

## Gemeente Den Haag

---

### BEANTWOORDING SCHRIFTELIJKE VRAGEN

van het raadslid A. Khouhani

---

sv 2006.114

RIS 138325

Regnr. BSD/2006.1683

Den Haag, 18 juli 2006

Inzake: afname allochtone agenten bij het korps

De gemeenteraad

Het raadslid de heer A. Khouhani heeft op 8 juni 2006 een brief met daarin zeven vragen aan de voorzitter van de gemeenteraad gericht.

Ingevolge het bepaalde in artikel 35, lid 4, van het reglement van orde voor vergaderingen en andere werkzaamheden van de raad, antwoorden wij als volgt.

#### *Inleiding*

Uit het Jaarverslag Politie 2005 van het ministerie van Binnenlandse zaken is gebleken dat er een afname is van allochtone agenten bij de politie. Volgens het Jaarverslag heeft politiekorps Haaglanden een groot verschil tussen streefcijfer en realisatie: er wordt naar gestreefd om 15% agenten van allochtone afkomst deel uit te laten maken van het korps en slechts 7.4% is gerealiseerd.

Tijdens het televisieprogramma NOVA heeft Minister Remkes (Binnenlandse Zaken) hierover opgemerkt dat de politie tot nu toe te weinig heeft gedaan om allochtonen te werven en hierdoor de beoogde streefcijfers bij lange na niet hebben behaald. Minister Remkes overweegt de streefcijfers voor het aantal allochtonen bij de politie onderdeel te maken van de prestatiecontracten met de korpsen. Daarbij constateert de minister dat veel korpsen intussen aan de slag zijn gegaan met het aantrekken van allochtone agenten/medewerkers.

Volgens belangenorganisaties is de uitstroom van allochtoon personeel in sommige regio's even groot als de instroom. Dit wordt gemeld door zowel de Nederlandse Politiebond, als het LECD (Landelijk Expertisecentrum Diversiteit) en de organisatie voor allochtone politiemensen Paraat. Zo stelt Frans van der Heiden van de Nederlandse Politiebond: 'Blijkbaar is er te weinig acceptatie bij de politie, of voelen allochtonen zich er niet thuis.' Khalid El Yattoui, voorzitter van Paraat, wijst op de kwaliteit van de instroom. 'De politie moet zich meer richten op opleidingen, hbo's bijvoorbeeld'.

In dit verband wordt ook gewezen op het extreem lage aantal allochtone leidinggevenden, en de eenzijdige samenstelling van promotiecommissies: 'Er zitten nu allemaal mannen van middelbare leeftijd in, nooit eens een vrouw of een allochtoon'

1. *Bent u als korpsbeheerder op de hoogte van het aantal afgenomen agenten van allochtone afkomst? Welke definitie van het begrip allochtoon hanteert het korps?*

Voor de goede orde wijzen wij er op dat er formeel geen verantwoordingsrelatie is tussen de korpsbeheerder en de gemeenteraad. De korpsbeheerder heeft desgevraagd niettemin aangegeven dat in 2005 het landelijke percentage allochtonen bij de politie 6,2% bedroeg. Het percentage binnen

politie Haaglanden in 2005 ligt met 7,4% (landelijk Jaarverslag Politie 2005) boven dit landelijk gemiddelde. De definitie die wordt gehanteerd is die conform de (voormalige) Wet Samen. In 2004 bedroeg het percentage 7,7% en in 2003 7,1%.

2. *Waarom is het beoogde aantal van 15% niet behaald? Zijn de genomen maatregelen geëvalueerd en zo ja, hoe luiden de voornaamste conclusies?*

Voor de duidelijkheid: het beoogde aantal betreft een instroompercentage van allochtonen van 15%. In 2005 is bij politie Haaglanden een instroompercentage van 12,7% gerealiseerd. Ondanks de specifiek op de doelgroepen gerichte wervingsinspanningen geven Nederlanders met een allochtone achtergrond nog onvoldoende respons. Recent is door twee allochtone studenten onderzoek gedaan naar de onderliggende redenen van deze onvoldoende respons. De uitslagen van dit onderzoek zullen in de wervingscampagnes worden meegenomen. Daarnaast doet zich een registratieprobleem voor: niet iedereen stelt het op prijs om als allochtoon te worden geregistreerd.

3. *Stemt u in met zijn suggestie van minister Remkes om dit streefcijfer onderdeel te maken van het prestatiecontract?*

Het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2006-2007, hetgeen de basis vormt voor de met de regionale korpsen te maken prestatieafspraken, is momenteel onderwerp van overleg tussen de korpsbeheerders en de betrokken bewindslieden. Besluitvorming terzake is na de zomer voorzien. Naar het zich laat aanzien zal onderdeel van de prestatieafspraken zijn dat de korpsen werken volgens het referentiekader Diversiteit. Daarin zijn referenties opgenomen met behulp waarvan wordt beoogd de instroom en doorstroom van de doelgroepen vrouwen en allochtonen te bevorderen.

4. *Zijn concrete stappen overweegt u op het punt van werving onder allochtone scholieren en studenten bij beroepsopleidingen?*

Op basis van in- en externe onderzoeken naar mogelijkheden om de participatie van allochtonen (blijvend) te verhogen, zijn reeds vele concrete stappen ondernomen welke regelmatig worden geëvalueerd en zonodig bijgesteld. Het korps blijft stelselmatig zoeken naar nieuwe mogelijkheden om de respons van allochtonen op de wervingscampagnes te vergroten. Ter illustratie:

Van oktober 2002 tot en met december 2004 participeerde het korps Haaglanden in een diversiteitsproject, genaamd 'equal'. Dit project is erop gericht om zoveel mogelijk allochtone collega's voor de niveaus 2, 3 en 4 te werven, te selecteren en vervolgens met behulp van gerichte trainingen en stages voor te bereiden op het reguliere politieonderwijs. In totaal hebben voor Haaglanden 52 kandidaten, waarvan 40 van allochtone afkomst, dit voorschakeltraject doorlopen. Uiteindelijk is het resultaat dat van het totaal aantal kandidaten er 39 zijn doorgestroomd naar de initiële opleidingen. Vooralsnog zijn er geen meldingen van kandidaten die de opleiding hebben afgebroken.

Uit de intensieve contacten met scholengemeenschappen (equalproject) blijkt dat de instroom van allochtone collega's het meest kansrijk is als in een vroegtijdig stadium contacten met leerlingen worden gelegd en zij door middel van stages en individuele begeleiding voorbereid worden op een (initiële) opleiding danwel werkplek. Dit initiatief heeft inmiddels aansluiting gevonden bij een landelijke pilot binnen het VMBO. Deze samenwerking wordt de komende jaren gecontinueerd met het doel allochtone leerlingen te interesseren voor -, voor te bereiden op - en uiteindelijk aan te stellen in een executieve functie;

Initiatieven zoals hierboven genoemd worden uitgebreid met samenwerking met HBO-scholen met als doelstelling de (zij-) instroom van voornamelijk allochtone studenten naar het initiële politieonderwijs op een hoger instroomniveau te bevorderen. Dit met als uiteindelijk doel om een meer evenwichtig personeelsbestand op leidinggevend tactisch niveau te realiseren.

5. *Deelt u de zorgen van de Nederlandse Politiebond, het LECD en Paraat over de uitstroom van allochtoon personeel? Zijn er cijfers bekend van de uitstroom bij korps Haaglanden? Hoe verhouden deze zich tot de andere korpsen van de grote steden, en worden ook op dit punt maatregelen overwogen?*

Dat veel aandacht wordt besteed aan het onderwerp mag onder andere blijken uit het feit dat het politie Haaglanden dit jaar de Diversiteitsprijs Nederlands Politie 2006 uit handen van minister Remkes heeft mogen ontvangen. Het juryrapport, dat is gebaseerd op een audit die met betrekking tot het onderwerp in het korps Haaglanden door het LECD is uitgevoerd, geeft aan dat er in het korps continu brede aandacht is voor diversiteit zowel in de structuur als de cultuur.

6. *Hoeveel allochtone leidinggevendenden heeft korps Haaglanden? Overweegt u (meer) deelname van allochtone politiemensen aan de commissie die de promoties bepaalt?*

Politie Haaglanden heeft momenteel slechts enkele leidinggevendenden van allochtone afkomst in dienst. In de programma's bejegening en leiderschapsontwikkeling wordt sterk geïnvesteerd in bewustzijn op het gebied van diversiteit. Naast het inzetten van allochtone medewerkers bij selectiecommissies hecht het korps veel waarde aan een breed gedragen bewustzijn van de meerwaarde van diversiteit in de organisatie bij alle medewerkers, zodat in het kader van loopbaanbeleid iedereen gelijk wordt behandeld, ongeacht geslacht, afkomst of seksuele geaardheid.

