

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

1768

Vragen van het lid **Coenradie** (JA21) aan de Minister van Justitie en Veiligheid over het bericht «Plan van aanpak Leiderschap bij uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politie» (ingezonden 17 februari 2026).

Antwoord van Minister **Van Weel** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 24 april 2026). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 1278.

Vraag 1 en 2

Hoe beoordeelt u de relatieve prioriteit die de politie geeft aan intern leiderschapsontwikkeling versus de kernveiligheidsopdracht?¹

Is het niet zo dat een teveel aan interne cultuuronderzoeken kan afleiden van de primaire taakuitvoering? Hoe reflecteert u op dit spanningsveld?

Antwoord 1 en 2

Ik ga er van uit dat wordt bedoeld op het Plan van Aanpak van de Inspectie Justitie en Veiligheid. De Inspectie houdt toezicht op de kwaliteit van de taakuitvoering van de politie. De focus van de politie ligt op de uitvoering van haar kerntaken. Dit betekent dat zij, in overeenstemming met artikel 3 van de Politiewet 2012, zorgt voor de daadwerkelijke handhaving van de rechtsorde en het verlenen van hulp aan hen die deze behoeven. Dit vereist een professionele politieorganisatie waarin leiders tijd, aandacht en zorg hebben voor hun medewerkers. De Inspectie stelt in het plan van aanpak: «Uitsluiting, discriminatie en racisme (UDR) binnen de politie vormen een risico voor de kwaliteit van de taakuitvoering. Zo kan UDR het onderlinge vertrouwen tussen agenten aantasten, terwijl dat een randvoorwaarde is voor het veilig uitvoeren van de soms gevaarlijke politietaken. Ook moeten politiemedewerkers op basis van artikel 1 van de Grondwet elkaar en de mensen waarmee zij in contact komen gelijkwaardig behandelen, wie of wat zij ook zijn.»

Uit het plan van aanpak blijkt dat de Inspectie op eigen initiatief in 2025 heeft besloten om een korte oriëntatie uit te voeren naar de uitwerking van de door de politie voorgestelde maatregelen om uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie aan te pakken. De IJenV is onafhankelijk en beslist zelfstandig over haar eigen onderzoeksprogrammering.

¹ Inspectie van Justitie en Veiligheid, 2 februari 2026, Plan van aanpak Leiderschap bij uitsluiting, discriminatie en racisme binnen de politie (<https://www.inspectie-jenv.nl/documenten/2026/02/02/plan-van-aanpak-leiderschap-bij-uitsluiting-discriminatie-en-racisme-binnen-de-politie>).

Vraag 3

Welke concrete meetbare resultaten verwacht u op korte termijn?

Antwoord 3

Het betreft een onderzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid dat nog moet worden uitgevoerd. Zodra het onderzoek door de Inspectie is afgerond zullen de resultaten ervan op de gebruikelijke wijze openbaar worden gemaakt.

Vraag 4

Is er rekening gehouden met effectmeting op misdaadruddruk en burgerveiligheid?

Antwoord 4

Het onderzoek wordt uitgevoerd door de Inspectie Justitie en Veiligheid. De kaders van het onderzoek worden door de Inspectie bepaald.

Vraag 5 en 6

Welke maatregelen neemt u om te voorkomen dat agenten terughoudend optreden uit angst voor beschuldigingen?

Zijn er plannen voor training gericht op daadkrachtig en rechtmatig optreden in plaats van een focus op «inclusiezaken»?

Antwoord 5 en 6

In algemene zin ben ik van mening dat agenten met vertrouwen en rugdekking van de leiding hun werk moeten kunnen doen. Politieagenten zetten zich elke dag in voor de veiligheid van onze samenleving, vaak onder veeleisende en moeilijke omstandigheden. Zij verdienen hiervoor onze volle waardering. De basis van alle politietraining blijft vakbekwaamheid en professionaliteit; onder andere middels de Integrale Beroepsvaardigheden Trainingen waarin politieagenten worden ondersteund en getraind in het daadkrachtig en rechtmatig optreden op straat. Handelend optreden, handhaven, geweldsbeheersing, en juridische kennis staan hierbij centraal. Ook wordt juridische ondersteuning laagdrempelig beschikbaar gesteld. In de opleidingen wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan professioneel en daadkrachtig optreden binnen de wettelijke kaders. Medewerkers worden hierbij ondersteund door hun leidinggevende. Leidinggevendenden moeten oog houden voor de continuïteit en professionaliteit van de operatie én oog houden voor de belasting en weerbaarheid van collega's.

Een professionele politieorganisatie betekent dat leiders tijd, aandacht en zorg hebben voor hun medewerkers. In zo'n organisatie is geen plaats voor uitsluiting, discriminatie en racisme. Een stevige leiderschapsontwikkeling is om deze reden opgenomen in de strategische agenda van de politie 2025–2030. Hiermee wordt erkend dat leidinggevendenden een cruciale positie hebben in de organisatie, omdat zij meer verantwoordelijkheden hebben ten opzichte van andere medewerkers, meer formele invloed hebben op de gang van zaken binnen de organisatie en een voorbeeldrol vervullen. De organisatie investeert in leidinggevendenden die bijdragen aan het bewerkstelligen van veilige en inclusieve teams.

Vraag 7

Kunt u toezeggen dat de Kamer tijdig wordt geïnformeerd over de voortgang?

Antwoord 7

Aangezien het een onderzoek van de Inspectie betreft, kan ik geen toezeggingen doen over tussentijdse voortgangsrapportages. Zodra de Inspectie het onderzoek heeft afgerond en aan mij heeft aangeboden, zal ik uw Kamer – conform de gebruikelijke termijnen – hierover informeren en het rapport doen toekomen.

Vraag 8

Hoeveel capaciteit (in fte en middelen) wordt ingezet voor zaken rondom inclusiviteit, diversiteit en racisme binnen de politie? Kunt u dit ook per functieprofiel op een rijtje zetten?

Antwoord 8

Bij de beantwoording van de Kamervragen over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid van verschillende uitvoerings- en sui generis organisaties, waaronder de politie, heb ik aangegeven op welke wijze dit beleid doorwerkt in de structuur en bedrijfsvoering van een organisatie. De politie heeft geen apart overzicht van alle inzet, kosten en specifieke bijdragen per functie of per eenheid.²

Vraag 9

Hoe weegt u het tegengaan van discriminatie tegenover een krachtige politie-aanwezigheid?

Antwoord 9

Een krachtige politie is per definitie professioneel en handelt binnen de wet. Discriminatie ondermijnt het gezag en de effectiviteit van de organisatie. Leidinggevendenden moeten zich bewust zijn van hun cruciale rol bij het voorkomen en aanpakken van uitsluiting, discriminatie en racisme.

Vraag 10

Hoe voorkomt u bureaucratisering ten koste van zichtbare handhaving?

Antwoord 10

Voor een effectieve uitvoering van de politietaak is een professionele, zelfbewuste organisatie nodig. Aanwezigheid en zichtbaarheid van de politie in de wijk is en blijft een topprioriteit. Om dit te versterken zet de politie in op het verminderen en efficiënter inrichten van administratieve lasten. Het programma Vernieuwen Registreren (PVR) ondersteunt collega's daarbij, zodat zij meer tijd hebben voor het werk op straat en zichtbaar kunnen zijn in de wijk.

² Kamerstukken II, 2024/25, 29 628, nr. 1984.