



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties

> Retouradres Postbus 20011 2500 EA Den Haag

Aan de voorzitter van het Korpsbeheerdersberaad  
De heer [REDACTED]  
Postbus 12600  
2500 DJ Den Haag

Directoraat-generaal  
Veiligheid  
Kwaliteitszaken Personeel en  
Materieel

Schedeldoekshaven 200  
2511 EZ Den Haag  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
www.minbzk.nl

Contactpersoon

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Datum 18 maart 2009  
Betreft Afspraken politietop

Kenmerk  
2009-0000142456

Geachte heer [REDACTED],

Graag reageer ik op uw fax van donderdag 12 maart over ons gesprek van maandag 9 maart jl.

In dat gesprek zijn de afspraken over hoe de doelstelling te halen om meer vrouwen en alloctonen in de top en sub-top van de Nederlandse politiekorpsen te benoemen, aan de orde geweest. Kennelijk is na een persbericht van mijn ministerie een misverstand ontstaan over de strekking van het gesprek, door gebruik van het woord 'aanscherpen'.

De bovengenoemde *doelstelling* blijft hetzelfde, echter de *afspraken* om tot die *doelstelling* te komen zijn aangescherpt. Immers, er is afgesproken dat meer vacatures gelabeld zullen worden voor vervulling door een vrouw en/of alloctone kandidaat.

Deze aangescherpte afspraken wil ik graag ter bespreking voorleggen in het eerstvolgende dbKBB.

DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES,

Mevrouw dr. G. ter Horst

1  
8  
0  
3  
2  
0  
0

Wit brief aan de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal

Datum  
5 november 2007

Ons kenmerk  
2007-0000469516

Onderdeel  
DGV/Pe/BB

Blad  
5 van 8

#### 4. Diversiteit

Diversiteit binnen de politieorganisatie is van groot belang. De politieorganisatie dient een afspiegeling te zijn van de maatschappij en moet in een multiculturele samenleving haar taken kunnen verrichten. Het gaat dan niet alleen om het aantal vrouwen en/of allochtonen dat werkzaam is bij de politie, maar ook om het bewustzijn van medewerkers in hun werk in en voor de multiculturele samenleving. Medewerkers dienen te beschikken over een multicultureel vakmanschap. Daarnaast moet de Nederlandse politie voor allochtonen een aantrekkelijke werkgever zijn, waar het prettig is om te komen en te blijven werken. Voor initiatieven op het gebied van diversiteit heb ik extra budget ter beschikking gesteld. Met de korpsbeheerders heb ik over deze punten afspraken gemaakt, waarop ik hieronder nader inga.

##### 4.1. Naar een divers samengestelde politieorganisatie

Om een divers samengestelde politieorganisatie te bereiken, wordt gestreefd naar een betere instroom, doorstroom en behoud van specifieke doelgroepen. Om dit te bereiken moet van degenen die in de periode tot 2011 door de Kroon worden benoemd in de korpsleiding 50 % een vrouw en/of allochtoon zijn. Ik verwacht dat het in de periode 2008-2011 om circa 20 Kroonbenoemingen gaat, waarvan de helft door vrouwen en/of allochtonen zal worden ingevuld. Daar waar het gaat om Kroonbenoemingen buiten de korpsleiding zal 30% van die benoemingen in de periode tot 2011 vrouw en/of allochtoon zijn. De indicatieve verwachting is dat het in de periode 2008-2011 in deze categorie om circa 35 benoemingen gaat. Hiervan zal 30% door vrouwen en/of allochtonen worden ingevuld.

Om de externe instroom te bevorderen wordt door de korpsen en door BZK een programma opgesteld ter bevordering van een structurele instroom van buiten de politie op functies in de top van de politiekorpsen (Kroonbenoemingen). Hierbij zal de nadruk liggen op diversiteit.

Niet alleen het percentage allochtone medewerkers in de hoogste schalen dient te stijgen, maar ook het percentage van deze groep ten opzichte van het totale personeelsbestand. Daarom zullen de korpsen en politieondersteunende organisaties zorg dragen voor een gemiddeld personeelsbestand dat voor 8,5% uit allochtonen bestaat. Als peildatum is gekozen januari 2011. In 2006 was bij de politie dit aandeel 6,4%.

Ook zullen de doorstroommogelijkheden voor vrouwen en/of allochtonen een extra impuls krijgen in de vorm van een 'talentenprogramma' voor medewerkers in de schalen 9-12. De korpsen, de Politieacademie en BZK ontwikkelen vóór 1 juli 2008 een talentenprogramma.

Er zal extra aandacht worden besteed aan de redenen van uitstroom van allochtone medewerkers. Hiertoe wordt een landelijk vergelijkbaar exitgesprek



Datum  
5 november 2007

Ons kenmerk  
2007-0000469515

Onderdeel  
DGV/PoUBB

Blad  
8 van 8

ontwikkeld om gerichte beleidsontwikkeling wat betreft behoud, instroom en doorstroom mogelijk te maken.

Daarnaast wil ik meer inzicht krijgen in de bijdrage van diversiteitsbeleid aan een beter functionerende politie, die aansluiting heeft bij de diverse samenleving. Er zal daarom onderzoek worden gedaan naar de 'outcome' van het diversiteitsbeleid. Het onderzoek, dat aansluit op de veiligheidsmonitor, richt zich op het vertrouwen in de politie, met name bij groepen waaronder de respons normaal gesproken laag is, zoals groepen allochtonen, specifieke groepen jongeren, en mensen die in probleemwijken.

Om korpsen te stimuleren met nieuwe initiatieven te komen en de doelen te realiseren is een bedrag van € 2,6 miljoen beschikbaar voor prestatiebeloning diversiteit. Van dit bedrag zal in de jaren 2008, 2009 en 2010 € 1,1 miljoen worden gebruikt wordt voor een programma dat een aantal specifieke producten zal bieden voor de korpsen bijvoorbeeld plekken bij voorschakelklassen met als doel het aantal allochtone medewerkers bij de politie te verhogen. De rest van het budget is bedoeld voor het belonen van daadwerkelijke prestaties op het terrein van diversiteit.

#### 4.2. Ontwikkeling van 'multicultureel vakmanschap'

Alle medewerkers zullen zich bewust moeten zijn van de eisen die het werken in en voor een multiculturele samenleving aan hen stelt. Om dit te realiseren zullen de korpsen tijd vrij maken voor de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap bij alle medewerkers.

De Politieacademie ontwikkelt in 2008 een leerlijn multicultureel vakmanschap en zorgt dat deze is geïmplementeerd in 2009 in het initiële onderwijs en het leiderschapsonderwijs, en in 2010 in het postinitiële onderwijs. Deze leerlijn vormt een verplicht onderdeel, voor het initiële - en postinitiële onderwijs en in het leiderschapsonderwijs en onderdelen voor ontwikkeling en onderzoek. De leerlijn omvat zowel kennis over andere culturen als ook elementen van omgaan met diverse culturen en wordt gegeven vanuit andere culturen.

#### 4.3. Taskforce diversiteit

De met de korpsbeheerders gemaakte afspraken over diversiteit zullen nader worden uitgewerkt door de nog in te stellen Taskforce diversiteit. Om uitdrukking te geven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid bestaat de taskforce uit vertegenwoordigers van de politiekorpsen, het LECD, de Politieacademie en mijn ministerie. De taskforce heeft onder meer tot taak om vóór 1 januari 2008 een nader uitgewerkt plan gereed te hebben.

Dit plan bevat een aanpak om de politie te positioneren als een aantrekkelijke werkgever voor allochtonen: een werkgever waar het prettig is om te komen en te blijven werken. Daarbij is in ieder geval aandacht voor: imago van de politie als werkgever, gezamenlijke landelijke werving, instroom, behoud en doorstroom van



**Datum**  
5 november 2007

**Ops kenmerk**  
2007-0000469515

**Onderdeel**  
DGV/Pol/BB

**Blad**  
7 van 8

medewerkers. Voorts heeft de taskforce een aanjaagfunctie voor onder andere het onderstaande diversiteitsprogramma en de toedeling van de 1,1 mln en stimuleert deze de ontwikkeling van het multicultureel vakmanschap binnen de politie.

#### **5. Nulmeting ICT**