

Vergaderjaar 2014–2015

**29 628**

**Politie**

**Nr. 510**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 februari 2015

Met deze brief bied ik u het rapport aan van de evaluatie van de inspanningen van het Landelijke Expertisecentrum Diversiteit (LECD) en de opbrengsten daarvan in de voormalige korpsen<sup>1</sup>. Het WODC heeft deze evaluatie in 2014 in opdracht van mij laten uitvoeren.

Zowel de politie als ik hechten een groot belang aan diversiteit in de politieorganisatie. Jarenlang heeft het LECD, dat ondergebracht was bij de politieacademie, de politie ondersteund op het thema diversiteit en later ook op de thema's ongewenste omgangsvormen, multicultureel vakmanschap en de strafrechtelijke aanpak van discriminatie. Per 1 januari 2015 bestaat het LECD niet meer en zijn de taken van het LECD geborgd binnen de politieorganisatie. In de evaluatie is dan ook expliciet aandacht besteed aan de borging van de kennis en activiteiten van het LECD.

Ik zal allereerst de belangrijkste conclusies en bevindingen van de evaluatie weergeven. Vervolgens geef ik mijn beleidsreactie.

### **Evaluatie LECD**

Voor de evaluatie zijn gesprekken gevoerd met medewerkers van het LECD en van de politie om de activiteiten van het LECD in beeld te krijgen. Vervolgens is in vijf voormalige regiokorpsen verdiepend onderzoek gedaan om na te gaan hoe de activiteiten van het LECD hebben doorgevoerd in deze voormalige korpsen.

#### **Belangrijkste conclusies**

De evaluatie wijst uit dat het LECD met name veel activiteiten heeft uitgevoerd die betrekking hebben op de fasen van bewustwording en planvorming. De activiteiten van het LECD zijn niet systematisch geëvalueerd. Uit de gesprekken ontstaat het beeld dat de belangrijkste resultaten vooral gelegen zijn in de aanjaagfunctie (aandacht voor de thema's) en het neerzetten en faciliteren van structuren binnen de politieorganisatie die belangrijk zijn voor goed diversiteitsbeleid, zoals het

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

netwerk van vertrouwenspersonen en de expertgroepen multicultureel vakmanschap en diversiteit (nu «leefstijlen en culturen»). Daarnaast is de methode Teambalans ontwikkeld.

In algemene zin wordt gesteld dat de positionering van het LECD een belemmerende factor voor succes is geweest, namelijk naast de politieorganisatie, waardoor er geen doorzettingsmacht was. Het LECD kon alleen adviseren.

De evaluatie bevat de volgende aandachtspunten en bevindingen ten aanzien van de borging van LECD-activiteiten:

- Draagvlak voor diversiteit en het neerzetten van een structuur zijn vaak een eerste stap voor het bereiken van daadwerkelijke gedragsveranderingen op de werkvloer. Het LECD heeft hieraan bijgedragen. Met name de expertgroepen «leefstijlen en culturen» en het netwerk van vertrouwenspersonen zouden geborgd moeten worden in de politieorganisatie.
- De Arboret (zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers, o.a. voorkomen van ongewenste omgangsvormen) onderschrijft het belang van een goede verankering en verdere professionalisering van het netwerk van vertrouwenspersonen.
- De strafrechtelijke aanpak van discriminatie is geborgd door de aanwijzing discriminatie van het OM. Hiertoe heeft het LECD bruikbare instrumenten ontwikkeld voor uniforme registratie en monitoring.
- Het LECD heeft de methode Teambalans ontwikkeld waarmee een goede aansluiting tussen politieorganisatie en de samenleving gerealiseerd kan worden. Deze methode gaat uit van wat de samenleving vraagt. De problematiek en samenstelling van bepaalde wijken hebben invloed op de samenstelling van een team. Teams stellen zichzelf de vraag welke competenties (kennis en vaardigheden) zij in een bepaald gebied nodig hebben om goed hun werk te kunnen doen.
- Voorwaarde voor succesvolle borging is dat de korpsleiding het belang van diversiteit uitdraagt en dat de verantwoordelijkheid voor het thema in de lijn wordt belegd, bij de leidinggevendenden.
- Een meer inclusieve cultuur zal ook bijdragen aan succesvol diversiteitsbeleid, waardoor anders-zijn niet argwanend wordt bekeken. Net als een strategisch personeelsbeleid, dat niet (uitsluitend) de doelgroepen (vrouwen en minderheden), maar (ook) kennis en vaardigheden van personeelsleden centraal stelt en waar niet alleen aandacht is voor diversiteit in werving en selectie, maar ook voor het behoud daarvan binnen de organisatie.
- Daarnaast is een goede monitoring van belang om tussentijds het beleid te kunnen evalueren en bijsturen.

### **Beleidsreactie**

De evaluatie laat zien dat het LECD een belangrijke aanjaagfunctie heeft vervuld op de thema's diversiteit, omgangsvormen, multicultureel vakmanschap en discriminatie. Ik onderschrijf de conclusies en bevindingen uit de evaluatie. Voor een effectief beleid op deze thema's is het goed dat de taken van het LECD per 1 januari jl. in de staande politieorganisatie zijn belegd.

De korpsleiding erkent het belang van diversiteit en draagt dit ook uit. De politie beschouwt diversiteit als onlosmakelijk onderdeel van een strategisch personeelsbeleid. Een divers personeelsbestand is essentieel voor de kwaliteit van het politiewerk en de verbinding met de samenleving in wijken en buurten. Het is een voorwaarde voor een effectieve aanpak van criminaliteit maar bijvoorbeeld ook van discriminatie en jihadisme.

Over de aanpak van discriminatie heb ik u op 13 februari jl. geïnformeerd in de voortgangsbrief discriminatie die mede namens mij is verstuurd<sup>2</sup>. Zoals toegezegd tijdens het AO Politieonderwerpen van 11 februari jl. zal ik u in de eerstvolgende voortgangsrapportage informeren over de maatregelen en resultaten op het gebied van diversiteit bij de politie. Ik zal hierbij ook aandacht besteden aan de borging van de resultaten van het LECD.

De Minister van Veiligheid en Justitie,  
I.W. Opstelten

---

<sup>2</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 76.