

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

3848

Vragen van het lid **Azarkan** (DENK) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *moslimfobie en intimidatie bij de politie* (ingezonden 18 juli 2019).

Antwoord van Minister **Grapperhaus** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 5 september 2019). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3577.

Vraag 1

Bent u op de hoogte van de berichtgeving over «Moslimfobie en intimidatie bij de politie»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8

Klopt het dat politieagenten burgers omschrijven als «kankermongolen, kankerleijers, pauper-allochtonen, kankervolk, kutvolk en kutafrikanen»? Wat is uw reactie hierop?

Klopt het dat politieagenten «de wens uitspreken dat burgers een pak slaag krijgen, de burger doodgereden zal worden, de burger wel aan de beurt zal komen, en de burgers allemaal kapot gemaakt moeten worden»?

Deelt u de mening dat het uitermate schokkend is dat politieagenten zich op deze manier uiten over burgers? Wat gaat u hieraan doen?

Deelt u de mening dat het uitermate schokkend is dat politieagenten zich openlijk bezondigen aan racisme en discriminatie? Wat gaat u hieraan doen?

Kunt u de politieagenten die de genoemde appberichten hebben verstuurd op non-actief zetten? En kunt u ze daarna voordragen voor strafontslag en vervolgen voor discriminatie? Zo nee, waarom niet?

Waarom houden politieagenten zich bezig met «seksuele intimidatie, aanrandingen van vrouwelijke collega's, pesten, ernstige discriminatie en valsheid in geschrifte»?

Heeft de politie nog nooit van Me Too gehoord? Kunt u de politie hierover inlichten?

¹ NRC, 12 juli 2019, <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/07/12/moslimfobie-intimidatie-bij-politie-en-de-top-kijkt-weg-a3967022>

Antwoord 2, 3, 4, 5, 6, 7 en 8

Ik heb geen inzicht in politie-appgroepen of in mogelijke uitlatingen die politieagenten richting burgers doen. Mocht het gebeuren dat dergelijke bewoordingen worden gebruikt, dan keur ik, en met mij de korpschef, dat ten zeerste af. Dergelijke aanstootgevende en kwetsende woorden zijn niet acceptabel. Discriminatie en racisme, door wie dan ook, is ontoelaatbaar. Een ieder die zich daar schuldig aan maakt moet daar in elk geval op worden aangesproken. Wanneer blijkt dat plichtsverzuim is gepleegd, dan zal een disciplinaire maatregel worden getroffen. De op te leggen maatregel is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zoals de functie van de politiemedewerker, de aard van het plichtsverzuim (denk hierbij bijvoorbeeld aan de mate van het grensoverschrijdende gedrag) en de omstandigheden waaronder het plichtsverzuim heeft plaatsgevonden. Dit betreft altijd een individuele afweging.

Vraag 9

Waarom «gaan staande houdingen en aanhoudingen gepaard met excessief, al dan niet verbaal, geweld»?

Antwoord 9

Bij staande houdingen en aanhoudingen gaat de politie in principe de-escalerend te werk. In voorkomende gevallen is de politie echter genoodzaakt om gebruik te maken van de aan haar toegekende geweldbevoegdheid. Het gebruik van deze bevoegdheid moet in overeenstemming zijn met de vereisten van proportionaliteit en subsidiariteit en in verhouding tot het te bereiken doel, redelijk en gematigd zijn. Aan het gebruik van geweld gaat, indien mogelijk, een waarschuwing vooraf. Afhankelijk van de situatie kan een dergelijke waarschuwing in bepaalde gevallen op een verbaal indringende wijze worden gegeven. Van excessief, buitenproportioneel (verbaal) geweld mag geen sprake zijn.

In het rapport Verantwoord politiegeweld van de Nationale ombudsman² wordt meer specifiek ingegaan op de mate van geweld die, afhankelijk van het door een verdachte geboden verzet, kan worden toegepast.

Vraag 10, 11, 12 en 13

Waarom «hebben moslimagenten het zwaar te verduren, worden zij openlijk gediscrimineerd, met gedrag dat onder de gordel is, en worden steeds uitlatingen gedaan met een ultrarechtse geur, die niet past bij de neutrale houding die de politie moet hebben»?

Kunt u zo spoedig mogelijk een einde maken aan dit onvoorstelbare en onaanvaardbare gedrag? Kunt u de Kamer nauwgezet informeren over uw aanpak in deze?

Kunt u hiertoe een (nieuw) plan van aanpak formuleren? Zo nee, waarom niet?

Kunt vertellen wat u en korpschef Akerboom ondernomen hebben om de misstanden waar wijlen korpschef Bouman voor waarschuwde «Er sluipt een gif de nationale politie binnen» tegen te gaan?³

Antwoord 10, 11, 12 en 13

Ten aanzien van het gestelde bij vraag 10 merk ik op dat de korpschef publiekelijk heeft aangegeven zich niet te herkennen in enkele kwalificaties die de voormalig adviseur bij de politie, de heer Boers, de politieorganisatie heeft toebedeeld. Als medewerkers worden geconfronteerd met discriminatie of uitsluiting of een misstand signaleren, dan is het belangrijk dat zij zich vrij voelen om hiervan een melding te maken en dat zij zich daarbij door hun leidinggevende gesteund voelen. Daarom bevordert de leiding van de politie een werkcultuur waarin het gesprek wordt aangegaan over gedragingen die als grensoverschrijdend worden ervaren. De politie heeft een netwerk van hulpstructuren waar politiemedewerkers terecht kunnen met een probleem, klacht of melding. Graag verwijs ik u naar de bijgevoegde kamerbrief waarin

² Verantwoord politiegeweld, No 2013/055

³ NRC, 11 april 2015, <https://www.nrc.nl/nieuws/2015/04/11/korpschef-bouman-er-sluipt-een-gif-de-nationale-politie-binnen-a1481016>

ik nader in ga op het beleid om te zorgen voor een veilige en inclusieve werkomgeving.

Vraag 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 en 21

Klopt het dat de Leidse teamchef Fatima Aboulouafa een spreekverbod is opgelegd door de eenheidsleiding van Den Haag? Wat is de reden hiervan? Kunt u dit spreekverbod onmiddellijk opheffen? Zo nee, waarom niet? Klopt het dat «Fatima Aboulouafa ook niet meer op Instagram over de politie mag schrijven, omdat dit niet past in de huisstijl», aldus een hooggeplaatste Haagse politiemedewerker?

Wie is deze hooggeplaatste Haagse politiemedewerker?

Wat is de huisstijl van de (Haagse) politie met betrekking tot social media?

Kunt u het document waarin de huisstijl staat omschreven doen toekomen aan de Kamer?

Deelt u de mening dat het monddood maken van klokkenluiders door het opleggen van een spreekverbod juist een averechts effect heeft en het juist beter zou zijn indien deze integere klokkenluiders gekoesterd zouden worden?

Klopt het dat korpschef Akerboom het volgende heeft gezegd in zijn blog: «voor ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag is binnen de politie geen plaats. Collega's die daar het slachtoffer van worden en dat (durven te) melden verdienen de steun van iedereen in het korps» en «In mijn antwoordbrief heb ik geschreven dat voor iedereen in het korps, ook oud-collega's, mijn (digitale) deur open staat. Ik wil dat collega's zich vrij en gesteund voelen om ontoelaatbaar en grensoverschrijdend gedrag te melden.»⁴

Hoe verhoudt datgene wat korpschef Akerboom schreef zich tot het feit dat de klokkenluider die zich uitliet over «the blue wall of silence» een spreekverbod opgelegd heeft gekregen? Deelt u de mening dat dit tegenstrijdig is?

Antwoord 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 en 21

De teamchef, op wie de vragen betrekking hebben, is gewezen op het social media-beleid dat interne richtlijnen geeft hoe een politiemedewerker zich tot de sociale media dient te verhouden en op welke wijze de medewerker daarop actief kan zijn. Dit beleid geldt voor alle medewerkers⁵.

In het algemeen is het zo dat politiemedewerkers zich veilig moeten voelen om dilemma's, risico's, signalen, ervaringen en mogelijke misstanden met elkaar te kunnen en te durven bespreken. In dat kader heeft de korpschef aangegeven dat te allen tijde bereid te zijn collega's te spreken die worstelen met normoverschrijdend gedrag in hun omgeving.

Vraag 22 en 23

Klopt het dat korpschef Akerboom het volgende heeft gezegd in zijn blog: «Binnen het korps is helaas nog niet overal sprake van de veilige en inclusieve werkcultuur die nodig is. Er is genoeg te doen.»?

Kunt u vertellen wat er volgens u en volgens korpschef Akerboom nodig is om overal binnen het korps te zorgen voor de nodige veilige en inclusieve werkcultuur?

Antwoord 22 en 23

Dit klopt. Om het interne vakmanschap te vergroten en inclusie te bevorderen, hebben de Centrale Vertrouwenspersonen en de medewerkers van de afdeling Veiligheid, Integriteit & Klachten professionaliseringstrainingen gevolgd die in het teken staan van multiculturaliteit en inclusie. Teamchefs en operationeel experts nemen deel aan leiderschapsdagen die ook in het teken staan van het creëren van een veilige, inclusieve werkcultuur. De diverse instrumenten en methodieken zijn beschikbaar gesteld op intranet en een groeiend aantal teamchefs weet de weg hiernaar te vinden. Ook vragen zij vaker om ondersteuning van onder meer coaches en veranderkundigen. Tevens zijn er bijeenkomsten georganiseerd met collega's van diverse achtergronden om te weten hoe de organisatie er nu bijstaat als het gaat om inclusie en om ideeën voor verbeteringen op te doen en door te voeren. Ook wordt in teamverband de theatervoorstelling Rauw georganiseerd waarin een spiegel wordt voorgehouden. Graag verwijs ik u naar de bijgevoegde

⁴ Politie.nl, 13 juli 2019, <https://www.politie.nl/nieuws/2019/juli/13/00-blog-erik-akerboom.html>

⁵ <https://www.politie.nl/themas/2018-platformafhankelijke-social-media-afspraken-2017.html>

kamerbrief voor een toelichting op het beleid ter bevordering van een veilige en inclusieve werkomgeving.

Vraag 24

Kunnen u en korpschef Akerboom afstand nemen van discriminerende agenten? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 24

De korpschef en ik nemen afstand van alle discriminerende uitlatingen en gedragingen. Discriminatie, door wie dan ook, is ontoelaatbaar.

Vraag 25, 26 en 27

Waar komt «de weerzin tegen diversiteit» vandaan, die wordt genoemd door de politiedeskundige Sinan Cankaya?⁶

Waarom is er zo weinig inlevingsvermogen bij de heersende, zittende groep? Heeft dit te maken met racisme en white supremacy, die hier doorwerken?

Wat gaat u hieraan doen?

Waarom ervaren agenten de diversiteitsagenda als een bedreiging?

Antwoord 25, 26 en 27

Voor de beantwoording van de vragen 25 t/m 27, verwijs ik u naar het gecombineerde antwoord op vraag 37.

Vraag 28 en 29

Deelt u de mening dat het programma «Kracht van het Verschil» vanuit de politie in de basis een visiedocument is en zonder concrete doelen tandoeloo is?

Kunt u vertellen hoeveel diversiteitsprogramma's sinds de transitie naar de Nationale Politie zijn gesneuveld vanwege bezuinigingen?

Antwoord 28 en 29

Nee, deze mening deel ik niet. Na de vorming van de nationale politie is in kaart gebracht welke verschillende diversiteitsprogramma's er bestonden. In 2015 zijn deze en nieuwe initiatieven ondergebracht in het programma De Kracht van het Verschil. Dit programma heeft sindsdien een belangrijke agendasettende rol gehad, onder meer bij het borgen van dit thema in de P&C-cyclus en managementgesprekken, de alertheid om te reageren op grensoverschrijdende uitingen op intranet en social media, en de aandacht voor collega's met een migratie-achtergrond. Het programma De Kracht van het Verschil bevindt zich momenteel in een afrondende fase; de thema's en projecten die onderdeel uitmaken van het programma worden ondergebracht in de staande organisatie. Daarnaast zijn tal van andere maatregelen genomen zoals ook in de beantwoording van deze Kamervragen beschreven. Hierover heb ik u ook in het halfjaarbericht geïnformeerd.⁷

Vraag 30

Deelt u de mening van politiewetenschapper Cankaya dat de top en het kader verantwoordelijk moeten worden gemaakt voor het diversiteitsbeleid? En dat er anders alleen maar een draaideureffect zal zijn waardoor mensen met een migratieachtergrond wel de politie binnenkomen, maar ook snel weer zullen verlaten?

Antwoord 30

Iedereen in de organisatie is verantwoordelijk voor een veilig en inclusief werkklimaat. Het verkrijgen en behouden van een gewenst werkklimaat vraagt om inspanning en een kritische houding van zowel de korpsleiding als van individuele politiemensen in alle lagen van de organisatie. De leiding heeft daarbij de specifieke rol om richting te geven aan de invulling van het veilig en inclusief werkklimaat, te motiveren en te sturen op resultaat.

⁶ NOS, 13 juli 2019, <https://nos.nl/artikel/2293377-politie-diverser-maken-van-het-korps-zeer-moeilijk.html>

⁷ Kamerstuk 29 628, nr. 896.

Vraag 31

Klopt het dat de portefeuillehouder diversiteit bij de politie Lute Niewerth in een reactie tegen de NOS heeft gezegd dat «Als er sprake is van discriminatie, pesten en uitsluiting zal de leiding niet schromen om scherp en hard op te treden. Maar als je wilt straffen moet je het kunnen aantonen. Dat is best ingewikkeld.»? Kunt u hier op ingaan?

Antwoord 31

De korpschef heeft mij verzekerd dat de politieorganisatie iedere melding van grensoverschrijdend gedrag serieus neemt. Zo nodig wordt een oriënterend of disciplinair onderzoek gestart. Als uit concrete aanwijzingen blijkt dat een medewerker zich schuldig heeft gemaakt aan plichtsverzuim, wordt de strafmaat in een strafmaatoverleg besproken. De op te leggen maatregel is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, zoals de functie van de politiemedewerker, de aard van het plichtsverzuim en de omstandigheden waaronder het plichtsverzuim heeft plaatsgevonden. Dit betreft telkens een individuele afweging. Disciplinaire maatregelen variëren van een schriftelijke berisping tot ontslag, conform het Besluit algemene rechtspositie politie.

Vraag 32

Kunt u vertellen tegen hoeveel agenten hard en scherp is opgetreden sinds 2014? Hoeveel waarschuwingen, berispingen, schorsingen en strafontslagen zijn verleend voor discriminerend gedrag?

Antwoord 32

Voor de cijfers over disciplinaire onderzoeken en de daaruit volgende ontslagen verwijs ik u naar de jaarverantwoordingen van de politie. Ik heb uw Kamer aangegeven dat de politie ernaar streeft om met ingang van 2019 jaarlijks een geanonimiseerd overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen te publiceren. Op dit moment is het nog te arbeidsintensief om het totaal aantal voor specifieke disciplinaire maatregelen te genereren. Op verzoek van de korpsleiding is een landelijk systeem in ontwikkeling dat de Veiligheid, Integriteit en Klacht (VIK)- en HRM-processen koppelt en deze cijfers beter inzichtelijk zal maken. Het overzicht van opgelegde disciplinaire maatregelen zal vanaf 2020 in de jaarverantwoording worden opgenomen.

Vraag 33 en 34

Klopt het dat volgens Niewerth regelrechte discriminatie of pesterij niet heel veel voorkomt? Kunt u hierop reageren?

Deelt u de mening dat de uitlatingen van de heer Niewerth te bagatelliserend zijn, en min of meer goedpraten dat de heersende groep zich moeilijk kan aanpassen aan mensen uit andere groepen?

Antwoord 33 en 34

Graag verwijs ik u naar mijn antwoord op vraag 37.

Vraag 35

Klopt het dat de heer Niewerth heeft aangegeven dat deze problematiek al twintig jaar speelt? Bent u bereid om een commissie in te stellen, die zal onderzoeken wat er allemaal is ondernomen de afgelopen twintig jaar, buiten het inzetten op streefcijfers, en wat wel en wat niet werkt?

Antwoord 35

Dit klopt. Het is een weerbarstig vraagstuk, niet alleen bij de politie. Op dit moment wordt door de korpsleiding invulling gegeven aan de borging van het programma De Kracht van het Verschil in de staande organisatie. Daarbij wordt ook bezien wat in de afgelopen jaren goed heeft gewerkt, wat niet en wat er verder nog ontwikkeld moet worden. Ik zie daarom op dit moment geen aanleiding voor een onafhankelijk onderzoek.

Vraag 36 en 37

Hoe kijkt u naar de uitspraken van de heer Niewerth, dat gebrek aan inlevingsvermogen een steeds vaker voorkomend probleem is: «Als je wit bent en Westers opgevoed is het soms moeilijk om in te voelen wat de problemen van een ander zijn»?

Deelt u de mening van politiedeskundige Cankaya: «Als je een succesvol diversiteitsbeleid wil nastreven, moet je je juist richten op de witte heteroseksuele meerderheid die er al jaren zit. Zij moeten zich openstellen voor nieuwe ideeën en een veranderende samenleving. Het korps moet mee veranderen.»? Op welke manier zou een dergelijke verandering teweeg gebracht moeten worden? Kunt u hier nader op ingaan?

Antwoord 25, 26, 27, 30, 33, 34, 36, 37

De korpsleiding erkent dat het realiseren van een meer diverse opbouw van het personeelsbestand kan leiden tot wrijving in de organisatie. Daarom werkt de politie aan het realiseren van een werkklimaat waarbij integriteit, een inclusieve werksfeer en elkaar aanspreken belangrijke pijlers zijn. Daarin is iedereen gelijkwaardig en is geen plaats voor één specifieke groep die de boventoon voert. In het realiseren hiervan vervullen de leidinggevenden een belangrijke sturende en motiverende rol. Graag verwijs ik u naar de bijgevoegde kamerbrief waarin ik nader inga op het beleid ter bevordering van een veilige en inclusieve werkomgeving.

Vraag 38

Kunt u de klokkenluider (coach Carel Boers) opnieuw aannemen en voordragen voor promotie? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 38

De heer Boers was niet in dienst bij de politie. Hij verrichtte werkzaamheden op basis van inhuur. Het staat de heer Boers vrij zich bij de politie aan te bieden om opnieuw werkzaamheden te verrichten voor de politie. Of van dat aanbod gebruik wordt gemaakt, en onder welke condities, is aan de korpsleiding.

Vraag 39

Waarom heeft de top niets gedaan met de signalen van de klokkenluider? Kunt u de top verzoeken dit alsnog te doen? Kunt u de organisatie Control Alt Delete hierbij betrekken? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 39

De signalen die zijn aangedragen, zijn door de korpsleiding onderzocht. Over de inhoud daarvan kan ik vanwege het vertrouwelijke karakter niets zeggen. Ik vertrouw erop dat de korpsleiding op basis van de signalen indien nodig gepaste maatregelen neemt. Met Control Alt Delete is zowel bij de politie als op mijn ministerie goed contact over vraagstukken als discriminatie en etnisch profileren.

Vraag 40

Luisteren de politieagenten op de werkvloer nog wel naar de korpsleiding in Den Haag? Of gaan zij volledig hun eigen gang, in een eigen staat in de staat?

Antwoord 40

De politie verricht zijn werkzaamheden onder het gezag van de burgemeester als het gaat om de bestuursrechtelijke handhaving van de openbare orde en onder gezag van de officier van justitie ten aanzien van strafrechtelijke handhaving en vervolging. De korpschef is verantwoordelijk voor het beheer van de organisatie waaronder het in de vraag bedoelde HRM-beleid. Op alle niveaus wordt binnen de politie de dialoog over het werkklimaat gevoerd en wordt waar nodig ingegrepen.

Vraag 41

Vindt u het niet vreemd dat de handhavers van de wet zelf de wet overtreden? Op deze manier ondermijnt de politie toch haar eigen gezag?

Antwoord 41

Zowel de samenleving als politiemensen onderling moeten erop kunnen vertrouwen dat de politie integer en betrouwbaar haar werk uitvoert. De politie heeft daarin een voorbeeldfunctie. Er is geen ruimte voor grensoverschrijdend gedrag binnen de politie. Dit ondermijnt het functioneren van de organisatie en draagt niet bij aan een veilige werkomgeving waar verschillen

juist erkend en gewaardeerd worden. Hoewel integriteitsschendingen nooit helemaal kunnen worden voorkomen, wordt door de korpsleiding veel inzet gepleegd om de kans op integriteitsschendingen te voorkomen en wordt waar nodig opgetreden.

Vraag 42

Hoort de politie volgens u in het rijtje van problematische overheidsdiensten, zoals de Belastingdienst (o.a. toeslagen), het UWV, het CBR, de IND en de Defensie Materieel Organisatie? Wat gaat u eraan doen om de politie uit het verkeerde rijtje te krijgen?

Antwoord 42

Ik herken mij niet in uw aanduiding dat de politie een problematische overheidsdienst is.

Vraag 43

Klopt het dat politieagenten liever op straat lopen dan op het politiebureau aanwezig zijn? Kunt u uitsluiten dat er daar zo'n verstikkend en intimiderend klimaat heerst dat veel politieagenten daar niet aanwezig willen zijn?

Antwoord 43

Grensoverschrijdend gedrag zal nooit helemaal te voorkomen zijn, dus vraagt het voorkomen en aanpakken ervan structurele aandacht. Medewerkers mogen nimmer de dupe worden van welke vorm van uitsluiting ook. Zij moeten zich beschermd weten door hun leidinggevenden.

Vraag 44

Kunt u overwegen om de politie van de politie te versterken? Welke rol kan de Rijksrecherche hierin spelen?

Antwoord 44

De politie heeft een netwerk van hulpstructuren waar politiemedewerkers terecht kunnen met een probleem, klacht of melding. Iedere melding van een misstand bij de afdeling Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK) of het Landelijk Meldpunt Misstanden (LMM) wordt onderzocht. Ik heb van de politie begrepen dat er voldoende capaciteit beschikbaar is bij de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten voor het doen van screeningen en onderzoeken, hoewel er soms sprake kan zijn van «piekbelastingen», waardoor sommige zaken moeten wachten. Daar waar het gaat om strafrechtelijke onderzoeken kunnen de afdelingen VIK en de Rijksrecherche samenwerken. Over de rol van Rijksrecherche bij strafrechtelijke onderzoeken naar een ambtenaar van politie heb ik u 15 januari 2019 reeds per brief geïnformeerd.⁸

Tevens is de korpschef voornemens een meldpunt in te richten waar collega's terecht kunnen met een probleem, klacht of melding om een overkoepelend beeld te krijgen van wat er speelt op de werkvloer. Dat meldpunt is onafhankelijk en direct geïntegreerd onder de korpschef. Het meldpunt werkt samen met de bestaande voorzieningen. De komende maanden zal er verder vorm worden gegeven aan de inrichting van het meldpunt, dat directe toegang heeft tot de top van de organisatie en geïntegreerd wordt naast de bestaande voorzieningen.

Vraag 45

Kunt u overwegen om binnen de politiebureaus permanent cameratoezicht in te voeren, zodat politieagenten in hun gedrag beter in de gaten kunnen worden gehouden?

Antwoord 45

Ik heb vertrouwen in de preventieve en repressieve maatregelen die de korpschef heeft genomen om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken en/of te voorkomen. In die aanpak past niet het hanteren van permanent cameratoezicht.

⁸ Kamerstuk 28 844, nr. 166

Vraag 46

Klopt het dat de doelstelling van 25% instroom van mensen met een migratieachtergrond niet gehaald wordt? Hoe komt dit en wat gaat u hieraan doen?

Antwoord 46

Het percentage kandidaten met een dubbele culturele achtergrond bedroeg 29 procent in 2017. Het percentage voor 2018 ligt met 22,4 procent lager dan in 2017. De verklaring voor deze daling moet enerzijds gezocht worden in de omvang van de instroom. In 2017 zijn er, in vergelijking met 2016 en 2018, in totaal aanzienlijk minder kandidaten ingestroomd. In absolute zin is het aantal aangestelde kandidaten met een dubbele culturele achtergrond echter wel gestegen (van 244 in 2016 naar 254 in 2017 en 315 in 2018).

Vraag 47

Wat is het percentage uitstroom van mensen met een migratieachtergrond? Waarom is dit zo hoog? Wat gaat u hieraan doen?

Antwoord 47

Van iedere medewerker die de politie verlaat wordt een tweetal gegevens geregistreerd: de datum van uitdiensttreding en de reden van uitdiensttreding, waarbij uit een beperkt aantal categorieën gekozen kan worden. Er is geen rechtsgrond om meer dan deze categorieën te registreren. De categorieën die worden geregistreerd zijn:

- in welke sector de medewerker zijn of haar loopbaan voortzet;
- leeftijd/regeling-gerelateerde categorieën;
- overlijden;
- oneervol ontslag.

Het personeelssysteem van de politie laat over het hele korps een uitstroompercentage zien van 3,6% in 2017 en 4,0% in 2018 (t.o.v. het totale personeelsbestand). Uit een vergelijking van de uitstroompercentages van de politie met die van andere overheden blijkt dat de uitstroom bij de politie aan de lage kant is. Van alle overheden die binnen de drie categorieën «openbaar bestuur», «onderwijs en wetenschappen» en «veiligheid» vallen, heeft de politie het op een na de laagste uitstroompercentage (4,2%).⁹ Welk aandeel hiervan medewerkers met een migratieachtergrond betreft kan niet uit de registraties van de politie worden gehaald.

Uit de analyse die de politie door het CBS heeft laten uitvoeren, blijkt het volgende:

- Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de bezetting (totale korps) was in 2017 en in 2018 13%.
- Het aandeel medewerkers met een migratieachtergrond in de uitstroom (totale korps) was in 2017 en in 2018 12% en dus in beide jaren lager dan het aandeel met migratieachtergrond in de bezetting. Er vertrekken dus relatief gezien niet meer politiemedewerkers met een migratieachtergrond.

Gegeven het belang dat de politie hecht om inzicht te krijgen in de redenen van de uitstroom, wordt op dit moment door de politie gewerkt aan een beleidskader en een bijbehorend implementatieplan om met iedere medewerker die de politie verlaat, op vrijwillige basis, een exitgesprek te houden.

Vraag 48

Deelt u de mening dat dit voldoende stof is voor een parlementaire enquête? Bent u bereid hieraan uw volledige medewerking te geven?

Antwoord 48

Ik zal uiteraard volledig meewerken aan een parlementaire enquête als de Kamer daartoe zou besluiten. De beoordeling of er aanleiding is tot een enquête is aan de kamer.

⁹ Bron: Trends en cijfers 2018 – werken in de overheid- en onderwijssectoren, Ministerie van BZK.

Vraag 49 t/m 54

Kunt u vertellen wat u en korpschef Akerboom hebben gedaan, nadat zesentwintig politiemedewerkers op 2 november 2017 «een zwartboek» hebben aangeboden aan korpschef Akerboom, waarin zij de intolerante cultuur bij de politie aanklagen?¹⁰

Klopt het dat deze zesentwintig politiemedewerkers hun persoonlijke ervaringen binnen de politie beschrijven? Zijn er met al deze politiemedewerkers gesprekken gevoerd over hun ervaringen en wat hebben deze gesprekken opgeleverd?

Kunt u vertellen wat korpschef Akerboom ondernomen heeft om het sentiment van onveiligheid binnen het korps bij deze politiemedewerkers weg te nemen?

Kunt u vertellen wat korpschef Akerboom ondernomen heeft om het gevoel van «zich niet gehoord voelen door hun leidinggevenden» bij deze politiemedewerkers weg te nemen? Zo nee, waarom niet?

Is na het in ontvangst nemen van het zwartboek en het lezen van de persoonlijke ervaringen van deze agenten (de meeste onder hun volledige naam) de ernst van hun situatie doordrongen bij korpschef Akerboom? Zo nee, waarom niet?

Hoeveel van deze beschreven persoonlijke ervaringen zijn afgedaan als incident en hoeveel zijn afgedaan als grap? Deelt u de mening dat discriminatoire behandeling of bejegening nimmer als grap afgedaan mag worden?

Antwoord 49 t/m 54

De korpschef heeft mij verzekerd dat de politieorganisatie iedere melding van grensoverschrijdend gedrag serieus neemt. Naar aanleiding van het boekje «Assistentie collega's», waarin een verzameling van 26 interviews met (oud-)collega's over uitsluiting is opgenomen, zijn zogenaemde expertmeetings georganiseerd met enkele van deze medewerkers en de korpsleiding. Ook is met de meeste geïnterviewde medewerkers gesproken door leidinggevenden om wederzijds van elkaar te leren en te werken aan vertrouwen. Graag verwijs ik u naar de bijgevoegde kamerbrief waarin ik nader inga op het beleid ter bevordering van een veilige en inclusieve werkomgeving.

Vraag 55

Wat hebben korpschef Akerboom, sinds zijn aanstelling als korpschef op 1 maart 2016, en toenmalig portefeuillehouder Diversiteit Peter Slort ondernomen om het intern kleineren, uitsluiten en respectloos behandelen van agenten met een migratieachtergrond te bestrijden (wat wijlen korpschef Bouman in een interne blog in april 2015 aan de kaak stelde)?

Antwoord 55

Graag verwijs ik u naar mijn bijgevoegde kamerbrief waarin ik nader inga op het beleid ter bevordering van een veilige en inclusieve werkomgeving.

Vraag 56

Hoeveel van de politiemedewerkers heeft op dit moment een migratieachtergrond? Kunt u verklaren waarom dit percentage structureel achterblijft bij het percentage in de samenleving van alle burgers die een migratieachtergrond hebben?

Antwoord 56

Er is geen wettelijke grondslag voor de registratie van de etniciteit van instromende, zittende en uitstromende medewerkers van de politie zoals ook in het antwoord op vraag 47 aangegeven. Verder is uw Kamer hierover al eerder geïnformeerd.¹¹ Bij instroom in het initiële politieonderwijs geeft de betreffende sollicitant op basis van vrijwilligheid op het sollicitatieformulier aan of hij/zij of één van zijn ouders in het buitenland is geboren. Het arbeidsmarktpotentieel in de verschillende eenheden maakt dat de diversiteitsdoelstelling op dit moment niet wordt behaald.

¹⁰ NRC, 24 november 2017, <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/11/24/medewerkers-politie-maken-zwartboek-discriminatie-14215030-a1582552>

¹¹ Zie de antwoorden op de Kamervragen van de leden Swinkels en Koşer Kaya (beiden D66), Aanhangel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 34656.

Vraag 57

Kunt u aan de Kamer een overzicht met resultaten doen toekomen van de door korpschef Akerboom in 2016 aangekondigde nieuwe aanpak? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 57

Graag verwijs ik u naar mijn bijgevoegde kamerbrief waarin ik nader inga op het beleid ter bevordering van een veilige en inclusieve werkomgeving.

Vraag 58

Klopt het dat de politie bij het opnemen van aangifte van burgers die zich legitimeren met hun Nederlandse nationaliteit de eventuele tweede nationaliteit tevens geregistreerd wordt?

Antwoord 58

De huidige werkinstructie schrijft niet voor dat een eventuele tweede nationaliteit geregistreerd wordt. Ongeacht welke nationaliteit, een of meerdere, heeft ieder slachtoffer in Nederland dezelfde rechten. Ook slachtoffers zonder papieren (statenlozen, slachtoffers zonder verblijfsstatus) mogen aangifte doen.

Vraag 59, 60, 61

Kunt u vertellen wat u en korpschef Akerboom hebben ondernomen om het sentiment van argwaan, dat agenten ervaren wanneer ze promotie maken, weg te nemen?

Kunt u verklaren waarom agenten in het zwartboek aangeven dat collega's zeggen dat agenten met een migratieachtergrond louter een bepaalde functie hebben gekregen op basis van hun kleur? Deelt u de mening dat dit afkeurenswaardig is? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet?

Hoe beoordeelt u het vermoeden van de agenten die het zwartboek hebben samengesteld dat zij voorbij worden gestreefd door minder gekwalificeerde collega's, en daardoor zelf geen promotie maken?

Antwoord 59, 60, 61

Speerpunten van het programma De Kracht van het Verschil zijn het versterken van de verbinding met de samenleving, een inclusievere werkcultuur bij de politie, meer variëteit binnen de teams en het versterken van divers vakmanschap. Het achterstellen of het bevoornden van personen louter omdat zij een andere culturele achtergrond hebben past niet bij deze speerpunten, die gericht zijn op het versterken van vakmanschap binnen een professioneel en divers samengesteld korps.

Vraag 62

Deelt u de mening dat van de blog van korpschef Akerboom «Ik sta voor mijn mensen» een averechts effect uitgaat richting de opstellers van het zwartboek en in feite bevestigt dat hun signalen en de zorgen die zij hebben geuit tegen dovemans oren gericht zijn? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 62

In het blog zegt de korpschef: «Ik sta voor de integriteit van het korps en voor al mijn mensen. En ik sta voor een korps waar iedereen gewaardeerd wordt, zich veilig voelt en onderdeel van is.» Een veilige en inclusieve werkcultuur verkrijgt je ook door je kritisch op te stellen. Het zwartboek is dus zeker niet tegen dovemans oren gericht.

Vraag 63 en 64

Kunt u een overzicht doen toekomen van interne klachten van agenten van de jaren 2016, 2017 en 2018 en welke stappen zijn ondernomen richting de klagers?

Bij hoeveel van de klagers is er aangedrongen op mediation door middel van «een kopje koffie te drinken» en «het met elkaar op te lossen»? Deelt u de mening dat hiermee een signaal wordt afgegeven dat verkeerd gedrag wel wordt getolereerd? Tegen hoeveel van deze agenten die collega's onheus bejegenden zijn maatregelen genomen en om welke maatregelen ging het dan?

Antwoord 63 en 64

Nee, dat kan niet. Dit valt niet uit de registraties van de politie te halen. Daardoor kan geen overzicht gegeven worden van de genomen maatregelen bij interne klachten.

Vraag 65

Kunt u aangeven hoeveel van deze zesentwintig agenten nog steeds werkzaam zijn bij de politie?

Antwoord 65

Ik kan hier geen antwoord op geven omdat een deel van deze zesentwintig agenten ervoor heeft gekozen anoniem te blijven. Of zij nog steeds werkzaam zijn bij de politie is dus niet te achterhalen.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Van Raak (SP), ingezonden 15 juli 2019 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3845)

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Den Boer (D66), ingezonden 16 juli 2019 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2018–2019, nr. 3847)