Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

Aanhangsel van de Handelingen

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

2620

Vragen van het lid **Coenradie** aan de Minister van Justitie en Veiligheid over *«Team Diverse Instroom en selectiebeleid bij de politie»* (ingezonden 9 juli 2026).

Mededeling van Minister **Van Weel** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 30 juli 2026).

Vraag 1
Bent u bekend met de beleidsdocumenten van het programma «Politie voor iedereen» waarin staat: «Wij vergroten de culturele diversiteit bij de instroom van nieuwe collega's. En groeien wij uiteindelijk toe naar een gerichte wervings- en selectieaanpak gebaseerd op competenties in plaats van persoonskenmerken»?

Vraag 2
Klopt het dat hiermee wordt bedoeld dat gedurende een overgangsperiode culturele achtergrond, migratieachtergrond of etniciteit een expliciete rol speelt of heeft gespeeld bij de instroom van nieuwe medewerkers?

Vraag 3
Kunt u uitsluiten dat sollicitanten bij vacatures binnen de politie vanwege hun ras, huidskleur, afkomst, migratieachtergrond, culturele achtergrond of geloof een voorkeurs- of achterstandspositie hebben gekregen?

Vraag 4
Hoe verhoudt een dergelijke werkwijze zich tot Artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling, die onderscheid op grond van onder meer ras, afkomst en godsdienst in beginsel verbieden?

Vraag 5
Is het juist dat in dezelfde beleidsstukken wordt gestreefd naar een structureel instroompercentage van 35 procent of meer voor cultureel diverse instroom binnen de vier eenheden in de Randstad en dat hiervoor het wervings- en selectieproces wordt aangepast?

Vraag 6
Welke concrete maatregelen zijn of waren onderdeel van deze aangepaste wervings- en selectieprocedure?

ah-tk-20252026-2620
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2026

Vraag 7
Welke rol speelt of speelde het Team Diverse Instroom precies binnen deze aangepaste wervings- en selectieprocedure?

Vraag 8
Is het Team Diverse Instroom enkel adviserend, of beschikt of beschikte dit team over enige vorm van doorzettingsmacht, beslissingsbevoegdheid, instemmingsrecht of escalatiemogelijkheid richting vacaturehouders, recruiters, selectiecommissies of leidinggevenden?

Vraag 9
Op welke momenten in de sollicitatieprocedure is of was het Team Diverse Instroom betrokken bij vacatureteksten, werving, voorselectie, gesprekken, beoordeling, voordracht, aanstelling of evaluatie?

Vraag 10
Neemt of nam het Team Diverse Instroom actief deel aan selectiegesprekken, selectiecommissies of besluitvorming over kandidaten, of beperkt de rol zich tot zijdelings advies?

Vraag 11
Welke instructies, richtlijnen, handreikingen of werkafspraken hebben recruiters, vacaturehouders en selectiecommissies ontvangen over het meewegen van culturele diversiteit, migratieachtergrond of etniciteit bij selectie?

Vraag 12
Klopt het dat in eerdere documenten streefcijfers van 25 procent voor kandidaten met een migratieachtergrond werden gehanteerd voor de politie-instroom? Op welke wijze zijn deze streefcijfers gebruikt tijdens de selectie?

Vraag 13
Zijn deze streefcijfers ooit vertaald naar concrete targets per eenheid, team, recruiter, vacaturehouder, opleiding, functiecategorie of selectieprocedure?

Vraag 14
Hoeveel fte is of was werkzaam voor het Team Diverse Instroom, uitgesplitst per jaar sinds de oprichting?

Vraag 15
Wat is of was het jaarlijkse budget van het Team Diverse Instroom, uitgesplitst naar personeelskosten, externe inhuur, campagnes, trainingen, onderzoeken, communicatie en overige kosten?

Vraag 16
Welke externe bureaus, consultants, trainers of onderzoekers zijn ingehuurd voor het Team Diverse Instroom of aanverwante programma's, voor welke bedragen en met welke opdrachten?

Vraag 17
Hoeveel vacatures, functies of opleidingsplaatsen zijn sinds de start van dit beleid ingevuld binnen programma's gericht op diverse instroom?

Vraag 18
Hoeveel kandidaten zijn via het Team Diverse Instroom of daaraan verbonden activiteiten geworven, begeleid, voorgedragen, geselecteerd of aangenomen?

Vraag 19
Wordt of werd geregistreerd welke sollicitanten een migratieachtergrond, culturele achtergrond of andere diversiteitskenmerken hebben? Zo ja, op welke grondslag, door wie, met welk doel en hoe lang worden deze gegevens bewaard?

Vraag 20
Heeft u of de politie vooraf juridisch laten toetsen of deze vorm van sturing verenigbaar is met het discriminatieverbod? Zo ja, wilt u deze adviezen openbaar maken?

Vraag 21
Zijn er klachten, bezwaarprocedures, meldingen of interne signalen geweest van sollicitanten of medewerkers die menen dat zij door dit beleid zijn benadeeld? Zo ja, hoeveel en wat is daarmee gedaan?

Vraag 22
Deelt u de opvatting dat de overheid altijd primair op objectieve competenties behoort te selecteren en dat afkomst, etniciteit, ras, huidskleur of geloof geen rol mag spelen bij de uiteindelijke aanstelling?

Vraag 23
Bent u bereid alle beleidsstukken, instructies, interne werkinstructies, juridische adviezen, evaluaties, budgetoverzichten en rapportages van het Team Diverse Instroom en vergelijkbare programma's aan de Kamer te sturen?

Vraag 24
Zijn er momenteel binnen de rijksoverheid, politie of andere uitvoeringsorganisaties vergelijkbare programma's waarbij actief wordt gestuurd op afkomst, etniciteit, migratieachtergrond of culturele achtergrond van sollicitanten? Zo ja, welke, en kunt u ook daarvan de beleidsstukken, instructies, interne werkinstructies, juridische adviezen, budgetten en evaluaties delen?

Vraag 25
Bent u bereid dit beleid onmiddellijk op te schorten?

Mededeling

Hierbij deel ik u mede dat de schriftelijke vragen van het lid Coenradie, van uw Kamer aan de Minister van Justitie en Veiligheid over Team Diverse Instroom en selectiebeleid bij de politie (ingezonden 9 juli 2026) niet binnen de gebruikelijke termijn kunnen worden beantwoord, aangezien nog niet alle benodigde informatie is ontvangen.
Ik streef ernaar de vragen zo spoedig mogelijk te beantwoorden.