpen als we externe loketten gaan stapelen. Dat is hier niet het probleem, dus dat voegt denk ik alleen maar een diffuse situatie toe, wat we niet moeten willen. Om die reden zou ik dat echt niet adviseren.

De motie op stuk nr. 1170 van mevrouw Den Haan en collega's zou ik graag willen overnemen, omdat die een ondersteuning is van beleid, als ze dat goedvindt.

**De voorzitter:**

Mevrouw Den Haan knikt ja.

De motie-Den Haan c.s. (29628, nr. 1170) is overgenomen.

**Minister Yeşilgöz-Zegerius:**

De motie op stuk nr. 1171 vraagt om een onderzoek naar in hoeverre rechtsextremistische en racistische denkbeelden binnen de politieorganisatie aanwezig zijn. Ik vraag mevrouw Simons of ik de motie als volgt mag interpreteren. Ik kan de vraag neerleggen of het meegenomen kan worden in het onderzoek van Erasmus, dat nog moet beginnen, want dat heb ik nu gewoon niet scherp. Onze eigen instantie, de NCTV, doet echt onderzoek naar en duidt dit soort bewegingen. Ik vraag dus de ruimte om te bekijken of ik het ergens kan laten plaatsvinden. Zo niet, dan kom ik daar ook gewoon op terug. Ik zal zorgen dat ik dat in juni doe. Dan kan mevrouw Simons altijd nog bekijken hoe ze met de motie omgaat. Als ik de ruimte heb om die gesprekken te voeren met de NCTV en met Erasmus, om te bekijken of ik het op een goede manier kan wegzetten zodat we er daadwerkelijk ook echt wat mee kunnen, dan zou ik de motie in die context oordeel Kamer willen geven. Maar dat doe ik dus wel met één kleine winstwaarschuwing. Als het me niet lukt om het elders weg te zetten en ik de motie niet kan uitvoeren, dan kom ik gewoon terug met dat verhaal en kan mevrouw Simons weer bekijken wat ze ermee doet.

**Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):**

It's an offer I can't refuse, voorzitter. Dank.

**De voorzitter:**

Dan noteren we oordeel Kamer, met de toelichting die de minister hierbij gegeven heeft.

Daarmee zijn we aan het einde gekomen van dit debat.

De beraadslaging wordt gesloten.

**De voorzitter:**

Ik dank uiteraard de minister en de leden voor hun deelname. We hebben in dit debat veel naar boven gewezen. Voor de kijkers thuis zeg ik: dat is de publieke tribune. Dat komt mede doordat daar een aantal mensen zitten die hebben meegewerkt aan de documentaire waarover we het vandaag vaak hebben gehad. Dus in het bijzonder ook dank aan hen, en uiteraard ook aan de anderen die op de publieke tribune zitten en aan de mensen thuis. Ik sluit de vergadering voor vandaag.