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

2959

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).

Antwoord van Minister **Van Weel** (Justitie en Veiligheid) (ontvangen 7 september 2026). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 2620.

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»?

Antwoord 1
Ja.

Vraag 2, 3 en 5
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?
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?
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?

Antwoord 2, 3 en 5
De politie werkt aan een diverse en inclusieve organisatie die herkenbaar is voor alle burgers in onze samenleving. Dit vergroot de legitimiteit en het vertrouwen in de politieorganisatie en draagt tevens bij aan een gelijke behandeling en het inlevingsvermogen van medewerkers in maatschappelijke verschillen. De politie wil dat eenheden en teams herkenbaar zijn voor de omgeving, passend bij de lokale bevolkingssamenstelling en de lokale veiligheidsvraagstukken. Dit betekent dat de organisatie een extra inspanning doet om diverse doelgroepen aan te spreken en voor hen toegankelijk te zijn.

ah-tk-20252026-2959
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2026

Om dit proces te bespoedigen en ook om de opgelopen achterstand van de voorgaande jaren in te halen, is er in 2020 gekozen om in de periode tussen 2020 en 2025 streefcijfers te hanteren voor schaarse doelgroepen. De eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Midden-Nederland hadden zich ten doel gesteld dat de instroom van aspiranten met een migratieachtergrond minimaal 35 procent bedraagt. Voor de overige eenheden lag dit streefpercentage tussen de 15 en 20 procent. Om deze ontwikkeling te kunnen volgen nam de politie tevens deel aan de Barometer Culturele Diversiteit van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Op basis van hun specifieke meetmethode werd de etnisch-culturele samenstelling van het personeelsbestand van de politie gemonitord en gepubliceerd.
Gaandeweg is de werkwijze van werving met behulp van streefcijfers verschoven naar een gerichte selectie- en wervingsaanpak gebaseerd op de gewenste competenties en de individuele kwaliteiten die iemand meebrengt. Ik steun deze ontwikkeling. In beginsel behoort de overheid als ook de politie namelijk te selecteren op objectieve geschiktheid, competenties, integriteit en het vermogen om het politiewerk professioneel uit te voeren. Afkomst, huidskleur of geloof vormen hierbij geen bewijs van geschiktheid en evenmin van ongeschiktheid. Toch kunnen taalvaardigheid, kennis van gemeenschappen en het vermogen om uiteenlopende burgers te begrijpen wel relevante competenties zijn, maar dan moeten deze competenties concreet worden aangetoond en voor de functie van doorslaggevende betekenis zijn. Ik heb uw Kamer regelmatig in diverse kamerbrieven als ook de jaarverantwoording politie geïnformeerd over de werkwijze van de politie en de daarbij geformuleerde doelstellingen.

Vraag 4 en 6
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?
Welke concrete maatregelen zijn of waren onderdeel van deze aangepaste wervings- en selectieprocedure?

Antwoord 4 en 6
De politie werkt aan een diverse en inclusieve organisatie die herkenbaar is voor alle burgers in onze samenleving. Om de culturele diversiteit te bevorderen binnen de politie zijn diverse instroommaatregelen uitgewerkt. Zo zijn er in de arbeidsmarktstrategie van de politie niet alleen maatregelen genoemd om aantrekkelijk te zijn en blijven voor nieuw en zittend personeel, maar zijn er ook maatregelen opgenomen om specifieke (diverse) doelgroepen aan te spreken. Deze werkwijze is informeel getoetst bij het College voor de Rechten van de Mens (CvRM).
Het gaat hierbij onder meer om lokale voorlichting, de aanwezigheid op scholen en in wijken, het inzetten van politiemedewerkers als rolmodel, het toegankelijker en inclusiever formuleren van vacatures, begeleiding bij de oriëntatie op het politiewerk en de training van recruiters en selectiecommissies in een gestructureerde en objectieve beoordeling. Ook is er door de organisatie ingezet op samenwerking met onder meer gemeenten en Regionale Opleidingscentrums (ROC's). Voor alle kandidaten gelden dezelfde geschiktheidseisen.

Vraag 7 t/m 11
Welke rol speelt of speelde het Team Diverse Instroom precies binnen deze aangepaste wervings- en selectieprocedure?
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?
Op welke momenten in de sollicitatieprocedure is of was het Team Diverse Instroom betrokken bij vacatureteksten, werving, voorselectie, gesprekken, beoordeling, voordracht, aanstelling of evaluatie?
Neemt of nam het Team Diverse Instroom actief deel aan selectiegesprekken, selectiecommissies of besluitvorming over kandidaten, of beperkt de rol zich tot zijdelings advies?
Welke instructies, richtlijnen, handreikingen of werkafspraken hebben recruiters, vacaturehouders en selectiecommissies ontvangen over het

meewegen van culturele diversiteit, migratieachtergrond of etniciteit bij selectie?

Antwoord 7 t/m 11
Het Team Diverse Instroom neemt geen besluit over individuele kandidaten en heeft geen stem in de selectiecommissie. Het oordeel over de geschiktheid van een kandidaat wordt gegeven door de reguliere selectiefunctionarissen op basis van vooraf vastgestelde geschiktheidseisen.
De geschiktheidseisen bevatten een vooraf opgesteld wervingsprofiel met een aansluiting bij de complementariteit van het team en de werkcontext. De daadwerkelijke invulling is aan de vacaturehouder om te beoordelen. In het geval van aspiranten is de Regeling aanstellingseisen politie 2023 doorslaggevend bij de beoordeling of een kandidaat geschikt is om te werken bij de politie. Streefcijfers met betrekking tot een herkomst buiten Nederland zijn hier geen onderdeel van.
In het werving- en selectiebeleid van de politie is opgenomen dat een selectiecommissie zoveel mogelijk divers samengesteld moet zijn. Dit betekent een mix van jong en oud, man en vrouw, mensen met en zonder (niet-westerse) migratieachtergrond, mensen met een (relatief) lang of kort dienstverband etc. Dit moet bijdragen aan de wens van de politie om te komen tot een diversiteitsbeeld dat past bij de maatschappelijke opgave waar de politie voor staat.

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?

Antwoord 12
Zie hiervoor het antwoord op de vragen 2, 3 en 5.

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

Antwoord 13
De eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Midden-Nederland hadden zich in de periode tussen 2020 en 2025 ten doel gesteld dat de instroom van aspiranten met een migratieachtergrond minimaal 35 procent bedraagt. Voor de overige eenheden lag dit streefpercentage tussen de 15 en 20 procent. Deze streefcijfers zijn niet concreet vertaald naar specifieke targets.

Vraag 14 en 15
Hoeveel fte is of was werkzaam voor het Team Diverse Instroom, uitgesplitst per jaar sinds de oprichting?
Wat is of was het jaarlijkse budget van het Team Diverse Instroom, uitgesplitst naar personeelskosten, externe inhuur, campagnes, trainingen, onderzoeken, communicatie en overige kosten?

Antwoord 14 en 15
De vorm, fte en middelen die worden besteed aan het Team Diverse Instroom verschillen per eenheid en worden niet als zodanig geregistreerd dat dit per jaar uitgesplitst kan worden.
Ter indicatie, er is landelijk ongeveer 17 fte werkzaam voor het Team Diverse Instroom. Dit team ondersteunt bij het werven en selecteren van divers talent en het binden van dit talent aan de politieorganisatie. Hiervoor is door de politieorganisatie budget vrijgemaakt in het kader van Politie voor Iedereen. De wijze van besteding van deze gelden is aan de eenheden zelf. De politie legt verantwoording af over haar gevoerde beleid in het jaarverslag politie.

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?

Antwoord 16
Dit wordt niet als zodanig geregistreerd. Door de politieorganisatie is budget vrijgemaakt in het kader van Politie voor Iedereen. De wijze van besteding van deze gelden is aan de eenheden zelf. Voor zover er externe partijen zijn ingezet, betreft dit onder meer de ondersteuning bij arbeidsmarktcommunicatie, trainingen, onderzoek en het bereiken van specifieke doelgroepen. Hiervoor is geen apart budget vrijgemaakt door de politie.

Vraag 17 en 18
Hoeveel vacatures, functies of opleidingsplaatsen zijn sinds de start van dit beleid ingevuld binnen programma's gericht op diverse instroom?
Hoeveel kandidaten zijn via het Team Diverse Instroom of daaraan verbonden activiteiten geworven, begeleid, voorgedragen, geselecteerd of aangenomen?

Antwoord 17 en 18
Het Team Diverse Instroom richt zich op maatregelen om aantrekkelijk te zijn en blijven voor nieuw en zittend personeel, of maatregelen om specifieke (diverse) doelgroepen aan te spreken. Het team doet geen besluiten over de werving en selectie van individuele kandidaten. Er heeft dus ook geen vacature-invulling plaatsgevonden binnen de genoemde programma's welke specifiek gericht zijn op diverse instroom.
Over de resultaten van de gehanteerde streefcijfers bij de initiële instroom in de basispolitieopleiding heb ik uw Kamer regelmatig geïnformeerd in de jaarverantwoording politie. Dit betreffen zowel absolute aantallen als een afgeleid percentage, uitgesplitst per eenheid. Voor het overige verwijs ik u naar de arbeidsmarktstrategie van de politie en het antwoord op vraag 6.

Vraag 19 en 20
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?
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?

Antwoord 19 en 20
Gegevens met betrekking tot de achtergrond van kandidaten worden verkregen via een vrijwillige uitvraag in het sollicitatieformulier naar het geboorteland van de kandidaat zelf en zijn of haar ouders. Naast deze uitvraag wordt in het intakegesprek gevraagd in hoeverre kandidaten kunnen omgaan met mensen met verschillende achtergronden en andere normen en waarden. De gegevens over de achtergrond van de kandidaten worden gebruikt voor statistische doeleinden, namelijk het monitoren van de werving- en selectiemaatregelen en de instroom van aspiranten. Deze monitoring vindt plaats tot het moment van aanstelling als aspirant. Ook wordt de informatie gebruikt voor specifieke interventies, zoals de werving met ambassadeurs in de wijk en interventies gericht op het behoud van kandidaten. De informatie wordt niet als zodanig opgenomen in het personeelsbestand van de politie. Deze werkwijze is informeel getoetst bij het College voor de Rechten van de Mens.

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?

Antwoord 21
De korpsleiding heeft mij laten weten dat er geen officiële klachten of meldingen van deze strekking zijn ontvangen met betrekking tot het diverse instroombeleid van haar organisatie.

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?

Antwoord 22
De overheid als ook de politie behoort primair te selecteren op objectieve geschiktheid, competenties, integriteit en het vermogen om het politiewerk professioneel uit te voeren. Afkomst, huidskleur of geloof vormen geen bewijs van geschiktheid en evenmin van ongeschiktheid. Taalvaardigheid, kennis van gemeenschappen en het vermogen om uiteenlopende burgers te begrijpen kunnen wel relevante competenties zijn, maar dan moeten deze competenties concreet worden aangetoond en voor de functie van doorslaggevende betekenis zijn.

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?

Antwoord 23
Het past mij niet om deze (interne) stukken met uw Kamer te delen. Over deze onderwerpen wordt regelmatig verantwoording afgelegd in de Kamerbrieven, de jaarverantwoording politie en in de antwoorden op Kamervragen.

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?

Antwoord 24
Binnen de Rijksoverheid bestaan programma's die zijn gericht op gelijke kansen, inclusieve werving en het bereiken van groepen die in bepaalde functies minder vertegenwoordigd zijn. Net als bij de Rijksoverheid hanteren de uitvoerings- en sui generis organisaties één diversiteitsquotum, zoals wettelijk is vastgelegd voor alle overheidsinstanties, te weten het quotum vanuit de Wet Banenafspraak. Daarnaast sluiten de genoemde organisaties zich aan bij de doelstellingen van de Rijksoverheid, waarover via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk wordt gerapporteerd. Monitoring vindt plaats via de jaarplancyclus.
Het beleid en de ambities op het terrein van diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid van de Rijksoverheid geldt voor alle uitvoerings- en sui generis organisaties. Hiernaast wordt gebruik gemaakt van specifieke instrumenten om het effect van de beleidsmaatregelen in kaart te brengen, zoals een Medewerkers Onderzoek (MO). In deze onderzoeken worden onder meer vragen gesteld met betrekking tot de beleving van inclusie, sociale veiligheid en omgangsvormen.

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

Antwoord 25
Ik zie geen aanleiding om het beleid voor bredere werving en gelijke kansen onmiddellijk op te schorten. Een diverse en inclusieve politie vergroot de legitimiteit en het vertrouwen van burgers in de samenleving.